ZV Info / März 2021

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P. / Journal
Post CH AG





Dr. Corinne Saner
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

1 JAHR CORONA: SERVICE PUBLIC UND HOMEOFFICE

Der Weg von der Kür zur Pflicht

Vor einem Jahr ist das Coronavirus an unserem Horizont aufgetaucht. Seitdem ist unser aller Leben von der Überholspur auf den Pannenstreifen gefahren worden. Wie gefährlich das Virus unter Aspekten wie Mortalität und gesundheitliche Langzeitschäden von Betroffenen einzustufen ist, ist selbst unter renommierten Wissenschaftern umstritten. Angesichts der Unsicherheit suchen Regierungen weltweit nach Möglichkeiten, die Ansteckungsraten möglichst tief zu halten.

INHALT

Seite 1
1 Jahr Corona: Service public und Homeoffice

Seite 4
Aus der Versicherungsgruppe: Opel

Seite 6
Vorsorgeplanung VVK

Seite 8
Lohnrunde 2021

Seite 11
Fragen zur Lohnrunde 2021

Seite 12
Ergebnisse der Lohnrunde 2021

Seite 24
Personalverband der Stadt Olten

Seite 26
Personalverband der Stadt Bern

Seite 27
Unsere Verbände

Seite 28
Werden Sie Mitglied!

So hat sich im Zuge der Massnahmen nicht nur unsere Freizeit drastisch verändert, sondern auch unser Arbeitsleben.

Damit Begegnungen von Menschen und damit die Übertragung von Viren möglichst vermieden werden, ist seit Mitte Januar 2021 Homeoffice-Pflicht angesagt. Was nicht nur für Jubel sorgt.

Corona-Homeoffice: Fluch oder Segen?

Noch vor drei, vier Jahren wurde in Mitarbeiterbefragungen oft bedauert, dass der Arbeitgeber – vor allem der öffentlich-rechtliche – Homeoffice zu wenig fördere und dadurch wichtige Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schonung der Umwelt und Verbesserung der Work-Life-Balance verpasse.

Seit die Corona-Massnahmen das Leben in allen Bereichen massivst einschränken, hat sich die Sichtweise etwas verändert. Natürlich bedeutet Homeoffice je nachdem einen gewissen Zeitgewinn, weil der Arbeitsweg wegfällt. Dass die Arbeitszeiten individuell gelegt werden können, wurde immer als Vorteil gesehen. Grosses Plus in der Corona-Krise und Aufatmen im wahrsten Sinn des Wortes ist der Wegfall der Maskenpflicht im Homeoffice. Dennoch hat die Arbeitsform in der Pandemie an Attraktivität eingebüsst. Viele Mitarbeiter vermissen den sozialen Kontakt und den Austausch mit den Arbeitskollegen. Zwangsweise verordnetes Homeoffice stösst daher nicht bei allen auf Begeisterung.

Homeoffice-Pflicht

Nachdem zu Beginn der Pandemie Homeoffice lediglich empfohlen wurde, hat der Bundesrat im Januar 2021 nun eine Homeoffice-Pflicht angeordnet. Sozusagen von der Kür zur Pflicht. Weil sich nicht jede Tätigkeit für Homeoffice eignet, ist eine bundesrätlich angeordnete Homeoffice-Pflicht natürlich relativ. Entsprechend vage umschreibt die Covid-19-Verordnung, dass die Arbeitgeber dafür zu sorgen haben, dass die Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten, wo dies aufgrund der Art der Arbeit mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist.

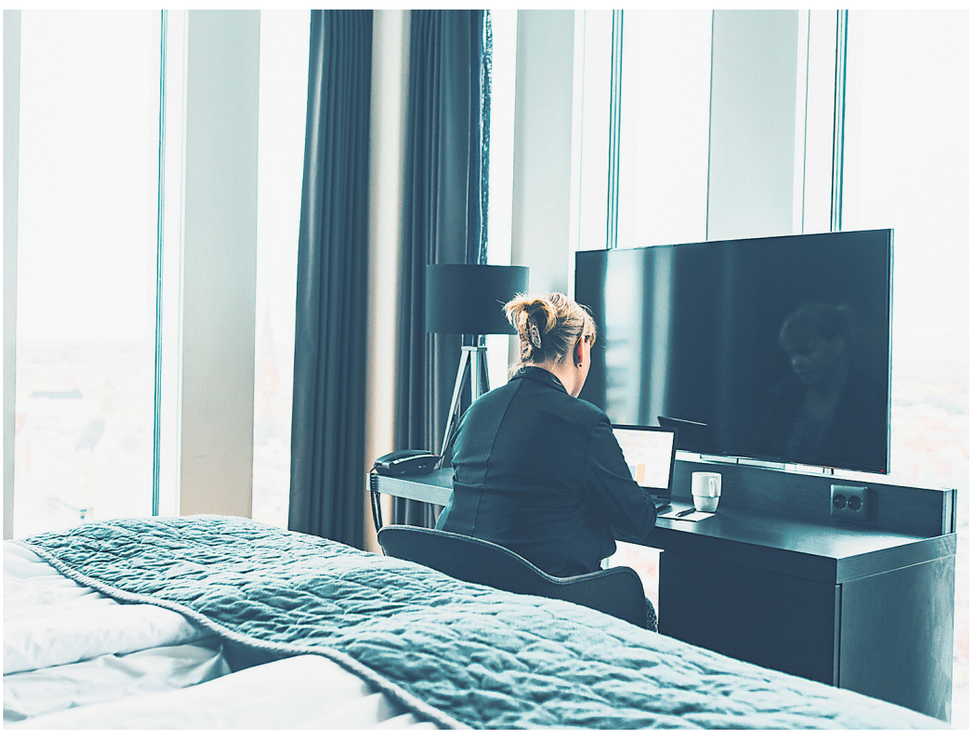
Müllsäcke einsammeln, einen Blinddarm operieren und verdächtige Personen festnehmen kann man nicht im Homeoffice. Ansonsten ist vieles möglich.

Arbeitsort zu Hause … oder anderswo

Sicher nicht korrekt ist die Formulierung, dass Arbeitnehmer im Homeoffice ihre Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus zu erfüllen haben. Das wird natürlich der häufigste Fall sein, entspricht aber dennoch nicht der juristisch korrekten Definition von Homeoffice. Diese kennzeichnet sich dadurch, dass die Arbeit nicht im Betrieb des Arbeitgebers geleistet wird, sondern an einem davon verschiedenen Ort, den der Arbeitnehmer selber bestimmt. Voilà! Bei vielen ist das die eigene Wohnung. Wenn es darin aufgrund zahlreicher anderer Familienmitglieder im Homeoffice oder Homeschooling aber eng und laut wird, ist der Arbeitnehmer frei, einen anderen Arbeitsort zu wählen. Aufgrund der Pandemie in Bedrängnis geratene Hotels treten bereits mit derartigen Angeboten an den Markt und bieten Zimmer nicht zum Übernachten, sondern zum Arbeiten an.

Wer soll das bezahlen?

Für die gestützt auf die Covid-19-Verordnung vom Arbeitgeber angeordnete Arbeit im Homeoffice ist nach Art. 10 Abs. 3 der Verordnung



keine Auslagenentschädigung geschuldet. Was auf den ersten Blick nach Kostenüberwälzung auf den Arbeitnehmer tönt, verdient eine genauere Betrachtung.

Das Arbeitsvertragsrecht unterscheidet zwischen Auslagen einerseits und Arbeitsgeräten und Material andererseits. Auslagen sind beispielsweise die Miete für einen separaten Homeoffice-Raum, die Telekommunikations-, Strom- und Heizungskosten. Dass gemäss bundesrätlicher Verordnung dafür im Homeoffice keine Entschädigung geschuldet sein soll, widerspricht Art. 327a Abs. 3 OR, wonach Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, nichtig sind. Was im privaten Arbeitsvertragsrecht gilt, muss auch für den öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber gelten, zumal viele Dienst- und Gehaltsordnungen in solchen Fragen auf Obligationenrecht verweisen. Die entsprechende Regelung in der Covid-19-Verordnung ist daher rechtlich als äusserst bedenklich anzusehen. Für nicht bloss pandemiebedingt vorübergehendes Homeoffice dürfte sie auf keinen Fall akzeptiert werden.

Von Auslagen sind auf jeden Fall die Kosten für Arbeitsgeräte und Material zu unterscheiden. Nach Obligationenrecht hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt. PC, Laptop, Drucker, Papier, Druckerpatronen, Leuchtstifte und Kugelschreiber muss somit – auch im Homeoffice – der Arbeitgeber zur Verfügung stellen bzw. bezahlen. Dies ergibt sich nicht nur aus Art. 327 OR, sondern auch aus Art. 10 Abs. 3 der Covid-19-Verordnung: Der Arbeitgeber muss die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen für Homeoffice treffen. Im Klartext: die Kosten für Arbeitsgeräte und Material dürfen nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Weder vom privaten noch vom öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Recht auf Homeoffice?

Es gibt nicht nur die Arbeitnehmer, die den sozialen Kontakt mit den Kollegen nicht missen wollen und deshalb vom Arbeitgeber zu Homeoffice verdonnert werden müssen. Es gibt auch die Angestellten, die sich aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation durch Arbeit im Betrieb gefährdet fühlen. Wer gemäss bundesrätlicher Verordnung als besonders gefährdet gilt – was z. B. auf Schwangere, Personen mit Diabetes, bei Bluthochdruck, Krebs, Adipositas und Ähnlichem zutrifft –, kann vom Arbeitgeber verlangen, dass er Homeoffice leisten kann. Das gilt auch für jene Angestellten, die aus besonderen Gründen, insbesondere medizinischen, keine Gesichtsmaske tragen können.

Wenn die Art der Arbeit das nicht zulässt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gemäss Verordnung bei gleichem Lohn eine Ersatzarbeit zuweisen, die in Homeoffice erledigt werden kann. Ist auch das nicht möglich, muss der Arbeitgeber einen betrieblichen Arbeitsplatz anbieten, der aufgrund räumlicher Separierung und weiterer Schutzmassnahmen Corona-sicher ist.



Der besonders gefährdete Arbeitnehmer ist vor der konkreten Anordnung gemäss Verordnung auf jeden Fall anzuhören. Und wenn keine befriedigende Lösung gefunden werden kann, wird der Betroffene gemäss Verordnung von der Arbeitspflicht unter voller Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Kündigungsgrund?

Die Nerven an der Corona-Front liegen blank. Auch punkto Homeoffice-Pflicht, Maskendispens, Anhörungspflicht und Angebot von alternativen Arbeitsplätzen. Das sollte keinesfalls dazu führen, dass dem Arbeitgeber der Geduldsfaden reisst und der Angestellte statt einer alternativen, Corona-sicheren Ersatzarbeit die Kündigung erhält.

Leider zeigen sich in der Praxis bereits erste Fälle, wo die lösungsorientierte Geduld versagt hat. Es wird an den Departementen, Verwaltungsgerichten und bei privatrechtlichen Anstellungen an den Arbeitsgerichten sein, diese Kündigungen als klar missbräuchlich einzuordnen.

Und danach?

Wir alle geben die Hoffnung nicht auf, dass es ein «Danach» gibt. Früher oder später. Ohne Corona-Massnahmen. Homeoffice wird die Krise voraussichtlich überdauern. Mit allen Sonnen- und Schattenseiten. Damit sich die Schattenseiten in Grenzen halten, ist ein Homeoffice-Reglement absolut zu empfehlen.

Eine arbeitnehmerfreundliche Regelung von Homeoffice muss auf jeden Fall vorsehen

- dass der Arbeitnehmer für notwendige Auslagen wie Telekommunikationskosten ebenso entschädigt wird wie für Arbeitsgeräte und Material;
- dass das Zeitfenster, in welchem die Arbeit verrichtet werden kann, so weit wie möglich gefasst wird;
- dass die Arbeitszeit nach Beginn, Unterbruch und Ende detailliert erfasst wird;
- dass der Arbeitnehmer auch für notwendige Überstunden entschädigt wird;
- dass die Erreichbarkeit des Angestellten zeitlich begrenzt wird.
- Und selbstverständlich ist ihm bei unverschuldeter Verhinderung an der Verrichtung von Arbeit wegen Krankheit, Unfall, Ferien, Militär etc. im Umfang der zu definierenden Sollarbeitszeit eine Zeitgutschrift zuzubilligen.

Öffentliches Personal Schweiz ist daran, als Basis ein Musterreglement zu erarbeiten.

Dr. Corinne Saner
Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

VOM ZEPPELIN ZUM BLITZ – DER VARIANTENREICHE WEG DES OPEL-LOGOS

AUS DER VERSICHERUNGSGRUPPE

Liebe Mitglieder

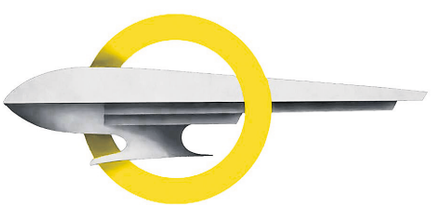
Mit einem aussagekräftigen Logo manifestiert eine Marke ihre Identität. Besonders bildhafte Elemente fallen ins Auge.
Seit dem 1. Januar 2021 können Sie als Mitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu vergünstigten Konditionen Fahrzeuge der Marke OPEL erwerben.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV),
Leiter Versicherungsgruppe

Zum Jahresanfang 2021 präsentiert sich Opel in einem neuen Erscheinungsbild.
Dazu gehört auch das jetzt feiner gezeichnete Markenlogo, welches den Schriftzug OPEL wieder optisch prominent in Szene setzt.

Doch wie ist der Opel-Blitz eigentlich entstanden? Es gibt kaum ein Hersteller-Logo, das sich derart einprägt wie der horizontale Opel-Blitz.



Seit 1934 zierte ein stilisierter Zeppelin als Kühlerfigur die Opel-Fahrzeuge – einst Sinnbild menschlicher Innovationskraft und technischen Fortschritts. Für die zweidimensionale Darstellung wird das Emblem in ein Rad, Symbol der menschlichen Fortbewegung auf der Erde, gestellt. Zahlreiche Varianten entstehen, in den Fünfzigerjahren stets mit Rückenflosse. Die Signete erscheinen auf Kühlergrills, Lenkradnaben, Radkappen und Heckdeckeln sowie auf verschiedensten Drucksachen, meist nach links weisend.



Ende 1963 wird aus dem zuletzt sehr abstrakten Zeppelin ein Blitz. Alle ab Herbst 1963 ausgelieferten PWs des Modelljahrgangs 1964 trugen den neuen Blitz im Kreis.
Je nach Modell und Baujahr wurden die Embleme zwar leicht variiert, aber das Streben nach einem einheitlichen Markenauftritt war eindeutig erkennbar.



Ab 1970 wurden klare Gestaltungsrichtlinien für alle Unternehmensbereiche festgelegt: In der Werbung, für Drucksachen, Schilder und Kennzeichnungen wurde der Blitz mit dem Schriftzug kombiniert und von einem Quadrat umrahmt. In dieser Form kennzeichnete das Logo auch die Händlerbetriebe im In- und Ausland.



1987 wurde das Corporate Design zum ersten Mal überarbeitet: Die Farbe Gelb wurde reduziert, ebenso der Einsatz des Quadrats. Im neuen Jahrtausend folgten weitere Modernisierungen, bei denen der Blitz eine 3D-Optik erhielt. So sollten das Signet des Unternehmens und das Emblem der Produkte enger zueinanderrücken.



Ab 2016 schmückte ein skulpturierter Chromblitz die Opel-Neuheiten. Das offizielle Unternehmenslogo wurde seit Sommer 2017 im modernen Flat Design gestaltet.



Mit dem neuen Erscheinungsbild und dem feiner gezeichneten Markenlogo wird der Schriftzug OPEL optisch prominent in Szene gesetzt.

Profitieren Sie von den Spezialkonditionen – einsehbar auf unserer Webseite

https://oeffentlichespersonal.ch/dienstleistungen/flottenrabatte-2

Urs Graf, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Stempel OPEL-Vertretung

Bestätigung der Flottenrabatt-Berechtigung für Mitglieder vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Nur vollständig ausgefüllt gültig. Andere Formulare sowie jegliche Abänderungen werden nicht angenommen. Vor der Ablieferung an Ihren OPEL-Vertreter einzusenden.

ZV bestätigt hiermit, dass die untenstehende Person Mitglied von ZV ist und die Bedingungen für die Flottenrabattberechtigung erfüllt sind.

Name/Vorname des Mitglieds:_____

Strasse: _____

PLZ/Ort:_____

Ihr OPEL-Fahrzeug: _____

Kontrollschild-Nr. _____

Der **volle** Name und Vorname, Adresse und Zulassungsnummer müssen in allen Punkten mit den Angaben auf dem Fahrzeugausweis übereinstimmen.

Organisation **(Stempel)**

Tel. für ev. Rückfragen: _____

ZV bestätigt hiermit, dass die obenstehende Person Mitglied vom ZV ist und die Bedingungen für die Flottenrabattberechtigung erfüllt sind.

Name/Vorname	Unterschrift	**Stellung/Funktion**
_____	_____	_____
(in Druckbuchstaben)		

Ort/Datum: _____

P.S. Falsche Angaben haben die Aberkennung des Flottenrabatts durch die AO Automobile (Schweiz) AG zur Folge. Die oben genannten Personen bestätigen mit Ihrer Unterschrift diesen Vorbehalt zu kennen.

AO Automobile Schweiz AG
Opel Suisse
Brandstrasse 24
8952 Schlieren

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

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

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

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

AUFLAGE
22 053 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2019/2020)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
4 • 21	01.04.21	21.04.21
5 • 21	30.04.21	19.05.21
6 • 21	31.05.21	16.06.21
7/8 • 21	09.08.21	25.08.21
9 • 21	13.09.21	29.09.21
10 • 21	11.10.21	27.10.21
11 • 21	08.11.21	24.11.21
12 • 21	06.12.21	22.12.21

VORSORGEBERATUNG

AUS DER VERSICHERUNGSGRUPPE

- **Sie planen eine vorzeitige Pensionierung?**
- **Sie wissen nicht, ob Sie aus der Pensionskasse das Kapital oder die Rente beziehen sollen?**
- **Sie erhalten eine Erbschaft und möchten deshalb Ihr Pensum reduzieren?**
- **Sie möchten eine Teilpensionierung vor der Pensionierung?**
- **Sie möchten Ihre Kinder frühzeitig begünstigen?**
- **Sie möchten Steuern sparen?**



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV),
Leiter Versicherungsgruppe

Sie benötigen professionelle Hilfe bei der Beantwortung dieser Fragen – aber Ihre Kernkompetenz ist nicht die Lösung finanzieller Fragen, sondern die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?

Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) arbeitet erfolgreich mit der **VVK AG** aus Teufen zusammen. Über 10 000 Mitglieder verschiedener Verbände haben solche und ähnliche Fragen von den Vorsorgeberatern der VVK AG beantwortet erhalten und geniessen heute ihren verdienten Ruhestand.

Die **VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG** rät ihren Kundinnen und Kunden, sich unbedingt einen persönlichen Vorsorgeplan erstellen zu lassen. Dieser erhöht die Sicherheit für alle Beteiligten und dient als Basis für alle ihre zukünftigen Finanzentscheidungen.

Die Zukunft der Pensionskassen-Renten und der AHV stehen derzeit an vorderster Stelle in den Medien und wenn man als Laie alles glauben würde, was die Schlagzeilen einem entgegenschreien, ja, dann müsste man sich wirklich Sorgen machen.

Nach mehreren tausend Vorsorgeberatungen wissen die Beraterinnen und Berater der VVK AG genau, welche Vorteile dies dem Einzelnen bringen kann, z. B. Steueroptimierungen von bis zu Zehntausenden von Franken oder einen sicheren Übergang in eine Frühpensionierung.

Wir empfehlen daher eine Beratung bereits 15 bis 20 Jahre vor der Pensionierung, denn so bleibt ausreichend Zeit, um die persönliche Situation bedarfsgerecht zu optimieren.

Für einen erleichterten Einstieg in das Thema bietet die VVK AG den Mitgliedern des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine kostenlose Teilnahme an einem der zahlreichen Workshops zum Thema Vorsorge sowie einen kostenlosen Ersttermin an.

Es steht ihnen danach frei, sich für eine individuelle Beratung durch die Beraterinnen und Berater der VVK AG zu entscheiden. In diesem Fall profitieren sie zusätzlich von einem **Rabatt von 15%** auf die Erstellung ihres individuellen Vorsorgeplans.

Als Mitglied des ZV erhalten Sie:

- eine kostenlose Teilnahme am Vorsorgeworkshop der VVK AG;
- einen kostenlosen ersten Beratungstermin bei Ihnen zu Hause;
- 15% Rabatt auf Ihren persönlichen Vorsorgeplan.

Nehmen Sie mit mir Kontakt auf oder melden Sie sich direkt für ein **kostenloses Vorsorgeseminar unter nachstehendem Link** an.

www.vvk.ch

Willy Graf*, lic. iur. HSG

Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen/AR, Vorsorgeexperte

Er war Gründungsdozent für Finanzplanung am heutigen Institut für Finanzplanung (IfFP). Heute ist er Präsident von VALIDITAS, Fachverband Schweizer Finanzdienstleister.
Er entwickelte das Beratungskonzept für die individuelle Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung für die Mitglieder grosser Partnerverbände zu günstigen und transparenten Preisen.

Seit 1997 berät er mit seinem Team Familien, Einzelpersonen, institutionelle Anleger und Pensionskassen mit neutralen und unabhängigen Vorschlägen zur Vorsorge-, Anlage- und Steueroptimierung. Mehrere tausend Besuche und Beratungen haben einen grossen Erfahrungsschatz angehäuft, den Graf in Seminaren und Weiterbildungen der VVK AG Kunden und Mitbewerbern weitergibt.

*** Nicht verwandt mit unserem Urs Graf**

A schöni Bündner Tradition: Miar machend au gära mol as Gschenk

Profitieren Sie jetzt von 6 Monaten gratis Zusatzversicherungen und anschliessend monatlich 10 Prozent Rabatt.

Prämie berechnen:
oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK

ERGEBNISSE LOHNRUNDE 2021

Die Verhandlungen im Rahmen der Lohnrunde 2021 sind bereits einige Monate her und die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die ersten Lohnabrechnungen wurden zugestellt, die Umfrage von Öffentliches Personal Schweiz ebenfalls und nun liegen die Antworten vor. Die Teilnahme an der Erhebung war ausserordentlich hoch – wir danken allen Verbänden für ihr Engagement zugunsten der Kolleginnen und Kollegen. Zu den Resultaten:



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Es ist ernüchternd – aber war aufgrund der Corona-Situation leider nicht anders zu erwarten: Reallohnerhöhungen sind bis auf zwei Ausnahmen nicht auszumachen.

Für das vergangene Jahr 2020 wurde von einer moderaten Konjunkturentwicklung ausgegangen. Zu diesem Zeitpunkt konnte noch niemand ahnen, dass das Coronavirus die gesamte Weltwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen würde. Somit erwartet die Expertengruppe des Bundes für das Gesamtjahr 2020 einen Rückgang des BIP von 3,3%. Dies wäre der stärkste BIP-Rückgang seit 1975. Im Juni des letzten Jahres zeigten die Prognosen mit einem Minus von 6,2% ein noch viel düstereres Bild. Die Expertengruppe geht davon aus, dass uns das Virus auch zu Jahresbeginn 2021 noch beschäftigen wird, und erwartet deshalb ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Für 2022 geht die Expertengruppe von einem überdurchschnittlichen BIP-Wachstum von 3,1% aus. Diese Prognosen sind im Hinblick auf die Entwicklung der epidemiologischen Lage mit Vorsicht zu geniessen. Auch die Teuerungsprognosen für 2021 sind mit einer grösseren Unsicherheit behaftet. Die Expertengruppe des Bundes geht zum jetzigen Zeitpunkt von 0,1% Teuerung aus.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut; Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten, um die Covid-19-Sonderausgaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht.

Krankenkassenprämien und Steuererhöhungen

Das Leben in der Schweiz ist im vergangenen Jahr, so die Statistik, zwar günstiger geworden,



aber, wie wir alle wissen (und wie Öffentliches Personal Schweiz dies bereits mehrfach moniert hat), werden die stetig steigenden Krankenkassenprämien nicht in den Landesindex der Konsumentenpreise eingerechnet – aus unserer Optik eine ganz erhebliche Verfälschung des Ergebnisses, denn diese Kosten gibt es und diese Kosten muss jeder Einzelne bezahlen und sie belasten sein Budget. Wieso das nichts mit Teuerung zu tun haben soll, bleibt unklar. Ist die Teuerung damit nach offizieller Sprachregelung 0, bleibt am Ende des Monats trotzdem weniger übrig, weil die Krankenkassenprämien auch bedient werden wollen und diese eben zumeist höher sind als im Vorjahr.

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

800 Ferienhäuser und Hotels in der Schweiz und Europa
für Familien und Gruppen – Freizeit oder Business
Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41 (0)61 926 60 00

Die unsichere Lage färbt gleichermassen auf die Steuerentwicklung ab. Die Gemeinwesen sind unsicher, wie sie auf die Covid-19-Krise und die Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform reagieren sollen und müssen. Vereinzelt wurde der Steuerfuss gesenkt, vereinzelt wurde er erhöht, die meisten Gemeinden verzichteten allerdings auf eine Änderung.

Bedauerlicherweise befinden sich immer mehr Gemeinden im budgetlosen Zustand – wie beispielsweise Kriens und Biel –, weshalb über die definitiven Lohnmassnahmen noch nicht Beschluss gefasst werden konnte. Für diejenigen Gemeinden hat dies zur Folge, dass sie nur dringende, unerlässliche Ausgaben tätigen können.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Im Jahr 2019 betrug die Teuerung minus 0,7%, weshalb bei allen 44 befragten Verbänden kein Teuerungsausgleich ausgerichtet wurde. Generelle Reallohnerhöhungen wurden – mit Ausnahme von Burgdorf und Murten – keine gewährt; hingegen darf sich rund die Hälfte der Verbände bzw. ihre Mitglieder über eine Erhöhung zwischen 0,3 und 2% der individuellen (Leistungs-)Löhne freuen.

Nur rund 10% der Verbände sehen einen Nachholbedarf, was die individuelle Leistungslohnsumme anbelangt. Ob die aktuelle Situation rund um Corona einen Einfluss auf die Umfrageergebnisse hatte, ist schwierig zu sagen. Immerhin sahen im vergangenen Jahr noch rund 50% der Verbände einen Nachholbedarf – der dürfte kaum plötzlich verschwunden sein. Erfreulich ist, dass – mit einer Ausnahme – die Lohnsumme wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde.

Bei mehr als der Hälfte der befragten Verbände änderte sich im Entschädigungsmodell wenig bis gar nichts, weder wurden Leistungen abgebaut oder Kürzungen durchgesetzt noch gab es Zusätzliches für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst.

Auffällig ist, dass die arbeitgebenden Städte und Gemeinden wie auch Kantone zunehmend darauf achten, dass ihre Mitarbeitenden den öffentlichen Verkehr für ihre Fahrten zur Arbeit benutzen; gleich drei Verbände meldeten, dass die Mitarbeitenden neu Ermässigungen auf ÖV-Tickets erhalten, andere Verbände berichteten über Abbaumassnahmen im Bereich des Privatverkehrs in Form der Streichung von Gratisparkplätzen oder Erhöhung der Parkplatzmiete.

Covid-19 und Homeoffice

Es lag nahe, bei der Erhebung der Arbeitsbedingungen auch die Situation rund ums Homeoffice anzusprechen. Die Pandemie hat Homeoffice zwangsweise herbeigeführt und es war für uns interessant zu wissen, unter welchen Bedingungen hier gearbeitet werden musste.

Nahezu alle Verbände meldeten Homeoffice-Anordnungen, die von den Mitarbeitenden umgesetzt werden mussten. Das ist so weit noch nachvollziehbar und den schwierigen Bedingungen geschuldet. Unsere Umfrage hat aber auch ergeben, dass sich die Mitarbeitenden im Homeoffice weitgehend selbst organisieren mussten; das betrifft insbesondere das Arbeitsmaterial, die meisten Mitarbeitenden stellten dieses selbst, nur in Ausnahmefällen konnte ein Geschäfts-Laptop mitgenommen werden. Alles andere war ohnehin Sache der Mitarbeitenden.

Entschädigt wurde, von Ausnahmen abgesehen, nicht. Es ist offensichtlich so, dass der öffentliche Arbeitgeber glaubt, die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wiege die damit verbundenen zusätzlichen Kosten und Einschränkungen im Haushalt des Mitarbeitenden bei weitem auf. Dass dies nicht so ist, wissen wir alle. Die Einschränkungen, wie sie Homeoffice für den Haushalt der oder des Mitarbeitenden zur Folge hat, sind spürbar, je kleiner die Wohnung, desto spürbar selbstverständlich. Auch darf gesagt werden, dass unser öffentlicher Dienst über gute Mitarbeitende verfügt, die offensichtlich ohne grossen Widerspruch bereit sind, private Mobiltelefone, Arbeitsplätze, Computer, Drucker und vieles mehr dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das mag im Rahmen der Covid-19-Pandemie im Sinn des Zusammenstehens und des Miteinanders noch tragbar gewesen sein, man sollte daraus aber nicht ableiten, dass Homeoffice zu pandemiefreien Zeiten ähnlich gehandhabt werden darf.

Ein eher düsteres Bild zeichnet sich auch bei den Erwartungen für die kommende Lohnrunde 2021 ab. Es werden Steuerausfälle und Mehrausgaben befürchtet, die man gerne einmal bei den Personalkosten zu kompensieren versucht. Das hat zwar keinen Zusammenhang, ist aber einfach und praktisch, wenn man zeitlich begrenzte Steuererhöhungen vermeiden will. Es wird bei der nächsten Lohnrunde darauf zu achten sein, dass dieser Mechanismus nicht Schule macht und letztlich der öffentliche Dienst die Ausfälle mitfinanziert.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.*

Fazit

Die Lohnverhandlungen werden 2021 schwieriger denn je. Bereits in wenigen Monaten müssen neue Argumente für die nächste Lohnrunde vorgebracht werden; die Personalverbände stehen deshalb vor grossen Herausforderungen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nützt die Gelegenheit und bedankt sich bei allen Vorstandsmitgliedern für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit.

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

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Coronavirus

SO SCHÜTZEN WIR UNS.

WAS MUSS ICH ALLES ÜBER DIE IMPFUNG WISSEN?

Die Covid-19-Impfung kommt bald.
Viele wollen sich und ihre Mitmenschen so vor dem Coronavirus schützen.
Aber es gibt auch offene Fragen.
Bleiben Sie immer auf dem neuesten Stand und informieren Sie sich ganz einfach online oder über die Infoline Covid-19-Impfung.



Mehr Informationen unter
bag-coronavirus.ch/impfung
oder **058 377 88 92**

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffizi federal da sanadad publica UFSP

FRAGEN ZUR LOHNRUNDE 2021

1. Erhalten Sie für das Jahr 2021 einen **Teuerungsausgleich?** Wenn ja, wie hoch? (Handelt es sich um einen Ausgleich von Rückständen von in den letzten Jahren nicht gewährten Teuerungsausgleichen?)

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Haben Sie weitere **Bemerkungen/Besonderheiten** zur Lohnrunde 2020?

11. Befürchten Sie für die **kommende Lohnrunde 2021 eine negative Entwicklung?**
- Wenn ja: in welcher Form?
- Wenn nein: ist eine positive Entwicklung zu erwarten?
- Unklar?

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Aargauer Staatspersonalverband	Nein	Nein	Nein	Nein. Lediglich Mittel aus dem Mutationseffekt dienen für strukturelle Lohnanpassungen.	Ja, bei den Kantonsmitarbeitenden bis zu 3,5% und mehr.
Personalverein der Stadt **Adliswil**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Stadt **Amriswil**	Nein	Ja, in Kombination beider.	Nein	0,6%	Nein
Staatspersonalverband von **Appenzell AR**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Staatspersonalverband **Appenzell IR**	Nein	Keine individuelle Lohnerhöhungen, jedoch Stufenanstieg für die berechtigten Lehrkräfte am Gymnasium.	Nein	Ja, Fr. 200 000.– für strukturelle Lohnerhöhungen, welche vor allem für Korrekturen am unteren Rand bei der Einführung des neuen Besoldungssystems vorgesehen sind.	–
Personalverband der Gemeinde **Arosa und Arosa Energie**	Nein	1% Erhöhung der Lohnsumme nach Leistung.	Nein	Erhöhung um 1%.	Nein
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)	Nein. Die gemäss Lohngesetz für das Jahr 2021 relevante Teuerung beträgt minus 0,5%.	Nein. Die Lohnansätze sowie die Ansätze der Unterhalts- und Geldzulagen bleiben unverändert. Der reguläre Stufenanstieg wird jedoch gewährt.	Nein. Die Lohnansätze sowie die Ansätze der Unterhalts- und Geldzulagen bleiben unverändert. Der reguläre Stufenanstieg wird jedoch gewährt.	Nein. Die Lohnansätze sowie die Ansätze der Unterhalts- und Geldzulagen bleiben unverändert. Der reguläre Stufenanstieg wird jedoch gewährt.	–

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2020	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde 2021
Nein	Nein	Seit 1.1.2020 eine Abonnementsentschädigung von Fr. 150.– bei Bekanntgabe der Tel.-Nr. an den Arbeitgeber (teilw. Nutzung des privaten Smartphones für geschäftliche Zwecke).	Ja, teilweise. Ja, zum Teil konnten Notebooks mit VPN-gestützter Remoteverbindung zur Verfügung gestellt werden. Nein	–	Unklar.
Nein	Nein	Massive Erhöhung der Parkplatzmieten per 1.6.2021 angekündigt. Auslagen für ausgefallene Anlässe mit Gutscheinen an die Arbeitnehmenden kompensiert.	Im Lockdown, aber sehr restriktiv. Wenn, dann ja. Rückwirkend ab 1.1.2021 Mobiltelefonpauschale von Fr. 28.– bei Bedarfsnachweis.	Im Februar 2021 Einmalprämien, finanziert aus Mutationsgewinnen (Fr. 80 000.– auf 400 Köpfe).	–
Nein	Nein	Nein	Nein, freiwillig. Ja Nein	Nein	–
Nein	Ja – Lohnrunde ersatzlos gestrichen – Anerkennungsprämie gestrichen – Lohnsummenerhöhung von 1,5% auf 1% reduziert	Nein, abgesehen von der geringfügigen Erhöhung gew. Abzüge und einer Reduktion des Umwandlungssatzes bei der Rente.	Ja, empfohlen/ angeordnet. Im Regelfall ja. Nein, definitive Regelung für 2021 noch offen.	FDP und SVP haben im Kantonsrat mit Hinweis auf die Solidarität den Verzicht auf eine Lohnsummenerhöhung durchgesetzt.	Nullrunde. Keine positive Entwicklung zu erwarten.
Nein	Nein	Ab 2021 können sämtliche Mitarbeitenden Ostwind-Abos (ÖV) mit einem Rabatt von 30% kaufen.	Ja Ja, je nach vorhandener Infrastruktur zu Hause. Der Kanton hat auch in freien Räumen Homeoffice-Büros eingerichtet. Ja, zwischen Fr. 1.– und Fr. 2.50 pro Halbtag, wenn Homeoffice angeordnet wurde. Freiwilliges Homeoffice wird nicht entschädigt.	Der Kanton stellte per 1.1.2021 von einem geheimen 12-Stufen-Lohnsystem aus dem Jahr 1999 in ein öffentlich einsehbares 16-Stufen-Lohnsystem um.	Für allgemeine Lohnerhöhungen könnte es schwierig werden.
Nein	Nein	Nein	Ja, die Teams wurden teilweise getrennt. Unsicher, wahrscheinlich teils – teils. Nein	Nein	Unklar.
Nein	Nein	Per 1.1.2021: Erhöhung des Maximalanspruchs (Kinder- oder Angehörigenbetreuung) von bezahltem Urlaub von sechs auf zehn Tage. Per 1.7.2021: Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption eines Kindes (für Mütter und Väter).	Keine Pflicht, aber Empfehlung: Alle Mitarbeitenden sollen von zu Hause aus arbeiten, sofern dies betrieblich und technisch möglich ist. Teilweise. Nein	Nein	Unklar.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Personalverband der Stadt **Bern**	Nein	Keine Reallohnerhöhung, aber individueller, leistungsabhängiger Lohnanstieg.	Nein	Nein	–
Personalverband der Stadt **Bülach**	–	–	Nein	Nein Zur Honorierung von herausragenden Leistungen steht indes weiterhin ein Prämientopf mit Fr. 25 000.– bereit.	Vermutlich nein.
Verband **Bündnerischer** Gemeindeangestellter **(VBGA)**	Nein	Nein	Nein	Nein	–
Verband des **Bündner** Staatspersonals	Nein	Nein	Nein	Ja, um 0,65% anstatt 1%.	Nein
Personalverband der Stadt **Burgdorf**	Nein	Erhöhung der Lohnsumme um 1%.	Gestützt auf den Stadtratsbeschluss vom 4.11.2020 sind die Lohnmassnahmen für 2021 – 2024 mit einem jährlichen Anstieg von 1% der Lohnsumme festgelegt.	1% der Lohnsumme.	–
Personalverband der Stadt **Chur**	Nein	Ja, Stufenanstieg gemäss Personalverordnung.	Nein	Doppelte Stufenanstiege, Lohnklassenanstiege, Beförderungen und Neueinreihungen in gewissen Abteilungen (rund Fr. 200 000.– inkl. Sozialleistungen). Auszahlung von Einmalzulagen.	Nein
Personalverband des Bezirks **Einsiedeln**	Nein	Ja, als generelle Reallohnerhöhung – z. B. in Form der automatisierten Dienstalterszulagen.	Nein	Nein	Ja
Verband des **Glarner** Staats- und Gemeindepersonals	Nein	Nein	Nein	Nein	Kommt immer auf die Sichtweise und die Argumentation an.

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2020	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde 2021
Nein	Nein	Nein. Jedoch wurden Masken, Desinfektionsmittel und Hygienemassnahmen durch den Arbeitgeber gestellt.	Ja Nein, nur sehr vereinzelt. Ja, vereinzelt wurden Mobile-Abos übernommen.	Nein	Die Stadt Bern hat ein weiteres Sparpaket geschnürt. Auswirkungen auf das Personal sind ab 2021 vorgesehen. Eine negative Entwicklung ist daher zu befürchten.
Nein	Nein	Nein	Ja, wo möglich. Ja Ja, max. Fr. 20.– pro Monat für die Benutzung von privaten Mobilgeräten.	Nein	(Bisher) nein.
Nein	Nein	Nein	Nein Nein Nein	Nein	Nein
Nein	Nein	Gratisparkplätze im neuen Verwaltungsgebäude für die Personen, die nicht im Homeoffice arbeiten können.	Ja Bildschirm, Mobiliar. Nein	Einen schriftlichen Antrag (Reallohnerhöhung in Form höherer Sparbeiträge in die PK) hat die Regierung bis dato nicht beantwortet.	Ob Sparmassnahmen notwendig werden und falls ja, in welchen Bereichen der Hebel angesetzt würde, ist derzeit völlig offen. Andererseits wird 2021 der Grosse Rat eine Teilrevision des kantonalen Pensionskassengesetzes zu behandeln haben.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	–	Gestützt auf den Stadtratsbeschluss vom 4.11.2020 sind die Lohnmassnahmen für 2021 – 2024 mit einem jährlichen Anstieg von 1% der Lohnsumme festgelegt.
Nein	Nein	Die aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht durchgeführten Mitarbeiteranlässe wurden mit zwei Gastronomiegutscheinen kompensiert.	Ja, soweit von der Tätigkeit her möglich. Ja, teilweise. Arbeitsgeräte, wie Computer der Stadt Chur, können für das Homeoffice verwendet werden. Nein	–	Aufgrund der Covid-19-Pandemie und der daraus resultierenden Steuerausfälle sind Sparmassnahmen zu befürchten.
Nein	Nein	Nein	Ja, wo möglich. Ja Nein	Nein	Ja, finanzielle Auswirkungen «Sparpolitik» aufgrund Covid-19 werden erst 2021/2022 folgen.
Nein	Nein	20% Ermässigung auf den regulären Jahresabopreis (Z-Bonus-Pass) zwischen Wohnort und Arbeitsort. Erweiterung des Abos auf alle Zonen im Ostwind-ZVV-Korridor.	Ja, teilweise (MA Kapo). Seitens Kapo bei einem MA, welcher schon früher als gewollt ins Homeoffice ging und immer noch ist. Nein	Nein	Die Lohnrunde 2021 wird wohl ähnlich ablaufen. Negative Entwicklung befürchtet.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Personalverband der Stadt **Gossau**	Nein	Erhöhung der Leistungslohnsumme um 0,4%.	Nein	Die Summe wurde nicht erhöht, es gab 0,4%.	Ja
Personalverband der Gemeinde **Gränichen**	Nein	In Kombination einer Leistungslohnsumme genereller Art und individueller Lohnerhöhung.	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Stadt **Grenchen (PVG)**	Nein	Nein	Nein	Nein	–
Personalverband der Gemeinde **Horgen**	Nein, die (negative) Teuerung wurde nicht ausgeglichen.	Nein	–	Es gab individuelle Stufenanstiege, in ähnlichem Ausmass wie im Vorjahr.	Es handelt sich nicht um einen Ausgleich von Rückständen aus den vergangenen Jahren.
Personalvereinigung der Gemeinde **Köniz**	Nein	Erhöhung der Leistungslohnsumme um ca. 0,8%.	Nein	Ja, um ca. 0,8%.	–
Personalverband der Gemeindeverwaltung **Kriens**	Nein	Erhöhung der Leistungslohnsumme um 0,5% war geplant. Dies wurde jedoch durch das Stimmvolk abgelehnt.	Nein	Pendent.	–
Personalverband der Stadt **Langenthal**	Nein	–	Nein	Ja, um 0,4%.	Nein
Stadtpersonalverband **Luzern**	Nein	Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, 1%.	Nein

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2020	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde 2021
–	–	Nein, einige Leistungen konnten aufgrund von Covid-19 nicht durchgeführt werden (interne Weiterbildungen, Teamanlässe).	Ja – Nein	Nein	Lohnrunde 2021 ist abgeschlossen.
Nein	Nein	Nein	Ja Teilweise, mehrheitlich nein. Nein, aber generelle Entrichtung von Fr. 50.– als Covid-Leistungsbonus an alle MA ausbezahlt, für jeglichen individuellen Einsatz.	Nein	Zurzeit ist es schwierig einschätzbar.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Neutral, es bleibt so, wie es ist.
Nein	Nein	Die Gratisparkplätze wurden im Vorjahr abgeschafft.	Ja, teilweise (Schalteröffnungszeiten sind eingeschränkt). Es werden keine Arbeitsgeräte zur Verfügung gestellt. Nein, aber Fr. 30.– pro Monat für die Benutzung des privaten Telefons (unabhängig von der Pandemie).	Die Personalanlässe 2020 wurden alle abgesagt. Als Entschädigung gibt es einen Gutschein (Höhe noch nicht bekannt). Es konnte zwischen verschiedenen Varianten gewählt werden (Lunch-Check, Zoo, Netflix).	Die Entwicklung ist noch völlig offen. Eine individuelle Entschädigung wäre angezeigt (Belastung durch Covid-19).
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	–	–
Nein	Nein	Nein	Nein, nicht generell, die Kompetenz lag bei den einzelnen Abteilungsleitenden. Ja Nein	Grosses strukturelles Defizit beim Arbeitgeber. Die Stadt Kriens befindet sich im budgetlosen Zustand.	Ja, durch die Ablehnung des Budgets durch das Stimmvolk ergibt sich eine Nullrunde.
Nein	Nein	–	Ja Bei nicht vorhandener Infrastruktur hat die Stadt Laptops und Bildschirme zur Benutzung abgegeben. Ja, Fr. –.50 pro Stunde Homeoffice.	Nein	Hoffentlich nicht.
Nein	Nein	Nein	Ja Nein Nein	–	Nein, evtl. ist eine positive Entwicklung zu erwarten.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
ZV-Sektion **Murten**	Nein	Ja, mit einer Lohnstufe gemäss Lohntabelle des Freiburger Staatspersonals.	Ja, 0,25% des Bruttolohns. Nein, kein Ausgleich.	Nein	Nein
Personalverband der Gemeinde **Obersiggenthal**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nachholbedarf besteht.
Staats- und Gemeindepersonal-verband **Obwalden**	Nein	0,9% individuelle Lohnerhöhung anhand Alter/Leistung.	–	0,5% der Lohnsumme zum Anheben der tiefsten Löhne gemäss Benchmarkvergleich Perrinova.	–
Personalverband der Gemeinde **Richterswil**	Nein	0,5% der gesamten Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen und 0,1% der gesamten Lohnsumme für Einmalzulagen.	Nein	Ja, vgl. Frage 2.	Nein
Gemeindepersonal-verband **Rothrist**	Nein	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, 0,5%.	Nein
Schaffhauser Staatspersonal Verband	Nein	–	Nein	Ja, 1% (0,5% davon werden durch Mutationsgewinn finanziert).	Ja
Personalverband der Gemeinde **Schwyz**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2020	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde 2021
Nein	Nein	Die REKA-Checks wurden durch die REKA-Card ersetzt. Der max. Bezug von REKA-Geld beträgt ab 1.1.2021 Fr. 800.– (früher Fr. 600.–).	Ja Ja Nein, Homeoffice wurde nur angeordnet, wo dies möglich war und die Infrastruktur vorhanden ist. Teilweise stehen einzelnen Kadermitarbeitenden geschäftliche Laptops zur Verfügung.	–	Nein Die generelle Reallohnerhöhung in Form der automatisierten Dienstalterszulage wird voraussichtlich auch bei der kommenden Lohnrunde 2021 gewährt.
Nein	Nein	Ja, 0,4% für strukturelle Lohnerhöhungen.	Ja, nur während des Lockdowns. Ja, aber mit Geschäftslaptop. Nein	–	Nullrunde.
Nein	Nein	Neu: Parkplatzbewirtschaftung, keine Gratisparkplätze mehr (kein Zusammenhang mit Covid-19).	Ja Ja Nein	–	Unklar.
Nein	Nein	Das Gemeindepersonal erhielt Richterswiler Fachgutscheine im Wert von Fr. 150.–.	Freiwillig. Ja Nein	Nein	Alles offen.
Nein	Nein	Nein	Nicht angeordnet, aber auf Wunsch möglich. Nur wenige Mitarbeitende haben von Homeoffice Gebrauch gemacht. Ja Nein	Nein	Hängt vom weiteren Verlauf der Corona-Pandemie und der wirtschaftlichen Entwicklung in der Privatwirtschaft ab.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, teils auch Laptops des Amtes, wenn vorhanden. Nein	Der Schaffhauser Kantonsrat gewährt dem Spitalpersonal 2021 eine einmalige Zahlung in der Höhe von insgesamt Fr. 500 000.–.	Unklar. Kommt darauf an, wie sich die Corona-Situation entwickelt. Zudem haben Neubesetzungen im Parlament anhand der Wahlen 2020 stattgefunden.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, wo gewünscht, wurden Laptops abgegeben. Nein	–	Nein Eher keine positive Entwicklung.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Personalverband Kanton **Schwyz**	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja, wurde bereits mehrfach besprochen.
Gemeindepersonal-verband der Stadt **Solothurn**	Nein	Nein	Nein	Ja, Stufenanstiege innerhalb Lohnklasse.	Nein
Gemeindepersonal-verband **Spiez**	Nein	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, um 1%.	Nein
Gemeindepersonal-verband **Steffisburg**	Nein	Ja, individuelle Lohnerhöhungen.	Nein	Ja, um 0,7% (Fr. 67 000.–).	Nein
Personalverband der Stadt **St. Gallen**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalunion der Gemeindeverwaltung **St. Margrethen**	Nein	Ja, individuelle Lohnerhöhungen und Leistungsprämien.	Nein	Ja, 0,7%.	Nein
Personalverband der Gemeinde **St. Moritz**	Nein	–	Nein	Ja, ca. 2%. Bei der Lehrerschaft ist der reguläre Stufenanstieg automatisiert. Bei Verwaltung, Bauamt, Polizei und Elektrizitätswerk ist der Stufenanstieg individuell.	–

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2020	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde 2021
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, viele Mitarbeitende konnten jedoch ihre Arbeitsgeräte mit nach Hause nehmen. Nein	Der Personalverband Kanton Schwyz bringt bei den persönlichen Gesprächen mit dem Regierungsrat des Finanzdepartements und dem Personalamt zweimal jährlich die Forderung zur generellen Lohnerhöhung vor.	Die Rückmeldung auf die Forderung der Erhöhung der gesamten Lohnsumme um 0,3% ist noch ausstehend.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, zusätzlich wurden aber Laptops vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Nein	Nein	Nein, aber auch keine positive Entwicklung zu erwarten.
Nein	Nein	Nein	Ja, teilweise. Ja Nein	–	Nein, es ist eher eine positive Entwicklung zu erwarten.
Nein	Nein	Nein	Nicht angeordnet, aber empfohlen. Ja Nein	–	Die individuelle Lohnentwicklung per 1.1.2022 könnte geringer ausfallen.
Nein, eine Kürzung findet nicht statt. Offene Stellen werden jedoch nach Möglichkeit für 6 Monate nicht neu besetzt.	Nein, zu Jahresbeginn werden keine Lohnzusagen getätigt. Diese folgen immer im September im Rahmen des Budgetprozesses.	Es gibt weniger Gratisparkplätze (nur noch bei Angewiesenheit), die Einnahmen aus der Bewirtschaftung der Parkplätze wird in Form von vergünstigten ÖV-Tickets wieder an die Mitarbeitenden vergütet.	Im Frühjahr ja, im Herbst nur als Empfehlung. Eher nein. –	Die Einführung des BCM (Betriebliches Case Management) für Lehrpersonen wurde vorderhand sistiert. Auf gewisse Weiterbildungs-massnahmen (intern und extern) wurde verzichtet.	Ja, bei stark negativem Abschluss wohl eine weitere Nullrunde. Mit Änderung der Zulagen ist jedoch eine 5. Ferienwoche für alle Mitarbeitenden geplant.
Nein	Nein	Nein	Nicht angeordnet, sondern Möglichkeit geboten. Ja Nein	Als Dankeschön für das grosse Engagement haben alle Mitarbeitenden einen Gutschein im Wert von Fr. 100.– eines Einkaufszentrums erhalten.	Ja, Anpassung des Dienst- und Besoldungsreglements. Der Rahmen für die individuellen Leistungslöhne und Leistungsprämien wird eng sein (0,4 – 0,8%).
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, aber mit Geschäftscomputer. Nein	–	Nein Vermutlich gibt es im Sommer eine Vernehmlassung zum Personalgesetz und zur Pensionskasse.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Personalverband der Gemeinde **Thalwil**	Nein	–	Nein	Ja, um 0,3%.	Nein
Gemeindepersonal-verband **Uri**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalverband Kanton **Uri**	Nein	Ja, die Lohnsumme wird um ca. 0,75% angepasst. Dies aufgrund der individuellen und leistungsabhängigen Stufenanstiege inner-halb der Lohnklasse.	Nein	Ja, ca. um 0,75%.	Nein
Personalverband Stadt **Winterthur**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalvereinigung **Zuchwil**	Nein	Nein, einzig der normale jährliche Erfahrungsanstieg.	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Stadt **Zug**	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Staatspersonalverband des Kantons **Zug**	Nein	Nein	Nein	Nein	–

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2020	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde 2021
Nein	Nein	Nein	In Absprache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Ja Nein	Nein	Unklar.
Nein	Nein	Nein	Freiwillig. Nein Nein	Es kann sein, dass gewisse Urner Gemeinden Änderungen in der Besoldung ihres Personals vorgenommen haben. Dies ist dem Gemeindepersonalverband Uri allerdings nicht bekannt.	Stehen grundsätzlich allen Entwicklungen positiv gegenüber.
Nein	Nein	Die Nachtzulagen wurden von Fr. 7.50 auf Fr. 13.– pro Std. erhöht. Der Vaterschaftsurlaub beträgt neu 10 Tage (früher 5 Tage). Die Kinder- bzw. Ausbildungszulage beträgt neu Fr. 240.– bzw. Fr. 290.– (früher Fr. 200.– bzw. Fr. 250.–). Die Geburts- bzw. Adoptionszulage wurde von Fr. 1000.– auf Fr. 1200.– erhöht.	Ja Ja Nein	Nein	Nein
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, teilweise. Nein	Nein	offen
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Nein
Nein	Nein	Nein	Homeoffice wird angeboten. Ja Nein	–	Nein
Nein	Nein	Nein	Ja Nein Nein	Nein	Nein, aber auch keine positive Entwicklung zu erwarten.



Schriftliche Generalversammlung 2020 und Zeiterfassung für Teilzeitbeschäftigte



Dr. Corinne Saner
Präsidentin

Schummeln bei der Zeiterfassung?

2020 war ein denkwürdiges Jahr, das kommende Historikergenerationen beschäftigen wird. Unsere ohnehin nicht sehr kontaktfreudige Gesellschaft ist noch etwas weiter auseinandergerückt. Der Mainstream von Medien und Politik setzt auf die Karte «Vorsicht» und verordnet uns Abstand. Das hat neben ganz, ganz vielem auch Auswirkungen auf unsere jährlichen Generalversammlungen – so auch des Personalverbands der Stadt Olten.

An der Vorstandssitzung des PSO im Februar 2020 war die Welt noch halbwegs in Ordnung. Das Datum der Generalversammlung 2020 wurde auf den 24. Juni 2020 festgelegt – «gäng wiä gäng» im Ratssaal des Stadthauses.

Corona-Wolken

Im März 2020 war der Himmel dann schon verhangen mit Corona-Wolken. Bis zur Vorstandssitzung im Mai hatten sich die Ereignisse überstürzt und die Corona-Front verhärtet. Täglich neue Experten-Studien in die eine oder andere Richtung, tägliche Medienkonferenzen des Bundesrates, der schweizweit ausgerufene Notstand und ein Lockdown – ein Neuzugang in unserem Wortschatz – mit anschliessenden bescheidenen Lockerungen. Kein Anlass zur Zuversicht.

An der Generalversammlung nehmen im Normalfall doch gegen 30 Personen teil – im Hinblick auf ein Versammlungsverbot und mögliche Ansteckungsrisiken eine kritische Grenze. Daher verabschiedete der Vorstand im Mai im grossen, gut gelüfteten, desinfizierten Sitzungszimmer Rechnung und Budget samt Jahresbericht des Präsidiums und Vorschlägen für Ersatzwahlen zuhanden der Generalversammlung und beschloss, diese gemäss der Covid-19-Verordnung schriftlich durchzuführen.



Schrumpf-GV

Bei der schriftlichen Generalversammlung wird auf die physische Teilnahme der Mitglieder verzichtet; diese üben ihre Mitgliedschaftsrechte auf dem Schriftweg aus. Eine Restversammlung muss dennoch stattfinden, bei der zumindest ein Vorsitzender und ein Protokollführer zugegen sind. So zählten Aktuarin Anja Baumann und Präsidentin Corinne Saner die abgegebenen Stimmen der Mitglieder am 13. Juli 2020 in Form einer «Restversammlung» aus:

Anzahl Mitglieder	97
Abgegebene Stimmen	46
Absolutes Mehr	24

	JA	Enthaltung	NEIN
Protokoll GV vom 12.6.2019	45	1	
Jahresbericht 2019 der Präsidentin	46		
Jahresrechnung 2019 mit Revisorenbericht	46		
Jahresbeitrag 2020: Fr. 50.–/Fr. 25.– (wie bisher)	46		
Budget 2020	45		1
Entlastung Vorstand für Verbandsjahr 2019	41	4	
Wahl von Ursula Jendoubi als Vorstandsmitglied	43	3	
Wahl von Manuela Basso als Rechnungsrevisorin	45		1

Kein Modell für die Zukunft?

Rückblickend bleibt ein schales Gefühl. Der PSO konnte mit der «schriftlichen GV» die statutarisch absolut notwendigen Beschlüsse fassen und mit dem verschickten schriftlichen Jahresbericht auch ein wenig über die Verbandstätigkeit informieren. Schmerzlich gefehlt hat der persönliche Austausch – und dafür ist die Generalversammlung eines Verbandes halt auch da. Es macht einfach mehr Freude, einen Jahresbericht persönlich vorzutragen, als ihn zu Papier zu bringen und zu verschicken. Und absolut unersetzbar sind die Begegnungen mit Mitgliedern, gerade wenn man sich sonst eher selten trifft.

Es bleibt die Hoffnung, dass man uns Versammlungen eines Tages wieder erlaubt. Und wer weiss: Vielleicht dürfen wir uns sogar wieder die Hände schütteln.

Round-Table-Gespräch mit der Stadtregierung

Mit Corona-konformen Abständen und Maskierung wurde am 14. Dezember 2020 das Round-Table-Gespräch zwischen Vertretern des PSO und der Stadtregierung abgehalten, das der gegenseitigen Information und dem Gedankenaustausch dient. Der PSO nahm die Gelegenheit zum Anlass, ein seit langem pendentes Anliegen der städtischen Teilzeitbeschäftigten erneut aufzugreifen und der Arbeitgeberseite die «Petition zur Anpassung des Zeiterfassungssystems» zu überreichen. Mit dieser Petition setzen sich 87 städtische Angestellte dafür ein, dass das Zeiterfassungssystem für Teilzeitbeschäftigte die täglichen Soll-Stunden gemäss den effektiven Arbeitstagen erfasst, weil nur so Absenzen korrekt erfasst werden können.

Volles Recht für Teilzeiter!

Der PSO hatte auf die Thematik schon seit geraumer Zeit und mehrmals hingewiesen: Wer in einem Pensum von 100% arbeitet, erbringt inklusive der Vorarbeitszeit von 8 Minuten für die Schliessung der Büros zwischen Weihnachten und Neujahr eine tägliche Soll-Arbeitszeit von 8 Stunden 32 Minuten.

Ein Teilpensum von 60% kann auf zwei verschiedene Arten erbracht werden: indem der Arbeitnehmer an fünf Arbeitstagen pro Woche täglich 5 Stunden 7 Minuten arbeitet (lineares Modell), oder indem er an drei Arbeitstagen pro Woche im Betrieb erscheint und je 8 Stunden 32 Minuten arbeitet (effektives Modell). Bei einem Teilpensum muss zwingend mit den Vorgesetzten vereinbart werden, welche Variante nun gilt bzw. an welchen konkreten Wochentagen der Arbeitnehmer im Betrieb anwesend ist.

Teilzeitbeschäftigte, die mit dem Vorgesetzten vereinbart haben, jeden Arbeitstag mit reduzierter Stundenzahl im Betrieb zu erscheinen (lineares Modell), erhalten aktuell bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen eine reduzierte Zeitgutschrift proportional zu ihrem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad – bei einem 60%-Pensum z. B. 5 Stunden 7 Minuten.



Stadtpräsident Martin Wey und Rechtskonsulent Patrik Stadler erhalten dicke Post vom PSO: 87 Unterzeichner fordern korrekte Zeiterfassung für Teilzeitbeschäftigte.

Leider werden Arbeitnehmer, die mit den Vorgesetzten fixe Präsenztage vereinbart haben (z. B. Dienstag, Mittwoch und Freitag = 60%), vom aktuellen Zeiterfassungssystem der Stadt auch linear behandelt: sind sie an einem fix vereinbarten Arbeitstag krank, erhalten sie lediglich eine Zeitgutschrift von 5 Stunden 7 Minuten statt von 8 Stunden 32 Minuten. Das hat zur Folge, dass Minusstunden entstehen und 3 Stunden 25 Minuten nachgearbeitet werden müssen, obwohl der Arbeitnehmer krank war. Dies ist nicht haltbar. Wer wegen Krankheit oder Unfall, aber auch wegen Ferienbezugs oder bezahlten Kurzurlaubs nicht arbeitet, hat in dieser Zeit Anspruch auf den «darauf entfallenden Lohn»: Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den gleichen Lohn bezahlen, wie wenn er gearbeitet hätte. Das bedeutet, dass auch die entsprechende Arbeitszeit gutzuschreiben ist.

Keine Schummeleien

Arbeitsunfähigkeit, Ferien oder Kursbesuch dürfen nie dazu führen, dass Minusstunden entstehen. Der PSO hat schon mehrfach gefordert, dass dieser an sich selbstverständliche Grundsatz in einer Verordnung bzw. in Richtlinien für Teilzeitbeschäftigte verankert wird und in der praktischen Anwendung das Zeiterfassungssystem so programmiert wird, dass fix vereinbarte, ganze Arbeitstage mit 8 Stunden 32 Minuten Soll-Zeit hinterlegt sind.

Die Thematik wurde bereits mehr als einmal im Rahmen der Round-Table-Gespräche mit dem Stadtpräsidium diskutiert und arbeitgeberseitig auch verstanden. Es kann nicht sein, dass Arbeitnehmer um ihre korrekte Lohnfortzahlung gebracht oder ermuntert werden, Zeitkorrekturzettel falsch auszufüllen, nur «damit es am Schluss wieder aufgeht».

Petition für korrekte Zeiterfassung

Vom PSO 2019 ausgearbeitete Richtlinien über die Anrechnung von Absenzen als Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten wurden vom Arbeitgeber noch nicht behandelt. Derweil sorgt die aktuell praktizierte lineare Zeiterfassung immer wieder für Unmut und Diskussionen. Der Vorstand des PSO griff die berechtigte Unzufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten auf und lancierte eine Petition, die in der kurzen Sammelfrist vor den Festtagen von 87 Angestellten – nicht nur Teilzeitbeschäftigten – unterzeichnet wurde.

Die Unterschriftenbogen konnten am 14. Dezember 2020 dem Stadtpräsidenten Martin Wey sozusagen als Vorweihnachtsgeschenk übergeben werden. Seither wartet der PSO darauf, dass weisse Rauchzeichen aus dem Zeiterfassungsgerät aufsteigen – «habemus partem tempus» sozusagen.

Dr. Corinne Saner
Präsidentin Personalverband Stadt Olten (PSO)

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Hauptversammlung 2021



Simon Bühler
Präsident

Die für den **23. März 2021** geplante 112. Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern kann aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie vorgesehen durchgeführt werden. Der Vorstand des Personalverbands hat deshalb beschlossen, die Hauptversammlung wie schon im vergangenen Jahr auf **schriftlichem Weg** durchzuführen. Den Mitgliedern des Personalverbands werden die nötigen Informationen und der Fragebogen mit den Entscheidanträgen des Vorstands im Lauf der nächsten Wochen zugestellt.

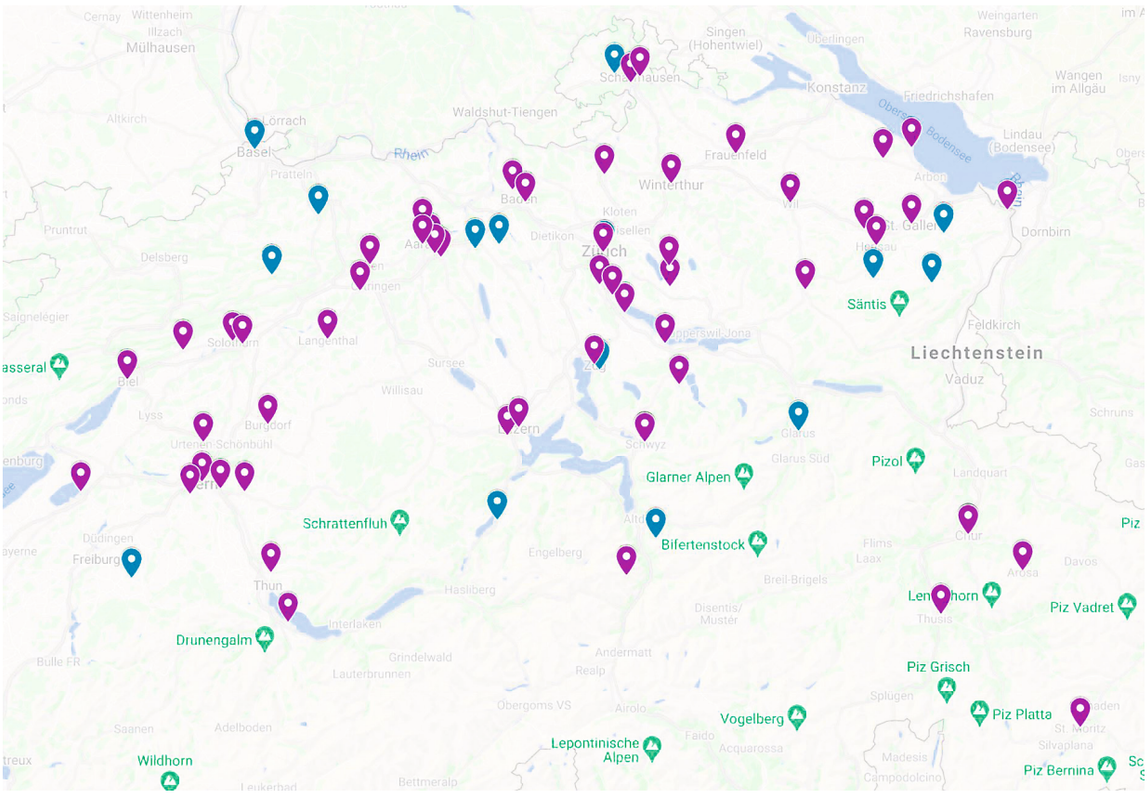
Simon Bühler, Präsident

UNSERE VERTRAGSPARTNER

Weitere Informationen

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

UNSERE VERBÄNDE



Kantonalverbände

- Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverband
- Aargauer Staatspersonalverband
- Staatspersonalverband von Appenzell A.-Rh.
- Staatspersonalverband Appenzell I.-Rh.
- Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft
- Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)
- Verband Bündner Staatspersonal
- Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals
- Staats- und Gemeindepersonalverband Obwalden
- Schaffhauser Staatspersonal Verband
- Personalverband Kanton Schwyz
- Vereinigung der Verwaltungsangestellten der Gemeinden des Sensebezirks
- Solothurnischer Staatspersonalverband
- St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal (SGKGP)
- Personalverband Kanton Uri
- Staatspersonalverband des Kantons Zug
- Verband der Stadtammann- und Betreibungsämter Zürich

Gemeindeverbände

- Personalverband der Stadt Aarau
- Personalverein der Stadt Adliswil
- Personalverband der Stadt Amriswil
- Personalverband der Gemeinde Arosa und Arosa Energie
- Personalverband der Stadt Bern
- Personalverband der Stadt Biel
- Personalverband der Gemeinde Buchs AG
- Personalverband der Stadt Bülach
- Verband Bündnerischer Gemeindeangestellter (VBGA)
- Personalverband der Stadt Burgdorf
- Personalverband der Stadt Chur
- Personalverband des Bezirks Einsiedeln
- Personalverband der Stadt Frauenfeld
- Personalverband der Stadt Gossau
- Personalverband der Gemeinde Gränichen
- Personalverband der Stadt Grenchen
- Gemeindepersonalverein Herisau
- Personalverband der Gemeinde Horgen
- Personalvereinigung der Gemeinde Köniz
- Personalverband der Gemeindeverwaltung Kriens
- Personalverband der Gemeinde Küttigen
- Personalverband der Stadt Langenthal
- Stadtpersonalverband Luzern
- Verband des Personals der Gemeinde Mönchaltorf
- Personalverband der Einwohnergemeinde Münchenbuchsee
- Verband des Personals der Gemeinde Muri bei Bern
- ZV-Sektion Murten
- Personalverband der Gemeinde Neuhausen am Rheinfall
- Personalverband der Gemeinde Obersiggenthal
- Personalverband der Stadt Olten
- Personalverband der Gemeinde Richterswil
- Gemeindepersonalverband Romanshorn
- Gemeindepersonalverband Rothrist
- Personalverband der Stadt Schaffhausen
- Personalverband der Gemeinde Schwyz
- Gemeindepersonalverband der Stadt Solothurn
- Gemeindepersonalverband Spiez
- Gemeindepersonalverband Steffisburg
- Personalverband der Stadt St. Gallen
- Personalunion der Gemeindeverwaltung St. Margrethen
- Personalverband der Gemeinde St. Moritz
- Personalverband der Gemeinde Suhr
- Personalverband der Gemeinde Thalwil
- Gemeindepersonalverband Uri
- Verband des städtischen Personals Uster (VSPU)
- Gemeindepersonalverein Wattwil
- Personalverband der Gemeinde Wettingen
- Personalverband Stadt Wil
- Personalverband der Stadt Winterthur
- Gemeindepersonalverband Worb
- Personalvereinigung Zuchwil
- Personalverband der Stadt Zug
- Kaufmännischer Verband Zürich Branchengruppe «wir vom service public zh»

Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse



Urs Stauffer, Präsident (ZV)



Gabriela Sollberger, Sekretariat (ZV)



Der Zentralverband, bereits im Jahre 1914 gegründet, verbindet als Dachorganisation 17 kantonale und 53 kommunale Verbände in der ganzen deutschsprachigen Schweiz. Es gehören ihm über 20 000 Mitglieder an aus allen Funktionen und Stufen von Verwaltungen in Kantonen und Gemeinden.

Die Kernaufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die Unterstützung seiner Mitglieder in rechtlichen, verbandspolitischen und sozialpartnerschaftlichen Fragen. Der Dachverband berät auch Einzelmitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz mit einer ersten rechtlichen Einschätzung.

Werden Sie Mitglied!

Wir freuen uns, dass Sie sich für eine Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz interessieren.

Mitglied werden ist ganz einfach: Senden Sie uns ein E-Mail oder rufen Sie uns an*. Ihre Anfrage leiten wir gerne an unseren lokalen Verband weiter. Die uns angeschlossenen Verbände finden Sie auf der Seite zuvor.

Der Mitgliederbeitrag variiert in der Regel zwischen Fr. 20.– und Fr. 60.– pro Jahr (verbandsspezifisch).

Falls an Ihrem Arbeitsort kein Verband existiert, können Sie bei uns für Fr. 60.– pro Jahr direkt Mitglied werden.

Weitere Informationen finden Sie unter **www.oeffentlichespersonal.ch**

*** Öffentliches Personal Schweiz**
Oberstadtstrasse 7
Postfach 2060
5402 Baden
gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch
Tel. 056 200 07 99