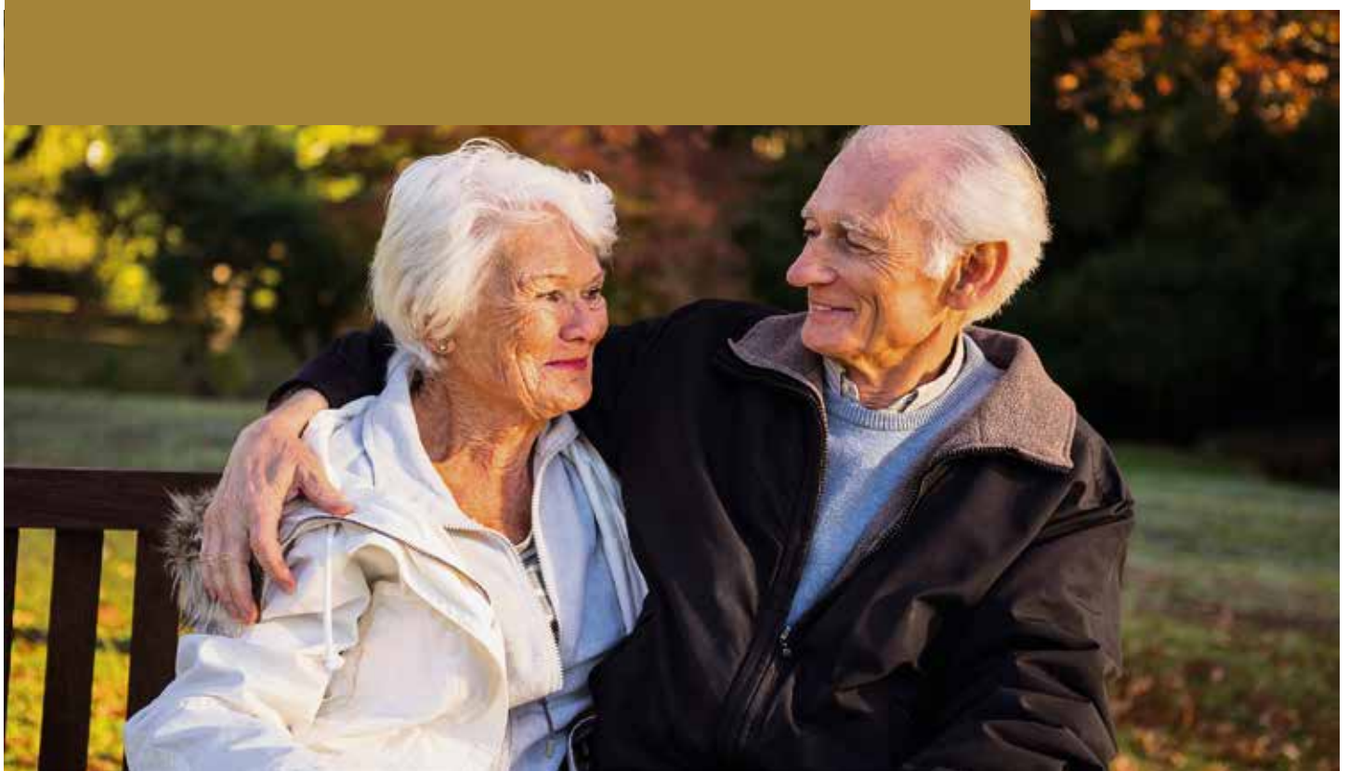
ZV Info / April 2017

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





KOMMENTAR

Bundesbeschluss zur Reform Altersvorsorge 2020

Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent
Öffentliches Personal Schweiz

Im Herbst 2012 hat der Bundesrat das Reformpaket Altersvorsorge 2020 lanciert. In meinem damaligen Kommentar zu den vom Bundesrat verabschiedeten Leitlinien für die Reform der Altersvorsorge 2020 habe ich als Fazit festgehalten, dass der Bundesrat damit grundsätzlich richtigliegt. Die Zukunft werde zeigen, ob die Politik im Stande sein wird, aus diesen strategisch richtigen und auch bereits weitgehend ausgewogenen Leitlinien eine sozialverträgliche und damit auch mehrheitsfähige Vorlage zu entwickeln.

INHALT

Seite 1
Bundesbeschluss zur Reform Altersvorsorge 2020 – Kommentar

Seite 5
Gemeinsam für einen starken Service Public – Jahresbericht 2016

Seite 11
Menschen im Service Public: Interview mit Nadine Widmer, Lehrperson Kindergarten in Villnachern

Seite 16
Recht:

Seite 19
Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen: Programm und Traktandenliste

Seite 20
Protokoll der Delegiertenversammlung 2016

Seite 21
Impressum

Seite 22
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 23
Personalverband Stadt Wil

Seite 24
Buch «Menschen im Service public»

Nach schier unendlichem Hin und Her hat das Bundesparlament das Reformpaket Altersvorsorge 2020 schlussendlich doch noch mit denkbar knappem Mehr verabschiedet. Und soviel vorweg: Bemessen an den 2012er-Leitlinien des Bundesrats für das Reformpaket, ist nach meiner Einschätzung schon fast eine Punktlandung gelungen. Vor allem dank dem Ständerat kehrte doch noch Vernunft in die Wandelhallen im Bundeshaus ein.

Doch wie sind die beschlossenen Massnahmen im Einzelnen und gesamthaft zu werten:

Erhöhung des Referenzalters der Frauen auf 65 Jahre

Die beschlossene Erhöhung erfolgt nach dem Inkrafttreten der Reform stufenweise um jeweils drei Monate pro Jahr. Das Referenzalter 65 Jahre gilt ab 2021 sowohl für Frauen als auch für Männer.

Diese Massnahme ist aus meiner Sicht sicher unerfreulich. Aber – frei nach Kishon: Die beste aller Ehefrauen möge es mir bitte verzeihen – ich halte diesen Schritt für unausweichlich. Wenn wir die Entwicklung der Lebenserwartung mitberücksichtigen, ist es so, dass das Durchschnittsalter der Frauen höher ist als jenes der Männer und bei beiden Geschlechtern weiter zunimmt.

Als Einzelmassnahe würde ich sie wahrscheinlich ablehnen, aber im Gesamtpaket stufe ich sie als unverzichtbar ein.

Flexibler Rentenbezug in der AHV

Der Rentenbezug kann um maximal zwei Jahre vorgezogen und maximal fünf Jahre aufgeschoben werden, mit entsprechenden versicherungstechnischen Rentenkürzungen resp. Zuschlägen. Diese Massnahme trägt den individuellen Bedürfnissen nach einer Flexibilisierung der Alterspensionierung Rechnung. In der Wirtschaft gehen die Modelle für flexible Frühpensionierungen allerdings weiter als bis 63. Man/frau ist in jedem Fall gut beraten, beim individuellen Entscheid über eine Frühpensionierung die Auswirkungen auf die AHV-Rente mitzuberücksichtigen. Bei Ausübung der Erwerbstätigkeit im Rentenalter gibt es in der AHV neu keinen Freibetrag mehr, was meines Erachtens auch korrekt ist.

Flexibler Altersrücktritt in der 2. Säule

Das BVG enthält nun neu folgende Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt:

- Einführung eines flexiblen Bezuges der Altersleistungen in der 2. Säule zwischen 62 und 70 Jahren;
- Anhebung des frühestmöglichen Rücktrittsalters von 58 auf 62 Jahre mit gewissen Ausnahmen. Die Vorsorgeeinrichtungen können ein Mindestalter von 60 Jahren festlegen, sofern das reglementarische Referenzalter nicht über 65 Jahren liegt.
- Keine Beitragspflicht bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach dem Referenzalter. Die Vorsorgeeinrichtungen können den Versicherten aber die Möglichkeit geben, den Sparprozess fortzusetzen.

Diese Ergänzungen des BVG sind folgerichtig und nach meiner Einschätzung auch recht ausgewogen.

Finanzierung der AHV

Für die Sicherstellung der Finanzierung der AHV sieht das Reformpaket drei Massnahmen vor:

- 0,6 Prozentpunkte MWST für die AHV in zwei Etappen (2018 und 2021),
- Zuweisung des gesamtes Ertrags aus dem MWST-Demografieprozent an die AHV und
- Überwachung des finanziellen Gleichgewichts der AHV durch den Bundesrat.

Wirklich von Interesse ist hier eigentlich nur die Erhöhung der Mehrwertsteuerprozente für die Finanzierung der AHV. Diese Massnahme ist unumgänglich, wenn am Rentenniveau in der AHV festgehalten werden soll. Aber, seien wir uns bewusst: Diese Massnahme setzt ein hohes Mass an Solidarität zwischen den Generationen voraus, was alles andere als selbstverständlich ist; ich erinnere nur ungern an das Abstimmungsergebnis zur Initiative AHV-plus, wo die Grenzen der Generationensolidarität klar erkennbar wurden. Die anderen beiden Punkte würde ich schlicht als Selbstverständlichkeit einstufen. Beim dritten Punkt – dem Überwachungsgebot – wundere ich mich, dass dies überhaupt einen Punkt im Reformpaket bildet.

Publikation

Die nachfolgende Darstellung des Parlamentsbeschlusses basiert auf dem Hintergrunddokument «Altersvorsorge 2020 – Die verabschiedete Reform» des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) vom 17.3.2017. Dieses und weitere sehr lesenswerte Dokumente zu diesem Thema sind auf der Website des BSV abrufbar: **https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformen-revisionen/altersvorsorge2020/vorlage.html)**

Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes auf 6 Prozent in vier Schritten zu je 0,2 Prozentpunkte, pro Jahr

Willkommen in der Diskussion über Rentenklau, Umlagerungseffekte, überhöhte Renten usw. Über diese Thematik wurde in den letzten Jahren viel geschrieben und gesprochen. Die Fakten sind eigentlich bekannt: Die BVG-Einrichtungen sind verpflichtet, langfristig ein finanzielles Gleichgewicht zu gewährleisten. Sie müssen ihre Altersleistungen so ausrichten, dass sie auch finanziert werden können. Entscheidende Faktoren sind dabei die zunehmende Lebenserwartung und abnehmende Erträge auf den Vermögensanlagen. Wenn die BVG-Kassen auch langfristig bestehen sollen, müssen die Leistungsparameter an die Realitäten angepasst werden.

Geschieht dies nicht auf dem Weg der Senkung des Umwandlungssatzes, werden Sanierungsmassnahmen zur Bekämpfung von Unterdeckungen grossflächig die Regel sein.

Massnahmen zum Erhalt des Rentenniveaus

Um das Rentenniveau zu erhalten, sieht der Bundesbeschluss flankierende Massnahmen vor:

- Senkung und Flexibilisierung des Koordinationsabzugs: 40 Prozent des Jahreslohnes, jedoch mindestens die minimale AHV-Rente (2017: 14 100 Franken) und höchstens ¾ der maximalen AHV-Rente (2017: 21 150 Franken).
- Anpassung der Altersgutschriftensätze: 7% für 25- bis 34-Jährige (wie bisher); 11% für 35- bis 44-Jährige (+1 Prozentpunkt); 16% für 45- bis 54-Jährige (+1 Prozentpunkt) und 18% für 55- bis 65-Jährige (wie bisher).
- Zuschüsse für die Übergangsgeneration (45 Jahre oder älter ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes) durch den Sicherheitsfonds BVG.

Die Massnahmen überzeugen nicht ganz. Aus meiner Sicht wäre eigentlich der Verzicht auf den Koordinationsabzug geboten, und der Sparprozessbeginn hätte auf Alter 20 vorverlegt werden sollen.

Die Zuschüsse für die Übergangsgenerationen vermögen die Differenz zwischen einer guten Lösung und dem im Bundesbeschluss Festgelegten (siehe oben) mit Sicherheit nicht zu kompensieren.

Ich denke aber, im Sinne von Minimalanforderungen sind die flankierenden Massnahmen aus meiner Sicht dennoch grundsätzlich zu begrüssen.

Ausgleichsmassnahmen in der AHV

Um die Senkung des Umwandlungssatzes und die Erhöhung des Referenzalters für die Frauen auszugleichen und gewisse Vorsorgelücken zu schliessen, sind folgende drei Massnahmen im Bundesbeschluss enthalten:

- Zuschlag von 70 Franken pro Monat auf alle neu entstehenden Altersrenten der AHV;
- Erhöhung des Plafonds für Ehepaare von 150 Prozent auf 155 Prozent der Maximalrente;
- Erhöhung der AHV-Beiträge um 0,3 Prozentpunkte ab 2021, um diese Verbesserungen zu finanzieren.

Diese Massnahmen waren am heftigsten umstritten, obwohl sie sozialpolitisch nach meiner Einstufung die grösste Tragweite haben, ich würde sie sogar als gesellschaftstragend einstufen. Dies, weil sie unmittelbar und für alle wirksam sind, währendem die BVG-Regelungen «lediglich» Mindeststandards darstellen, auch wenn sie wahrscheinlich fast einem Regelfall entsprechen.

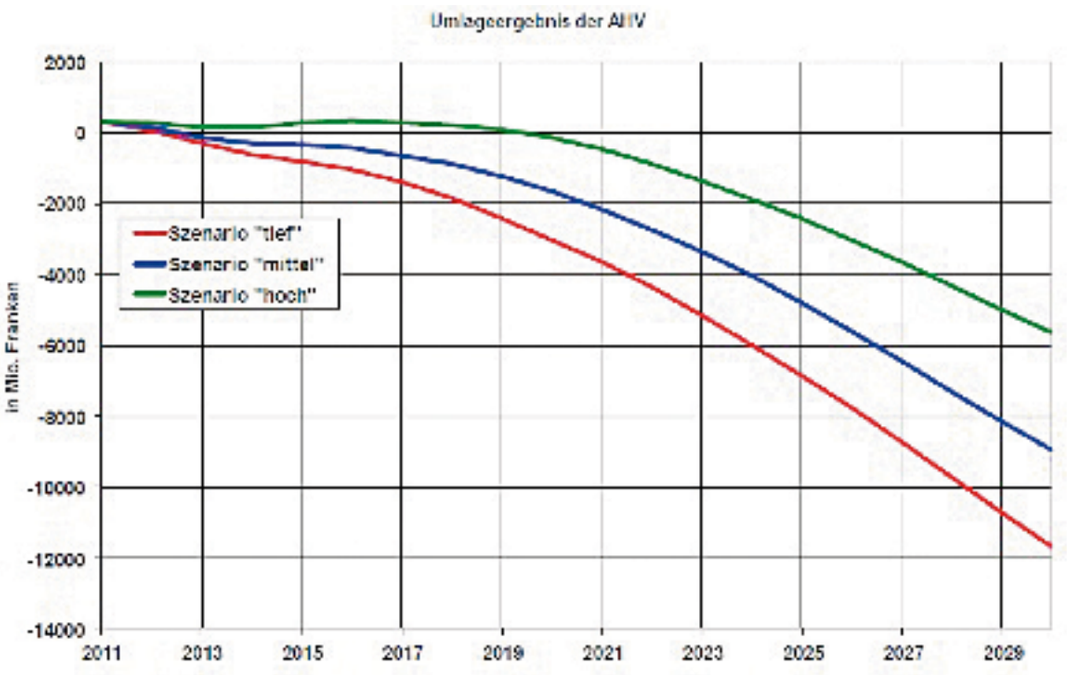
Für mich war die Haltung einzelner staatstragender Parteien dazu im Parlament, die den Begriff «Volk» in der einen oder anderen Form in ihrem Namen tragen, völlig unverständlich.

Verbesserung der Transparenz im Geschäft der beruflichen Vorsorge der Lebensversicherer

Der Bundesbeschluss sieht folgende Massnahmen vor:

- *Einführung einer Rentenumwandlungssatzgarantieprämie:* Damit können die Einbussen kompensiert werden, die ein zu hoher Umwandlungssatz zur Folge hätte.
- *Grundsätze zur Aufteilung der Überschussbeteiligung:* Undurchsichtige Umverteilungen gilt es zu vermeiden. Die Überschüsse

Grafik 1



Umlageergebnis. Einnahmen ohne Kapitalerträge minus Ausgaben, in Millionen Franken, geglättete Werte, justiert auf Abrechnung 2011

dürfen nicht an Dritte gehen, sondern müssen jenen zukommen, mit deren Geld sie erzielt wurden.

- *Bekämpfung von missbräuchlichen Risikoprämien:* Die Risikoprämien der Lebensversicherer dürfen den aufgrund der Schadenstatistik erwarteten Schaden nicht um mehr als 100 Prozent übersteigen.

Aus meiner Sicht sind diese Massnahmen grundsätzlich sehr zu begrüssen. Ihre Wirksamkeit wird sehr stark von den noch zu erlassenden Ausführungsbestimmungen und der Vollzugspraxis abhängen.

Schlussbemerkungen

Und wie lautet nun das Gesamtfazit?: Ich erlaube mir, ein Zitat aus einem früheren Kommentar zu wiederholen: In der Altersvorsorge gibt es kein Freibier. Auf der Basis einer mittleren Unzufriedenheit erachte ich den Bundesbeschluss als einigermassen ausgewogen. Ohne Krötenschlucken geht es nicht.

Ich hoffe und plädiere mit Nachdruck dafür, den Bundesbeschluss nun nicht zu zerfleddern und auf dem Altar von Partialinteressen zu opfern.

Ich hoffe, dass sich die Arbeitnehmerseite und ihre Interessenvertreter bewusst sind, dass unheilige Allianzen diese Vorlage in der Volksabstimmung zum Absturz bringen können, was ein Desaster wäre.

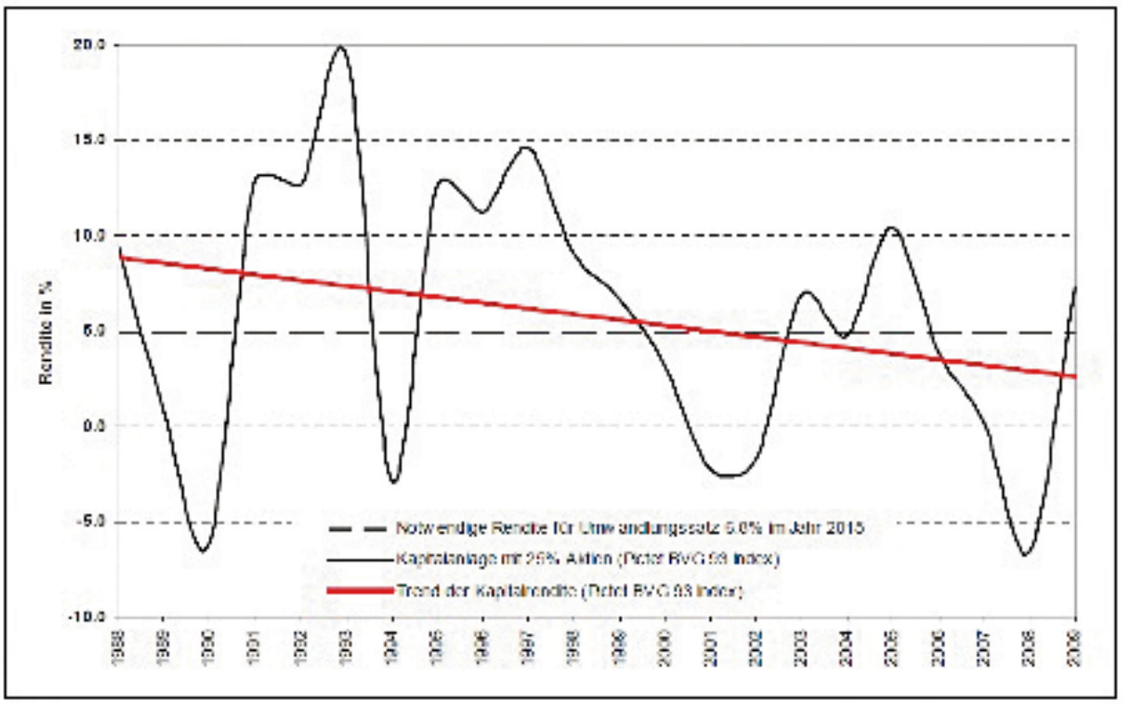
Zur Verdeutlichung sei auf die nachfolgenden zwei Grafiken verwiesen, die bereits vor vier Jahren unter anderem an dieser Stelle publiziert wurden und im Grundsatz immer nicht repräsentativ für das Gesamtbild sind.

Die Grafik 1 auf Seite 3 aus der Medienpublikation des EDI vom 21.11.2012 zeigt, dass unabhängig der Szenarien für die Finanzierung der Leistungen zusätzliche Mittel erforderlich sind.

Die zweite Grafik zeigt den Handlungsdruck im BVG-Bereich: Das Risiko von Unterdeckungen nimmt ohne Korrekturmassnahmen, wie sie im Bundesbeschluss zur Altersvorsorge 2020 enthalten sind, zu (vgl. die nachfolgende Grafik aus der Mediendokumentation des EDI vom 21.11.12).

Andreas Cabalzar
Vizepräsident VBS
und Pensionskassenreferent
Öffentliches Personal Schweiz

Grafik 2



GEMEINSAM FÜR EINEN STARKEN SERVICE PUBLIC

Jahresbericht 2016

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt seine Mitgliederverbände in allen personalrechtlichen Themen, engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Altersvorsorge. Aktuelle Themen im Berichtsjahr waren darüber hinaus die rechtliche Überprüfung von Personalerlassen in Revision, der Kampf gegen die Unternehmenssteuerreform III und ihre finanziellen Auswirkungen auf die öffentliche Hand sowie die Entwicklungen in der beruflichen Vorsorge.



Urs Stauffer
Präsident

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist «konkurrenzlos» im Sinne seiner Zielsetzungen. Seit der Gründung versteht sich der Dachverband nicht als Gewerkschaft, sondern als Gemeinschaft, die im Rahmen ihrer Aktivitäten teilweise ähnliche Ziele wie eine Gewerkschaft verfolgt. Dabei verlieren die angeschlossenen Verbände ihre lokale Verantwortung nicht und können ihre Aktivitäten und Handlungen den Rahmenbedingungen vor Ort anpassen. Besteht eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft, lassen sich anstehende Probleme eher mit konstruktiven Gesprächen als mit harten Taten lösen. Funktioniert diese Sozialpartnerschaft jedoch nicht, braucht es manchmal schärfere Wort, die Unterstützung des Dachverbandes oder eine Kundgebung auf offener Strasse.

Wie schon damals die Gründungsväter haben Vorstand und Geschäftsleitung bei ihrer Arbeit auch heute das Wohl der Mitglieder und damit aller Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst vor Augen. Die Mitgliederverbände und insbesondere die Einzelmitglieder sind die Basis eines Dachverbandes und für die Durchsetzung ihrer Interessen, insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen, der beruflichen Vorsorge und dem Erhalt des Service public engagiert sich Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Und weil es nicht oft genug gesagt werden kann: Ziel unserer Arbeit ist der Erhalt eines starken öffentlichen Dienstes mit guten, motivierenden Arbeitsbedingungen und einer zukunftsorientierten, stabilen Altersvorsorge.

Interviewserie «Menschen im Service public»

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes in den Mittelpunkt – bei der täglichen Verbandsarbeit, wie auch bei den Publikationen in der ZV Info. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden deshalb noch immer regelmässig Interviews im Rahmen der Serie «Menschen im Service public» geführt und Menschen sowie ihre Berufe im öffentlichen Dienst in der «ZV Info» vorgestellt.

Die Interviews werden von Sekretär Michael Merker und der Redaktorin Sandra Wittich geführt; für die Fotos zeichnet Co-Vizepräsident Hans Erdin verantwortlich. Damit die Interviews von einem grösseren Publikum wahrgenommen werden, beschloss die Verbandsleitung bereits im vergangenen Jahr, sämtliche Interviews in einem Buch zu publizieren. Das Werk wird an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen vorgestellt und kann beim Sekretariat bestellt werden. Die Verbandsleitung ist überzeugt, mit dieser Publikation die Vielfältigkeit des öffentlichen Dienstes sichtbar zu machen und in einer Zeit mit schnellen Entwicklungen – auch zu Lasten des Service public – einen wichtigen Beitrag zu leisten, um auf die Bedeutung eines guten öffentlichen Dienstes hinzuweisen.

Volksabstimmungen

Unternehmenssteuerreform III

Bereits im Juni 2016 war für den Vorstand klar, dass im Falle einer Annahme der Unternehmenssteuerreform III (USR III) Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein Referendum unterstützen wird, da die USR III erhebliche Auswirkungen auf die Finanzen der öffentlichen Verwaltung hat. Die Umsetzung der USR III wäre eine ernstzunehmende Gefahr für den Service public gewesen.

Insbesondere ZV-Präsident Urs Stauffer engagiert sich in diesem Bereich stark, nahm an öffentlichen Diskussionen teil, publizierte Fachartikel, legte in Vorträgen Fakten dar und beantwortete zahlreiche Fragen.

Milchkuh-Initiative und Initiative «Pro Service public»

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat bei der Milchkuh-Initiative nicht am Abstimmungskampf teilgenommen, in der ZV Info aber eine begründete Empfehlung zur Ablehnung abgegeben. Die Initiative wollte die gesamten Einnahmen aus der Mineralölsteuer für die Strassenfinanzierung verwenden, womit die Hälfte dieser Einnahmen nicht mehr für die Bildung, Forschung, Gesundheit und Landwirtschaft zur Verfügung gestanden hätte. Gute Strassen dürfen aber nicht auf Kosten des Service public finanziert werden. Die Initiative wurde an der Volksabstimmung abgelehnt.



Personalverbände als wichtige Sozialpartner, welche die Anliegen aller Mitarbeitenden gegenüber der Arbeitgeberseite vertreten

Hinsichtlich der Volksinitiative «Pro Service public» anerkannte die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Grundgedanken der Initiative zwar, empfahl aber gleichwohl die Ablehnung. Die staatsnahen Betriebe wie etwa die Post, die Swisscom und die SBB hätten bei Annahme der Initiative keinen Gewinn mehr erwirtschaften und andere Bereiche nicht mehr quersubventionieren dürfen. Folgen wären eine Benachteiligung der Randregionen, ein Verlust der Innovationsfähigkeit und damit eine Schwächung des Service public gewesen. Die effektiven Auswirkungen einer Annahme der Initiative und eine Änderung des heute gut funktionierenden Systems mit einem qualitativ guten Service public waren nur schwer abschätzbar. Die Volksinitiative wurde ebenfalls abgelehnt.

Bedeutung von Personalverbänden

Das Sekretariat erhielt leider auch im vergangenen Jahr Austritte oder Meldungen über Auflösungen von Verbänden. Will sich ein Verband auflösen, sollte zuvor bedacht werden, dass bereits die Existenz eines Personalverbandes gegenüber dem Arbeitgeber bei geplanten Personalmassnahmen präventiv wirkt. Auch wenn ein Personalverband nicht mehr aktiv ist, muss deshalb eine formelle Auflösung vermieden werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird sich diesem Thema im Jahr 2017 intensiv annehmen.

Die Mitgliedschaft im Dachverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verleiht den Mitgliederverbänden zusätzliche Kraft, etwa bei Revisionen von Erlassen, welche das Personal betreffen. Der Personalverband hat die Möglichkeit, sich bei Bedarf beim Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) fachliches und rechtliches Know-how abzuholen, Revisionsentwürfe kontrollieren zu lassen und entsprechend Stellung nehmen zu können. Ist sich die Arbeitgeberseite bewusst, dass der Personalverband einer Dachorganisation angeschlossen ist und bei Bedarf Unterstützung erhält, führt dies oft dazu, dass die Personalverbände vor Personalentscheiden angehört werden und ihre Mitwirkungsrechte besser gewahrt werden. Und auch hier gilt: Je mehr öffentliche Angestellte beim Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) organisiert sind, desto mehr Kraft wird auch dieser Wirkung verliehen.

Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge ist Dauerthema. Die Vorlage Altersvorsorge 2020 beschäftigt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seit rund zwei Jahren; nach den Beratungen im Parlament im Frühjahr 2017 wird sich zeigen, wie dieses Thema weiterzuverfolgen ist.

In der Geschäftsleitung vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) hauptverantwortlich ist Vizepräsident Gion Cotti. Er verfolgt die Entwicklungen in den Verhandlungen um die Altersvorsorge 2020 seit Beginn aktiv und leitet überdies die Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit der Ebenrainkonferenz, welche sich intensiv mit der Altersvorsorge 2020 auseinandersetzt. Die Arbeitsgruppe ermöglicht unter anderem den verbandsübergreifenden Austausch in diesem, nicht nur für die Mitglieder aller Verbände und Gewerkschaften, sehr wichtigen Geschäft, welches langfristig auf die finanzielle Situation im Alter Auswirkungen hat.

Im Berichtsjahr fand zu diesem Thema die Volksabstimmung über die **Initiative AHVplus** statt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war Mitinitiant der Volksinitiative und unterstützte den Abstimmungskampf; insbesondere GL-Mitglied Gion Cotti engagierte sich unter anderem in der «ZV Info» dafür, welche Gründe für eine Annahme der AHVplus sprechen und worin die Vorteile einer starken AHV liegen.

Bekanntermassen wurde die Initiative AHVplus an der Abstimmung im September 2016 abgelehnt. Für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist das Ergebnis nicht befriedigend. Es muss weiter dafür gekämpft werden, dass die 1. Säule stabil bleibt und keine Rentenverschlechterungen eintreten.

Um die Mitglieder vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) auf dem Laufenden zu halten, publiziert Pensionskassenreferent Andreas Cabalzar in der «ZV Info» regelmässig Artikel zu aktuellen Themen. Im Berichtsjahr befasste er sich mit den AHV-Renten, der Volksinitiative «AHV-Plus» und der Frage, ob die Generationenwerke AHV und 2. Säule als Ganzes in Gefahr sind.

Frauenfragen

Trotz noch bestehender Lohnungleichheit ist das Lohngefälle im Berichtsjahr leicht gesunken. Der steigende Bildungsstand der Frauen und

die damit verbundenen höheren Löhne sind ein wichtiger Grund. Dies ist zudem ein wichtiger Anreiz, auch während der Familienphase, zumindest teilweise, im Erwerbsleben zu bleiben.

Trotzdem liessen sich vom im Berichtsjahr noch bestehenden Lohnunterschied von 15,1% rund 8% nicht mit objektiven Kriterien erklären und waren deshalb tatsächliche Diskriminierungen. Der restliche Lohnunterschied ist auf unterschiedliche Merkmale wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildung oder Verantwortung am Arbeitsplatz zurückzuführen. Weitere wichtige Gründe, die nicht im Arbeitsmarkt liegen, sind gesellschaftliche Werte und der Wunsch der Mütter, mit ihren Kindern genügend Zeit zu verbringen und deshalb ihr Arbeitspensum entsprechend nach unten anzupassen – mit Folgen auch für den Lohn in Teilpensen.

Vaterschaftsurlaub

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss der Fokus gleichermassen auf Mütter und Väter gerichtet werden, denn beide leiden unter der Unvereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt deshalb die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», welche einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub vorsieht. Dieser soll nach dem Willen der Initianten innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes flexibel bezogen werden können. Väter haben so die Möglichkeit, vorübergehend in einem tieferen Pensum zu arbeiten und die Mutter zu Hause zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Auf Initiative vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) hatten sich 1995 befreundete Verbände zum ersten Mal zur **Ebenrain-Konferenz** getroffen. Heute – über zwanzig Jahre später – ist die Ebenrain-Konferenz eine Institution; sie ermöglicht denselben unkomplizierten Austausch zwischen den Verbänden, die Koordination wichtiger Strategien und die Bindung der Interessenvertretung. Die Stärke dieses Zusammenschlusses liegt darin, dass die Verbände einerseits gegenseitig vom vorhandenen Knowhow in anderen Verbänden profitieren können und andererseits alle Verbände zusammen die Interessen von über 700 000 Mitgliedern vertreten. Die Ebenrain-Konferenz hat somit eine Grösse, welche von der Politik nicht ignoriert werden kann.

Neben den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen aller Verbände werden die einzelnen Themen in den jeweiligen Arbeitsgruppen von den Fachpersonen der Verbände bearbeitet. Vertreten wird Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Gion Cotti.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist zudem aktiv in der **parlamentarischen Gruppe für Arbeit,** welcher 70 National- und Ständeräte angehören. Zweimal jährlich finden während der Session Veranstaltungen mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen statt, die auch Gelegenheit bieten, mit den Parlamentariern direkt in Kontakt zu treten und die Anliegen des öffentlichen Personals persönlich vorzubringen.

Ein weiteres Mittel, um sich verbandsübergreifend zu engagieren, ist der per Herbst 2015 vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) eingenommene **Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB).** Urs Stauffer, Gion Cotti und Hans Erdin haben die Möglichkeit, sich aktiv an den Diskussionen des SGB zu beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) durch einen Beitritt aufgeben zu müssen. Der Beobachterstatus ist bis Ende 2017 befristet; danach werden beide Verbände Bilanz ziehen und die weitere Zusammenarbeit besprechen.

Rechtsberatung

Eine weitere, wichtige und praxisrelevante Dienstleistung vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) ist die personalrechtliche Beratung der Mitgliederverbände. Diese haben die Möglichkeit, sich mit Fragen, welche alle Mitglieder des Verbandes betreffen, an das Sekretariat zu wenden. In den meisten Fällen handelt es sich bei solchen Anfragen um Personalerlasse, die revidiert werden sollen. Dr. Michael Merker oder Dr. Philip Conradin-Triaca prüfen diese Entwürfe und verfassen zu Handen des Verbandes oder der jeweiligen Stadt oder Gemeinde eine Stellungnahme, welche kritische Punkte aufzeigt und Empfehlungen für Um- oder Neuformulierungen abgibt. Auch Einzelmitglieder haben die Möglichkeit, ihre rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis prüfen zu lassen. Sie haben Anspruch auf eine erste kurze Beurteilung und eine Einschätzung ihrer rechtlichen Lage.

Folgende Fälle und Anfragen gingen im Berichtsjahr bei der Rechtsberatung vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) ein:

- Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen
- Ungerechtfertigte Kündigung
- Regelung Krankheits- oder Unfalltage während Ferien
- Ferienkürzung
- Anforderung an Pausenräume
- Finanzielle Abfederung von Rentenreduktionen
- Auslegung von Verbandsstatuten
- Personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Auslagerung eines städtischen Betriebs

Um mögliches Konfliktpotential im Bereich des öffentlichen Personalrechts bereits im Vorfeld erkennen zu können, werden in der «ZV Info» regelmässig Beiträge zu rechtlichen Fragestellungen und Anfragen aus der Praxis publiziert sowie aktuelle Entscheide kommentiert. Die entsprechenden Artikel sind auch auf der Website unter der Rubrik «Recht» zu finden. Im Berichtsjahr wurden die folgenden Themen behandelt:

nest
easy government
Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden


Eckhauer+Schoch

nest setzt neue Massstäbe – für Einwohnerdienste, Steuerverwaltungen und den Bereich Gebühren/Werke. Mehr als 370 Städte und Gemeinden vertrauen auf **nest**.

Die Software
- ermöglicht den elektronischen Austausch mit Bund, Kanton, Gemeinden
- hilft, Geschäftsfälle via Portal zu erledigen (etwa E-Umzug)
- macht Papier im Meldewesen überflüssig
- integriert Systeme anderer Hersteller
- enthält ein komfortables Dokumentenmanagement inkl. Vertragsmanagement

Eine Software von **innosolv** und **KMS**
www.nest.ch

- Vorholen von Arbeitszeit
- Nebenbeschäftigung des Personals
- Lohnanspruch bei Dissens

Zur Rechtsberatung gehört auch die Beratung im Bereich Pensionskassen. Mitgliederverbände, die sich mit pensionskassenrechtlichen Fragestellungen konfrontiert sehen, können sich über das Sekretariat an Rechtsanwalt Philip Conradin-Triaca wenden. Im Berichtsjahr wurde diese Dienstleistung von einem Verband in Anspruch genommen.

«ZV Info»

Um die Mitglieder über personal- und arbeitsplatzrelevante Themen, Dienstleitungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren und vor allem, um einen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Verbänden zu ermöglichen, steht die «ZV Info» zur Verfügung. Die Mitgliederzeitschrift wird zehnmal jährlich an alle Mitglieder versendet und steht auf der Website zum Download bereit.

Die Mitgliederverbände haben die Möglichkeit, die «ZV Info» für die Publikation verbandsinterner Informationen und Erfahrungsberichte zu nutzen. Die Redaktionsschlüsse sind in der «ZV Info» und auf der Website publiziert; Artikel können dem Sekretariat gemailt werden.

Versicherungen

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit den folgenden Versicherungen und Krankenkassen Kollektivverträge abgeschlossen:

- Zurich (Motorfahrzeug-, Motorrad-, Hausrat-, Privathaftpflicht und Gebäudeversicherung)
- AXA-ARAG (Rechtsschutzversicherung)
- KPT (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- ÖKK (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- Sympany (Zusatzversicherungen Krankenkasse)

Das Ressort «Versicherungsgruppe» wird präsidiert von Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, der Vorstand ist durch Peter Meier vertreten. Die Versicherungsgruppe trifft sich regelmässig mit den Vertretern der Versicherungspartner mit dem Ziel, die Versicherungsprodukte für unsere Mitglieder zu optimieren.

Rechtsschutzversicherung

Leistungsabbau und Sparübungen führten auch 2016 wieder dazu, dass sich einzelne Mitglieder trotz guter Leistungen und Qualifikationen plötzlich mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten oder einer Kündigung konfrontiert sahen. Das Berichtsjahr hat bewiesen, dass tatsächlich jeder betroffen sein kann – unabhängig von Leistung, Dienstjahren oder Ausbildung.

Diese Mitglieder benötigen rechtlichen Beistand, um die Situation lösen zu können. Der Verbandsführung ist es deshalb ein Anliegen, dass sich die Verbandsmitglieder möglichst einfach und kostengünstig gegen die finanziellen Folgen arbeitsrechtlicher Streitigkeiten absichern können. Sie hat deshalb mit der AXA-ARAG eine kollektive Rechtsschutzversicherung abgeschlossen, welche es den Mitgliederverbänden ermöglicht, ihren Aktivmitgliedern für wenig Geld in diesem Bereich Schutz zu bieten.

- Die *Vollkosten-Rechtsschutzversicherung* deckt sowohl die vorprozessualen Beratungskosten als auch die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Sie kostet Fr. 15.40 pro Mitglied und empfiehlt sich insbesondere, wenn ein Verband nicht über eine eigene Rechtsberatung verfügt.

- Die *Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung* deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Sie kostet pro Mitglied und Jahr Fr. 7.60. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet.

Je mehr Mitglieder vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) versichert sind, desto tiefer die Prämie. Mitglieder von Verbänden, die sich dieser Versicherung angeschlossen haben, profitieren überdies von vergünstigten Prämien bei privaten Rechtsschutzversicherungen.

Dass die Situation im öffentlichen Dienst angespannt ist, beweist auch der Umstand, dass sich im Berichtsjahr neue Verbände der Kollektivversicherung angeschlossen haben. Die Entwicklung der finanziellen Verhältnisse der öffentlichen Hand ist ungewiss; dass sie aber meist Auswirkungen auf das öffentliche Personal hat, ist leider sicher. Es ist deshalb vorausschauend, die Verbandsmitglieder für mögliche schlechte Zeiten abzusichern.

Löhne

Lohnvergleich

Ehrenmitglied Ruedi Brosi erstellte vor 14 Jahren zum ersten Mal den Lohnvergleich und führte ihn während 11 Jahren weiter. Es handelt sich um eine Zusammenstellung der Löhne unterschiedlichster Funktionen im öffentlichen Dienst; die Zahlen dienen als Basisinformation – für den effektiven Lohn sind auch persönliche Qualifikationen wie Aus- oder Weiterbildungen, Erfahrung oder die Anzahl Dienstjahre massgebend. Die Zahlen sind als Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohngespräche und die alljährlichen Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern ausserordentlich nützlich. Der gesamte Lohnvergleich ist auf der Website vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) einsehbar.

Ruedi Brosi übergab «seinen Lohnvergleich» zur Weiterführung an Martin Arn, der die Aufgabe nach zwei Jahren aus gesundheitlichen Gründen leider weitergeben musste. Im Berichtsjahr wurde der Lohnvergleich erstmals von Dr. Robert Brawer erstellt. Die Tabellen sind nach wie vor auf der Website vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV), www.oeffentliches personal.ch, abrufbar.

Lohnverhandlungen

Lohnverhandlungen (sofern welche stattfinden) oder die Formulierung von Forderungen zu Lohnentwicklungen sind nicht einfach. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt deshalb Publikationen zur Verfügung, die den Mitgliederverbänden helfen sollen, sich von der Situation in anderen Verbänden ein Bild zu machen. Neben dem Lohnvergleich ist dies auch die Übersicht der Ergebnisse der vergangenen Lohnrunde, welche regelmässig in der Januar/Februar-Ausgabe der «ZV Info» erscheint.

Regelmässig publiziert die Verbandsführung im August zudem eine Empfehlung für die Lohnverhandlungen. Es handelt sich dabei um eine Richtgrösse, da die Ausgangslage je nach Situation vor Ort sehr unterschiedlich ist. Ziel der Lohnverhandlungen oder -forderungen sollte jedoch überall sein, dass die Kaufkraft der Löhne im kommenden Jahr erhalten bleibt.

Die Empfehlung wird jeweils mit einem Argumentarium ergänzt, welches eine Auswahl darstellt und für jeden Verband etwas Passendes enthalten sollte.

CONTACT
groups.ch
für den
PERSONALAUSFLUG
UNTERKUNFT
leicht gefunden mit
www.groups.ch
Spitzackerstr. 19 CH-4410 Liestal 061 926 60 00 www.groups.ch



Das Jahr 2016 führte zu einer Neuverteilung der Ressorts und einer teilweisen Erneuerung des Vorstands. Im Bild: Dr. Ruedi Bürgi, Peter Meier, Thomas Jaquet, Julien Steinder, Urs Graf sowie die neuen Ehrenmitglieder Walter Schopferer und Toni Isenschmid

Interna

Neuverteilung der Ressorts

Auf Anregung des Vorstandes hat sich die Geschäftsleitung damit auseinandergesetzt, wie die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vorstand verbessert und die Vorstandsmitglieder aktiver in die Verbandsarbeit eingebunden werden können. Die Geschäftsleitung hat zu diesem Zweck unter anderem die bestehenden verbandsinternen Ressorts überprüft und neue Tätigkeitsfelder für interessierte Vorstandsmitglieder zusammengestellt. Dazu gehören die Führung und/oder die Neugründung von Regionalgruppen, die Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz sowie die Möglichkeit, Publikationen für die Mitgliederzeitschrift «ZV Info» zu verfassen.

An der Klausurtagung im August 2016 wurden die Aufgaben und Ziele vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) sowie Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vorstand besprochen. Anlässlich dieser Sitzung wurden auch die Aufgaben der einzelnen Ressorts diskutiert sowie die Zuständigkeiten besprochen bzw. teilweise neu verteilt.

- *Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit der Ebenrainkonferenz:* Gion Cotti, Patricia Stöckli
- *Arbeitsgruppe Bildung der Ebenrainkonferenz:* Fabian Schambron, Bruno Siegenthaler
- *Beobachterstatus SGB:* Urs Stauffer, Gion Cotti, Hans Erdin
- *Ressort Aussenwirkung:* Hans Erdin, Julien Steiner
- *Versicherungsgruppe:* Urs Graf, Peter Meier, Thomas Jaquet
- *Frauengruppe:* Patricia Stöckli
- *Personalgruppe:* Corinne Saner, Urs Bertsch
- *Regionalgruppen:* Kurt Gasser (Bern), Urs Bertsch (Südostschweiz), Hans Erdin (Zürichsee)
- *«ZV Info»:* alle

Neue Website

Der aktuelle Internetauftritt vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV) ist rund 10 Jahre alt und entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen – weder in gestalterischer noch in technischer Hinsicht. So fehlt insbesondere eine mobile Version der Website, um auch unterwegs mit Smartphone oder Tablet die Seite bequem verwenden zu können.

Die Verbandsführung hat deshalb beschlossen im Jahr 2017 Offerten für eine Neugestaltung einzuholen und den dafür notwendigen finanziellen Beitrag für das Jahr 2018 zu budgetieren.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung in Olten

Im Berichtsjahr wurde die Delegiertenversammlung in Olten durchgeführt; Dr. Corinne Saner, Präsidentin des organisierenden Personalverbandes der Stadt Olten und Geschäftsleitungsmitglied vom Öffentlichen Personal Schweiz (ZV), durfte 45 Delegierte und zahlreiche Gäste in Olten begrüssen.

Durch die statutarischen Geschäfte führte Präsident Urs Stauffer gewohnt zügig und machte in seinem mündlichen Jahresbericht insbesondere darauf aufmerksam, dass Sparkurse und damit verbundene fehlende Entwicklungen bei den Anstellungsbedingungen den Erhalt eines guten Service public erschweren.

Das Berichtsjahr war auch ein Wahljahr. Präsident Urs Stauffer musste zwei für den Verband sehr wichtige Personen verabschieden: Den Kassier Toni Isenschmid und «Mr. Vorstand» Walter Schopferer. Beide hatten sich während über 20 Jahren für den Verband engagiert, was ihnen mit der Ehrenmitgliedschaft verdankt wurde. Ebenfalls verabschiedet wurden Theres Demont aus der Geschäftsleitung und Bernadette Reich aus dem Vorstand.

Neu gewählt wurden an ihre Stelle Brigitte Wilkinson als Kassierin sowie Kurt Gasser (Personalvereinigung der Gemeinde Köniz) und Fabian Schambron (Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein). Der Präsident sowie alle weiteren Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wurden einstimmig wiedergewählt.

Als Tagungsreferentin war Nationalrätin Bea Heim eingeladen. Sie thematisierte kurzweilig die Herausforderungen der Revision der Altersvorsorge und betonte die Bedeutung der AHV und weshalb dieses bewährte System nachhaltig geschützt bzw. gestärkt werden muss.

Fachtagung Brunnen

Zum ersten Mal widmete sich die Fachtagung Brunnen nicht einem Hauptthema, sondern lud Referenten zu unterschiedlichen aktuellen Themen ein. Die Idee hinter diesem – für Öffent-



Die Unterstützung der Mitgliederverbände steht im Zentrum der Verbandstätigkeit

liches Personal Schweiz (ZV) neuen Konzept – war, den Teilnehmenden einen vielseitigen Einblick in fachliche Themen zu bieten und nicht auf einen Schwerpunkt zu fokussieren.

Die Referenten waren allesamt Praktiker und sprachen über neue wissenschaftliche Erkenntnisse zur Früherkennung von Burnout, die neuste bundesgerichtliche Rechtsprechung, die nächsten Schritte hinsichtlich einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, zum Phänomen Boreout, zu Vereinbarkeitsanliegen aus Männersicht sowie darüber, wie erfolgreich neue Vereinsmitglieder gewonnen werden können und wie eine gute Mitgliederbindung aussieht. Letzteres setzt voraus, dass sich Verbände für die Belange ihrer Mitglieder engagieren, Präsenz markieren und über ihre Aktionen und ihr Engagement auch berichten.

Neben den fachlich hervorragenden Referaten bot die Fachtagung den Teilnehmenden viel Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen und gegenseitig an Erfahrungen teilhaben zu lassen.

Adressverwaltungssystem Webling

Das per Januar 2015 eingeführte Adressverwaltungssystem wird mittlerweile von allen Verbänden benutzt. Die rückläufige Zahl der unzustellbaren Mitgliederzeitschriften zeigt, dass das neue System tatsächlich dazu beigetragen hat, die Mitgliederdaten aktueller zu halten.

Die Rückmeldungen und Anfragen im Sekretariat zeigen ausserdem, dass ein Grossteil der Mitgliederverbände Webling für die eigene Mitgliederadministration (und Buchhaltung) benützt. Die kostenlose Zurverfügungstellung des Systems für die Mitgliederverbände als Dienstleistung war für die Einführung von Webling ebenfalls ein wichtiges Argument, und es ist erfreulich, dass die Rückmeldungen so positiv sind.

Verbandsführung

Das Berichtsjahr war geprägt von personellen Veränderungen. In der Geschäftsleitung trat nach über 20-jähriger Tätigkeit Toni Isenschmid als Kassier zurück. Um seine Nachfolgerin, Brigitte Wilkinson, in die Arbeit der Kassierin einzuführen, wurde sie bereits ab Januar 2016 zu den Sitzungen der Geschäftsleitung eingeladen. Die Übergabe des Kassieramtes hat hervorragend geklappt, Brigitte Wilkinson hat sich gut in der Geschäftsleitung eingelebt und Toni Isenschmid steht ihr verdankenswerterweise nach wie vor mit Rat und Tat zur Seite.

Ebenfalls zurückgetreten sind Theres Demont aus der Geschäftsleitung sowie aus dem Vorstand Walter Schopferer und Bernadette Reich. Für die ebenfalls zurückgetretene Theres Demont fand keine Ersatzwahl statt, in den Vorstand wurden aufgrund der Rücktritte von Walter Schopferer und Bernadette Reich Kurt Gasser und Fabian Schambron neu gewählt.

Im Verbandsjahr fanden sechs Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Vorstands statt. Neben den üblichen Geschäften wie der Abnahme der Rechnung und des Budgets, der Planung der Delegiertenversammlung und der Fachtagung Brunnen sowie der Definition der Empfehlung für die Lohnverhandlung 2017 wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Unternehmenssteuerreform III
- Unterstützung kleinerer Verbände
- Volksinitiative AHVplus
- Vernehmlassungsverfahren Gleichstellungsgesetz
- Kommunikationskonzept
- Lohnvergleich (Organisation)
- Versicherungsvertrag mit Sympany
- Buchprojekt Interviews
- Neugestaltung Website

Die Vorstandssitzung im August war als Klausurnachmittag konzipiert und hat eine bessere Einbindung des Vorstandes in die Verbandstätigkeit sowie eine Neuverteilung der Ressorts zum Inhalt.

(Zukünftige) Herausforderungen

Im Jahr 2017 wird die Verbandsleitung das angekündigte Buchprojekt mit den Interviews aus der Serie «Menschen im Service Public» umsetzen sowie die Neugestaltung der Website vorbereiten.

Auf politischer Ebene engagiert sich insbesondere Urs Stauffer zu Beginn des Jahres am Wahlkampf zur Unternehmenssteuerreform III und im Frühling 2017 wird das Thema Altersvorsorge 2020 wieder aktuell. Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist es, sich auf allen Ebenen einerseits für gute Arbeitsbedingungen aller Mitglieder einzusetzen und andererseits die Rahmenbedingungen für den Erhalt eines starken Service Public zu erhalten.

Im Jahr 2017 wird sich die Verbandsführung vermehrt mit der Frage beschäftigen müssen, wie man Mitgliederverbände unterstützen kann, wenn sie Probleme haben, neue Mitglieder für den Vorstand oder eine/n Nachfolger/in für das Präsidialamt zu finden. Weiterer Arbeitsschwerpunkt wird sein, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) so weiterzuentwickeln und die Position so zu stärken, dass die Interessen der Mitglieder wirkungsvoll auf allen Ebenen vertreten werden können und dem Gedanken, der gegenseitigen Unterstützung unter den Mitgliederverbänden – sei es durch einen fachlichen Erfahrungsaustausch oder durch Solidarität – nachgelebt werden kann.

Urs Stauffer, Präsident

Menschen im Service public

*100 Jahre Engagement

KREATIVE ARBEIT MIT KINDERN

Interview mit Nadine Widmer, Lehrperson Kindergarten in Villnachern

Frau Widmer, was tun Sie?

Ich arbeite als Lehrperson Kindergarten in einer kleinen Aargauer Gemeinde.

Wie sieht Ihr Tagesablauf als Lehrperson Kindergarten aus?

Mein Tag beginnt circa 30 bis 60 Minuten bevor die Kinder im Kindergarten eintreffen. So habe ich genügend Zeit, um alles vorzubereiten. Zum Beispiel arrangiere ich jeden Morgen den Kreis aus Stühlen neu, wo wir dann zusammensitzen, singen, uns bewegen, diskutieren, neue Dinge lernen oder Znüni essen. Indem ich jeden Morgen die Sitzordnung neu erstelle, kann ich bewusst steuern, wer neben wem sitzt und so Konflikte diskret vermeiden.

Um 8.00 Uhr kommen die ersten Kinder, die ich in der Garderobe empfange. Manchmal begleiten die Eltern ihre Kinder noch und möchten sich mit mir austauschen oder Anliegen besprechen. Besonders zu Beginn des Schuljahres brauchen die Kinder noch meine Unterstützung im Ablösungsprozess von den Eltern oder beim Umziehen. Während ich in der Garderobe beschäftigt bin, finden die anderen Kinder innerhalb des Kreises Spielsachen oder Bücher, um sich zu beschäftigen.



Der Tag beginnt meistens gemeinsam im Kreis mit einem Begrüssungslied oder einem Vers. Danach schauen wir die Bilder des Tagesprogramms an und starten mit der Kreissequenz. Diese bezieht sich meistens auf das aktuelle Thema, bei dem wir jeweils neues Sachwissen dazugewinnen oder uns mit dem Thema aktiv auseinandersetzen (z. B. anhand eines Spiels). Jetzt ist bei uns gerade die bunte Fasnacht als Thema aktuell. Dazu haben wir all die verschiedenen Musikinstrumente, Farben, Formen, Muster und Zahlen kennengelernt und bearbeitet.

Und freies Spielen?

Das freie Spielen folgt nach der Kreissequenz. Hierbei können die Kinder frei wählen, wo und mit wem sie spielen möchten. Um grössere Unruhen zu vermeiden, habe ich aber bereits vorgängig festgelegt, in welchem Bereich wie viele Kinder maximal spielen dürfen.

Ungefähr nach der Hälfte des Morgens essen wir im Kreis oder im Garten gemeinsam das Znüni und spielen danach in der Regel im Freien.

Und nachmittags?

Die Nachmittage sind etwas anders aufgebaut. Da ich nur die Halbgruppe habe, nutze ich die Zeit gezielt, um an etwas zu arbeiten. Meistens steht dabei eine kreative Arbeit im Vordergrund, wobei wir unterschiedliche Techniken zum Malen, Basteln und Gestalten umsetzen. Zum Thema Fasnacht waren das gerade eine Rassel, eine Maske, ein Fensterbild und ein Ballonmännchen.

Der Mittwochmorgen ist ebenfalls etwas speziell, weil dann nur die Kinder vom grossen Kindergarten anwesend sind. Ich nutze ihn als «Schulvorbereitungsmorgen», wobei ich die Ziele des Lehrplans noch vertiefter umsetzen kann. Ich bereite die Kinder auf unterschiedlichen Ebenen auf die Schule vor und gestalte das Pro-gramm entsprechend. Dies umfasst nebst den Sachkompetenzen auch stark die Selbst- und Sozialkompetenzen. So lege ich beispielsweise grossen Wert darauf, dass sie lernen, geduldig zu warten oder den Finger aufzustrecken, wenn sie eine Frage haben.

Gibt es für die Vorschulstufe auch bereits einen Lehrplan?

Ja. Neu ist seit 2012 der Besuch des Kindergartens für zwei Jahre obligatorisch. In dieser Zeitspanne setzen wir die Bereiche des Lehrplans ganzheitlich um. Ich denke, dass die Anforderungen für den Übertritt in die erste Klasse zugenommen haben, und mein Ziel ist es, die Kinder dazu trotzdem spielerisch gut vorzubereiten. Einige vorgeschriebene Elemente kann ich im Plenum, also mit den Kindern gemeinsam (z. B. während der Kreissequenz) erarbeiten, andere muss ich individuell umsetzen. Ich bin jedoch relativ frei in der Umsetzung des Lehrplans, muss meine Planung aber so gestalten, dass ich am Ende der beiden Kindergartenjahre alles abgedeckt habe.

Werden die Leistungen der Kinder bewertet?

Ja, im Kanton Aargau gibt es nun einen einheitlichen Einschätzungsbogen. Dieses Dokument nutze ich für die Standortbestimmung von jedem Kind und tausche mich einmal jährlich am Elterngespräch darüber aus. Der Bogen wird von den Eltern unterschrieben und in der Zeugnismappe abgelegt. Die Kinder werden in den Bereichen Sachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz beurteilt.

Ihre Bewertung ist dann relevant für den Übertritt in die Primarschule?

Ja, genau. Meine Einschätzung auf dem Bogen dient als Entscheidungsgrundlage und Begründung, falls ein Kind womöglich ein drittes Kindergartenjahr machen oder in eine Eingliederungsklasse (EK) statt in die erste Klasse übertreten soll. Die differenzierten Beobachtungen und eine handfeste Dokumentation während des Schuljahrs sind deshalb zentral.

Für die Eltern ist es allerdings genauso spannend, Einblick in den Schatzordner zu erhalten, in dem ich von jedem Kind Arbeitsblätter, Zeichnungen und andere kreative Darstellungen aufbewahre. Dadurch können sich die Eltern besser vorstellen, was ihr Kind im Kindergarten macht und wo und wie es gefördert wird. Manche erkennen an konkreten Arbeiten teilweise bereits selbst die Fortschritte und Entwicklungen ihres Kindes.

Was müssen die Kinder für den Schuleintritt bereits können?

Dazu orientiere ich mich wie bereits erwähnt am Lehrplan. Die klassischen Kriterien sind beispielsweise, dass die Kinder die Farben, Formen und Zahlen erkennen und benennen können usw. Jedes Kind bringt jedoch andere Voraussetzungen mit, deshalb achte ich schlussendlich auf das «Gesamtpaket» und mache es nicht nur von dem oben genannten Sach- und Fachwissen abhängig. Die emotionale Entwick-





lung und sicherlich auch die Selbständigkeit sind für mich genauso wichtige Kriterien.

Sind die Elterngespräche schwierig?

Mehrheitlich verlaufen die Gespräche angenehm. Ich geniesse den Austausch mit den Eltern und finde es auch wichtig für eine gute Zusammenarbeit. Wenn ich ein Kind positiv beurteilen kann, ist das meistens überhaupt kein Problem. Wenn meine Einschätzung jedoch eher mittelmässig ist, möchten die Eltern natürlich wissen, weshalb die Beurteilung so ausfällt. Um ein gutes Gespräch führen zu können, braucht es eine gute Vorbereitung und eine klare Haltung, um auch ehrlich aufzeigen zu können, wo ein Kind noch Entwicklungspotenzial hat.

Unterscheidet sich Ihre Wahrnehmung sehr von derjenigen der Eltern?

Das kommt schon vor, liegt aber wohl auch daran, dass die Beobachtungen in einem anderen Umfeld stattfinden. Hier sind die Kinder in einer Gruppe, müssen sich integrieren, sich an neue Regeln halten und sind wohl nicht ganz so frei wie zu Hause. Ich habe ausserdem die Möglichkeit, Vergleiche zwischen gleichaltrigen Kindern zu ziehen.

Hinzu kommt, dass ich oft auch die erste externe Person bin, die eine professionelle Beurteilung oder ein Feedback zum ihrem Kind abgibt. Ich kann mir vorstellen, dass das schon schwierig sein kann für die Eltern. Man hört vielleicht zum ersten Mal, wo das eigene Kind Schwierigkeiten hat und muss sich erst daran gewöhnen.

Sie sind noch jung, macht das Elterngespräche schwieriger?

Vielleicht schon ein wenig, das ist aber stark von den jeweiligen Eltern abhängig. Ich habe selbst noch keine Kinder, und es ist wahrscheinlich einfacher, von älteren Personen kritische Rückmeldungen anzunehmen. Die Eltern der jetzigen Klasse sind jedoch sehr offen, teilweise auch nicht viel älter als ich und sehen auch die Vorteile einer jungen Kindergärtnerin.

Und den Kindern gefällt das auch?

Ja, wobei ich denke, dass eine gute Beziehung zu den Kindern nicht vom Alter der Lehrperson abhängig ist.

Ist es schwierig, wenn ein Kind nicht gerne bastelt oder zeichnet?

Für mich ist das kein Drama. Ich probiere, möglichst ohne Druck zu arbeiten. Mir gefällt, dass Kinder in diesem Alter sehr vieles mit Freude machen und man die Kinder gut motivieren kann. Man kann sie manchmal auch ein bisschen um den Finger wickeln und ihnen ein Angebot schmackhaft machen.

Wir basteln vor allem am Nachmittag in kleineren Gruppen. Ich bereite alles so vor, dass es für die Kinderhände umsetzbar ist und gebe, wo nötig, auch Hilfestellung. Es entstehen auch keine grossen Diskussionen, da die Kinder wissen, dass sie anschliessend wieder genügend Zeit haben, um zu spielen.

Bei der so genannten «Werkstatt», also wenn man Teile des aktuellen Themas selbstständig erarbeitet, mache ich Postenblätter. Dabei geht es mir nicht an erster Stelle darum, dass die Kinder alle Posten abgearbeitet haben. Aber ich kann mir dadurch ein Bild machen, wie weit das Kind bereits ist. Wenn ein Kind am Schluss nur einen Teil der Posten erfüllt hat, sagt dies auch bereits etwas aus, und genau daran kann ich mich wieder für die individuelle Förderplanung orientieren. Für mich müssen die Kinder nicht alles lösen oder perfekt können; ich denke, dass im Kindergarten dringend noch genügend Raum «zum Kind sein» bleiben soll. Der Entwicklungsprozess sowie die Übungsphasen gehören dazu und stärkt die Kinder auch.

Dann können die Kinder das wählen, was sie interessiert?

Grundsätzlich möchte ich am Interesse des Kindes anknüpfen. Aber natürlich be-arbeite ich mit jedem Kind auch Bereiche, welche sie nicht nur aus eigener Moti-vation wählen würden. Oft sind es auch Phasen, in der die Kinder einer Lieblingsbeschäftigung nachgehen. Beispielsweise ist es typisch, dass die Jungs zu Beginn vor allem in der Bauecke und Mädchen in der Puppenecke spielen wollen. Häufig ist das einseitige Interesse aber einmal «gesättigt» und die Kinder zeigen sich nach einer ausgekosteten Phase wieder neugierig und interessiert für etwas Neues.

Werden Sie oft von Eltern kontaktiert?

Das ist sehr von der Klasse abhängig. Dieses Jahr kommt es eher seltener vor. Ich habe ausserdem eingeführt, dass die Kinder ein Mitteilungsbüchlein haben, damit die Eltern mir auf diesem Wege wichtige Nachrichten mitteilen können. Anliegen, Zahnarzttermin, Absenzen usw. können dort eintragen werden.

Ansonsten habe ich klare Zeiten, wann ich am Morgen, Mittag und Nachmittag erreichbar bin. Ich musste einen Weg finden, um mich auch mal abgrenzen zu können. Die meisten halten sich daran, wobei doch immer wieder die eine oder andere Nachricht per WhatsApp oder SMS abends kommt.

Wie viele Kinder haben Sie in der Klasse?

Aktuell sind es 19 Kinder, in den letzten Jahren hat die Anzahl der Kinder jedoch zwischen 17 und 26 variiert. Dieses Jahr gab es auch einige Zuzüge unter dem Jahr.

Da ist wohl immer etwas los?

Man muss das etwas steuern. Ich habe an der Wand «Gesellschaftsregeln» aufgehängt, die

Lehrerin Vorschulstufe

Ausbildung
Studium an einer Pädagogischen Hochschule (drei Jahre Vollzeit)

Anforderungen:

- Freude am Organisieren
- Teamfähigkeit
- Faszination für Arbeit mit Kindern
- Viel Geduld
- Freude an Kreativität

immer wieder im Kreis besprochen werden. Wenn der Lärmpegel zu hoch ist, nutze ich ein Klangspiel, um die Kinder wieder daran zu erinnern. Ich bin diesbezüglich sehr klar und konsequent, dann funktioniert es gut.

Die Kinder halten sich gut an die Regeln. Wenn ich den Kindern vertraue, dürfen auch immer rund vier Kinder allein draussen spielen, das geht ebenfalls gut. In der Garderobe stelle ich zudem eine «Bewegungsbaustelle» auf, quasi eine Turnecke, wo diejenigen mit grossem Bewegungsdrang dazu Raum finden.

Wie ist die Aufteilung zwischen dem grossen und dem kleinen Kindergarten?

Im Moment ist es nicht ausgeglichen: Ich habe elf Grosse und acht Kleine.

Das geht gut miteinander, oder teilen sie sich altersmässig auf?

Das geht sehr gut. Die Durchmischung ist wertvoll, weil die Kleinen von den Grossen, wie auch umgekehrt, sehr viel lernen. Wenn ich im Sommer alles neue Kinder bekäme, wäre es viel intensiver, alle Abläufe, Rituale und Regeln einzuführen. So haben die Grossen eine Vorbildfunktion und erklären den Kleinen meistens voller Stolz, wie es hier läuft.

Haben Sie viele fremdsprachige Kinder?

Das variiert; dieses Schuljahr sind es nur vier. Das geht prima, da sie sich schnell integrieren und die Sprache dadurch lernen. Ich hatte aber auch schon mehr, und dann ist es für die fremdsprachigen Kinder sowie auch für die ganze Gruppe anspruchsvoller.

Ich habe einen Ämtliplan gesehen – machen die Kinder das gerne?

Ja, die Kinder lieben es. Jede Woche werden die Ämtli neu verteilt, und sobald ich diese wieder neu einteile, stürmen die Kinder zu mir und betteln darum, dass ich sie wähle. Die Ämtli dienen nicht nur zum Wohle der Gemeinschaft und Sorge der Umgebung, sondern ich kann so auch gut Element für die Selbstkompetenz (z.B. Verantwortung übernehmen, Ordnung halten usw.) beobachten.

Welches ist das beliebteste Ämtli?

Ganz klar der «Täschliwage». Morgens legt jeder sein «Chindsgi-Täschli» in den Wagen. Wenn es Zeit fürs Znüni ist, sitzen alle im Kreis, und das auserwählte Kind darf den Täschliwagen holen und die «Chindsgi-Täschli» verteilen. So kann ich Unruhe vermeiden. Denn wenn ich alle losschicken würde, um ihr «Täschli» in der Garderobe zu holen, würde es wohl ein ziemliches Durcheinander geben.

Diese Aufgabe lieben sie. Generell mögen sie so ziemlich alles, was mit «Chef-Sein» zu tun hat; das Turn-Chef-Ämtli ist genauso begehrt.

Die Einführung solcher Rituale ist auch eine Erfahrungssache, oder tauscht man sich mit Kolleginnen aus?

Die meisten Rituale, so wie dieses, gestalte ich selber. Was man macht oder was möglich ist umzusetzen, ist auch stark von den Räumlichkeiten abhängig und ob man allein arbeitet oder ob eine Zusatzperson anwesend ist.

Ich arbeite 100% als Klassenführung und habe momentan keine Teamteaching-Partnerin. Daher muss ich meine Rituale und Übergänge auch sehr durchdacht organisieren.

Ein Beruf also, der Kreativität erfordert?

Ja, auf jeden Fall. Auch die Themen, die wir behandeln, wechsle ich jedes Jahr. Ich bin seit vier Jahren hier und habe bisher fast jedes Quartal etwas Neues gemacht. Es ist ziemlich aufwendig, die Themen so aufzubereiten, dass alles abgedeckt wird. Ich achte sehr darauf, dass ich möglichst immer ein vielseitiges Angebot vorbereite. Somit plane ich immer themenbezogene Übungen und Kreisinhalte in verschiedensten Formen, wie zum Beispiel: erleben und erfahren, Sinnes- und Geschicklichkeitsspiele, mathematische und sprachliche Übungen, Rätselspiele und kognitive Herausforderungen, Rhythmik und Musik, malen und kreative Tätigkeiten usw. Sogar die Turnstunde kann ich danach richten und passende Geräte oder Spiele dazu ausdenken. Es macht Spass, die Inhalte frei wählen und gestalten zu können, aber ich fühle manchmal auch einen Druck, immer wieder aufs Neue tolle Ideen abzuliefern. Wiederkehrende Bräuche wie die Adventszeit oder Ostern entlasten jedoch die intensiven Vorbereitungen.

Viel Aufwand bereiten besonders die Bastelarbeiten im Freispiel oder für besondere Anlässe: Osternest, Weihnachtsgeschenke, Mutter- und Vatertagsgeschenke usw. Einerseits muss man alles organisieren, andererseits stelle ich immer eine Vorlage her, um alles auszuprobieren, damit die Kinder möglichst alle Schritte selbstständig erledigen können. Das ist mir sehr wichtig, braucht aber Zeit. Erst dann geht es an die Umsetzung mit jedem einzelnen Kind, das braucht ebenfalls viel Zeit und Geduld.

Werden im Kindergarten auch Geburtstage gefeiert?

Ja, auf jeden Fall. Die Kinder geniessen es, an diesem einen Tag im Mittelpunkt zu stehen. Einige Male habe ich das Geburtstagsritual sogar dem Thema angepasst. Im Moment haben wir das Marienkäfer-Ritual. Das heisst, das Geburtstagskind findet morgens im Finken einen Marienkäfer aus Schokolade. Im Kreis darf es dann ein Marienkäfer-Kostüm anziehen und einen Freund auswählen. Während diese beiden zusammen ein Buch anschauen, bereite ich mit der Gruppe im Kreis alles vor: Das Geburtstagskind darf Marienkäferlein fischen, und auf den Käfern hat es Bilder, was man als Nächstes macht. Das beinhaltet unter anderem ein Spiel, ich erzähle eine Geschichte, wir singen ein Lied, zünden Kerzen an und pusten sie wieder aus und essen gemeinsam einen Kuchen oder ein spezielles Znüni. Das dauert meistens zwischen 30 und 45 Minuten.

Was gefällt Ihnen am Beruf?

Ich arbeite natürlich liebend gerne mit den Kindern; es ist grossartig, wie motiviert sie sind, mit Freude lernen und mit viel Neugier an neue Sachen herangehen. Im Gegensatz zu einer Kinderkrippe mit einem grossen Team bin ich im Kindergarten die engste Bezugsperson für die Kinder und stehe ihnen dadurch sehr nahe. Trotzdem arbeiten viele Fachkräfte an einer





Schule mit, und ich schätze die Zusammenarbeit im Team sehr. Generell bin ich froh, in einem sozialen Umfeld zu arbeiten und mag den Austausch von Kindern und Erwachsenen.

Daher empfinde ich die Woche als ziemlich abwechslungsreich und vielseitig. Viel bedeutet mir auch der kreative Anteil, und ich bereite die Lernumgebung sehr gerne entsprechend liebevoll vor. Die Freiheiten in Bezug auf die Tagesplanung schätze ich enorm, auch wenn wir uns mittlerweile nach vielen Vorgaben und Anforderungen richten müssen.

Gibt es hier mehrere Kindergartenabteilungen?

Ja, wir haben zwei Kindergartenabteilungen. Dadurch kann ich zwar eigenverantwortlich arbeiten, habe aber trotzdem einen guten Austausch mit den Teamkolleginnen. Die Kindergärtnerin nebenan hat gleichzeitig mit mir begonnen, und wir haben uns sehr viel zusammen erarbeitet. Wir planen das Quartal zusammen, tauschen Ideen aus und schreiben in den Ferien gemeinsam eine «Chindsgi-Zeitung».

Der Austausch mit den anderen Lehrpersonen finde ich sehr wichtig, auch wenn wir den Unterricht schlussendlich nicht gemeinsam durchführen.

Was gefällt Ihnen weniger?

Das Administrative und die vielen Sitzungen beanspruchen viel Zeit und Energie ausserhalb der Unterrichtszeit. Wegzudenken ist beides natürlich nicht. Dennoch bevorzuge ich persönlich die direkte Arbeit zusammen mit den Kindern. Teilweise fällt es mir schwer, eine Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu definieren. Da ich viele Vorbereitungarbeiten zu Hause erledige, finde ich manchmal nicht das richtige Mass, um zu erkennen, wann es genug ist.

Wie kamen Sie zum Beruf?

Ich wusste schon immer, dass ich mit Kindern arbeiten will. Ich war als Jugendliche sehr oft als Babysitterin bei mehreren Familien und ebenso wöchentlich im Spital Brugg tätig.

Nach der obligatorischen Schulzeit habe ich direkt mit einem Praktikum in einem Montessori-Kindergarten begonnen. Ich habe sehr schnell gemerkt, dass mir das Kindergartenalter entspricht. Ich finde es einfach beeindruckend und eine wahre Freude, die Kinder während dieser Lebensphase zu begleiten. Sie haben bereits einen hohen Drang an Selbständig- und Selbstbestimmtheit und entdecken die Welt mit allen Sinnen. Sie sind von sich aus neugierig, lernen spielerisch und aus Freude.

Wie lange arbeiten Sie bereits in Villnachern?

Im Frühling sind es bereits vier Jahre. Ich habe mit einer Stellvertretung begonnen und konnte anschliessend im Sommer die Klasse übernehmen. Im Jahr 2015 wurde mir glücklicherweise ein unbezahlter Urlaub ermöglicht, womit ich mir einen Kindheitstraum verwirklichen konnte, um nach Afrika zu reisen. Es war eine wundervolle Erfahrung an einer Schule in den Slums von Kenya mitzuarbeiten und somit die Menschen, die Kultur, das Land und die Tiere hautnah zu erleben.

Und wie verbringen Sie hier Ihre Freizeit?

Ich tanze gerne Ballet, Salsa und Kizomba. Ich reise sehr gerne und bin gerne draussen in der Natur, mache auch gerne Wassersport. Ich arbeite ausserdem an Kulturanlässen im Salzhaus in Brugg und helfe an anderen Orten an Konzerten und Festivals mit.

BEGINN DER SPERRFRIST BEI ÜBERLANGER KÜNDIGUNGSFRIST

Urteil WKL.2015.9 des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 20. Januar 2016

Die Schulpflege der Gemeinde B. kündigte im Oktober 2013 das Anstellungsverhältnis mit der Lehrperson A. unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Juli 2014. Ab November 2013 bis Juli 2014 war A. grösstenteils krankgeschrieben. In der Folge stellte sich die Lehrperson auf den Standpunkt, dass das Anstellungsverhältnis aufgrund der längeren Arbeitsunfähigkeit auf den nächsten Kündigungstermin zu erstrecken sei und stellte die entsprechenden Lohnforderungen. Das angerufene Verwaltungsgericht stützte jedoch die Auffassung der Schulpflege, im vorliegenden Fall sei die Sperrfrist bereits abgelaufen gewesen, als die Kündigungsfrist zu laufen begonnen habe und wies die Klage deshalb ab.



Georg Klingler
Notar und Rechtsanwalt

A. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau

1. Sachverhalt

A. war seit dem 1. Februar 2011 als Lehrperson an einer Sekundarschule im Kanton Aargau angestellt. Mit Schreiben vom 28. Oktober 2013 kündigte die Schulpflege der Gemeinde B. aus organisatorischen Gründen das Anstellungsverhältnis mit A. unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Juli 2014 (Ende Schulhalbjahr). Gemäss Anstellungsvertrag und Gesetz war eine Kündigung nur jeweils auf das Ende eines Schulhalbjahres möglich.

In der Folge war A. vom 28. November bis 20. Dezember 2013, vom 6. bis 20. Januar 2014 sowie vom 8. Februar bis 5. Juli 2014 vollumfänglich sowie vom 5. bis 18. Juli 2014 teilweise (60%) arbeitsunfähig. Ab dem 19. Juli 2014 war er wieder voll arbeitsfähig.

A. stellte sich auf den Standpunkt, während der dreimonatigen Kündigungsfrist krank gewesen zu sein, weshalb die Kündigungsfrist durch die Arbeitsunfähigkeit unterbrochen worden sei. Die Kündigung sei deshalb erst auf den nächsten Kündigungstermin (31. Januar 2015) wirksam geworden.

Dementsprechend verlangte er Lohnfortzahlung bis zum 31. Januar 2015. Die Schulpflege argumentierte demgegenüber, dass das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2014 beendet worden sei; die durch Krankheit ausgelöste Sperrfrist von 90 Tagen habe bereits am 28. November 2013 zu laufen begonnen und Mitte April 2014 geendet.

Die Sperrfrist sei somit zu Beginn der Kündigungsfrist bereits abgelaufen gewesen, weshalb sie keinen Einfluss auf die Kündigungsfrist gehabt habe.

Nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren reichte A. beim Verwaltungsgericht des Kantons Aargau gegen die Gemeinde B. Klage ein.

2. Erwägungen

In seinen Erwägungen hielt das Verwaltungsgericht zunächst fest, dass die Kündigungsfrist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung durch Rückrechnung zu bestimmen sei. Die Kündigungsfrist beginne nicht mit dem Zugang der Kündigung zu laufen, sondern sei durch Rückrechnung vom Endtermin aus zu bestimmen (BGE 134 III 354, Erw. 2. F.). Die Schulpflege der Gemeinde B. habe das Anstellungsverhältnis mit A. mit Schreiben vom 28. Oktober 2013 auf den 31. Juli 2014 gekündigt, womit die dreimonatige Kündigungsfrist am 1. Mai 2014 zu laufen begann und am 31. Juli 2014 geendet habe (Erw. 2.3).

Als Nächstes prüfte das Verwaltungsgericht den Beginn der Sperrfrist gemäss § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL; SAR 411.200) vom 17. Dezember 2002 in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) vom 30. März 1911. Dabei kam das Gericht zum Ergebnis, dass die Sperrfrist nach dem Wortlaut von Art. 336c Abs. 2 OR mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit beginne. Diese Bestimmung diene jedoch in erster Linie dem Arbeitnehmerschutz, weshalb fraglich sei, ob die grammatikalische Auslegung von Art. 336c Abs.

2 OR tatsächlich dem rechtsverbindlichen Sinn der Bestimmung entspreche. Da Arbeitnehmer im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis aber nach Ansicht des Gerichts bereits über einen ausreichenden Schutz aufgrund guter Bedingungen betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und betreffend Kündigungsterminen verfügen würden, sei die grammatikalische Auslegung von Art. 336c Abs. 2 OR auch mit dem Sinn und Zweck dieser Bestimmung vereinbar. Eine Auslegung gegen den Wortlaut sei nicht angebracht.

Im vorliegenden Fall sei die Sperrfrist damit bereits abgelaufen, als die Kündigungsfrist zu laufen begonnen habe. Das Anstellungsverhältnis habe somit am 31. Juli 2014 geendet.

B. Bemerkungen

Das Verwaltungsgericht hatte im vorliegenden Fall bei der Entscheidfindung zwei Varianten zu prüfen:

1. Die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR beginnt stets mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit unabhängig davon, ob die Kündigungsfrist bereits zu laufen begonnen hat oder nicht.

2. Die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR beginnt mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Falls die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kündigungsfrist eingetreten ist, beginnt letztere erst mit der Kündigungsfrist.

Das Verwaltungsgericht hat sich schliesslich nach Auslegung von § 7 Abs. 1 GAL i.V.m. Art. 336c Abs. 2 OR für die Variante 1 entschieden.

Die Auslegung hat das Ziel, den rechtsverbindlichen Sinn eines Rechtssatzes, über dessen Tragweite Unklarheiten bestehen, zu ermitteln. Auslegung ist dort notwendig, wo der Gesetzeswortlaut nicht klar ist, oder wo Zweifel bestehen, ob ein scheinbar klarer Wortlaut den wahren Sinn der Norm wiedergibt (Ulrich Häfelin / Georg Müller / Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich 2016, N 175).

Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der Bestimmung. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente. Abzustellen ist dabei namentlich auf die Entstehungsgeschichte der Norm, ihren Zweck, auf die dem Text zu Grunde liegenden Wertungen sowie auf die Bedeutung, die der Norm im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt. Das Bundesgericht hat sich bei der Auslegung von Erlassen stets von einem Methodenpluralismus leiten lassen und nur dann allein auf das grammatische Element abgestellt, wenn sich daraus zweifelsfrei die sachlich richtige Lösung ergab (vgl. BGE 133 V 10 f.).

Verweist ein öffentlich-rechtliches Personalgesetz für einzelne Bereiche auf privatrechtliche Bestimmungen (wie beispielsweise § 7 GAL, wonach für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses die Bestimmungen des Obligationenrechts anwendbar sind), führt dies dazu, dass die privatrechtliche Norm als öffentliches Recht angewendet wird. Dies ist auch bei der Auslegung dieser Bestimmungen zu beachten.

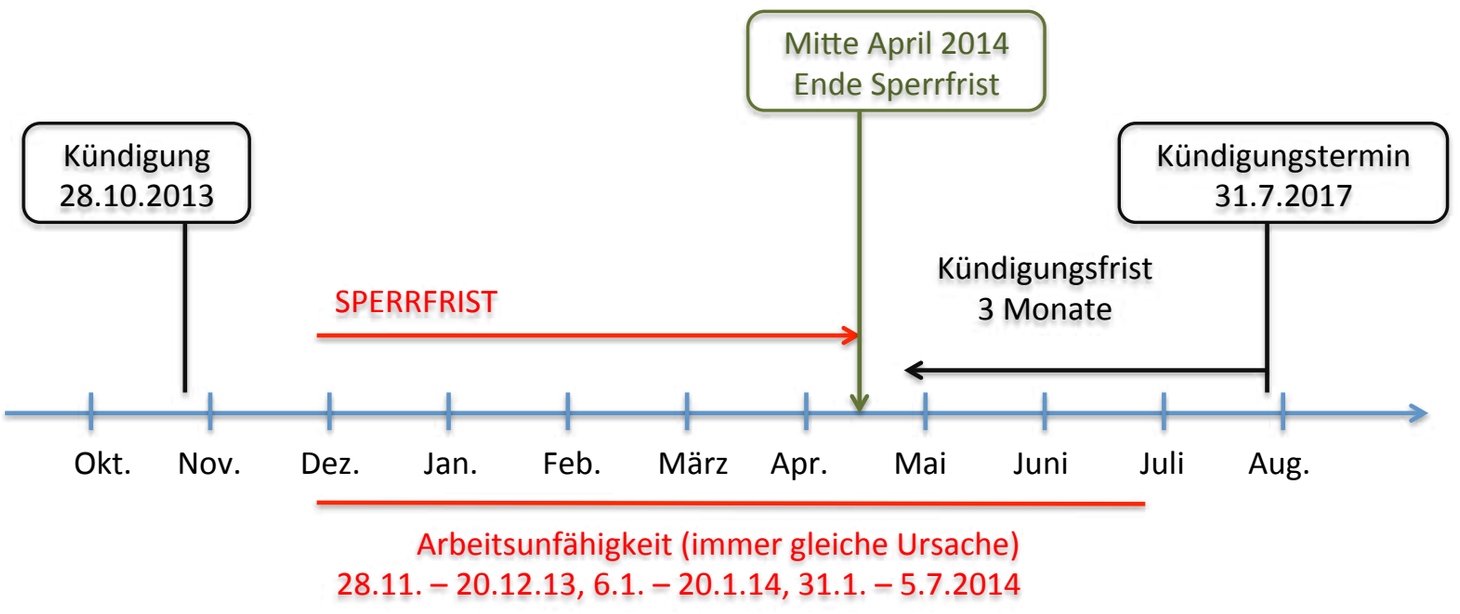
Das Verwaltungsgericht wandte neben der grammatikalischen Auslegung auch die teleologische Auslegung (die Frage nach dem Sinn und Zweck einer Rechtsnorm) an. Gestützt darauf hielt es fest, dass das Ergebnis der grammatikalischen Auslegung – wonach die Sperrfrist stets mit der Arbeitsunfähigkeit zu laufen beginne – im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmerschutz (Ergebnis der teleologischen Auslegung) vereinbar sei, da der Arbeitnehmerschutz bei solchen Arbeitsverhältnissen durch andere Bestimmungen (besserer Lohnfortzahlungsanspruch) ausreichend gewährleistet wird. Bei einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis müsste sich das beurteilende Gericht von anderen Überlegungen leiten lassen. Diese sind jedoch nicht Teil des vorliegenden Urteils.

Der vorliegende Fall lässt sich schematisch gemäss untenstehender Grafik darstellen.

C. Fazit

Das besprochene Urteil ist im Ergebnis richtig. Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer frühzeitig über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert, soll nicht dadurch «bestraft» werden, dass dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Sperrfrist eingeräumt wird. Das Ergebnis kann für den Arbeitgeber zwar einen gewissen Anreiz darstellen, die Kündigung möglichst früh auszusprechen; dies ist aber hinzunehmen. Die frühzeitige Kündigung liegt auch regelmässig im Interesse des Arbeitnehmers, da ihm auf diese Weise mehr Zeit für die Stellensuche zur Verfügung steht.

Georg Klingler
Rechtsanwalt und Notar





VERLASSEN SIE SICH AUCH IN ZUKUNFT AUF DEN BESTEN SCHUTZ.

Ob heute oder in Zukunft: Nur wer innovativ ist, kann Ihr Auto optimal schützen. Profitieren Sie jetzt von unserer preisgekrönten Autoversicherung mit vielen Vorteilen: Ihre Prämie wird im Schadenfall nicht automatisch erhöht. Drei Jahre unfallfreies Fahren wird mit 500 Schweizer Franken weniger Selbstbehalt belohnt.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von 10% Rabatt[1].

JETZT PRÄMIE BERECHNEN:
zurich.ch/partner
Zugangscode: dyXKSy6R

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

2016

INNOVATIONSPREIS-GEWINNER 2016 DER SCHWEIZER ASSEKURANZ

ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.

ZURICH®

[1] Angebot gilt nur unter zurich.ch/partner oder über die Telefonnummer 0800 33 88 33 für Auto-, Motorrad-, Privathaftpflicht-, Hausrat-, Gebäude- und Assistanceversicherung.

DELEGIERTENVERSAMMLUNG

12. Mai 2017 in Schaffhausen

Die Delegiertenversammlung 2017 findet am 12. Mai 2017 in Schaffhausen statt. Im Mittelpunkt stehen werden das Buch «Menschen im Service public», in welchem sämtliche in der ZV Info erschienenen Interviews gesammelt wurden, sowie die wunderschöne Altstadt von Schaffhausen mit ihren denkmalgeschützten Bauten. Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.

Programm

ab 9.15 Uhr Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli im Foyer des Hotels Rüden

10.00 Uhr Eröffnung der Delegiertenversammlung im Zunftsaal des Hotels Rüden durch Präsident Urs Stauffer

Begrüssung durch Iris Braunwalder, Präsidentin Schaffhauser Staatspersonalverband

anschliessend **Statutarische Geschäfte**

11.00 Uhr **Referat**
Flurina Pescatore, Ressortleiterin kantonale Denkmalpflege Schaffhausen

11.45 Uhr Apéro im Vinorama

12.45 Uhr Mittagessen im Hotel Rüden

14.30 Uhr Stadtführung in Schaffhausen oder bei IWC

Teilnahme für Delegierte gratis,
Gebühr für weitere Teilnehmende Fr. 70.00

Die Teilnehmerzahl für die Führung bei IWC ist beschränkt, es gilt «de Schneller isch de Gschwinder».



Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2016
3. Jahresbericht 2016
4. Jahresrechnung 2016 und Revisorenbericht
5. Jahresbeitrag 2018
6. Voranschlag 2018
7. Anträge
8. Tagungsort DV 2018
9. Verschiedenes



PROTOKOLL DER DELEGIERTEN-VERSAMMLUNG

vom 3. Juni 2016, Hotel Arte, Olten



Dr. Ruedi Bürgi
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz

Anwesend

- der Zentralpräsident
- 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 7 Mitglieder des Vorstands
- 3 Ehrenmitglieder
- 13 Delegierte aus 6 Staatspersonalverbänden
- 33 Delegierte aus 18 Gemeindepersonalverbänden
- die 3 Sekretäre

Gäste

- Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
- Dore Heim, geschäftsführende Sekretärin Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
- Prof. Thomas Weibel, Schweiz Kader Organisation, Zürich

Revisoren

- Elsbeth Zimmermann, Bern
- Kurt Gasser, Köniz

Ehrenmitglieder

- Ruedi Brosi, Lommiswil
- Rolf Müller, Bubendorf
- Bernhard Rüdy, Oberengstringen

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Dore Heim, geschäftsführende Sekretärin Schweizerischer Gewerkschaftsbund, und Dr. Corinne Saner, Präsidentin Personalverband der Stadt Olten und Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

1. Wahl der Stimmenzähler

Auf die Wahl von Stimmenzählern wird verzichtet.



2. Protokoll der DV 2015

Das Protokoll (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2016) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2015

Der Jahresbericht 2015 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2016) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.

Gion Cotti stellt die Initiative AHVplus vor und erläutert, aus welchen Gründen der ZV Öffentliches Personal Schweiz die Vorlage unterstützt.

4. Jahresrechnung 2015

Anton Isenschmid erläutert den Rechnungsabschluss 2015.

Der Revisor Kurt Gasser verliest den von ihm und Elsbeth Zimmermann verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2015 zu genehmigen. Anton Isenschmid wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen. Kurt Gasser spricht Anton Isenschmid, der nach 23 Jahren Kassieramt zum letzten Mal die Rechnung geführt hat, einen speziellen Dank für seine in all dieser Zeit stets vorbildliche, gewissenhafte und genaue Ausübung seines Amtes aus.

Die Jahresrechnung 2015 wird einstimmig genehmigt.

5. Jahresbeitrag 2017

Der Jahresbeitrag von Fr. 13.– unter Gewährung der an der DV 2008 beschlossenen Rabatte wird einstimmig genehmigt.

6. Voranschlag 2017

Anton Isenschmid erläutert den Voranschlag 2017.

Urs Capaul beantragt, die Position «Beratungen» unverändert zu belassen und nicht um Fr. 5000.– zu reduzieren. Bei den Kernaufgaben seien keine Abstriche zu machen. Als Kompenssation würde er z. B. die Position «Spedition /

Post» um diesen Betrag reduzieren. Anton Isenschmid weist darauf hin, dass der letztgenannte Aufwandposten praktisch gänzlich durch die Tarife der Post für den Versand der «ZV Info» bestimmt seien. Der Zentralpräsident versichert Urs Capaul, dem Anliegen, die personalrechtliche Hilfestellung als eine der Kerntätigkeiten zu stärken und sie nicht zu vermindern, gebührend Rechnung zu tragen.

Der Voranschlag 2017 wird in der von Anton Isenschmid vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

7. Verabschiedungen

Der Zentralpräsident würdigt Mitglieder, die von ihren Funktionen zurücktreten:

Anton Isenschmid
Die ausserordentlich lange Karriere begann Mitte der achtziger Jahre mit der Wahl in den Vorstand. 1993 erfolgte die Wahl in die Geschäftsleitung. Damals übernahm Toni Isenschmid auch das Kassieramt des ZV, welches er seither während nicht weniger als 23 Jahren versah. Ihn zeichnete seine enorme Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit und sein über all die Jahre unveränderter vorbehaltloser Einsatz aus. Er ist massgeblich dafür verantwortlich, dass der ZV auf gesunden Beinen steht und darf heute mit dieser Gewissheit den Stab übergeben und aus der Geschäftsleitung zurücktreten.

Anton Isenschmid wird unter riesigem Applaus die Ehrenmitgliedschaft verliehen.

Therese Demont
Ebenfalls aus der Geschäftsleitung tritt nach über 10-jähriger Tätigkeit Therese Demont zurück. Sie befasste sich insbesondere mit Gleichstellungs- und Frauenfragen.

Bernadette Reich
Sie hat in ihren 4 Jahren im Vorstand stets engagiert mitgearbeitet und verlässt den Vorstand, da sie aus dem Staatsdienst des Kantons Aargau austritt. Sie bleibt aber in ihrer neuen Funktion als Leiterin eines kommunalen Sozialdienstes dem Service public treu.

Walter Schopferer
Er war bis heute der eigentliche «Mister Vorstand», in welchen er als Nachfolger von Anton Isenschmid 1993 gewählt wurde. Walter Schopferer hat stets für den Verband mitgedacht und seine Meinungen engagiert eingebracht. Er war Meister der konstruktiven, positiv ausgerichteten Kritik.

Walter Schopferer wird ebenfalls unter grossem Applaus die Ehrenmitgliedschaft verliehen.

Kurt Gasser und Elsbeth Zimmermann
Ebenfalls nach mehr als einem Jahrzehnt ihrer Tätigkeit als Revisoren treten Kurt Gasser und Elsbeth Zimmermann von ihrem Amt zurück.

8. Wahlen

Urs Stauffer erklärt sich bereit, das Präsidentenamt auch in den nächsten zwei Jahren zu versehen und wird einstimmig wiedergewählt.

Als neue Vorstandsmitglieder werden F*abian Schambron*, Geltwil, und *Kurt Gasser*, Köniz, einstimmig gewählt.

Ebenfalls einstimmig werden die übrigen Mitglieder des Vorstands für die nächste Amtsperiode von zwei Jahren wiedergewählt. Es sind dies U*rs Bertsch, Thomas Jaquet, Peter Meier, Rico Roth, Bruno Siegenthaler, Julien Steiner und Patricia Stöckli*.

Der Zentralpräsident erläutert, dass sich die Finanzverwaltung der Stadt Murten bereiterklärte, die Buchhaltung des ZV zu führen. Als Vertreterin dieser Amtsstelle wird *Brigitte Wilkinson* einstimmig in die Geschäftsleitung gewählt und ihr das Kassieramt übertragen.

Ebenfalls einstimmig werden die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung für die nächste Amtsperiode von zwei Jahren wiedergewählt. Es sind dies *Gion Cotti, Hans Erdin, Urs Graf und Dr. Corinne Saner.*

Als neue Revisoren werden einstimmig F*arah Fasiolo*, Biel, und *Lukas Bieri*, Bern, gewählt.

9. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

10.DV 2017

Iris Braunwalder stellt Schaffhausen als nächsten Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2017 vor.

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Frau Bea Heim, Nationalrätin, Starrkirch, die Festansprache zum Thema «AHV und BVG im Zeichen der Demografie und des digitalen Wandels».

Aarau, 3. Juni 2016
Der Sekretär:
Dr. Ruedi Bürgi

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

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

REDAKTIONSSCHLUSS

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

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Zur finanziellen Situation der Universität Basel



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Seit mehreren Wochen und Monaten macht sich Sorge um die Zukunft der Universität Basel breit. So stehen Befürchtungen im Raum, dass der mehrere Jahrhunderte alten Institution erhebliche Leistungen gekürzt werden sollen und so der Leistungsauftrag nicht mehr gehörig wahrgenommen werden kann.

Die Regierungen Basel-Stadt und Basel-Landschaft sind seit mehreren Wochen daran, die finanziellen Rahmenbedingungen für die Leistungsperiode 2018 bis 2021 zu definieren. Im Oktober 2016 hat die Leitung der Universität einen Bericht zuhanden des Universitätsrats formuliert, in dem verschiedene Szenarien aufgezeigt werden, wie die Universität Basel auf mögliche Budgetreduktionen reagieren könnte.

Der Universitätsrat hat im Oktober einen entsprechenden Bericht verabschiedet und den Regierungen der Trägerkantone zur Stellungnahme zugestellt. Die Regierungen beraten dieses Papier, das vertraulichen Charakter hat, und werden in den nächsten Monaten eine gemeinsame Vorlage ausarbeiten, die sie ihren Parlamenten im ersten Halbjahr 2017 vorlegen werden.

Mitte Januar 2017 wurde publik, dass erhebliche Kürzungen der Leistungen der beiden Trägerkantone vorgesehen sind, welche die Universität Basel in ihrer heutigen Struktur und Ausrichtung grundsätzlich in Frage stellen. So wird für das Jahr 2016 einVerlust in der Höhe von rund 60 Millionen Franken erwartet; dies insbesondere aufgrund der unumgänglich zu beschliessenden Massnahmen für die Sicherung der Pensionskasse. Die benötigten Mittel wurden jedoch von den Trägerkantonen nicht wie beantragt ausgeglichen; insbesondere der Kanton Basel-Landschaft versucht durch Nichteinhaltung des Staatsvertrags eine Kündigung desselben zu provozieren.
Politisch wird im Kanton Basel-Landschaft von einzelnen Parteien gefordert, dass der Landkanton in Zukunft an die Universität Basel noch maximal 120 Millionen Franken bezahlen soll, was im Vergleich zum Vorjahr (169 Millionen Franken) einen massiven Einschnitt bedeuten würde. Erreicht werden soll die Reduktion unter anderem mit folgenden Massnahmen:

- Erhöhung der Studiengebühren für ausländische Studierende
- Beschränkung der Studierendenzahl

Daten 2017

Ordentliche Mitgliederversammlung BAV: **30. Mai 2017**, 18.00 Uhr Restaruant Centrino, Universitätsspital Basel

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

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

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

Neuwahlen Verwaltungsrat Pensionskasse Basel-Stadt

Am 31. Mai 2017 läuft die Amtsperiode des Verwaltungsrates der Pensionskasse Basel-Stadt ab. Aus diesem Grund finden im Mai 2017 Erneuerungswahlen für die Amtsperiode 1. Juni 2017 bis 31. Mai 2021 statt.
Die Wahlunterlagen werden Anfang April 2017 an die Aktivversicherten verschickt, welche bis zum 25. April 2017 wählen können. Während der laufenden Amtsperiode war der BAV durch Frau Dora Weissberg vertreten, die sich auch für die nächste Legislatur zur Verfügung stellt.

Gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft baselstädtischer Personalverbände (AGSt) empfiehlt der BAV folgende Wahlliste für den Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt unverändert einzulegen:

Teilkapitalisiert:
- Dora Weissberg, BAV (bisher)
- Beat Siegenthaler, FSS (bisher)
- Christoph Tschan, FSS (Präsident, bisher)
- Daniel Wittlin, PBVB (bisher)
- Rudolf Rechsteiner, vpod (bisher)

Vollkapitalisiert:
- Elke Müller, vpod

- Volle Kostendeckung in allen Fakultäten bei ausserkantonalen Studierenden
- Fokussierung der Forschung
- Erhöhung der Drittmittel

Der Kanton Basel-Stadt ist besorgt über die Haltung des Landkantons und weist darauf hin, dass, wenn er in gleichem Masse Einsparungen vornehmen würde (was aufgrund der paritätischen Ausgestaltung des Staatsvertrages an sich vorgesehen wäre), die Universität langfristig rund 80 Millionen Franken weniger zur Verfügung hätte als bisher. Es dürfte offensichtlich sein, dass auf diese Weise ein geordneter Betrieb im bisherigen Umfang nicht mehr gewährleistet werden könnte.

Auch die Universitätsleitung beobachtet die aktuellen Entwicklungen mit Besorgnis, enthält sich vorderhand jedoch noch einer Stellungnahme.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit

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

STADT WIL
Personalverband Stadt Wil

Mitgliederversammlung 2017
Mittwoch, 17. Mai 2017, 18.30 Uhr
Im Alterszentrum Sonnenhof Wil

Traktanden

1. Begrüssung
2. Protokoll der letzen Hauptversammlung vom 18. Mai 2016
   Das Protokoll kann unter http://www.pvwil.ch eingesehen werden und wird an der Hauptversammlung aufgelegt
3. Bericht des Präsidenten
4. Rechnung 2016
   - Verbandskasse
   - Bericht und Anträge der Revision
5. Festsetzung des Mitgliederbeitrages
6. Wahl Präsidium/Vorstandsmitglieder/ Revisoren (ordentliches Wahljahr)
7. Anträge der Mitglieder
   (bis Dienstag, 9. Mai 2017, schriftlich an den Präsidenten einzureichen)
8. Varia und allgemeine Umfrage

Die Küche des Alterszentrums Wil wird uns anschliessend kulinarisch verwöhnen.

Mit Ihrer Teilnahme an unserer Hauptversammlung bekunden Sie Ihr Interesse an unserem Verband und fördern die Kollegialität. Aus organisatorischen Gründen bitten wir Sie, sich über unsere Webseite http://www.pvwil.ch oder per E-Mail (personalverband@stadtwil.ch) **bis spätestens Dienstag, 9. Mai 2017, anzumelden.**

Vakanzen Präsidium und Vorstandsmitglieder

Gehören unsere Anstellungsbedingungen auch zu Ihren Interessen? Möchten Sie gerne mitreden und mitdiskutieren? Sind Sie bereit, sich auch für Ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen? Melden Sie sich doch bitte, und Sie könnten schon bei der nächsten Mitgliederversammlung gewählt werden. **Engagieren Sie sich!**

Vorankündigung: Der Frühlingsbummel mit Brunch findet am Samstag, 13. Mai 2017, statt.

Daniel Berger
Präsident

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

JETZT ALS BUCH: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

Seit Januar 2014 sind in der «ZV Info» über 40 Interviews erschienen, die ein abwechslungsreiches Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und aufzeigen, 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 nun in einer schön gestalteten neuen Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.

Das Buch «Menschen im Service public» umfasst rund 320 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.

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 CHF 59.–





«ICH MAG ALTE MENSCHEN»

Violeta Morina
Pflegehelferin
Alterszentrum Im Wisli, Richterswil



Frau Morina, was arbeiten Sie?
Ich arbeite seit 16 Jahren als Pflegehelferin hier im Alterszentrum Im Wisli.

Was sind Ihre Aufgaben?
Zu meinen Aufgaben gehört die Hilfe bei der Körperpflege, die Begleitung in den Speisesaal und Unterstützung beim Essen, die Begleitung auf einen Spaziergang, die Hilfe beim Gang auf die Toilette oder die Betreuung beim Gehtraining. Manchmal brauchen uns die Bewohner/innen auch einfach für ein Gespräch oder als Zuhörerin.

Kann auf die individuellen Wünsche der Bewohner Rücksicht genommen werden?
Ja, wenn jemand gerne spazieren gehen möchte, organisieren wir uns entsprechend. Wir nehmen auf alle Wünsche so gut es geht Rücksicht.

Für die Begleitung auf Spaziergängen haben wir auch freiwillige Helfer, die in der Regel einmal pro Woche kommen. Die Länge dieser Spaziergänge variiert, je nachdem, ob jemand auf den Rollator oder Rollstuhl angewiesen ist. Diese frei-willige Hilfe entlastet uns in zeitlicher Hinsicht enorm.

Sie haben hier immer viel zu tun?
Ja, das ist so. Es gibt hier immer etwas zu tun.

Wie viele Bewohnerinnen und Bewohner werden Im Wisli betreut?
Wir haben hier im vierstöckigen Haupthaus 64 Betten; in der angrenzenden Alterssiedlung haben wir zehn 2-Zimmer-Wohnungen für Paare sowie 29 1-Zimmer-Wohnungen für Menschen, die noch relativ selbständig die täglichen Abläufe verrichten können, aber nicht mehr in einer eigenen Wohnung oder im eigenen Haus leben mögen. Bei Bedarf können sie im Alterszentrum Mahlzeiten einnehmen oder weitere Angebote nutzen.

Sind Sie in der Alterssiedlung auch tätig?
Ja, ab und zu brauchen die Bewohner/innen dort etwas Hilfe, zum Beispiel im medizinischen Bereich oder im Haushalt.

Ausserdem sind wir in Notfällen sofort zur Stelle, das ist ein grosser Vorteil im Gegensatz zu anderen eigenen Wohnungen. Wenn jemand stürzt, können die Notfallklingeln in den Zimmern, im Bad, im Gang oder beim Bett bedient werden. Bei schlechter körperlicher Verfassung tragen die Bewohner/innen ein Armband, mit welchem sie Hilfe rufen können. Alle Geräte lösen auf unseren Telefongeräten einen Alarm aus, der den Namen der Bewohnerin anzeigt.

Wir haben auch Bewohner, die nicht alleine aufstehen sollten, es aber trotzdem immer wieder tun. In ihren Zim-