ZV Info / Januar/Februar 2020

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

UPSCALING:

Weiterbildung voran! Arbeitgeber in der Pflicht

Der Fachkräftemangel ist in zahlreichen Bereichen bereits Tatsache. Die Entwicklung zeigt nur in eine Richtung: weiterer Anstieg. Die Ursachen sind klar: Die Generation der Babyboomer verlässt den Arbeitsmarkt und geht in Rente. Gleichzeitig hat die junge Generation andere Vorstellungen vom Leben als ihre Eltern. Viele wollen gar keine 100-Prozent-Stelle mehr, sondern richten das Pensum an den effektiven finanziellen Bedürfnissen aus. Andere wollen ohnehin nur im Sinn von Freelancern dann arbeiten, wenn eine interessante Heraus-

INHALT

Seite 1
Upscaling: Weiterbildung voran! Arbeitgeber in der Pflicht

Seite 4
Sehr tiefe Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenkasse mit Überschuss von 1,6 Milliarden

Seite 6
Alles, was recht ist: Causa «Ritzmann» – Praxisänderung?

Seite 8
Weniger Baby-Stress mit Elternzeit

Seite 11
Aus der Versicherungsgruppe

Seite 13
Regionalgruppe Bern

Seite 15
Impressum

Seite 16
Personalverband der Stadt Luzern

Seite 17
Schaffhauser Staatspersonal Verband / Verband des städtischen Personals Uster (VSPU)

Seite 19
Personalverband Kanton Uri

forderung wartet und die Lebensplanung den Einsatz zulässt.

Damit wird von noch grösserer Bedeutung, was die Personalverbände bereits seit Jahren verlangen: aktive Förderung der Weiterbildung der Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber. Es sind die eigenen Mitarbeitenden, welche die Rekrutierung im Bereich Fachkräfte sicherstellen können. Im öffentlichen Dienst ist dies von besonderer Bedeutung, weil die Mitarbeitenden in aller Regel sehr spezialisierte Arbeiten bewältigen, für die man auf dem Arbeitsmarkt nur selten den exakt passenden, im Spezialgebiet bereits komplett ausgebildeten Bewerber findet.

Eine solide Grundausbildung, dann aber die Fort- und Weiterbildung im Dienst sind zentral für die öffentliche Hand. Zudem: Wird die Spezialisierung einer Mitarbeitenden erhöht, besteht auch eine gewisse Gewähr, dass sie trotz bestehendem Fachkräftemangel in der Schweiz ihre Stelle nicht verlässt, weil die Anstrengungen des Arbeitgebers geschätzt werden und durch die Spezialisierung der Zuschnitt auf die Position immer genauer wird. Es kommt hinzu, dass mit steigendem Sachverstand auch die Freude am Beruf und an der Arbeit steigt.

Zusage zur Weiterbildung ist kein Gnadenakt

Das alles ist nicht neu. Neu ist aber die Entwicklung, dass man die passenden Mitarbeitenden schlicht nicht mehr findet. Die Ausgangslage macht klar, dass Fort- und Weiterbildung beiden Beteiligten, Arbeitgebern und Mitarbeitenden, gleichsam nützen.

Es ist deshalb wenig verständlich, weshalb die öffentliche Hand in vielen Fällen grosse Mühe damit hat, fachbezogene Weiterbildungen anzuordnen und zu finanzieren. Oft erscheint die Zusage, diese oder jene Weiterbildung angehen zu können, als eine Art Dienstaltersgeschenk für langjährige gute Leistungserbringung. Das ist es aber nicht. Gute Weiterbildungsangebote (und auch die Pflicht des Mitarbeitenden, die Weiterbildung zu machen) ist die neue Art der Rekrutierung von Fachkräften. Die fehlenden Fachkräfte lassen sich am einfachsten und gewinnbringendsten aus den eigenen, bestehenden Mitarbeitenden rekrutieren. Das hat ganz erhebliche Vorteile: Man kennt die Mitarbeitenden unter Umständen bereits seit Jahren und weiss um ihre Kenntnisse und ihr Engagement; die Mitarbeitenden schätzen ein Umfeld, in dem Entwicklungsmöglichkeiten nicht nur möglich, sondern Standard sind. Die Weiterbildung ist eine Herausforderung, die, wenn bestanden, zu einer guten Arbeitsstimmung führt. Und nicht zuletzt, am wichtigsten: Die Qualität der Arbeit, die Fachkompetenz im öffentlichen Dienst, steigt.

Wer sich nicht weiterbilden darf, wird gehen

Jüngere Mitarbeitende sind ohnehin nicht bereit, in eine Arbeitsorganisation eingebunden zu werden, die Ihnen kaum oder jedenfalls keine realistischen Perspektiven, was ihre Entwicklung angeht, bietet. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt erlaubt, flexibel zu bleiben, die Bedürfnisse des Einzelnen werden durch relativ gute Entschädigungen auch in Teilzeitpensen abgedeckt, was in zeitlicher Hinsicht wiederum Freiheiten für Ausbildung schafft, die der Arbeitgeber nicht anbieten will. Klar ist dann aber auch, dass Mitarbeitende, denen eine ansprechende Weiterbildung verweigert wurde, den öffentlichen Dienst beim betreffenden Arbeitgeber verlassen und sich neuen Ufern zuwenden.



Beratung und Coaching
Lösungs- und kompetenzorientiert

Organisationsentwicklung | Change Management | Managementcoaching

Begleitung von Teams und Einzelpersonen

www.stockmann-organisation.ch

Stockmann Organisationsberatung | Kasernenplatz 2 | 6003 Luzern | 079 959 09 55



Es spricht alles dafür, dass die öffentliche Hand ihre Fachkräfte aus den eigenen Reihen durch Weiterbildungen rekrutiert. Von dieser anzustrebenden Normalität sind wir weit entfernt. Nur wenige Gemeinwesen engagieren sich konsequent in diese Richtung und machen die Weiterbildung zum festen Bestandteil eines Dienstverhältnisses. Meist ist es immer noch so, dass der Mitarbeitende entsprechend Antrag stellt und, wenn er Glück hat, damit durchdringt. Es müsste aber umgekehrt sein; die öffentliche Hand sollte für jede Arbeitsstelle die Fort- und Weiterbildung bereits unabhängig vom einzelnen Mitarbeitenden vorsehen und planen. Dann ist bereits bei Stellenantritt klar, welchen Weg man gehen wird und wie sich der Job entwickelt. Es ist durchaus denkbar, dass nicht jeder Mitarbeitende von der Pflicht zur Weiterbildung begeistert ist, gehört dies aber zum Profil der Arbeitsstelle, ist die Weiterbildung Pflicht.

Weiterbildung kostet zunächst. Damit hat der öffentliche Arbeitgeber Mühe. In vielen Fällen ist der Weg vom Antrag zur Weiterbildung bis hin zur Zusage mit zahlreichen administrativen Hürden ausgestattet, die das Ziel fern erscheinen lassen; zeitliche Verzögerungen und unsichere Zusagen sind die Folge – das geht dann alles viel zu lange.

Die zögerliche Haltung der öffentlichen Hand, Fort- und Weiterbildungen zu finanzieren, lässt sich unschwer auch aus den zahlreichen Rückzahlungsvereinbarungen erkennen. Die öffentliche Hand sieht in der Weiterbildung oft in erster Linie Kosten, die anfallen, und eine Arbeitsleistung, die während der Zeit der Ausbildung nicht mehr voll erbracht werden kann. Deshalb werden Mitarbeitende detailliert verpflichtet, die Kosten der Ausbildung zurückzuzahlen, wenn in einem Zeitraum von zumeist drei Jahren die Kündigung durch den Mitarbeitenden erfolgt. Doch ernsthaft: Lässt sich die jüngere Generation wirklich über drei Jahre einbinden mit der Drohung, Rückzahlungen leisten zu müssen, wenn die Arbeitsstelle verlassen wird?

Am Sinn solcher Vereinbarungen muss deshalb gezweifelt werden. Der Absenkpfad der Rückzahlungsverpflichtung muss, wenn überhaupt, sehr steil sein, sonst wird die Weiterbildung zur Hypothek. Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren auf breiter Ebene diese Weiterbildung des eigenen Personals erfolgen muss, will man die Aufgaben noch erfüllen können. Das wiederum heisst, dass alle Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden ausbilden und der Wechsel vom einen zum anderen letztlich kaum finanzielle Auswirkungen hat, weil einmal der eine und dann wieder der andere profitiert.

Deshalb ist öffentliches Personal Schweiz überzeugt: Die öffentliche Hand muss für jede Position, die sie vergibt, eine Vorstellung über die Weiterbildung, die mit dieser Position verbunden ist, haben. Das muss kommuniziert und umgesetzt werden. Die Mitarbeitenden als Bittsteller zu behandeln, wenn sie entsprechende Vorschläge machen, das geht heute nicht mehr.

Urs Stauffer

SEHR TIEFE ARBEITSLOSIGKEIT: ARBEITSLOSENKASSE MIT ÜBERSCHUSS VON 1,6 MILLIARDEN

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt – eine Gesamtübersicht über das vergangene Jahr

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Arbeitslosenquote und die Differenzierung der Arbeitssuchenden nach Gebieten und Wirtschaftszweigen sagt auch etwas aus über die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes und über die Möglichkeit, einen neuen Job zu finden, aus. Die Schweiz ist hier nach wie vor in einer ausserordentlich komfortablen Lage. Der Stand der arbeitslosen Personen ist tief – so tief wie seit Jahren nicht mehr.



Sandra Wittich

Zu den Zahlen

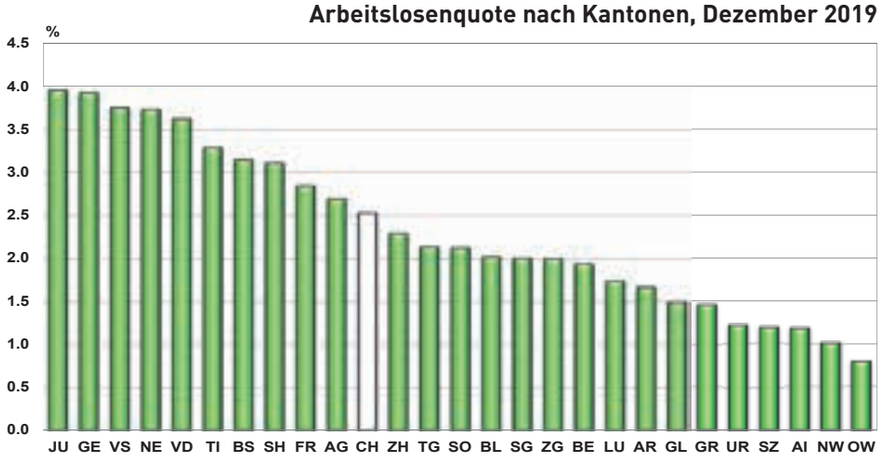
Trotz verhaltenem wirtschaftlichem Wachstum hat die Arbeitslosigkeit 2019 gegenüber dem Vorjahr weiter abgenommen. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl für 2019 beläuft sich auf 106 932 Personen und liegt damit um 11 171 Personen oder 9,5% tiefer als 2018; die Abnahme fällt damit halb so hoch aus wie im Vorjahr. Für das Berichtsjahr 2019 resultiert daraus im Jahresmittel eine Arbeitslosenquote von 2,3%, was einer Abnahme um weitere 0,2 Prozentpunkte gegenüber 2018 (2,5%) entspricht.

Zwischen Januar und Juni 2019 baute sich die Arbeitslosigkeit von 123 962 Personen auf 97 222 stark ab. Die Arbeitslosenzahl fiel damit erstmals seit September 2008 wieder unter die Marke von 100 000 Personen. Dies entspricht einem Rückgang um 26 740 Personen. Im Sommer und Herbst 2019 verblieben die monatlichen Arbeitslosenzahlen auf tiefem Stand. Im Oktober wurde die 100 000er-Marke wieder nach oben durchstossen und die Arbeitslosenzahlen stiegen in der Folge im November und ausgeprägt im Dezember in zwei grösseren Schritten, vorwiegend durch saisonale Effekte, wieder an.

Der starken Abnahme aus der ersten Jahreshälfte steht damit im zweiten Halbjahr ein Anstieg um rund 20 100 Personen auf einen Stand von 117 277 per Ende Dezember gegenüber. Der Jahresendwert ist damit vergleichbar mit jenem aus den Jahren 2018 und 2008.

Zu bemerken ist, dass die Arbeitslosenquote auf saisonbereinigter Basis, die zuvor über zwei Jahre hinweg rückläufig war, seit Dezember 2018 bei 2,3% stagniert. 2,3% ist der tiefste Wert seit April 2002. Im Januar 2019 hatte die Anzahl der Stellensuchenden (Summe von registrierten arbeitslosen und nichtarbeitslosen Personen) die 200 000er-Marke mit 200 125 Personen knapp überschritten. Zwischen Februar und Juni baute sich dieser Wert dann wieder rasch und in grossen Schritten ab und erreichte im August ihren Jahres- respektive Mehrjahrestiefststand von 169 849 Personen (letztmals erreicht im Sommer 2012). Insgesamt ging die Stellensuchendenzahl damit zwischen Januar und August 2019 um über 30 200 Personen zurück.

Arbeitslosenquote nach Kantonen, Dezember 2019



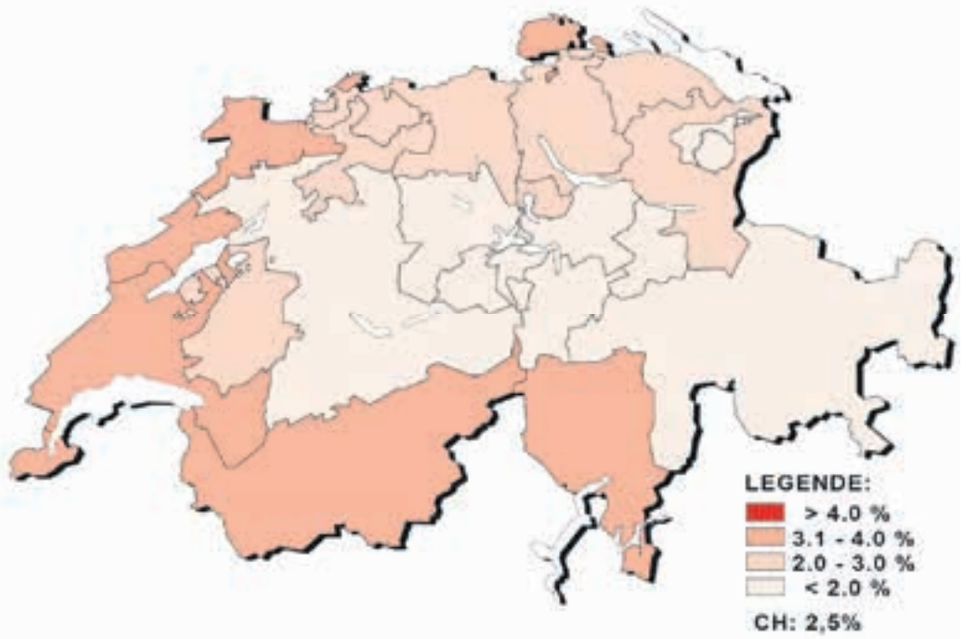
Moderat ab September, in grossen Schritten ab Oktober begann sie jedoch wieder zu steigen und erreichte Ende Dezember 192 955 Personen, rund 23 100 Personen über dem Jahrestiefstwert. Somit liegt die Stellensuchendenzahl per Ende Jahr, zum dritten Mal in Folge, tiefer als zu Jahresbeginn. Im Jahresdurchschnitt resultiert daraus eine Zahl von 181 798 stellensuchenden Personen, dies entspricht einer Abnahme um 9 211 Personen (-4,8%) gegenüber dem Vorjahresmittel.

Die Jugendarbeitslosenquote (15- bis 24-Jährige) liegt im Mittel 0,3 Prozentpunkte tiefer als im Vorjahr und sinkt damit auf einen Jahresdurchschnittswert von 2,2%. Die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitnehmer (50- bis 64-Jährige) hat mit einem Jahresdurchschnitt von 2,2% ebenfalls abgenommen (–0,2 Prozentpunkte gegenüber 2018).

Überschuss in der Arbeitslosenkasse

Das Rechnungsjahr 2019 wird der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung gemäss aktuellen Schätzungen bei Prämieneinnahmen von 7,37 Mrd. Franken (2018: 7,20 Mrd.) und einem Gesamtertrag von 8,05 Mrd. Franken (2018: 7,86 Mrd.) sowie einem Gesamtaufwand von 6,45 Mrd. Franken (2018: 6,69 Mrd.) mit einem Überschuss von 1,60 Mrd. Franken (2018: 1,17 Mrd.) abschliessen. Die Bundestresoreriedarlehen konnten restlos zurückbezahlt werden. Somit ist der Fonds per Ende Dezember 2019 vollständig entschuldet.

Der Solidaritätsbeitrag von jährlich rund 300 Millionen Franken ist befristet bis zum Zeitpunkt, an dem das Eigenkapital des Ausgleichsfonds 2,5 Milliarden Franken erreicht. Gemäss den aktuellen Finanzplandaten basierend auf der Prognose zur Arbeitsmarktentwicklung könnte dies Ende des Jahres 2020 der Fall sein.



Arbeitslosenquote nach Kantonen, Dezember 2019

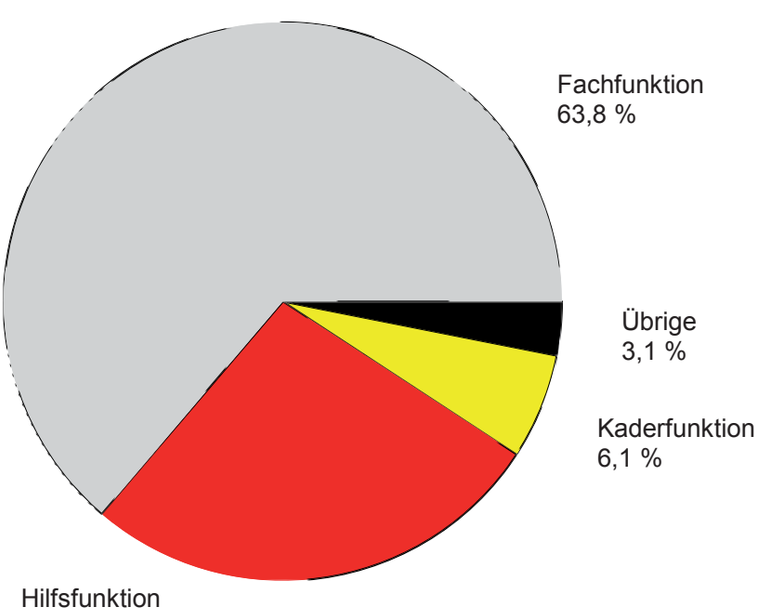
Folgen

Die Schweiz bewegt sich damit nahe an der Vollbeschäftigung. Der Arbeitsmarkt Schweiz erweist sich damit als sehr widerstandsfähig. Das gilt, im Gegensatz zur landläufigen Meinung, auch für die ältere Generation; auch bei den 50- bis 64-Jährigen ging die Arbeitslosenquote zurück, selbst bei den 60- bis 64-Jährigen ist dies der Fall. Die Auffassung, als 50+-Arbeitnehmer sei keine Stelle mehr zu finden, erweist sich damit nicht als richtig.

Diese sehr positiven Entwicklungen haben auf der anderen Seite die logische Entsprechung, dass in vielen Bereichen qualifizierte Arbeitnehmende fehlen. Präsident Urs Stauffer hat dies in dieser Ausgabe explizit angesprochen (Titelseite). Hinzu kommt, dass die Aufgaben, fehlt es an Mitarbeitenden, gleichwohl erfüllt werden müssen. Das kann im konkreten Fall zu erheblichen Arbeitsbelastungen führen. Gleichwohl, für die Arbeitnehmenden ist die momentane Lage am Arbeitsmarkt günstig. Sie sind gesucht, begehrt und bei qualifiziert guter Ausbildung ein Objekt der Begierde des Arbeitgebers.

Sandra Wittich

Registrierte Arbeitslose nach zuletzt ausgeübter Funktion, Dezember 2019



CAUSA «RITZMANN» – PRAXISÄNDERUNG?

Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2019.00174 vom 14. November 2019 (nicht rechtskräftig)

Das Verwaltungsgericht Zürich entschied mit seinem Urteil vom 14. November 2019, dass die von der Universität Zürich im Zusammenhang mit der sog. «Affäre Mörgeli» ausgesprochene Kündigung von Iris Ritzmann nichtig sei. Sie erscheine gänzlich unmotiviert und willkürlich. Dies hat zur Folge, dass sich die Arbeitnehmerin nach wie vor in einer ungekündigten Anstellung befindet. In seiner Begründung verweist das Verwaltungsgericht auf die Evidenztheorie, misst dabei dem Unrechtsgehalt der Kündigung jedoch eine neue Bedeutung zu.



MLaw Lea Sturm
Rechtsanwältin

Die Vorgeschichte

Hintergrund des Urteils ist die sogenannte «Mörgeli-Affäre». Im September 2012 publizierte der «Tages-Anzeiger» einen kritischen Artikel über Christoph Mörgeli als damaligen Kurator des Medizinhistorischen Museums der Universität Zürich. Der Zeitungsbericht erwähnte zwei Berichte, welche die Leistung des damaligen Kurators als mangelhaft bezeichneten. Daraufhin reichte die Universität Strafanzeige gegen unbekannt ein. Die Staatsanwaltschaft erhob in diesem Zusammenhang Beweismittel gegen die damalige Mitarbeiterin des Medizinhistorischen Instituts Iris Ritzmann, welche der Amtsgeheimnisverletzung verdächtigt wurde.

Im Oktober 2013 wurde das Anstellungsverhältnis von Iris Ritzmann seitens der Universität Zürich aufgelöst. Der dagegen erhobene Rekurs wurde im Januar 2015 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens sistiert. Das Bezirksgericht sprach Iris Ritzmann vom Vorwurf der mehrfachen Amtsgeheimnisverletzung frei. Der Entscheid wurde damit begründet, dass die gegen die Angeklagte erhobenen Beweismittel unrechtmässig erhoben worden und somit nicht verwertbar seien. Dies wurde im November 2016 vom Bundesgericht bestätigt (Urteil des Bundesgerichts 1B_26/2016 vom 29. November 2016).

In der Folge wurde das Rekursverfahren betreffend die Kündigung wieder aufgenommen. Im Februar 2019 entschied die Rekurskommission, die Kündigung sei formell mangelhaft erfolgt, und der Rekurrentin seien zwei Monatslöhne als Entschädigung zuzusprechen. Inhaltlich wurde die Kündigung nicht beanstandet. Auch diesen Entscheid zog Iris Ritzmann mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht Zürich weiter und beantragte in der Hauptsache die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Das Urteil des Verwaltungsgerichts

Verwertungsverbot rechtswidrig erlangter Beweismittel

Während die Rekurskommission entschieden hatte, dass die im Strafverfahren unrechtmässig erlangten Beweismittel im personalrechtlichen Verfahren verwendet werden dürften, weil das Interesse an der Wahrheitsfindung das entgegenstehende Interesse der Betroffenen am Schutz des Fernmeldegeheimnisses überwiege, vertritt das Verwaltungsgericht nun die gegenteilige Auffassung.

Das Verwaltungsgericht hält in seinem Entscheid fest, dass im verwaltungsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich ein Verwertungsverbot für rechtswidrig erlangte Beweismittel bestehe. Dies leite sich direkt aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf ein faires Verfahren ab (Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung). Das Verbot gelte nicht absolut. Es müsse stets eine Güterabwägung zwischen dem Interesse der betroffenen Person, ein rechtswidrig erlangtes Beweismittel nicht zu ihren Lasten zu verwenden, und dem öffentlichen Interesse an einer Verwendung des fraglichen Beweismittels vorgenommen werden. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, ob das fragliche Beweismittel auch rechtmässig hätte erlangt werden können. Dies wurde vom Verwaltungsgericht in vorliegendem Fall verneint. Weiter folgerte das Verwaltungsgericht, dass der konkrete Verdacht gegen die entlassene Mitarbeiterin aber nur aufgrund dieser unrechtmässigen Beweismittel gegründet habe. Somit käme es einem Zirkelschluss gleich, wenn einer Mitarbeiterin gestützt auf rechtswidrig erlangte Beweise gekündigt werde und im Nachhinein geltend gemacht werde, diese Beweise seien trotz ihrer rechtswidrigen Beschaffung zu berücksichtigen, da man sonst nicht wissen könne, ob der richtigen Mitarbeiterin gekündigt worden sei. Ohne die fraglichen Beweismittel, so das Verwaltungsgericht, bestünde diese Unsicherheit gar nicht.

Nichtigkeit der Kündigung

Im Weiteren verweist das Verwaltungsgericht auf seine Rechtsprechung, wonach grundsätzlich kein Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung bestehe. In der Regel könne lediglich die Unrechtmässigkeit einer Kündigung festgestellt und eine Entschädigung zugesprochen werden. Dies gelte nur dann nicht, wenn sich die angefochtene Kündigungsverfügung als nichtig erweise. Die Nichtigkeit bestimme sich nach der sog. Evidenztheorie, wonach ein schwerwiegender Rechtsfehler vorhanden sein muss, welcher offenkundig oder zumindest leicht erkennbar ist und die Annahme der Nichtigkeit nicht zu einer ernsthaften Gefährdung der Rechtssicherheit führt. Dies sei namentlich bei schwerwiegenden Verfahrens- und Formfehlern der Fall und selten bei ausserordentlich schwerwiegenden inhaltlichen Mängeln. Die strenge Praxis rühre unter anderem daher, dass der gesetzgeberische Wille, keinen Weiterbeschäftigungsanspruch vorzusehen, nicht umgangen werden soll.

Im vorliegenden Fall kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass eine Kündigung, für die aufgrund der verwertbaren Beweisergebnisse, kein einziger Kündigungsgrund ersichtlich ist, gänzlich unmotiviert und willkürlich erscheine. Die schwerwiegende materielle Fehlerhaftigkeit der Kündigung führe zur Nichtigkeit. Anders zu entscheiden, hätte im Ergebnis zur Folge, dass unrechtmässig erlangte und damit grundsätzlich unverwertbare Beweismittel trotzdem Berücksichtigung finden würden. Dies sei rechtsstaatlich nicht hinnehmbar.

Fazit und Anmerkungen

Mangelhafte Verfügungen sind in der Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. Nichtigkeit ist nur ausnahmsweise anzunehmen – diese Fälle sind selten – und damit ist das vorliegende Urteil von zentralem Interesse. Gemäss der vom Verwaltungsgericht in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung angeführten Evidenztheorie nämlich dann, wenn der Mangel besonders schwer ist, wenn er offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird.

Vorliegend sieht das Verwaltungsgericht den Mangel der Kündigung darin, dass sich diese ausschliesslich auf rechtswidrig erlangte Beweismittel stützt, ohne dass ihnen ein überwiegendes öffentliches Interesse zukomme. Dass dieser Mangel für Laien offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist, darf bezweifelt werden, da dazu eine Interessenabwägung vorgenommen werden muss. Im Rahmen der Interessenabwägung wäre durchaus auch ein anderes Ergebnis vertretbar. Folgt man der Evidenztheorie, würde es damit bereits an einer für eine Nichtigkeitsannahme notwendigen Voraussetzung fehlen, und das Gericht wäre gehalten, lediglich noch die Unrechtmässigkeit festzustellen und eine Entschädigung zuzusprechen. Vorliegend fügt das Gericht dem bisherigen Prüfschema jedoch einen weiteren Aspekt hinzu, indem es den Unrechtsgehalt der Kündigung analysiert. So kommt das Verwaltungsgericht im vorliegenden Einzelfall zum Schluss, dass «die materielle Fehlerhaftigkeit der Kündigung derart schwer wiegt, dass eine blosse Feststellung der Unrechtmässigkeit und die Zusprechung einer Entschädigung diesen Unrechtsgehalt nicht zu beseitigen vermöchten». Damit trägt das Verwaltungsgericht der Kritik an der Rechtsfolge bei ungerechtfertigten Kündigungen Rechnung, wonach der meist auf sechs Monatsgehälter limitierte Entschädigungsanspruch bei krass missbräuchlichen Kündigungen zu kurz greife.

Ob mit dem Urteil «Ritzmann» diesbezüglich tatsächlich eine neue Praxis eingeleitet wurde, bleibt vorerst abzuwarten. Sollte das Bundesgericht das verwaltungsgerichtliche Urteil bestätigen, wird dem Unrechtsgehalt einer missbräuchlichen Kündigung künftig eine erhöhte Bedeutung zukommen. Kriterien, nach welchen missbräuchliche Kündigungen, die eine Entschädigungspflicht auslösen, von solchen zu unterscheiden sind, die eine Weiterbeschäftigung zur Folge haben, müssten von der Rechtsprechung entwickelt werden.

Anmerkung:

Die Universität Zürich hat das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich mit Beschwerde ans Bundesgericht weitergezogen, um den Entscheid, die Kündigung sei nichtig und damit nicht gültig, überprüfen zu lassen.



Evidenztheorie

Damit eine Verfügung nichtig ist, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Verfügung muss einen besonders schweren Mangel aufweisen.
- Der Mangel muss für einen Laien offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar sein.
- Die Nichtigkeit darf die Rechtssicherheit nicht ernsthaft gefährden. Dafür ist eine Abwägung zwischen dem Interesse an der Rechtssicherheit und dem Interesse an der richtigen Rechtsanwendung erforderlich.

WENIGER BABY-STRESS MIT ELTERNZEIT

Gleichstellung

18 Wochen Urlaub erhalten Novartis-Angestellte, wenn sie Mutter oder Vater werden. Die grosszügige Regel ermöglicht Familien einen geruhsamen Start mit dem Neugeborenen. Und auch für den Konzern ergeben sich Vorteile.



Malea schaut mit wachen Augen über die Schultern ihres Vaters, der sie beim Öffnen der Haustür auf seinem Arm trägt. Das knapp sieben Wochen alte Mädchen scheint sich schon ziemlich dafür zu interessieren, wer da auf Besuch kommt. Auf seinem pfausbäckigen Gesicht meint man, ein Lächeln zu erkennen. «Sie entwickelt sich prächtig», sagt Peter Jehle. Bald wird Malea hungrig und wird von der Mutter gestillt.

An diesem Mittwoch sind beide Elternteile zuhause. Die anderen Tage arbeitet Jehle aber bereits wieder bei der Firma Novartis in Basel, während seine Frau Ana Cendales zuhause in Aarau die Kinder betreut. Sie ist beim selben Pharmakonzern angestellt, bezieht aber nun ihren 18-wöchigen Mutterschaftsurlaub. Die gleiche Dauer steht dem Vater zu. Denn seit Anfang Jahr behandelt die Novartis Frauen und Männer gleich: Beide haben Anrecht auf 18 Wochen Elternurlaub. Damit gehört das Unternehmen zu den grosszügigsten in der Schweiz.

Jehle hat nach Maleas Geburt zwei Wochen frei genommen. Den Rest seines Vaterschaftsurlaubs wird er ab März beziehen, während Cendales ab April wieder arbeiten geht. Malea wird ihre Eltern somit ihr ganzes erstes Lebensjahr für sich haben.

Gelegenheit, Neues zu lernen

Mit dem Vaterschaftsurlaub wolle Novartis die Gleichstellung der Geschlechter fördern, sagt Thomas Bösch von der Personalabteilung. «Eltern brauchen Zeit für ihre Neugeborenen oder neu adoptierten Kinder.» Die Praxis werde sich auch für den Konzern als Arbeitgeber auszahlen, ist Bösch überzeugt. Einerseits könne man so die Motivation und Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen erhöhen. Und anderseits verspricht sich der Konzern, der für seine Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten im pharmazeutischen Bereich auf hochqualifiziertes Personal angewiesen ist, einen Vorteil beim Rekrutieren und Erhalten von Fachkräften.

Bei den rund 12 300 Mitarbeitenden in der Schweiz geht das Unternehmen davon aus, dass rund 300 Väter pro Jahr in den Genuss des Urlaubs kommen werden. Die Kosten für Vertretungen würden sich somit auf rund 0,6 Prozent der gesamten Lohnsumme belaufen. Häufig könnten Projekte aber auch verschoben werden, oder andere Teammitglieder würden Aufgaben von beurlaubten Vätern übernehmen, erklärt Bösch. «So ergeben sich Möglichkeiten, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.»

Man kommt einander entgegen

Unterdessen ist Levin von seinem Mittagsschlaf erwacht. Noch etwas müde saugt er an seinem Nuggi und schmiegt sich in die Arme seines Vaters. Vor zweieinhalb Jahren, als Levin auf die Welt kam, gewährte Novartis den Vätern eine Woche Urlaub zusätzlich zum Tag für die Geburt, den das Gesetz vorschreibt. Jehle hatte damals noch eine Woche Ferien dazu genommen und später, als seine Frau wieder arbeiten ging, zwei Monate Ferien bezogen. Denn dass er in dieser ersten Zeit bei der Familie sein kann, ist ihm sehr wichtig.

«Ich freue mich sehr darauf, im Frühling für vier Monate die Kinder rundum im Alltag zu

betreuen», sagt der engagierte Familienvater. «Die Beziehung zum Vater ist ebenso wichtig wie jene zur Mutter.» Er könnte sich sogar vorstellen, sein Pensum später einmal zu reduzieren, wenn seine Frau mehr arbeiten möchte. Der Biotechnologe arbeitet in der Qualitätskontrolle, während die HR-Fachfrau Projekte in der Personalabteilung leitet.

Das Paar arbeitet viel. Sie hat ein 80-Prozent-Pensum, wovon sie zwei Tage im Homeoffice leistet. Er konnte nach der Geburt des ersten Kindes auf 90 Prozent reduzieren, die er auf vier Arbeitstage verteilt. Dies funktioniert dank des grossen Einsatzes der Grosseltern sowie einem Hort, den Levin einen halben Tag pro Woche besucht. Zudem sei der Arbeitgeber sehr entgegenkommend, lobt Cendales. Die Stunde Arbeitsweg im Zug können die beiden zum Beispiel zum Arbeiten nutzen. «Aber auch wir selber sind flexibel», betont Jehle. «Wenn mal an einem meiner Freitage ein wichtiges Meeting stattfindet, versuche ich, es mir einzurichten.»

Elternteile gleich wichtig

Auch Cendales ist froh, dass die Gleichberechtigung für ihren Partner so selbstverständlich ist. Die Kinder seien nicht einseitig auf die Mutter fixiert, sondern auf beide Elternteile gleichermassen bezogen. In der ersten Zeit nach der Geburt von Malea unternahm der Vater vor allem viel mit Levin, für den der Familienzuwachs ebenfalls eine grosse Umstellung bedeutete. Levin übernehme viel von seinem Vater, sagt Cendales. Zum Beispiel zeige er ihm, was es heisst, geduldig zu sein. «Warte ohni schimpfe», erklärt der Kleine, was er von seinem Papi gelernt hat. Die zwei Wochen nach der Geburt von Malea, als die ganze Familie zusammen war, hat Ana Cendales sehr genossen. «Wir hatten Zeit, uns an die neuen Abläufe einer vierköpfigen Familie zu gewöhnen. Ausserdem konnte ich mich viel besser erholen, als wenn ich allein gewesen wäre mit den beiden Kleinen.»

Andrea Söldi

«Eine Elternzeit verbessert die Chancengleichheit»

Auch nach dem Beschluss für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub hinkt die Schweiz anderen Ländern weit hinterher. Obwohl sich eine bessere Lösung auch wirtschaftlich rechnen sollte.



Nadine Hoch ist Vizepräsidentin der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen (EKFF)

Es sind vor allem grössere, international aufgestellte Konzerne, die sich den Familien gegenüber grosszügig zeigen: An der Spitze steht zurzeit Volvo mit 24 Wochen Vaterschaftsurlaub, gefolgt von Novartis mit 18 Wochen und Google mit 12 Wochen. Auch Johnson und Johnson gibt den frischgebackenen Vätern 8 Wochen frei, während Microsoft und Ikea immerhin 6 Wochen gewähren. Ab nächstem Jahr erhalten auch die Väter bei der Zurich Versicherung 16 Wochen Urlaub. Diverse weitere Unternehmen bieten bereits heute zwei oder drei Wochen über das gesetzliche Minimum von einem Tag hinaus.

Dieses wird sich nun bald ändern. Im September haben National- und Ständerat beschlossen, einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub für sämtliche Betriebe einzuführen. Vorgeschrieben ist eine Lohnfortzahlung von 80 Prozent bis höchstens 196 Franken im Tag. Der Beschluss wurde unter dem Druck einer Initiative gefasst, die einen doppelt so langen Urlaub verlangte. Das von der Arbeitgeberorganisation Travail-suisse angeführte Komitee hat das Begehren nun aber aus Angst vor einer Niederlage zurückgezogen. Doch bereits stehen diverse andere Gruppierungen bereit, die deutlich weiter gehende Modelle auf kantonaler und nationaler Ebene verlangen.

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF), welche den Bundesrat berät, hat die Auszeiten nach der Geburt in den 36 OECD-Ländern verglichen und ist den Wirkungen der jeweiligen Modelle auf den Grund gegangen.

Context: Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub hat das Parlament diesen Herbst beschlossen. Eine beachtliche Verbesserung.

Nadine Hoch: Es ist tatsächlich mehr, als wir zu hoffen wagten, und doch nur ein erster Schritt. Wenn man bedenkt, dass die Schweiz bezüglich bezahltem Urlaub für Mütter und Väter an drittletzter Stelle der OECD-Länder liegt, können wir uns nicht auf dem Erreichten ausruhen. Der Mittelwert in den OECD-Ländern liegt bei 54,4 Wochen bezahltem Urlaub für Mütter und Väter zusammen.

Mehr als ein Jahr Ferien bei der Geburt eines Kindes. Ist das sinnvoll?

Nadine Hoch: Ferien würde ich es nicht nennen. Ein Jahr für beide Eltern zusammen wäre wünschenswert, jedoch nicht für die Mütter allein. In Deutschland zum Beispiel, wo Frauen über ein Jahr bezahlten Urlaub nehmen können, hangeln sich manche von Mutterschaft zu Mutterschaft. Der maximale Effekt liegt bei etwa 28 Wochen. Bei längerer Absenz wird der Wiedereinstieg schwieriger.

Der Erwerbsersatz beträgt in der Schweiz zurzeit 80 Prozent, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Reicht das?

Nadine Hoch: Es ist ein Kompromiss zwischen den Bedürfnissen der Familien und den finanziellen Möglichkeiten der Gesellschaft. Berufstätige mit mittleren und höheren Einkommen erfahren so eine deutliche Lohneinbusse. Und auch für Eltern mit niedrigem Einkommen sind die 20 Prozent Lohnreduktion schmerzhaft. Wenn der Erwerbsersatz zu tief angesetzt wird, besteht die Gefahr, dass Eltern nur ein Minimum beziehen, weil das Familieneinkommen sonst gefährdet wäre.

Was für ein Modell schlagen Sie aufgrund Ihrer Analyse für die Schweiz vor?

Nadine Hoch: Wir halten 38 Wochen Elternzeit für eine vernünftige Lösung: 14 Wochen für die Mutter, 8 Wochen für den Vater und 16 Wochen zum frei Aufteilen. Mit dem Begriff Elternzeit appellieren wir an die Gleichstellung der Geschlechter. Klar, dass die Mutter etwas mehr Zeit braucht als der Vater, damit sie sich von der Schwangerschaft und der Geburt erholen sowie das Kind stillen kann. Doch die Väter sollen sich in der anstrengenden, aber auch enorm wichtigen Zeit der frühen Kindheit gleichermassen engagieren können. So entwickeln sie von Anfang an eine starke Bindung zu ihrem Kind und werden auch später mehr Verantwortung übernehmen.



Die Wirtschaftsverbände befürchten eine grosse Belastung durch die langen Abwesenheiten – zusätzlich zu Ferien, Militär und Krankheitstagen. Besonders kleinere, männerlastige Betriebe würden darunter leiden.

Nadine Hoch: Sie sollen sich ein Beispiel nehmen an den traditionellen Frauenbranchen: Gesundheitswesen, Schule, Kinderbetreuung, Detailhandel. Diese mussten schon längst Lösungen für die Mutterschaftsabsenzen erarbeiten.

Bereits jetzt müssen für AHV und IV neue Finanzierungsmodelle gefunden werden. Wie wollen Sie nun auch noch eine längere Elternzeit bezahlen?

Nadine Hoch: Zum Beispiel über die Erwerbsersatzordnung, aus der bereits Militärdienstleistende und Mütter entschädigt werden. Die Beiträge müssten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer um etwa 0,2 Lohnprozente erhöht werden. Denn nach unseren Berechnungen würde das 38-Wochen-Modell jährlich zwischen 1,2 und 1,6 Milliarden Franken kosten – je nachdem, wie viele Väter wie lange Elternzeit beziehen. Auf der anderen Seite würde es bestimmt viele Einsparungen geben. Von diesen spricht leider niemand.

Woran denken Sie?

Nadine Hoch: Wie Studien zeigen, würden einerseits die Gesundheitskosten sinken: Mütter leiden weniger häufig an Depressionen und Erschöpfungszuständen, wenn sie Elternzeit beziehen können. Und die Kinder sind gesünder, weil sie länger gestillt werden und weniger Stress erfahren. Weiter steigt langfristig die Erwerbstätigkeit der Mütter, womit mehr Geld in die Sozialwerke fliesst. Die grossen Lücken, die Frauen heute in der Altersvorsorge haben, würden kleiner. Und die Betreuungskosten würden sowohl für Eltern sinken als auch für den Staat, wegen geringerer Steuerabzüge und tieferen Subventionen für Betreuungsinstitutionen. Ich bin überzeugt, dass sich das volkswirtschaftlich gesehen mehr als auszahlt.

Soll Elternschaft zu einer Gesellschaftsaufgabe werden?

Nadine Hoch: Unbedingt. In der Schweiz betrachtet man Elternschaft traditionell eher als private Angelegenheit, und zwar vor allem der Frauen. Das ist rückständig. Bei einer Einstellung haftet Frauen im gebärfähigen Alter heute einseitig das Risiko einer Schwangerschaft mit anschliessender Absenz an. Eine Elternzeit für Mütter und Väter würde die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

AUS DER VERSICHERUNGSGRUPPE

Privat- und Verkehrsrechtsschutz zu sensationellen Konditionen

Wer hatte noch nie einen Vorfall, bei welchem er froh gewesen wäre, er hätte Unterstützung durch eine Rechtsschutzversicherung gehabt? Genau hier möchten wir Sie auf die Möglichkeiten als Kollektivmitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) aufmerksam machen. Unser Partner – die AXA-ARAG AG – bietet bereits im «allgemeinen Markt» für Privat- und Verkehrsrechtsschutz gute Konditionen an.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Als ZV-Mitglied werden diese Prämien dank der langjährigen Zusammenarbeit aber noch interessanter. Dabei wird unterschieden, ob Ihr Verband dem Kollektivvertrag für Arbeitsrechtsschutz beigetreten ist oder nicht – sprechen Sie allenfalls Ihren Verbandsvorstand darauf an.

Für Verbandsmitglieder von Öffentliches Personal Schweiz, die sich NICHT der Kollektivversicherung angeschlossen haben (exkl. 5% eidg. Stempelsteuer) bestehen die folgenden Angebote:

- **Privat-Rechtsschutz**: Fr. 159.20 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 191.20 (Familiendeckung/Jahr)
- **Verkehrs-Rechtsschutz**: Fr. 100.80 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 124.00 (Familiendeckung/Jahr)
- **Kombiversicherung Rechtsschutz Plus** (Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz): Fr. 228.00 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 283.20 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Deckungserweiterung**: Fr. 91.20 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 108.00 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Personen**: Fr. 32.00 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 55.20 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Liegenschaften**: Fr. 8.00 (Eigentum/gemietet); Fr. 88.00 (vermietet)

Gegenüber den allgemeinen Prämien der AXA-ARAG bedeutet dies einen Rabatt von 20%!

Zusätzlicher Rabatt

Für Verbandsmitglieder von Öffentliches Personal Schweiz, die sich der Kollektivversicherung angeschlossen haben (exkl. 5% eidg. Stempelsteuer), bestehen die folgenden Angebote (Leistungen AXA-ARAG für Privatkunden):

- **Privat-Rechtsschutz**: Fr. 137.30 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 164.90 (Familiendeckung/Jahr)
- **Verkehrs-Rechtsschutz**: Fr. 86.95 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 106.95 (Familiendeckung/Jahr)
- **Kombiversicherung Rechtsschutz Plus** (Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz): Fr. 196.65 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 244.25 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Deckungserweiterung**: Fr. 78.65 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 93.15 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Personen**: Fr. 27.60 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 47.60 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Liegenschaften**: Fr. 6.90 (Eigentum/gemietet); Fr. 75.90 (vermietet)

Gegenüber den allgemeinen Prämien der AXA-ARAG erhöht sich der **Rabatt auf 31%**…und nun vergleichen Sie einmal, was dies für Sie bedeutet.

Dies ist nur ein Beispiel, von welchem Sie als ZV-Mitglied profitieren. Vergleichen Sie einmal, was Sie für den Mitgliederbeitrag Ihres Verbandes bezahlen und wie viel Sie mit lediglich einer unserer Vergünstigungen einsparen – Ihr Mitgliederbeitrag hat sich um ein Mehrfaches bezahlt gemacht!

Alle unsere Angebote finden Sie auf www.zentral.ch unter der Rubrik «Dienstleistungen».

Urs Graf


LÜCKENLOSER SCHUTZ.
MIT BELOHNUNG FÜR
UNFALLFREIES FAHREN.
Profitieren Sie von CHF 500.– weniger Selbstbehalt nach drei Jahren unfallfreiem Fahren und von unserem Prämienschutz im Schadenfall. Mit der Zurich Autoversicherung ist Ihr Fahrzeug rundum geschützt.
Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von 10% Rabatt.
JETZT PRÄMIE BERECHNEN:
zurich.ch/partner
Zugangscode: dyXKSy6R
ZV
Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse
ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.
ZURICH®



Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

Protokoll der Sitzung vom 28. Oktober 2019, 17.00 Uhr Sitzungszimmer Erdgeschoss des Tiefbauamts Bern



Kurt Gasser
Vorsitzender

Bern

Diverses

Ab 1.1.2020 werden die städtischen Arbeitszeitmodelle erweitert. Wie bisher wird in der Stadtverwaltung zwischen flexibler und fixer Arbeitszeit unterschieden; beibehalten wird auch, dass das flexible Arbeitszeitmodell auf Bandbreiten und der gleitenden Arbeitszeit beruht und dass die Mitarbeitenden aus verschiedenen Arbeitszeitvarianten, die aus einer Kombination von Wochenstundenzahl, Lohn und Kompensationstagen bestehen, auswählen können.

Die Palette von heute 9 Arbeitszeitvarianten wird auf neu 15 Varianten erweitert. Auf der Grundlage der 40-Stunden-Woche bestehen neu folgende Bandbreiten:

Wochenstundenzahl zwischen 36 (bisher 38) und 42 Stunden, Lohnspanne zwischen 90 (bisher 95) und 100 Prozent, Kompensationszeit (wie bisher) bis 11 Tage pro Jahr.

Neu sind Zeitkompensationen bis zu drei (bisher zwei) Tagen pro Monat möglich. Eine weitere Neuerung betrifft die zulässigen jährlichen Überträge von Zeitguthaben. Sie verdoppeln sich für alle Mitarbeitenden von 40 auf 80 Stunden. Auch die Verordnung für das Lebensarbeitszeitmodell (LAZ-Verordnung) der Stadtverwaltung wird erweitert. Neu können nicht nur verschiedene Zeitelemente in einem Lebensarbeitszeitkonto angespart werden, um sie später als Langzeiturlaub (Sabbatical) oder als Vorruhestandsurlaub zu beziehen. Auch Geldelemente, wie gewisse Zulagen oder der 13. Monatslohn, können ab 2020 in Zeit umgewandelt und dem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Zudem wird der Ferienanspruch der Mitarbeitenden um 3 Tage erhöht.

Biel

Teuerung/Besoldung

Es ist eine minimale generelle Erhöhung von 0,6% vorgesehen. Für individuelle Gehaltsanpassungen stehen ca. 0,8% zur Verfügung.

Diverses

Aus einem bestehenden Fonds wurden 3 Mio. in die Pensionskasse eingeschossen.

Das per 1.1.2017 in Kraft getretene Personalreglement erhöhte den administrativen Aufwand massiv. Ansonsten ist die Umsetzung gut gelungen. Der Vaterschaftsurlaub beträgt in Biel 20 Tage.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Gemäss Personalreglement beträgt der Erfahrungsanstieg 0,5%, und für die individuelle Leistung sind 1% vorgesehen.

Pensionskasse

Die Gesamtliquidation der Personalvorsorgestiftung Region Emmental (PRE) und die Verteilung der freien Mittel stand dieses Jahr im Mittelpunkt der Tätigkeit in der PRE. Gegen den Verteilplan der freien Mittel ist bis am 8. August 2019 keine Einsprache eingereicht worden. Nach dem Eingang der Rechtskraftbescheinigung durch die Aufsichtsbehörde wurde die Verteilung der freien Mittel und der Arbeitgeberbeitragsreserven wie folgt vorgenommen:

- 50% oder Fr. 2 258 000 nach Anzahl Beitragsjahren und
- 50% oder Fr. 2 258 000 nach Anzahl Vorsorgekapital

Die freien Mittel aus der PRE müssen an die neue Pensionskasse SHP Zürich überwiesen werden. Diese werden dem Konto jedes einzelnen Mitglieds gutgeschrieben. Mit der Überweisung der Ansprüche ist die Liquidation der PRE praktisch abgeschlossen.

Diverses

- Burgdorf Digital: grosse Diskussion, was alles inbegriffen sein muss bzw. was alles möglich ist
- Projekt: Anpassung Personalreglement
- Am 26. März 2019 fand im Restaurant National in Burgdorf die HV statt. An dieser HV haben rund die Hälfte der Mitglieder teilgenommen.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1.1.2020

Das Budget gelangte am 17.11.2019 mit einer Steuererhöhung von 1.49 auf 1.54 zur Volksabstimmung. Für 2020 ist im Budget ein Teuerungsausgleich von 0,5% vorgesehen. Für individuelle Beförderungen wurden im Budget wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295 000.– budgetiert.

Anmerkung: Das Stimmvolk hat die Steuererhöhung und das Budget mit grossem Mehr abgelehnt.

Pensionskasse

Nachdem Ende 2018 die Börse einsackte, wurde das Kapital des aktiven Personals lediglich mit 1% verzinst (Projektionszinssatz von 3%). 2019 sind die Börsenerträge bisher hervorragend, sodass die Arbeitnehmervertretung wohl eine Verzinsung über dem Projektionszinssatz verlangen wird. Dies umso mehr, als der Umwandlungssatz per 1.1.2022 auf 4,8% gesenkt wurde. Weitere Massnahmen sind zudem geplant (Tafelwechsel, erneute Senkung des technischen Zinssatzes).

Diverses

- Die mit der Aufgabenüberprüfung kommunizierte Ferienkürzung hat beim Personal einen regelrechten Aufruhr ausgelöst. Die PV intervenierte beim Gemeinderat mit einem offenen Brief. In der Folge wurde eine Delegation der PV eingeladen, beim Projekt «Ferienregelung und Reduktion Zeitzuschläge» mitzuarbeiten. Ein Gemeinderatsantrag wird im November eingereicht, und bei entsprechender Genehmigung des Antrages

werden im Verlauf von 2020 die notwendigen reglementarischen Bestimmungen erarbeitet. Ziel: Einführung per 1.1.2021. Forderung der PV: keine Kürzungen bei den Ferien zulasten des Personals.

- Die PV hat beim Gemeinderat die Schliessung der Verwaltung am Freitag 27.12.2019 und Freitag 3.1.2020 beantragt. Es sei zu prüfen, ob diese beiden Tage dem Personal als Zeichen der Wertschätzung geschenkt werden könnten.

- Die geselligen Anlässe «Fyrabe-Wanderig» und Dartturnier sowie eine YB-Stadionführung fanden statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2020

Der Verband gab folgende Forderungen ein:

- 1,2% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- voller Teuerungsausgleich gegenüber dem Stand von Oktober 2019

Der Gemeinderat hat für Gehaltsanpassung 0,6% und für die Teuerung 0,8% im Budget eingestellt.

Personalreglement

Anlässlich einer ersten Lesung behandelte der Stadtrat im September 2019 die Totalrevision des Personalreglements. Gegenüber der Eingabe des Gemeinderates wurden, trotz vieler Eingaben, nur noch punktuell Anpassungen vorgenommen. Die vorliegende Fassung, welche im November 2019 definitiv verabschiedet werden sollte, beinhaltet insbesondere die folgenden Verbesserungen für das Personal:

- Erhöhung des Ferienanspruches um zwei Tage (ausser bei den Lehrlingen)
- Erweiterung der Lohnfortzahlung bei Krankheit auf zwei Jahre (100% im ersten und 80% im zweiten Jahr)
- Gewährung von zwei Tagen zur Mitarbeit im Vorstand des Personalverbandes
- Anpassung des Vaterschaftsurlaubes von 5 auf 10 Tage
- Erhöhung der Betreuungszulage

Bei der Erarbeitung des Reglements konnte der Verband auf die äusserst hilfreiche Mithilfe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zählen.

Diverses

100. Hauptversammlung – 23. Mai 2019

Anlässlich der Jubiläumshauptversammlung konnten wir in einem würdigen Rahmen auf die vergangenen 100 Jahre zurückblicken. Urs Stauffer, Präsident des ZV, hielt anlässlich seiner Ansprache fest, dass es wichtig und richtig sei, von Seiten der öffentlichen Bediensteten Zeichen für gute Arbeitsbedingungen und für Verbesserungen zu setzen. In diesem Sinne geht es nach dem Rückblick und den Feierlichkeiten darum, den Fokus auf die Zukunft zu richten.

Mitarbeiterbefragung

Die im April/Mai von der Gemeinde durchgeführte Mitarbeiterbefragung wurde im Sommer 2019 abgeschlossen. Von den einbezogenen 200 Mitarbeitenden nahmen insgesamt 187 an der Befragung teil. Dies entspricht einer Teilnahmebeteiligung von 93,5%, was einen aussergewöhnlichen Rücklaufwert darstellt. Die Aussagekraft ist dementsprechend sehr hoch und repräsentativ. Die Mitarbeitenden wurden Ende August 2019 mit einer Präsentation über die Umfrageergebnisse orientiert.

Es wurde festgestellt, dass 62% der Mitarbeitenden sich als sehr oder grösstenteils zufrieden und 24% als eher zufrieden bezeichnen. Somit ist nur ein kleiner Teil mit der aktuellen Arbeitssituation unzufrieden.

Einige Detailresultate in Werten (Skala 0–100):

- Höchste Werte: Arbeitsinhalt (80 Punkte) / Arbeitsklima (79 Punkte)/direkte Vorgesetzte (78 Punkte)/Arbeitszeit (77 Punkte)
- Tiefste Werte: Mitarbeitergespräch (57 Punkte)/Entlöhnung und Verwaltungsleitung (60 Punkte)/ Personalentwicklung (63 Punkte)

Das eingesetzte Projektkernteam (mit Einsitz des Präsidenten des Personalverbandes) hat nun die Aufgabe, entsprechende Verbesserungspotenziale zu bestimmen und einzuleiten.

Münchenbuchsee

Keine Meldung, da zurzeit der Ansprechpartner fehlt.

Muri

Das neue Personalreglement ist immer noch in Erarbeitung.

Murten

Teuerung/Besoldung 2020

Teuerung und Besoldung werden in Murten gemäss Kanton übernommen.

Pensionskasse

Der Deckungsgrad beträgt per Ende September ca. 103%. Die voraussichtliche Verzinsung der Altersguthaben beträgt 1,5%. Der technische Zinssatz liegt bei 2,25%. Der Umwandlungssatz von aktuell 5,8% wird schrittweise auf 5,5% gesenkt.

Diverses

- Der Finanzverwalter geht per Ende Juni 2020 in Pension. Der Nachfolger tritt seine Stelle im Mai 2020 an.
- Rechtsschutzversicherung: Per 1.1.2020 wurde für die Mitglieder die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG abgeschlossen.

Spiez

Keine Meldung.

Steffisburg

Meldung erhalten.

Teuerung, Budget 2020, Finanzplan 2020–2024

Die Teuerung ist noch nicht bekannt. Das Budget 2020 sowie der Finanzplan 2020–2024 wurden an der GGR-Sitzung vom 29. November 2019 abschliessend behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 102,08%. Im 2019 wurden somit keine Sanierungsmassnahmen notwendig. Der technische Zinssatz wurde auf 2,0% festgelegt.

Per 1. Januar 2019 wurde die Lebenspartnerrente eingeführt.

Diverses

Fring Benefits der Gemeinde:

- Es besteht die Möglichkeit, Reka-Checks mit einer Vergünstigung von 20% im Umfang von Fr. 600.00 plus Fr. 200.00 pro kinderzulagenberechtigtes Kind (für 100%-Anstellung) zu beziehen.
- Der Kaffee in der Cafeteria wird seit Jahren, und dies auch mit der neuen Kaffeemaschine, für 50 Rappen verkauft. Die übrigen Ess- und Trinkwaren (offen oder aus dem Automaten) werden zum Selbstkostenpreis verkauft, und es gibt gratis Sprudelwasser in Selbstbedienung.

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


650 Unterkünfte für Ihr Seminar
oder Ihren Event, in der Schweiz und Europa
Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41 (0)61 926 60 00

- Seit einiger Zeit wird im Gemeindehaus (Kopierraum 2. Stock) eine Tauschwand angeboten. Dort können sich die Mitarbeitenden mit Büchern und DVDs bedienen oder auch selber welche hinstellen.
- «Bike to work» ist eine jährlich stattfindende Mitmach-Aktion zur Fahrrad- und Gesundheitsförderung in Unternehmen. Der Personaldienst muntert die Mitarbeitenden alle Jahre dazu auf, daran teilzunehmen.
- Einmal pro Jahr findet ein gratis Velo-Check statt. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihr Velo kontrollieren und kleinere Reparaturen durchführen zu lassen.
- Die Einwohnergemeinde Steffisburg unterstützt unter anderem kulturelle Anlässe. Deshalb kommt sie oftmals in den Genuss von Gratis-Tickets. Diese werden kostenlos an interessierte Mitarbeitende abgegeben.

Punkte, welche vom Personal immer wieder positiv erwähnt werden:
- das Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten
- Möglichkeit zur Telearbeit
- grosszügige Ferienregelung
- ausserbetriebliche Aktivitäten (Sport, Gesundheitsförderung)
- jährlich zwei Anlässe mit Unterhaltung und Mittag- resp. Abendessen für das gesamte Personal
- allgemein angenehme Betriebskultur
- Unterstützung und Förderung von Aus- und Weiterbildung
- teilweise bezahltes Sabbatical für Abteilungsleitungen (zwei Abteilungsleitende machen dieses Jahr von der Möglichkeit Gebrauch).

Gemeindepersonalverband (GPV); Tätigkeiten
- Im Oktober hat eine Betriebsbesichtigung bei der Hans Wegmüller AG in Steffisburg stattgefunden.
- Am 4. Januar 2020 fand das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt.

Worb

Besoldung
- Dem Gemeinderat Worb wurden 1,6 Lohnprozente für den individuellen Gehaltsaufstieg 2020 beantragt. Der Gemeinderat hat 1,0% bewilligt (wie praktisch jedes Jahr)
- Die Teuerung wird dem Kanton angepasst bzw. von ihm übernommen.

Diverses
- Es hat eine Stellenüberprüfung unseres Werkhofs stattgefunden. Die Arbeit wurde durch die Firma Cleangreen Consulting GmbH aus Worb durchgeführt. Fazit: Keine nennenswerten Einsparungen möglich oder neue Erkenntnisse.
- Der Verband hat eine Zufriedenheitsumfrage durchgeführt. Fazit:
  - in Worb fühle ich mich wohl: rund 80%
  - Lohnzufriedenheit: rund 50%
  - Schlechte Kommunikation in der Abteilung: rund 85%
- Die Hauptversammlung hat am Donnerstag, 6. Juni 2019, im Werkhof mit anschliessendem Grillbuffet stattgefunden.
- Der Mitgliederbeitrag wurde bei Fr. 40.– belassen.
- Am 10. Oktober 2019 fand ein abendlicher Anlass für Mitarbeitende statt (im Kino Worb).

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
- Zur Pflege von Kontakten mit den Mitgliederverbänden hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Gebietszuteilung an die Vorstandsmitglieder vorgenommen.
- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhält vermehrt Anfragen zu Gemeindefusionen – vorab in Hinsicht auf personalrechtliche Folgen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat entsprechende Mustervorlagen (Fusionsmodell, das allerdings überarbeitet werden muss).
- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) engagiert sich im Sozialversicherungsbereich (AHV 2020, BVG-Revision).
- Bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) läuft die Nachfolgesuche für Geschäftsleitungsmitglieder.

Kurt Gasser

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
Barbara Falk 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
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
22'053 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2018 / 2019)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
3 • 20	24.02.20	11.03.20
4 • 20	30.03.20	16.04.20
5 • 20	27.04.20	13.05.20
6 • 20	25.05.20	10.06.20
7/8 • 20	10.08.20	26.08.20
9 • 20	14.09.20	30.09.20
10 • 20	12.10.20	28.10.20
11 • 20	09.11.20	25.11.20
12 • 20	07.12.20	23.12.20

STADT LUZERN
Personalverband der Stadt Luzern



Mitteilungen

Lohnverhandlungen 2020
An der Sitzung mit dem Stadtrat hat man sich bei einer Lohnerhöhung/Teuerungsausgleich von 1,5% getroffen.

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) hat das Budget 2020 genehmigt, mit dem Vorbehalt, dass man gegen die Lohnerhöhung von 1,5% Antrag stellen will. Diese soll nach Meinung der GPK auf 1% gekürzt werden.

Die Arbeitnehmervertreter haben daraufhin einen Brief an die Fraktionspräsidenten versandt, mit der Empfehlung, bei den 1,5% Lohnerhöhung zu bleiben. Leider hat sich das Stadtparlament dann mit knapper Mehrheit für die Kürzung auf 1% entschlossen.

Pensionskasse Stadt Luzern
Der Stadtrat hat Felix Graber als neuen Präsidenten der Pensionskasse und Dr. Martha Schreiber als Mitglied und Arbeitgebervertreterin der Pensionskommission gewählt.

Herbstanlass 2019
Für den Herbstanlass 2019 – den Besuch beim Schweizer Fernsehen – haben sich erfreulicherweise viele Mitglieder angemeldet. Die Führungen durch «Leutschenbach» waren dann auch hoch spannend.

Luzern, 25. November 2019



KANTON SCHAFFHAUSEN
Schaffhauser Staatspersonal Verband



Einladung zur 103. Generalversammlung

Freitag, 20. März 2020, um 18.00 Uhr
Hotel Promenade, Fäsenstaubstrasse 43, Schaffhausen

Traktandenliste

1. Begrüssung/Abnahme Traktandenliste
2. Abnahme Protokoll der GV vom 15.3.2019
3. Referat der Visana Services AG: «Medizinische Zweitmeinung in Verbindung mit Langzeiterkrankung und deren Wirkung auf Arbeitsplatz und Umfeld»
4. Jahresbericht der Präsidentin
5. Genehmigung Jahresrechnung 2019
6. Genehmigung Budget 2020
7. Wahlen/Mutationen
8. Verschiedenes

Im Anschluss gemeinsames Abendessen.

Anmeldungen:
Bis 6. März 2020 an iris.braunwalder@ktsh.ch oder über die Homepage www.ssv-sh.ch

Die Präsidentin Iris Braunwalder
und der Vorstand

STADT USTER
Verband des städtischen Personals Uster (VSPU)



Widerstand des Personals gegen Sparmassnahmen



Karin Huber

Im Sommer 2019 erfuhren die städtischen Angestellten, dass das Budget des laufenden Jahres überlastet ist. Einsparungen beim Personal sollten dazu beitragen, dass die Vorgaben doch noch eingehalten werden können. Für das Jahr 2020 plante der Stadtrat weitere Einsparungen zu-lasten des Personals – der Personalverband und die städtischen Angestellten leisteten erfolgreich Widerstand. Obwohl der Gemeinderat in der Budgetdebatte versuchte, die erzielten Kompromisse teilweise rückgängig zu machen.

Einschneidende Sparmassnahmen

Bereits im Juli 2019 erfuhr das städtische Personal, dass vakante Stellen in der Stadtverwaltung grundsätzlich erst wieder ab 1. Januar 2020 neu besetzt werden. Als Begründung für diese Massnahme wurde die Einhaltung der Budgetvorgaben genannt. In der Lokalzeitung rechtfertigte der Finanzvorsteher die Massnahme damit, dass die Personalkosten einen grossen Teil des Budgets ausmachten. Bedenken über mögliche negative Auswirkungen dieser Massnahme auf das Personal thematisierte er nicht. Die städtischen Angestellten, so der Finanzvorsteher im Zeitungsartikel, seien «so motiviert, dass sie auch in vorübergehend kleineren Teams gut arbeiten könnten».

Schon im Herbst wurden weitere Sparmassnahmen zulasten des Personals bekanntgegeben. Ab 2020 sollte das Personal 25 Prozent der Prämie für die durch die Arbeitgeberin abgeschlossene Krankentaggeld-Versicherung bezahlen. Weil die Prämie je nach Einsatzort und Personalkategorie unterschiedlich hoch ausfällt, würden die Angestellten der Heime und der Spitex dadurch ungleich mehr belastet als die übrigen Angestellten der Verwaltung. Weitere Sparmassnahmen betrafen die Personalanlässe sowie die Gebühren für Mitarbeiterparkplätze. Und die Ferien- und Mehrzeitguthaben der Angestellten sollten künftig beim Jahreswechsel ersatzlos verfallen.

Das Personal wehrt sich

Die Personalverbände VSPU und VPOD wurden kurz vor dem Entscheid der Anstellungsbehörde über die Sparmassnahmen informiert. Dies, obschon sie gemäss geltender Personalverord-

nung als ständige Verhandlungspartner in Personalfragen vorgängig anzuhören gewesen wären. Entgegen den Vorgaben in der Personalverordnung wurde vor der geplanten Änderung des Personalstatuts keine Vernehmlassung bei den Personalverbänden durchgeführt. Dieser von der Arbeitgeberin offenbar «vergessene» Verfahrensschritt musste vom Personalverband zuerst eingefordert werden. Der Personalverband hatte alle Angestellten zum Protest gegen die Sparmassnahmen und die «vergessene» Vernehmlassung aufgerufen.

Der Protestaufruf war erfolgreich. Zahlreiche Angestellte und vereinzelte Abteilungen meldeten sich beim Stadtschreiber und teilten ihren Unmut über die geplanten Massnahmen und den fehlenden Einbezug des Personals mit. So sah sich die Arbeitgeberin schliesslich gezwungen, nachträglich doch noch eine Vernehmlassung durchzuführen. In ihrer gemeinsamen Vernehmlassung kritisierten der VSPU und der VPOD die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen. Auch der Schweizer Berufsverband der Pflegefachkräfte SBK nahm an der Vernehmlassung teil.

Erfolgreiche Verhandlungen

In der Folge wurden auch Verhandlungen geführt zwischen dem VSPU und dem Stadtrat, bei denen der Personalverband sich für die Interessen der Angestellten starkmachte. Inzwischen war zudem bekanntgeworden, dass die Personalkosten teuerungsbedingt weniger ansteigen würden als ursprünglich angenommen. So sah der Stadtrat schliesslich von den geplanten Sparmassnahmen zulasten des Personals zumindest teilweise wieder ab. Die Angestellten werden nach einem Entscheid des Stadtrats auch nach 2020 ihre Mehrstunden- und Ferienguthaben beim Jahreswechsel übertragen können. Und auf die Abwälzung der Krankentaggeld-Prämie auf die Angestellten wird im nächsten Jahr (noch) verzichtet.

Weil die entsprechende Grundlage in der Personalverordnung aber trotz des Protests seitens der Angestellten per 1. Januar 2020 in Kraft treten wird, muss damit gerechnet werden, dass diese Kosten bereits ab 2021 im Umfang von bis zu 50 Prozent auf das Personal überwälzt werden. Dies würde für alle Angestellten eine dauerhafte und spürbare finanzielle Einbusse, faktisch eine Lohnkürzung, bedeuten.

Wäre es nach dem Gemeinderat gegangen, hätten die städtischen Angestellten bereits im kommenden Jahr 25 Prozent der Krankentaggeld-Prämie bezahlen müssen. In der Budgetdebatte folgte der Gemeinderat nämlich einem Kürzungsantrag der Rechnungsprüfungskommission, der eine Kürzung des Budgets genau im fraglichen Umfang bei den Personalkosten verlangte.

Allerdings wurde später bekannt, dass der Stadtrat bei seinem Entscheid bleiben wird und den Betrag entgegen dem Willen des Parlaments jedenfalls nicht über die Krankentaggeld-Prämienbeteiligung einsparen wird (sondern durch andere, bereits bekannte Massnahmen wie verzögerte Stellenbesetzungen).

Entscheid mit Signalwirkung

Für das Personal hat der Ausgang der Budgetdebatte trotzdem Signalwirkung. Denn es ist ernsthaft zu befürchten, dass der Druck auf die Personalkosten und auf die Anstellungsbedingungen weiterhin wachsen wird. Es ist daher umso wichtiger, dass sich die Personalverbände aktiv für die Interessen der Angestellten einsetzen. Vernehmlassungen und bilaterale Gespräche mit der Arbeitgeberin sind wichtig, damit die Anliegen des Personals gehört werden. Es darf nicht sein, dass Angestellte sich zunehmend als Kostenfaktor fühlen.

Erfreulicherweise hat die jüngste Geschichte um die umstrittenen Sparmassnahmen gezeigt, dass viele städtische Angestellte das Engagement des Personalverbands zu schätzen wissen. 2019 sind wieder mehr Neumitglieder dem Personalverband beigetreten als in den Vorjahren. Für einige Angestellten waren die Sparmassnahmen und das Engagement des Personalverbands sogar ausschlaggebend für den Beitritt.

So betrachtet haben die widrigen Umstände zumindest die eine positive Auswirkung, dass sie den Mitarbeitenden zeigen, dass gute Anstellungsbedingungen heute keine Selbstverständlichkeit mehr sind und dass sie gegen die grassierende Sparwut verteidigt werden müssen.

VERTRAGSPARTNER

sanitas

ÖKK

Weitere Informationen

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

GENERALI

KPT CPT
Einfach gut versichert.



75. Generalversammlung



Susanne Gisler
Präsidentin

Am Freitag, 15. November 2019, fand die Jubiläums-Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri (PVU) statt, der vor 75 Jahren gegründet wurde. Präsidentin Susanne Gisler konnte zu dem Anlass über 80 Personen begrüssen. Als Gäste nahmen Regierungsrat Urs Janett teil, Präsident Urs Stauffer sowie Peter Meier vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sowie Lukas Wariwoda, Norbert Anwander, Flavio Gisler und Iwan Stampfli als Vertreter der dem PVU angeschlossenen Kollektivverbände. Nach einem kurzen Apéro, an dem sich die Anwesenden intensiv austauschten, wurde mit der ordentlichen Versammlung begonnen.

Die Präsidentin erwähnte in ihrem Jahresbericht die Schwerpunkte des vergangenen Jahres. Die Durchführung der Delegiertenversammlung des ZV in Altdorf stellte einen Höhepunkt des Vereinsjahrs dar. Susanne Gisler wurde an diesem Anlass neu in den Vorstand des Zentralverbands gewählt und kann nun dort die Innerschweizer Interessen vertreten. Weiter erwähnte sie im Jahresbericht, dass die bewährten Angebote im Bereich Kultur und Sport von den Mitgliedern rege genutzt wurden und deshalb im nächsten Jahr wieder zur Verfügung stehen. Die entsprechenden Informationen sind auf der Homepage publiziert.

Der Kassabericht ergab einen Gewinn von rund 400 Franken, so dass die Mitgliederbeiträge unverändert bleiben. Die zur Wahl stehenden Vorstandsmitglieder Hans Furrer, Gerda Büchi, Michael Morg, Manfred Lussmann und Romaine Tresch sowie die Revisoren Heiri Furrer und Werner Bissig stellten sich für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung und wurden von der Versammlung unter grossem Applaus wiedergewählt. Die Präsidentin dankte ihnen für die aktive Mitarbeit.

Traditionsgemäss wird der Finanzdirektor als oberster Personalverantwortlicher an die Generalversammlung eingeladen. In seiner Ansprache ging Regierungsrat Urs Janett auf verschiedene Themen näher ein. Er gratulierte den wiedergewählten Vorstandsmitgliedern, verdankte die Arbeit des Vorstandes und dankte den Kantonsangestellten für ihren Einsatz. Danach informierte er die Versammlung, dass die Kantonsverwaltung von Pro Familia Schweiz als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet wurde, berichtete über das betriebliche Gesundheitsmanagement, den Stand der Pensionskasse Uri und weitere Geschäfte. Die informativen und freundlichen Worte wurden durch Susanne Gisler verdankt. ZV-Präsident Urs Stauffer überbrachte anschliessend ein Grusswort und sprach dem Vorstand sein Lob für die tadellose Durchführung der diesjährigen Delegiertenversammlung in Altdorf aus.

Nach dem offiziellen Teil begann mit dem Nachtessen der gesellige Part. Anlässlich des Jubiläums kamen die Anwesenden vor dem Dessert noch in den Genuss eines spannenden Referates der erfolgreichen Urner Triathletin Jolanda Annen. Sie erzählte dem interessierten Publikum von ihrem Werdegang als Freizeitsportlerin zur ambitionierten Athletin. Der tolle 14. Rang an den Olympischen Spielen in Rio 2016 und die Militärweltmeisterschaften 2019, an der sie zur Weltmeisterin erkoren wurde, stellten die bisherigen Höhepunkte ihrer Karriere dar. Nach dem Referat konnten sich die Anwesenden bei Kaffee und Desserts noch weiter austauschen und den Abend gemütlich ausklingen lassen.

Bild links: Referentin Jolanda Annen und Präsidentin Susanne Gisler.
Bild rechts: ZV-Präsident Urs Stauffer.





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 Fr. 59.–

