ZV Info / Juni 2017

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



Neue Publikation von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

«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.

Sie zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für den täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Gemeinsam ist ihnen allen: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts nun im Buch «Menschen im Service public» auf 336 Seiten gesammelt, in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern versehen.

Im Vordergrund stehen die Menschen und ihre Geschichten; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen sie. Es wird erkennbar, wie vielfältig die täglich erbrachten Leistungen in Kantonen, Städten und Gemeinden sind. Das Werk soll über den Service public informieren und begeistern. Es eignet sich deshalb auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen. Lassen auch Sie sich von den Menschen im Service public begeistern!

Erhältlich ist das Buch (solange Vorrat) beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), sandra.wittich@zentral.ch, für CHF 59.00 zuzüglich Porto.

Jedes Jahr werden rund 45 000 Fussballer durch Verletzungen zum Zuschauen gezwungen.



Fussball ist eine der populärsten Sportarten in der Schweiz. Leider verletzen sich jedes Jahr rund 45 000 Menschen dabei – ein ganzes Stadion voll. Bestimmen Sie jetzt Ihr persönliches Risikoprofil und senken Sie so Ihre Verletzungsgefahr: mit dem Fussballtest auf suva.ch.

suvaliv
Sichere Freizeit

WERTSCHÄTZUNG ZEIGEN: 1% MEHR LOHN!

Empfehlung Lohnrunde 2018

Die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes erbringen ausgezeichnete Dienstleistungen. Das ist unbestritten, sei es in der Schweiz, sei es im Ausland. Keine Anpassungen des Lohns, mehr Arbeit durch weniger Mitarbeitende sind das Gegenstück. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sagt: Das stimmt so nicht mehr. Eine Lohnerhöhung von 1% ist eine Notwendigkeit.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen 2018 hat sich nicht gebessert. Budgetdiskussionen sind seit Jahren von Sparplänen geprägt, und unsichere Zukunftsaussichten erschweren die Verhandlungsgespräche. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fordert trotzdem Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen für das öffentliche Personal. Die Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung erbringen hervorragende Dienstleistungen im Service public unter erschwerten Bedingungen und sind ein entscheidender Faktor für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Es braucht engagierte und motivierte Mitarbeitende und gute Anstellungsbedingungen.

Klar ist, dass die Ausgangslage für Lohnverhandlungen bei jedem Verband unterschiedlich ist. Dies muss berücksichtigt werden. Je nach Situation erachtet es Öffentliches Personal Schweiz (ZV) als gerechtfertigt, eine **Erhöhung der Lohnsumme von 1%** sowie einen **Ausgleich der Teuerung** zu fordern. Dabei sollten insbesondere Arbeitnehmende, deren Jahreslohn unter CHF 100 000 liegt, ab dem Jahr 2018 eine Lohnerhöhung von 1% erhalten. Dies auch im Wissen darum, dass ein Grossteil der Mitglieder in den letzten Jahren mit Nullrunden leben mussten.

Teuerung und Krankenkassenprämien

Für das Jahr 2017 prognostiziert das Bundesamt für Statistik eine Teuerung von 0,5% für das Jahr 2018 in der Höhe von 0,2%. Im Hinblick auf die vielerorts ausgebliebene Lohnentwicklung in den letzten Jahren muss für

INHALT

Seite 2
Empfehlung Lohnrunde 2018
Seite 5
Bericht Delegiertenversammlung 2017
Seite 10
Interview mit Simon Späth, Gymnasiallehrer
Seite 14
Solidarität für einen starken Service public
Seite 18
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)
Seite 19
Regionalgruppe Bern
Seite 22
Personalverband Stadt Grenchen
Seite 22
Impressum
Seite 23
Stadtpersonalverband Luzern
Seite 26
Schaffhauser Staatspersonal Verband
Seite 28
Glosse

2018 die Teuerung in jedem Fall ausgeglichen werden.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise entweder beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden, oder es muss allen Mitarbeitenden ein frankenmässiger Beitrag zugesprochen werden.

Denn bleiben sie bei Lohnverhandlungen unberücksichtigt, verfügen die Betroffenen Ende des Monats über weniger Geld in ihrem Portemonnaie als im Jahr zuvor.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Es gibt weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern:

- **Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von mindestens fünf Tagen:**
  Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder, und zwar von Geburt an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen – der nach Möglichkeit flexibel bezogen werden kann – muss Minimalstandard sein.

- **Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle:**
  Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt seit Jahren an Bedeutung. Väter möchten sich aktiver ins Familienleben einbringen, Mütter möchten gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, den Wünschen beider Elternteile besser gerecht zu werden und die Kinderbetreuung und Arbeit besser organisieren zu können.

- **Möglichkeit, unbezahlten Urlaub (Sabbatical) zu beziehen:**
  Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Die Arbeitgeber tun sich hier schwer. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) versteht das nicht. Natürlich, man muss sich organisieren, aber eine gewisse Flexibilität dient dann letztlich dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber!

- **Zusätzliche Ferientage bzw. mindestens 5 Wochen Ferien:**
  5 Wochen Ferien sind mittlerweile Standard. Von dieser Regelung profitieren beide Seiten, denn für die Arbeitgeberseite ist es klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuem Personal.

- **Reduktion der Arbeitszeit:**
  Es wird in weniger Zeit (noch) mehr geleistet; die Schweiz ist Arbeitszeiten-Spitzenreiter. Wenn schon kein Geld mehr zur Verfügung steht, kann stattdessen die Arbeitszeit gesenkt werden; man wird sich dann auch Gedanken machen müssen, welche Aufgaben der öffentliche Dienst nicht mehr erfüllen soll.

- **Zusätzliche Brückentage oder die Gewährung von zusätzlichen halben Freitagen (z.B. 24. oder 31. Dezember):**
  Zusätzliche Brückentage und/oder die Gewährung von zusätzlichen halben Freitagen, zum Beispiel an Weihnachten oder Silvester, dürften organisatorisch problemlos umsetzbar und auch hinsichtlich der zu erledigenden Arbeiten vertretbar sein.

- **Unterstützung im Bereich Weiterbildung:**
  Weiterbildung ist ein Recht und eine Pflicht, heutzutage nicht mehr wegzudenken, um am Ball zu bleiben. Viele Arbeitgeber haben Mühe, diese Weiterbildung als das zu sehen, was sie ist – ein Muss für den Erhalt guter Dienstleistungen. Hier ist mehr vom Arbeitgeber zu erwarten.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst ist vielseitig und spannend und deshalb nicht erstaunlich, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind. Es ist nur fair, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten.

Urs Stauffer, Präsident



Vaterschaftsurlaub: mehr Zeit, um sich kennenzulernen.

ÖFFENTLICHES PERSONAL HAT WERTSCHÄTZUNG VERDIENT

Bericht zur Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen

An der Delegiertenversammlung im denkmalgeschützten Hotel Rüden in Schaffhausen stand die Bedeutung des öffentlichen Personals im Zentrum. Ohne die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes sind die Dienstleistungen des ausgezeichneten Service public unmöglich. Für Nationalrätin Martina Munz sind finanzielle Kürzungen beim öffentlichen Personal deshalb unsinnig, zumal die Einsparungen in einem offensichtlichen Missverhältnis zu den negativen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und den Service public stehen. Verbandsintern standen im «Rüden» die Menschen im Service public ebenfalls im Mittelpunkt: Seit dem Verbandsjubiläum im Jahr 2014 wurden über 40 Interviews in der ZV Info publiziert, welche nun zusätzlich in einem Buch gebunden erschienen. Vizepräsident Hans Erdin präsentierte dieses Werk an der Delegiertenversammlung in Schaffhausen.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Präsident Urs Stauffer durfte an der Delegiertenversammlung in Schaffhausen über 40 Delegierte, den Vorstand sowie als Gäste Nationalrätin Martina Munz, Daniel Lampart, Chefökonom SGB, Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender des Beamtenbundes Baden-Württemberg, und Philipp Kamm von der Zürich Versicherungs-Gesellschaft begrüssen. Er freute sich insbesondere, auch die Ehrenmitglieder Ruedi Brosi, Walter Schopferer und Toni Isenschmid unter den Gästen willkommen zu heissen.

Bevor Urs Stauffer das Wort an die Präsidentin des Schaffhauser Staatspersonalverbandes, Iris Braunwalder, übergab, gratulierte er ihrem Verband herzlich zum Hundert-Jahre-Jubiläum, welches im April 2017 gefeiert wurde.

Iris Braunwalder freute sich sehr über das zahlreiche Erscheinen der Delegierten und Gäste im nördlichsten Zipfel der Schweiz. Bereits am Vorabend besuchten sie und Vorstandskollegin Franziska Müller mit dem Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nach dessen Sitzung den Schaffhauser Rheinfall – aus Rücksicht auf eine seltene Fledermausart, die nach Vollmond fliegt, aber leider ohne nächtliche Beleuchtung.

Der Schaffhauser Staatspersonalverband hat sich im Rahmen seines Jubiläums mit der Geschichte der Beamten in Schaffhausen auseinandergesetzt und im Archiv gewühlt. Beeindruckend war die Erkenntnis, dass sich die Verbände schon vor 100 Jahren mit den gleichen Themen beschäftigen mussten; es sind dies in erster Linie die Lohnentwicklung, der Umgang mit Vorurteilen gegenüber Beamten und die Auseinandersetzung mit technischen Entwicklungen. Nicht geändert hat sich, dass es engagierte und motivierte Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung und in den Personalverbänden braucht – auch wenn die Arbeit nicht immer ganz einfach ist.

Im Anschluss warf *Nationalrätin Martina Munz* einen Blick zurück in die Geschichte der über hundertjährigen Verbandsarbeit in Schaffhausen: Die Forderungen der Verbände begannen mit dem freien Samstagnachmittag, und 1915 verlangte das Staatspersonal, dass die Büros mindestens auf 14 oder 15 Grad geheizt werden müssen.

Einzelne verbandspolitische Themen haben sich über die Jahre nicht geändert, andere sind neu: So ist heute «Beamten-Bashing» weit verbreitet; Vorurteile wie ausufernde Bürokratie, kurze Arbeitszeiten mit frühem Feierabend und einem gemütlichen Arbeitstag existieren noch immer und sind auch eine (falsche) Begründung für Sparmassnahmen zu Lasten des Personals. Problematisch ist, so Munz, dass diejenigen, die Kürzungen beschliessen, sie anordnen, ohne sich die Mühe zu machen, zu definieren, wo genau sie erfolgen sollen. Nationalrätin Munz räumt ein, dass es in der Verwaltung möglicherweise Einsparpotenzial gibt, doch wer sparen will, soll auch sagen, wo und zu Lasten von wem, und dadurch Verantwortung für den Entscheid übernehmen.

Munz räumt ein, dass die Personalkosten hoch sind. Aber Service public bedeutet Dienst-

leistungen, und Dienstleistungen kosten nun mal. Doch wie gross ist der Anteil der Personalkosten gemessen an den gesamten Bundesausgaben? Gerade mal 8%…! Einsparungen beim Personal sind also unsinnig, da das Sparpotenzial offensichtlich gering, die negativen Auswirkungen aber hoch sind!

Der Chefökonom des SGB, *Daniel Lampart*, dankte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und insbesondere Präsident Urs Stauffer für das grosse Engagement zur Bekämpfung der Unternehmenssteuerreform III. Die Ablehnung ist ein grosser Erfolg, und das Stimmvolk war glücklicherweise bereit, sich mit Details und Fakten auseinanderzusetzen.

Nun geht die Arbeit weiter: Einerseits wird ein neuer Reformvorschlag zur Unternehmenssteuer kommen, und andererseits steht die Abstimmung über die «Altersvorsorge 2020» bevor. Die Vorlage ist das Resultat einer guten Zusammenarbeit und der Kompromissbereitschaft aller Beteiligten. Die AHV wird so gestärkt, die 2. Säule wird besser abgesichert, und ältere Arbeitslose werden besser geschützt.

Die Meinungen zur Altersvorsorge 2020 sind geteilt, auch innerhalb der Parteien und Gewerkschaften. Das Stimmvolk hat bereits historisch zu einer sozialen Altersvorsorge Ja gesagt, und das muss so bleiben, so Lampart. Seines Erachtens ist die Vorlage die bestmögliche Lösung, eine bessere wird es nicht geben. Eine Ablehnung wäre seines Erachtens verheerend, rote Zahlen in der 1. und 2. Säule wären die Folge und würden zu einem finanziellen Desaster führen.

Statutarische Geschäfte

Urs Stauffer führte gewohnt zügig durch die statutarischen Geschäfte. Seine mündlichen Ausführungen zum Jahresbericht sind ab S. 14 nachlesbar. Hauptthemen waren die Altersvorsorge 2020 sowie das im Mai 2017 erschienene Buch «Menschen im Service public», welches Hans Erdin vorstellte. Das Buch ermöglicht Einblicke in die Arbeitswelt der öffentlichen Verwaltung und zeigt überdies die Menschen dahinter. Die 45 Interviews führen von der Bärenpflegerin, über den Gefängnisdirektor, den Hafenmeister, den Stadtplaner bis zum Friedhofsgärtner durch die verschiedensten Verwaltungszweige. Allen Interviewten ist gemeinsam, so Erdin, dass ihre Porträts die Begeisterung für ihren Beruf zeigen – Anstellungsbedingungen, Sparmassnahmen oder Ähnliches waren in den Gesprächen nie Thema. Das Buch kann solange vorrätig beim Sekretariat für CHF 59 bezogen werden.

In der Folge erläuterte Gion Cotti den Anwesenden die wesentlichsten Reformpunkte der Altersvorsorge 2020. Die Erhöhung des Rentenalters der Frauen ist für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) im Hinblick auf die demografische Entwicklung vertretbar, gleichzeitig muss aber die Forderung für eine verbesserte Lohngleichheit bestehen bleiben.





Oben: Iris Braunwalder, Präsidentin Schaffhauser Staatspersonal Verband
Mitte: Nationalrätin Martina Munz
Unten: Daniel Lampart, Chefökonom des SGB



Premiere hatte die neue Kassierin Brigitte Wilkinson, die in Schaffhausen ihre erste Rechnung präsentierte. Sie tat dies souverän und dankte ihrem Vorgänger, Toni Isenschmid, für die saubere Buchhaltung sowie gute Übergabe. Seine Hilfsbereitschaft, ihre Fragen zu beantworten, schätzte sie sehr. Auch Revisor Lukas Bieri lobte die sehr ordentliche und saubere Führung der Rechnung. Es ist eine grosse Arbeit, und er war sehr beeindruckt, wie professionell sie erbracht wurde. Die Delegierten nahmen Rechnung und Budget einstimmig an und dankten Brigitte Wilkinson und auch Toni Isenschmid für ihre hervorragende Arbeit.

Zum Tagungsort für die nächste Delegiertenversammlung, welche am **4. Mai 2018** stattfindet, wurde einstimmig **Grenchen SO** gewählt.

Denkmalpflege in Schaffhausen

Das Tagungsreferat hielt *Flurina Pescatore*, kantonale Denkmalpflegerin und Leiterin des Amts für Denkmalpflege und Archäologie. Sie gewährte einen spannenden Einblick in die Denkmalpflege als öffentliche Aufgabe im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen.

Das Thema passte perfekt, denn das Tagungslokal der diesjährigen Delegiertenversammlung, das Hotel Rüden, ist denkmalgeschützt. Es war ursprünglich das Zunfthaus der Krämer, aber auch der Festsaal der Bürgerschaft. Der «Rüden» ist das einzige Haus, dessen Namen sich nicht auf die Tätigkeit der Zunft bezieht, sondern auf das Haus selbst. Der «Rüden» ist ein Neubau aus dem 18. Jahrhundert und das Resultat eines Wettrüstens aller wichtigen Zünfte: renommierte Baumeister wurden von Tessiner, Mailänder und Schaffhauser Künstlern unterstützt, was den südländischen Einfluss erklärt.

Als Flurina Pescatore das Amt antrat, war der «Rüden» gerade frisch renoviert. Vor zwei Jahren gab es jedoch einen Schwelbrand, der vom Erdgeschoss bis in den Zwischenbereich reichte. Glücklicherweise mussten die Rettungskräfte nur den Boden öffnen, um den Brand zu löschen, und er griff nicht auf das Treppenhaus oder auf die Stuckaturendecke über. So hielt sich der Schaden in Grenzen, und die Denkmalpflege war danach in allen Bereichen der Restaurierung involviert.

Anhand dieses Beispiels erklärte Flurina Pescatore, dass Denkmalpflege eine sehr praktisch orientierte Wissenschaft ist. Man müsse wissen, wie früher gebaut wurde, welche Techniken zur Verfügung standen und wie die technische Entwicklung erfolgte. So kann ein denkmalgeschütztes Objekt möglichst schonend renoviert oder restauriert werden. Für eine gute Denkmalpflege braucht es deshalb unbedingt spezialisierte Handwerker, die ebenfalls wissen, wie früher gearbeitet wurde und wie man die Techniken von damals und heute optimal kombiniert; zum Beispiel, dass die Farbe genauso gemischt wird, wie das früher getan wurde. Nur in der Zusammenarbeit mit solchen Spezialisten könne ein denkmalgeschütztes Gebäude ohne Schäden renoviert werden, betonte Pescatore.

Renovation denkmalgeschützter Bauten

Bei der Planung und Umsetzung von Renovationsarbeiten müssen unbedingt die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse beachtet werden, betonte Pescatore. Wenn ein denkmalgeschütztes Objekt verändert werden soll, ist es wichtig (und aus ihrer Perspektive wünschenswert), dass die kantonale Denkmalpflege möglichst frühzeitig einbezogen wird. In der Regel werden dann gemeinsam gute Kompromisse gefunden, so dass die Eigentümer ihr Objekt wunschgemäss nutzen können und der Denkmalschutz darunter trotzdem nicht leiden muss. Wird die Denkmalpflege erst hinzugezogen, wenn ein Bauplan fixfertig vorliegt, müssen sie oder ihre Kolleginnen und Kollegen gelegentlich als «Anwälte der Kulturgüter» auftreten und können nicht immer alles wie vorgelegt genehmigen – in diesen Fällen entstehen Konflikte, für die gemeinsam eine Lösung gesucht werden muss.

Flurina Pescatore gab zu bedenken, dass nicht jedes alte Haus ein schutzwürdiges Baudenkmal ist. Für die Qualifikation einer Baute führt man eine Inventarisierung durch; zu diesem Zweck werden Archive durchsucht, Abbildungen und historische Pläne konsultiert und Besichtigungen durchgeführt. Es wird von einem Haus wie von einem Menschen die Biografie erfasst, um den potenziellen Wert für den Denkmalschutz zu erfassen. Je nach Objekt entscheiden letztlich auch die Gemeinden bzw. die Bürger im Rahmen der Bau- und Nutzungsordnung, welche Bauten oder Ortsbilder sie schützen wollen. Es sind lange Prozesse mit Anhörungen der Betroffenen, Besprechungen und Entscheidungen an Gemeindeversammlungen, veranschaulichte Pescatore.

Arbeit im öffentlichen Interesse

Sowohl der Kanton als auch die Stadt Schaffhausen verfügen über zahlreiche schützenswerte Bauten, Ortsbilder und andere Objekte. Die Bevölkerung, so Pescatore, schätzt ihre Denkmäler sehr, und letztlich ist sie es, die durch ihren Einfluss auf die Politik und Gesetzgebung immerhin teilweise den öffentlichen Auftrag der Denkmalpflege definiert.



Ehrenmitglieder Toni Isenschmid und Ruedi Brosi mit Sandra Wittich



Die Bürger erwarten von der Denkmalpflege, dass die Interessen der Denkmäler gut gewahrt werden. So erhält die Denkmalpflege auch Reklamationen, wenn jemand den Eindruck hat, dass sie zu wenig streng geurteilt habe, so Pescatore. Ihre Aufgabe ist, die Denkmäler zu schützen und zwischen dem öffentlichen Interesse an ihrem Erhalt und der damit verbundenen Eigentumsbeschränkung für die Privatperson abzuwägen und eine für alle tragbare Lösung zu finden. Es liegt im Ermessen der Denkmalpflege, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis einerseits zwischen fachlicher Unterstützung des Eigentümers und der Beschränkung seines Eigentums zu finden und andererseits die Gemeinden als Bewilligungsbehörde für Umbauten in ihren Entscheidungen nicht zu sehr einzuschränken, aber ihnen gleichwohl unterstützend zur Seite zu stehen.

Zielkonflikte

Der Kanton Schaffhausen habe eine hohe Dichte an Kulturgütern, erläuterte Pescatore. So sind auch sehr viele Ortsbilder des Kantons Schaffhausen im Inventar schützenswerter Objekte aufgeführt. Eine schwierige Aufgabe ist heute, dem Grundsatz des verdichteten Bauens bzw. der inneren Verdichtung nachzukommen und gleichzeitig der Realität der Entleerung von Altstadtquartieren entgegenzuwirken. Der Wunsch nach Einfamilienhaus mit Garten ist viel grösser als der Wunsch nach einem Leben in der Altstadt. Im Kanton Schaffhausen hat dies dazu geführt, dass vermehrt bestehende Scheunen und Bauernhäuser revitalisiert werden. Neuentwicklung und Erhaltung eines Werts sind bei diesen Projekten sehr wichtig. Sehr oft seien Bauernhäuser nicht gut genutzt und Scheunen nicht ausgebaut, hätten aber genauso Potenzial wie alte Industrieareale, die umgenutzt werden.

Nachhaltige Denkmalpflege?

Nachhaltigkeit ist ein essenzielles Anliegen der Gesellschaft. Doch ist sie mit der Denkmalpflege vereinbar? Pescatore erklärte, dass Baudenkmäler Ressourcen sind und eine ganzheitliche Analyse erfolgen muss, um zu prüfen, wo Sanierungsoptionen bestehen und wie Bauten energetisch so verbessert werden können, dass die Bausubstanz erhalten bleibt. Sie arbeitet in diesem Bereich mit der Energiefachstelle zusammen und bietet den Eigentümern eine interdisziplinäre Beratung und Beurteilung an. Wichtig ist auch hier, frühzeitig das Gespräch zu suchen – dann ist es auch möglich, Solaranlagen ästhetisch in denkmalgeschützte Bauten einzubetten, so dass das Gesamtbild nicht geschädigt wird.



Schlussbemerkung

Flurina Pescatore bot an der Delegiertenversammlung einen spannenden Einblick in die Arbeit der kantonalen Denkmalpflege und machte Lust auf die anschliessende Führung durch die Stadt mit den zahlreichen Baudenkmälern.

Bei herrlichem Sonnenschein konnten die Delegierten und Gäste von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nach dem offiziellen Teil einen Apéro und ein Mittagessen im historischen Zunftsaal des Hotel Rüden geniessen sowie die historische Altstadt oder die weltbekannte Uhrenfirma IWC auf einem Rundgang besuchen.

Sandra Wittich

Braucht eine Bank Freunde?

Aber ja doch! Umso glücklicher sind wir, den ZV auch weiterhin an unserer Seite zu wissen und seinen Mitgliedern exklusive Vorteile zu bieten.



Bank
Banque
Banca

CLER

Menschen im Service public

*100 Jahre Engagement

GUTE SCHÜLER-LEHRER-BEZIEHUNGEN

Interview mit Simon Späth, Gymnasiallehrer für Englisch und Deutsch, Kantonsschule Wohlen



Herr Späth, was arbeiten Sie?

Ich bin Gymnasiallehrer für Deutsch und Englisch sowie Fachvorstand der Fachschaft Englisch. Das heisst, ich bin sowohl für die Vorgänge in meinem Klassenzimmer als auch für jene im Englisch-Vorbereitungszimmer verantwortlich.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf?

Ich schätze die Vielseitigkeit – auf allen Ebenen. Zunächst bei der Arbeit an sich, das heisst beim Vorbereiten, Durchführen und Nachbereiten meines Unterrichts. Dabei komme ich in den Genuss spannender Sachtexte wie deutsche und englische Zeitungsartikel. Ebenso habe ich viel mit Literatur aus dem deutschen und englischen Sprachraum zu tun, über die ganze Literaturgeschichte hinweg. Neben dem regulären Schulbetrieb kann ich mit meinen Schülerinnen und Schülern ins Theater, an Konzerte, die auch einmal eine auf Englisch geführte Diskussion mit den Künstlern nach sich ziehen können; ich gehe ins Klassenlager, auf Bildungsreisen, kann an Klassenaustauschprogrammen teilnehmen – meine Arbeit ist an sich schon extrem vielseitig. Vielseitig ist sie aber auch bezüglich Arbeitsort und -zeit. Natürlich bin ich meist ans Schulzimmer gebunden, aber den Rest der Zeit kann ich mir frei einteilen und könnte also bei schönem Wetter auch draussen arbeiten. Ich bin nicht an fixe Arbeitszeiten gebunden, was je nach Belastungssituation Fluch oder Segen sein kann. Auch schätze ich die Vielseitigkeit und die breit gefächerten Interessen meiner Schülerinnen und Schüler: An wenigen anderen Orten trifft man zugleich so viele Leute, die sich für Literatur, Astronomie, Technik interessieren und daneben vielleicht noch, zum Beispiel, Okarina spielen. Die Vielseitigkeit meiner Schülerinnen und Schüler war für mich eine grosse, sehr freudige Überraschung, die mir vor dem Berufseinstieg nur bedingt bewusst gewesen war. Zuletzt schätze ich mein Kollegium, da verschiedenste Fachbereiche mit wissenschaftlich ausgebildeten Leuten vertreten sind. Überdies ist unser Kollegium sehr jung und begeisterungsfähig.

Was mögen Sie an Ihrem Beruf nicht?

Grundsätzlich wenig, aber in erster Linie jene Bereiche, die nicht direkt mit dem eben beschriebenen Kerngeschäft zu tun haben. Neben

einer Tendenz zur Ökonomisierung im Bildungswesen sind dies auch die oftmals von unhaltbaren Vorurteilen geprägte Wahrnehmung unseres Berufs in der kantonalen Politik und die damit verbundenen Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen. Ich meine damit auch den Umstand, dass unsererseits immer mehr geleistet werden soll bei gleichzeitig sinkender Wertschätzung.

Was motiviert Sie?

Mich motiviert es zu sehen, dass Schülerinnen und Schüler das eben erwähnte ökonomisierte Denken normalerweise noch nicht leben, sondern ein aufrichtiges Interesse am Umgang mit Wissen haben. Hierhin gehört auch die Tatsache, dass innert vier Jahren Gymnasium die Schülerinnen und Schüler grosse Entwicklungsschritte machen und ich sie am Ende mit gutem Gewissen ins Berufsleben oder ins Studium entlassen kann.

Warum haben Sie Ihren Beruf ausgewählt?

Es gibt keinen einzelnen, klar abgrenzbaren Moment, in dem ich die Entscheidung gefällt hätte. Ich stamme aus einer Lehrerfamilie und habe schon früh gesehen, dass meine Eltern grundsätzlich Freude hatten an ihrem Beruf. Als ich selbst die Kantonsschule besuchte, stellte ich fest, dass es mir Spass macht, anderen Neues beizubringen. Nach der Matur war klar für mich, dass ich Englisch studieren und unterrichten wollte, aber beim Zweitfach war ich mir nicht ganz sicher. Ich fasste Pädagogik ins Auge, um meine zukünftige Lehrtätigkeit theoretisch fundiert abzudecken. Allerdings sagte mir dies so wenig zu, dass ich noch in der ersten Studienwoche – nach einer einzigen Vorlesung und nur einer Proseminarsitzung – ins Deutschstudium wechselte, was ich nie bereute.

Wie wird Ihr Beruf in der Bevölkerung wahrgenommen? Erhalten Sie Rückmeldungen?

Ich bekomme aus der Bevölkerung wenige Rückmeldungen, vielleicht auch, weil der Elternkontakt auf Kantonsschulstufe vergleichsweise gering ist. Im persönlichen Umgang mit Eltern oder anderweitig an unserer Schule interessierten Leuten erfahre ich allerdings meist genau jene Wertschätzung hinsichtlich meiner Arbeit, die in der Politik leider oft fehlt.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit und für sich persönlich?

Für die Arbeit wünsche ich mir, wie schon gesagt, einen Schritt weg von einem rein ökonomischen Fokus auf Bildung um des Abschlusses willen hin zu mehr Zweckfreiheit, zu Bildung aus Freude am Erwerb und Austausch von Wissen. Ich denke hier an ein humanistisches Bildungsideal, bei dem die individuelle Allgemeinbildung im Hinblick auf die persönliche Vervollkommnung betrieben wird und nicht in erster Linie, um damit Karriere zu machen.



Gibt es Rückmeldungen privatrechtlich angestellter Bekannter?

Natürlich höre ich manchmal Sprüche über die Ferien. Solche tauchen in meinem Umfeld auf, obwohl meine Bekannten eigentlich wissen, dass der grössere Teil der Schulferien unterrichts-, aber deswegen keineswegs arbeitsfrei ist. Mich überrascht die Langlebigkeit solcher Vorurteile, da gerade meine Bekannten auch an meinem Beispiel sehen, dass mein Beruf insgesamt genauso zeit- und arbeitsaufwendig ist wie ihrer.

Gibt es Anekdoten aus Ihrem Berufsalltag, die wichtige Aspekte Ihrer Arbeit besonders hervorheben?

Ich habe mich vor kurzem verlobt und dies auf Facebook öffentlich kundgetan. Wenig später erhielt ich von einer ehemaligen Klasse, die ich als Klassenlehrer betreut hatte, ein fünfminütiges Video, in dem sie meiner Verlobten und mir mit vorgetragenen Glückwünschen, Plakaten, einem Orgellied (!) und musikalischen Eigenkompositionen alles Gute wünschten. Es war berührend zu sehen, dass die gute Schüler-Lehrer-Beziehung, die wir hatten, das Ende der Schulzeit überdauern konnte und nicht rein professionell blieb.

Und was tun Sie in Ihrer Freizeit?

Mir ist wichtig, dass ich zu meiner geistigen Arbeit einen körperlichen Ausgleich habe. Deshalb mache ich sehr viel Sport: Ich fahre Velo und Mountainbike, wandere, spiele mit Lehrerkollegen Unihockey, jogge und tauche. Das körperliche Wohl ist mir auch sonst sehr wichtig – das heisst, ich liebe es zu kochen und esse gerne gut.

Interview Fabian Schambron

GRILLEN OHNE REUE

Es knistert, es duftet und es brutzelt: Grillen macht Freude. Aber es ist nicht ungefährlich. Fünf Sicherheitstipps fürs Grillen ohne Reue.



1. Sicherer Stand

Bevor Sie starten, sollten Sie prüfen, ob der Grill sicher steht. Das gilt ganz besonders, wenn Sie im Wald bräteln und Ihren Rost über einem Feuer aufbauen. Denn wenn heisse Gegenstände durch die Luft fliegen, könnte sich jemand schwer verletzen.

2. Achtung, «Flammenwerfer»

Wer Brennspiritus oder Benzin zum Anzünden verwendet, stellt das Schicksal auf die Probe: Gerade heisse Kohle kann sich explosionsartig entzünden und überraschende Stichflammen produzieren.

3. Schützen Sie Ihre Haut

Autsch! Sie wollten das Würstchen durchbrutzeln – aber nicht Ihre Finger. Grillhandschuhe und lange Ärmel schützen Sie vor Verbrennungen. Wenn Kinder anwesend sind, dürfen Sie den Grill keine Sekunde aus den Augen lassen. Sie können die Gefahr schlechter einschätzen – und ihre Haut ist viel empfindlicher. Falls doch einmal etwas passiert, sollten Sie die verbrannte Stelle für einige Minuten unters kalte Wasser halten.

4. Alles dicht?

Bei Gasgrills können Brände entstehen, wenn Leitungen und Anschlüsse undicht sind. Prüfen Sie sie regelmässig: Mit Seifenwasser bestrichen, weisen Blasen auf undichte Stellen hin. Schliessen Sie bei Gasgeruch sofort das Ventil. Und lassen Sie keinen Raucher in die Nähe des Gasgrills.

5. Wenn die Tonne brennt

Brennende Mülltonnen gibt es nicht nur in Hollywoodfilmen, sondern manchmal auch in Schweizer Vorgärten. Lassen Sie heisse Asche mindestens 48 Stunden stehen, bevor Sie sie in den Kübel leeren. So sind Sie sicher, dass nichts mehr passieren kann.

Expertentipp

Auch wenn Sie alle Tipps beherzigen, können Sie Grillunfälle niemals vollständig ausschliessen. Je nach Situation können Schäden durch die Hausratversicherung, die Gebäudeversicherung, die Privathaftpflicht- oder die Unfallversicherung übernommen werden. Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

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

AKAD

Die Schweizer Bildungsinstitution.
Effizient. Sicher. Individuell.



Regelmässig Infoanlässe!

«Die **Handelsschule bei der AKAD** – mein solides Fundament»

Weitere Bildungsangebote bei AKAD College:
Berufsmatura, gymnasiale Matura, Passerelle

www.akad.ch/college

CO ZH 05.07.17 HS

Die AKAD Schulen gehören zur Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz

SOLIDARITÄT FÜR EINEN STARKEN SERVICE PUBLIC

Zur Lage des öffentlichen Dienstes

Es ist wirklich nicht einfach, in den Jahresberichten von neuen positiven, motivierenden Ergebnissen aus unserer standespolitischen Arbeit zu berichten. Die Arbeitgeber machen es uns und unseren Mitgliedsorganisationen im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Arbeit wirklich nicht leicht. Wir sind sehr froh, dass wir wenigstens durch verbandsinternen Projekte Positives berichten können, denn der standespolitische Teil des Rückblicks gibt zu grossen Sorgen Anlass.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

Positive Rechnungsergebnisse durch Sparen beim Personal

Die öffentlichen Haushalte sehen sich seit vielen Jahren einem immer mehr wachsenden Spardruck ausgesetzt. In zahlreichen Kantonen, Städten und Gemeinden wurden auch im letzten Jahr wieder positive Rechnungsergebnisse erzielt. Wer aber gehofft hat, dass das Sparen beim Personalbudget der Kantone und Städte nun ein Ende habe oder zumindest ausgesetzt würde, hat sich gewaltig getäuscht.

Auch dieses Jahr muss bereits wie in den Vorjahren die Feststellung gemacht werden, dass nicht nur die überraschend besser ausgefallenen Steuereinnahmen, sondern die harten Sparmassnahmen beim Personal einer der wesentlichen Faktoren war, die das Rechnungsergebnis positiv beeinflusst haben.

Blick in die finanzielle Zukunft macht Sorgen

Wirft man einen Blick in die Finanzpläne der Kantone, Städte und Gemeinden, sieht man bezüglich der finanziellen Entwicklung ein sehr kritisches Bild. Trotz leicht verbesserten Wirtschaftsprognosen werden keine Steuermehrerträge erwartet. Die Schweiz hat einen kleinen Binnenmarkt und hängt wirtschaftlich zu einem wesentlichen Teil vom Export ab. Dieser wiederum steht in einem direkten Verhältnis zum Schweizer Franken. Desto stärker sich der Schweizer Franken währungstechnisch gegenüber den ausländischen Währungen verhält, desto weniger Schweizer Produkte können ins Ausland verkauft werden.

Die Währungspolitik der Nationalbank stellt die Schweizerische Exportindustrie vor fast unlösbare Probleme. Vielfach können grössere Aufträge nur noch mit Rabatten verkauft oder gehalten werden. Auf diese Weise resultieren jährlich Währungsverluste in Milliardenhöhe. Diese Währungsverluste haben nicht nur einen Einfluss auf die Arbeitsplätze im Exportsektor, sondern auch einen direkten Bezug zu den öffentlichen Finanzen; in Kantonen, Städten und Gemeinden, welche von der Exportindustrie abhängig sind, werden hohe Steuereinbussen zu verzeichnen sein.

Unternehmenssteuerreform III / Abstimmungserfolg durch ZV-Engagement

Den direkten Steuern, der Hauptressource für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, gehen jährlich etliche hundert Millionen Franken verloren. Durch den interkantonalen Steuerwettbewerb, unterstützt durch die Bundessteuerpolitik, können die direkten Steuern aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen langsam, aber sicher mit einem immer knapper werdenden Rohstoff verglichen werden.

Kein «race to the bottom» bei den Gewinnsteuersätzen

Das gewaltige Nein zur Unternehmenssteuerreform III zeigt jedoch deutlich auf: Die Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger erwarten, dass sich auch die Schweizer Unternehmen angemessen und solidarisch an der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen beteiligen. Wir fordern deshalb die Kantone auf, in Bezug auf die Absenkung der Gewinnsteuersätze zur Vernunft zurückzukehren und sich nicht an diesem «race to the bottom» zu beteiligen, ansonsten in den von starken Gewinnsteuersatzsenkungen betroffenen Kantonen drastische Sparmassnahmen auf Stufe Kanton und Gemeinden, welche wiederum die öffentlichen Dienstleistungen, das Personal und schlussendlich die Bevölkerung treffen, unumgänglich würden.

Es ist uns in dieser Referendumsabstimmung gelungen, den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern aufzuzeigen, welche Konsequenzen sie bei einer Annahme der Unternehmenssteuerreform III zu tragen gehabt hätten. Dies war nur möglich, weil sich die grossen Dachorganisationen des öffentlichen Dienstes gemeinsam mit

dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und den grossen Städten dieser Reform entgegenstellten und dadurch auch eine grosse medienwirksame Plattform geschaffen werden konnte.

Von den Wirtschaftsverbänden wurde kürzlich vom Staat mehr Verständnis für die Wirtschaft gefordert. Aber trat nicht gerade im Abstimmungskampf um die Unternehmenssteuerreform III deutlich zu Tage, dass es gerade bei den grossen Wirtschaftsverbänden an einem gesunden Staatsverständnis mangelt? Anders ist das bis zuletzt engstirnige, kompromisslose Festhalten an der Reformvorlage kaum zu erklären. Es muss uns nun gelingen, die Bundesbehörden zu überzeugen, eine ausgewogene Nachfolgesteuervorlage auszuarbeiten.

Diese darf nicht wieder Steueroptimierungsinstrumente, welche wie in der abgelehnten Vorlage zu unkontrollierbaren Mitnahmeeffekten geführt hätten, im Angebot haben. Zusätzlich sollten Massnahmen enthalten sein, welche die Kantone zu einer vernünftigen Gewinnsteuersatzpolitik anhalten.

In der föderalen Struktur unseres Landes ist dies keine leichte Aufgabe, ich fordere deshalb Euch als Vertreterinnen und Vertreter von kantonalen und kommunalen Verbänden auf, Euren Einfluss in diesem Sinne geltend zu machen.

Anstellungsbedingungen verschlechtern sich kontinuierlich

Es ist unschwer festzustellen, dass unter Berücksichtigung der Entwicklung in der beruflichen Vorsorge die Gesamtanstellungsbedingungen von Kantons- und Gemeindeangestellten seit Jahren einem schleichenden Abbauprozess ausgesetzt sind.

Vielerorts gibt auch der Zustand der Sozialpartnerschaft Anlass zu grosser Sorge. Ein Zeichen, dass sich die Sozialpartnerschaft in einer Krise befindet, sind Protestveranstaltungen. Eine dieser Protestveranstaltungen fand am 8. November 2016 in Aarau statt. Mehrere tausend Aargauer Staatsbedienstete protestierten gegen die Sparmassnahmen des Regierungsrates und gegen weitere Einschnitte in der Budgetberatung des Grossen Rates. Stellvertretend für viele andere zitiere ich aus dem Jahresbericht des Präsidenten des Aargauer Staatspersonalverbandes. Dieser Bericht hat mich zutiefst beeindruckt.

«Die Massnahmen im Personalbereich wurden letztlich weniger heiss gegessen, als sie angerichtet worden waren. Gleichwohl resultierte eine weitere Lohnnullrunde – wen wunderts angesichts der Entwicklung in den vergangenen Jahren.

Und es wird auf absehbare Zeit nicht besser. Der Spardruck nimmt angesichts zunehmender struktureller Defizite und schwieriger wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weiter zu – und damit auch der Druck auf das Staatspersonal.

Alles in allem herrscht beim Aargauer Staatspersonalverband der Eindruck vor, dass der Regierungsrat noch immer keine plausible und vor allem auch keine mehrheitsfähige Strategie hat, wie er die strukturellen Defizite im Staatshaushalt zu beseitigen gedenkt.

Dabei hätte der Aargau eine Finanzpolitik verdient, die sowohl in guten als auch in schlechten Zeiten mit Augenmass und Weitblick statt mit Kurzsichtigkeit und Tunnelblick funktioniert. Es geht um Zahlen und Fakten, es geht aber auch um Vertrauen, und gerade dieses wurde im Berichtsjahr nicht gefördert.

Ein Beispiel: die Einführung der Gebührenpflicht für die Parkplätze des Staatspersonals unter gleichzeitigem Verzicht für die Parkplatzgebühren der Parlamentsmitglieder des Grossen Rates. Nichts Weltbewegendes, aber ein Beispiel eines «Nebenkriegsschauplatzes», die es dem Staatspersonal langsam «z'verleide» machen. Wichtig wäre, dass die Sozialpartnerschaft nicht bloss ein Lippenbekenntnis bliebe, sondern als solche gelebt würde.»

Eine weitere eindrückliche Protestveranstaltung die ich erwähnen möchte, fand am 20. April in St. Gallen statt. Es demonstrierten auch hier mehre tausend Staatsbedienstete gegen Sparmassnahmen und für die staatliche Ausfinanzierung der Pensionskasse. Die andauernde, nicht zuletzt auf eine durch die Steuerpolitik verursachte und sich in den letzten Jahren stetig verschlimmernde Finanzknappheit hat zu einer deutlichen Verhärtung der Fronten in der sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzung geführt. Umso unverständlicher, dass die Kantone im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III bereit waren, die grossen und unabsehbaren Risiken von enormen Gewinnsteuersatzsenkungen und der damit einhergehenden Steuerausfälle einzugehen.

Solidarität

Was bei meinem damaligen Eintritt in den öffentlichen Dienst noch selbstverständlich war, nämlich der Beitritt zu einer Gewerkschaft oder einer Personalorganisation, gehört heute fast zu einer Seltenheit. Auch mit viel Überzeugungsarbeit ist es nur noch sehr schwer möglich, Neueintretende und vor allem jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Notwendigkeit eines Eintritts in eine Personalorganisation oder Gewerkschaft zu überzeugen. In den letzten Jahren können die schweizerischen Gewerkschaften und leider auch wir bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Stagnation, ja sogar

nest
easy government
Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden


Ecknauer+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

eine leicht rückläufige Tendenz bei den Mitgliederzahlen feststellen. Einige unserer Mitgliedsorganisationen können aber erfreulicherweise von diesem Trend ausgenommen werden.

Die Individualisierung der Gesellschaft hinterlässt hier ihre deutlichen Spuren. Der persönliche Erfolg jedes Einzelnen steht bei vielen heute klar im Vordergrund. Die Freizeitbeschäftigungen, die Hobbys nehmen immer mehr Raum ein. Wieso soll ich mich in meiner Freizeit in einer Personalorganisation, einer sog. Solidargemeinschaft, mit standespolitischen Fragen herumschlagen?

Eine weitere Feststellung hat auf dieses Verhalten sicher auch ihren Einfluss. Seit über zehn Jahren sehen wir uns zunehmend einem staatskritischen Trend ausgesetzt. Die meisten Kantone, Städte und Gemeinden haben seit Jahren mit ihren Finanzen zu kämpfen. Seit vielen Jahren bleibt uns Personalorganisationen nichts mehr anderes übrig, als im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen die früher mühsam erkämpften guten Anstellungsbedingungen zu verteidigen.

Eine positive Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen ist aufgrund des Verhaltens der Arbeitgeber und des politischen Spardrucks, zurzeit kaum mehr möglich. Das Erhalten von Anstellungsbedingungen als Erfolg und Argument für den Eintritt in eine Personalorganisation zu verwenden, ist schwierig und vermag sicher nicht alle zu überzeugen.

Es braucht deshalb heute dringend ein neues Bewusstsein von Solidarität eine Art neue Motivation. Eine Überzeugung, dass im Kollektiv und besonders im öffentlichen Dienst viel erreicht und im positiven Sinne verändert werden kann.

Die Erfahrungen zeigen deutlich auf: Im Kollektiv sind wir stark, Einzelkämpfer stehen auf verlorenem Posten.

Unterstützung bei Verbandsführung

Die geschilderte Entwicklung hat auch dazu geführt, dass viele Kleinstverbände in ihrer Existenz bedroht sind. Vor allem ist das Finden von Nachfolgeregelungen in den Vorständen zu einem grossen Problem geworden. Da eine Verbandsführung auch administrative Aufgaben mit sich bringt, welche, nebst anderen Überlegungen, vielfach ein Hauptargument für die Ablehnung einer Vorstandsaufgabe ist, haben wir uns entschlossen, Verbände, die sich in einer solchen mitunter auch existenzbedrohenden Notlage befinden, auch administrativ zu unterstützen (dies ist selbstverständlich nur zeitlich befristet möglich).

Schlussbemerkungen

Im vergangenen Verbandsjahr war Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auf nationaler und internationaler Ebene präsent:

- Auf nationaler Ebene in erster Linie im Rahmen der Aktivitäten der Ebenrain-Konferenz.
- Mit den Präsidien in den Ebenrain-Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit und der Versicherungsgruppe.
- Mit der aktiven Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Bildung und der Arbeitsgruppe Service public.
- Mit der Teilnahme an den Plenumssitzungen der Ebenrain-Konferenz.
- Mit der Teilnahme an den Vorstandssitzungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes im Rahmen des Beobachterstatus.
- Mit Beiträgen in der ZV Info durch die Frauengruppe
- Mit der Erarbeitung eines Kommunikationskonzepts.
- Mit dem Abhalten von Regionalkonferenzen.
- Mit der aktiven Mitarbeit in unserer europäischen Dachorganisation CESI.
- Mit der Beratung von Mitgliedsorganisationen in personalrechtlichen oder organisatorischen Angelegenheiten und der beruflichen Vorsorge.

Die Wahrnehmung all dieser vielseitigen Aktivitäten ist nur möglich, wenn bei allen Beteiligten persönliche Überzeugung und Motivation vorliegt.

All diese Aktivitäten haben ein Ziel: die Stärkung der Position der öffentlichen Bediensteten der Schweiz im Rahmen ihrer Arbeit und den Anstellungsbedingungen.

Ich möchte die Gelegenheit nützen, um allen Beteiligten, ob Geschäftsleitung, Vorstand, Sekretariat oder Mitglied, die dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen und sich dadurch auch in den Dienst von Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes stellen, herzlich zu danken.

Urs Stauffer, Präsident
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

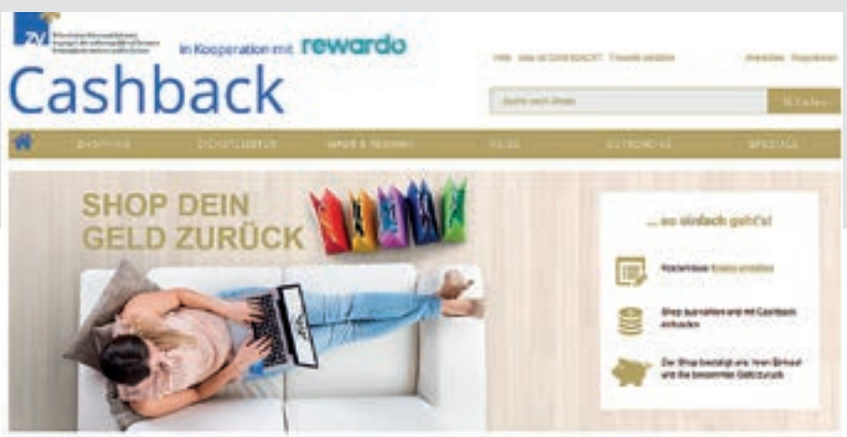


Präsident Urs Stauffer an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen

REWARDO – SHOP DEIN GELD ZURÜCK

Registrieren Sie sich auf zv.rewardo.ch und sparen Sie ab sofort beim Online-Shopping

Sie wollen beim Online-Shopping Geld sparen und gleichzeitig unseren Verband unterstützen? Im Interview berichtet Anja Strack (Produktmanagerin unseres Kooperationspartners rewardo) von Tipps und Tricks, wie Sie als Mitglied möglichst viel Cashback sammeln können.



Wie würden Sie den Begriff «Cashback» erklären?
Cashback bedeutet «bares Geld zurück» – im Falle von rewardo sammelt sich das gesparte Geld auf dem Benutzerkonto. Das Portal finanziert sich durch eine Vermittlungsprovision der Shops. Einen Grossteil davon bekommt der Einkäufer gutgeschrieben. Gleichzeitig wird der Verband unterstützt, denn dieser erhält auch einen Teil der Provision. Sobald der Nutzer mehr als 10 CHF Cashback gesammelt hat, kann er sich den Betrag auf ein Bank- oder Paypal-Konto überweisen lassen.

Wie viele Shops gibt es aktuell?
Bei über 300 bekannten Shops ist alles dabei, und es kommen immer wieder neue dazu. Wir arbeiten stetig an der Verbesserung der Suche, sodass die passenden Shops nicht nur über deren Namen, sondern auch über gesuchte Produkte gefunden werden können. Und wenn der gesuchte Shop nicht gelistet ist, werden alternative Anbieter empfohlen. Zudem sieht man sofort, ob es gerade Aktionsgutscheine gibt, sowie die aktuellen Cashback-Raten.

Kaufen Sie selbst privat ein über das Cashback-Portal?
Selbstverständlich! Da ich sehr gerne verreise, buche ich Flüge und Hotels seither über die Reiseanbieter aus unserem Angebot. Bei einer Hotelbuchung spare ich meist bis zu 10 CHF, bei unserem Familienurlaub habe ich aber auch schon 80 CHF als Cashback gesammelt. Da Reisen bis zum Beginn storniert werden können, muss man oft länger warten, bis das Cashback final bestätigt ist. Durch die Kontoübersicht ist man aber immer auf dem aktuellsten Stand.

Viel schneller wird das Cashback freigegeben, wenn man Kleidungsstücke, Medizin, Bücher, Tierzubehör oder Kontaktlinsen bestellt. Das dauert meist zwei bis vier Wochen.

Würden Sie unseren Mitgliedern noch weitere Tipps verraten, wie sie möglichst viel Cashback sammeln können?
Es lohnt sich, den Newsletter zu lesen. Darin informieren wir die Nutzer über Rabattaktionen, neue Shops oder neue Funktionen. Unsere Marketingabteilung stellt regelmässig saisonale Top-Angebote zusammen zu besonderen Anlässen wie Weihnachten und Ostern oder Valentinstag, Muttertag usw.

Sehr beliebt ist bei uns auch das Glücksrad. Hierbei darf man täglich dreimal drehen, um den Wunschdeal zu gewinnen. Dabei gibt es keine Nieten: wenn man das Bonusschwein trifft, bekommt man 13 Rappen direkt als Bonus gutgeschrieben. Man kann also sagen, dass sich das Geld auf dem Cashback-Konto schneller vermehrt als die Zinsen auf dem Bankkonto.

Ein persönlicher Tipp von mir: Besuchen Sie auch unbekanntere Shops. Diese locken oft mit den höchsten Cashback-Raten. Dabei habe ich selbst schon viele geniale Anbieter kennengelernt.

Was ist die wichtigste Neuerung im Portal?
Seit Anfang Juni ist es möglich, dass Nutzer ihr gesammeltes Cashback spenden können an eingetragene gemeinnützige Organisationen. Unsere Nutzer können auch selbst weitere Spendenempfänger vorschlagen, die nach einer Prüfung in unsere Liste aufgenommen werden. Das kann der eigene Verein sein oder das Tierheim in der Nähe. Wir freuen uns hier auf zahlreiche Vorschläge.

Für Fragen steht Ihnen unser Support (Anm. d. Red: support@rewardo.ch) gerne zur Verfügung. Seit Anfang des Jahres können Sie uns auch anrufen (Anm. d. Red: +41 (0) 71 333 39 29). Ich finde es super, wenn man einen Menschen am anderen Ende der Leitung hat, der direkt weiterhelfen kann.

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Mitgliederversammlung 2017



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Rund 80 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV, die am 30. Mai 2017 wiederum im Universitätsspital Basel stattfand, teil. Neben den ordentlichen Traktanden wie die Präsentation und Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget war auch eine Verabschiedung aus dem Vorstand vorzunehmen. Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden wurde ein Referat von Herrn Krispin Romang zum Thema «Mobilität in der Zukunft» gehalten.

I. Jahresbericht 2016

Wie üblich wurde der Jahresbericht vom Sekretär des Verbandes, Dr. Georg Schürmann, verfasst. Der seit einem Jahr im Amt stehende Präsident des BAV, Herr Dr. Gregor Thomi, führte durch den Text des Jahresberichtes, welcher einstimmig von den Mitgliedern genehmigt wurde. Gesondert und ausführlicher ging der Präsident auf die Themen Systempflege, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Spitäler und die Petition für eine 40-Stunden-Woche ein.

Auch die üblichen ordentlichen Traktanden wie die Genehmigung des Jahresberichts samt Jahresrechnung 2016 sowie Budget 2017 wurden von der Mitgliederversammlung genehmigt und dem Vorstand bezüglich der Jahresrechnung und der Bilanz vollumfänglich Décharge erteilt. Der Mitgliederbeitrag wurde auch für das Jahr 2018 unverändert auf CHF 160 für Aktive und CHF 80 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

II. Verabschiedungen und Wahlen

Der BAV hat dieses Jahr einen namhaften Rücktritt aus dem Vorstand zu verzeichnen. Infolge bevorstehender Pensionierung aus dem Vorstand zurückgetreten ist das langjährige Vorstandsmitglied Roland Ruf.

Roland Ruf ist seit dem Jahre 1997 Mitglied im BAV und war seit 2000 Mitglied im Vorstand. Seine Haupttätigkeit bestand dabei in der jeweiligen Organisation der Mitgliederversammlungen samt den anschliessenden Nachtessen sowie die Organisation der einmal im Jahr stattfindenden Vorstandsessen. An Letzteren hat es Roland Ruf immer wieder geschafft, ein Programm rund um das eigentliche Essen auf die Beine zu stellen, das allen Beteiligten inklusive der Ehrenmitglieder in bleibender und schöner Erinnerung sein wird. Neben dieser Verantwortung für den kulinarischen Teil hat sich Roland Ruf in den vergangenen Jahre intensiv mit der Thematik «Pensionskasse» beschäftigt und für den BAV Einsitz in die Vorsorgekommission genommen. Er hat sich dabei dadurch ausgezeichnet, die Vorgehensweise von Regierung und Pensionskasse kritisch zu hinterfragen, und damit dafür gesorgt, dass sich auch die übrigen Vorstandsmitglieder ein grosses Wissen in Pensionskassenfragen aneignen konnten.

Aufgrund des letztjährigen Gesamterneuerungswahlen gab es bezüglich des Vorstandes des BAV keine weiteren Neuerungen. Per Datum der Mitgliederversammlung setzt sich der Vorstand zusammen, wie folgt:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Dr. Georg Schürmann, Sekretär
- Christian Heim
- Prof. Edith Holsboer
- Ruth Wolf
- Christine Schneider
- Werner Weisskopf
- Dr. Markus Dürrenberger

Der Beirat des BAV wird nach wie vor von Frau Brigitte Wittlin präsidiert, welche auch Einsitz im Vorstand hat.

Zu Revisoren für das Jahr 2017 wurden Frau Tanja Antener und Herr Bert Noy, zu Ersatzrevisoren Herr Urs Böhlen und Herr Peter Arnosti gewählt.

III. Referat «Mobilität in der Zukunft»

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden referierte Herr Krispin Romang, stellvertretender Geschäftsführer der Mobilitätsakademie AG, zum Thema «Mobilität in der Zukunft». Die interessanten Ausführungen nicht nur über die Geschichte der Mobilität in den letzten Jahrzehnten, sondern auch die möglichen zukünftigen Entwicklungen, führten auch beim anschliessenden traditionellen Nachtessen zu angeregten Gesprächen.

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

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
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)



Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

Protokoll der Sitzung vom 27. März 2017, 17.00 Uhr, Sitzungszimmer Erdgeschoss, Tiefbauamt Bern



Kurt Gasser
Vorsitzender

Bern

Zur Teuerung

Ende 2016 hat der Personalverband der Stadt Bern wie jedes Jahr zusammen mit dem VPOD mit dem Gemeinderat Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Der Gemeinderat erklärte sich willens, den Angestellten der Stadtverwaltung eine Anerkennungsprämie auszurichten. Er würdigt damit die «hohe Leistungsbereitschaft der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter», dank der ein «Grossteil der Legislaturziele erreicht werden konnte». Die Prämie soll für Angestellte im Monatslohn (Beschäftigungsgrad von 50 Prozent und mehr) 1200 Franken betragen, Angestellte mit Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent erhalten 600 Franken. Für Mitarbeitende im Stundenlohn wird die geleistete Stundenzahl in einen entsprechenden Beschäftigungsgrad umgerechnet. Das letzte Wort hat freilich der Stadtrat: Bevor die Anerkennungsprämie im 2017 ausbezahlt werden kann, muss das Parlament einen entsprechenden Nachkredit bewilligen.

Personalvorsorgekasse

Wie bereits in den vergangenen Jahren war die Personalvorsorgekasse (PVK) ein Hauptthema unserer Verbandstätigkeit. Im März 2012 wurde im Stadtrat bekanntlich eine Motion erheblich erklärt, die vom Gemeinderat verlangt, bis am 31. März 2016 ein Reglement vorzulegen, welches den Wechsel vom Leistungs- in das Beitragsprimat der Personalvorsorgekasse vorsieht. Im Jahr 2017 soll die Vorlage in der vorberatenden Kommission sowie im Stadtrat debattiert werden. Wird die Vorlage angenommen, könnte das neue Personalvorsorgereglement ab dem 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Energie Wasser Bern / Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Anfang Dezember wurden die Belegschaft und die Vertragspartner an einer gemeinsamen Informationsveranstaltung über eine bevorstehende Reorganisation der Gesamtunternehmung auf den 1. Januar 2017 informiert. Dabei betonte CEO Daniel Schaffer, dass es sich bei den geplanten Massnahmen nicht um strukturelle Anpassungen handle und damit auch keine Arbeitsplätze gefährdet seien. Die Vertragspartner werden dieses Versprechen sowie die Umsetzung und mögliche Auswirkungen aufmerksam im Auge behalten.

Aus dem Vorstand:

Als Verstärkung wurde Dieter Arnold neu in den Vorstand gewählt. Dieter Arnold konnte sehr rasch erste Erfahrungen betreffend Vorstandstätigkeiten sammeln, da die Hauptversammlung 2016 beschloss, den Verband mit einer neuen Homepage auszustatten. Der Aufgabenbereich der Kommunikation war und ist auf Dieter zugeschnitten, da er sehr lange als Journalist tätig war, darunter von 1985 bis 1990 als Stadtredaktor des «Bund» und von 1993 bis 1998 als USA-Korrespondent in Washington für den «Bund» und diverse weitere Tageszeitungen.

Per 31.12.2016 beträgt der Mitgliederbestand 561: 276 Aktive (davon 13 Aktiv-Veteranen), 270 Pensionierte, 7 Ehrenmitglieder und 8 Vorstandsmitglieder. Es ist festzustellen, dass der Mitgliederbestand abnimmt und gleichzeitig die Anzahl an pensionierten Mitgliedern zunimmt.

Biel – keine Meldung

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Die Rechnung 2016 schliesst voraussichtlich positiv ab. Die Besoldung ist gemäss Budget 2017 mit 1,5% angepasst worden. Für den Erfahrungsanstieg sind 0,5% (gem. Personalreglement für 20- bis 50-Jährige) und für den Leistungslohnanstieg 1,0% eingesetzt worden.

Pensionskasse

An der Mitgliederversammlung vom 7. Juni 2016 wurden wir über die Geschäfte der Pensionskasse Region Emmental (PRE) informiert. Der Stiftungsrat schliesst eine Anpassung des Umwandlungssatzes nicht mehr aus. Eine Informationsveranstaltung wird zu gegebener Zeit erfolgen.

Am 24. Oktober 2016 hat der Stiftungsrat die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter der angeschlossenen Betriebe zu einer Infoveranstaltung eingeladen. An dieser Sitzung wurde die Situation der PRE erläutert. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist als notwendige Massnahme beschlossen worden. An der Infoveranstaltung wurde von Seite der Arbeitnehmervertreter eine rasche Information der Mitarbeiter verlangt, damit diese die Nachricht nicht aus den Medien erfahren. Für die Beschreitung des politischen Weges wird eine beratende Person mit Erfahrung bei Anpassungen in Pensionskassen gesucht. Für die Suche der Begleitperson ist eine Arbeitsgruppe gebildet worden.

Am Mittwoch, 16. November 2016, traf sich die Arbeitsgruppe in der Baudirektion. Bei diesem Treffen wurde der Auftrag für die Suche einer geeigneten Person besprochen. Ein Arbeitnehmervertreter hat einen Zwischenschritt vorgeschlagen. Bei diesem sollen eine Analyse der PK gemacht und sämtliche möglichen Optionen aufgezeigt werden.

Kurz vor Weihnachten, am 20. Dezember 2016, traf sich die Arbeitsgruppe zu einer zweiten Sitzung. Der Auftrag für die Analyse wurde an eine externe Firma in Auftrag gegeben. Das Resultat der Analyse wird am 7. April 2017 den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern vorgestellt

Am 8. Dezember 2016 wurden die Mitarbeitenden im Gemeindesaal durch den Stiftungsrat der PRE über die Situation in der Kasse infor-



Murten: Freiburger Staatsrat dankt dem öffentlichen Personal für den Beitrag an Sparmassnahmen mit einer Lohnerhöhung von 0,4 %

miert. Es zeigte sich, dass die PK kein Sanierungsfall ist und mit eigenen Mitteln den Deckungsgrad von 100% erreichen wird. Bei den Renten macht sich die längere Lebenserwartung bemerkbar, und das angesparte Kapital muss länger reichen. Aus diesem Grund ist der Stiftungsrat gezwungen, den Umwandlungssatz von heute 6,4% in 4 Schritten (0,3% pro Schritt ab 2018) auf 5,2% zu senken.

Der Deckungsgrad der PRE ist per 31.12.2016 bei 98,98% (2015: 95,19%), also eine Besserung von 3,79% gegenüber dem Vorjahr.

Diverses
Die HV 2017 findet am 28. März 2017 im Restaurant National in Burgdorf statt.

Köniz

Rechnung 2016
Der Rechnungsabschluss liegt noch nicht vor. Voraussichtlich schliesst er mit einem etwas kleineren Defizit als dem budgetierten von 2,78 Mio. Der Personalaufwand liegt im budgetierten Rahmen. Es konnten höhere Steuereinnahmen bei den natürlichen Personen verzeichnet werden, aber der Sach- und übrige Betriebsaufwand fiel höher aus.

Teuerung/Besoldung 2017
Per 1.1.2017 wurde kein Teuerungsausgleich ausgerichtet. Für Beförderungen wurden wie üblich ca. 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Der Weiterbildungskredit wurde mit Fr. 295 000.– budgetiert.

Pensionskasse
Die Rechnung 2016 schliesst positiv ab. Der Deckungsgrad liegt bei 102,12%. Die 2016 erzielte Performance betrug 3,18%. Die längere Lebenserwartung und die aussergewöhnlich lang anhaltende Tiefzinssituation führen in der Pensionskassenlandschaft vielerorts zu Anpassungen. Auch die Verwaltungskommission unserer Pensionkasse musste Massnahmen treffen. Die Verzinsung für 2016 wurde auf 1% festgelegt, der technische Zinssatz von 2,75% auf 2,0% reduziert und der Umwandlungssatz per 1.1.2021 auf 4,8% angepasst.

Diverses
- Die für die Sozialpartnerschaft wichtigen Gespräche mit dem Gemeindepräsidenten, der Personalabteilung und einem Ausschuss des PV-Vorstandes sind fester Bestandteil unserer Vereinstätigkeit und wurden auch 2016 drei Mal durchgeführt.
- Am 6.3.2017 fand unsere Hauptversammlung statt. Vorab führten wir mit den sechs für das Gemeindepräsidium kandidierenden Personen ein Wahlpodium durch. Die Gemeinderatswahlen finden am 24.9.2017 statt. Die Besonderheit ist dabei, dass von den fünf amtierenden Gemeinderätinnen und -räten nur gerade einer für eine Wiederwahl antreten kann. Das Personal hatte also an der diesjährigen HV die Gelegenheit, einen Grossteil der zukünftigen politischen Vorgesetzten kennen zu lernen.
  Anschliessend konnte Präsident René Schaad zum geschäftlichen Teil übergehen und Jahresbericht, Rechnung und Mitgliederbeitrag genehmigen lassen. Der Vorstand wurde mit der Wahl von Lukas Gafner ergänzt. Das Tätigkeitsprogramm 2017 sieht einen Skitag, einen Billardabend, ein Bouleturnier, eine Besichtigung, die traditionelle Fyrabe-Wanderig und ein Dartturnier vor.
  Die zahlreich anwesenden Aktivmitglieder und Pensionierten genossen zum Schluss der Veranstaltung einen von der PV offerierten Apéro riche.

Langenthal (Meldung erhalten)

Teuerung/Besoldung 2017
Der Gemeinderat beschloss die folgenden Anpassungen: 1% als Basisfaktor für die leistungsabhängige individuelle Gehaltserhöhung

Pensionskasse
Im vergangenen Jahr stand zweifellos der Primatwechsel der Pensionskasse im Zentrum unseres Interesses. Innert eines Jahres wurden ein neues Reglement erstellt, die notwendigen Anpassungen im Personalreglement vorgenommen und die Volksabstimmung bezüglich der Übergangseinlage durchgeführt. Der Primatwechsel wurde per 1. Januar 2017 umgesetzt. Ein notwendiger Schritt zur Sicherung der Pensionskasse!?

Trotz der Übergangseinlage und des Rentenalters 65 konnte das bisherige Rentenniveau bei weitem nicht erhalten werden.

Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen
Gegenüber dem Primatwechsel konnte die Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen noch immer nicht zum Abschluss gebracht werden. Eine «never ending story»?

Die Revision des seit 1997 bestehenden Personalreglements wurde mit dem Analyseauftrag an die Firma PWC im Jahr 2011 eingeleitet. In dieser Analyse kam deutlich zum Ausdruck, dass eine Anpassung in verschiedenen Bereichen (Anstellungsverhältnis, Krankentaggeld, Arbeitszeitmodell, MAG, Spesenreglement, Kaderregelung und weitere Optimierungen) eine Notwendigkeit darstellt. In der Folge wurde im Jahr

2014, auf Drängen des Personalverbandes, eine Projektorganisation durch den Gemeinderat zur Erarbeitung der Revisionsgrundlagen, zusammengesetzt aus der Verwaltungsleitung und dem Vorstand des Personalverbandes, eingesetzt. Im Herbst 2016 schloss die Projektorganisation ihre Arbeit ab. Der «alte» Gemeinderat übergab die Revision nun an den «neuen» Gemeinderat. Das Vorgehen beim Primatwechsel hat aufgezeigt, dass eine Revision schnell angegangen und umgesetzt werden kann. Nach über fünf Jahren ist es nun an der Zeit, die Revision des Personalreglements endlich zum Abschluss zu bringen. Nicht erst per 1.1.2019, sondern per Januar 2018. In der Vorlage hat es etliche Lösungsansätze, die nicht finanzieller Natur sind, sondern eine Flexibilisierung oder Modernisierung von Rahmenbedingungen vorsehen.

Münchenbuchsee (Meldung erhalten)

Personalrechtliche Erlasse / Paritätische Kommission

Die Gemeinde Münchenbuchsee steht aktuell mitten in der Überarbeitung der personalrechtlichen Erlasse. Ein erster Entwurf, der von Kader- sowie Mitarbeitervertretern erarbeitet wurde, ist dem AGR eingereicht worden. Gleichzeitig werden aktuell Workshops in den Abteilungen durchgeführt, bei welchen alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihre wichtigen Punkte anzumerken oder offene Fragen zu stellen.

Aus Sicht des Personalverbandes unterstützen wir das gewählte Vorgehen, da so garantiert ist, dass jeder Mitarbeiter der Gemeinde die Chance bekommen hat, bei der Erarbeitung mitzureden.

Als neue Arbeitnehmervertretung der Gemeinde Münchenbuchsee soll im Zuge der oben erwähnten Überarbeitung ein sogenannter Betriebsausschuss gegründet werden. Dieser wird sich aus je drei Mitarbeitern und drei Gemeinderäten zusammensetzen. Wir erhoffen uns dadurch, Personalgeschäfte von Anfang an offen besprechen und verhandeln zu können.

Selbstverständlich sollen auch die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Anliegen an den Ausschuss einzugeben und besprechen zu lassen.

Muri

Teuerung/Besoldung

Für individuelle Lohnanpassungen steht 1% zur Verfügung.

Personalreglement

Ist seit 4 Jahren in Überarbeitung.

Verband

Gute Beteiligung bei den Anlässen, an der HV aber wenig Teilnehmende.

Der Verband macht beim Personal eine Umfrage, ob es bereit ist, für den Einschluss der Rechtsschutzversicherung einer Erhöhung des Mitgliederbeitrages zuzustimmen.

Murten (Meldung erhalten)

Teuerung/Besoldung

Der Freiburger Staatsrat hat beschlossen, dem Staatspersonal, trotz rückläufigem Landesindex der Konsumentenpreise, eine Lohnerhöhung von 0,4% zu gewähren. Damit dankt er dem Personal für den Beitrag, den es zu den Struktur- und Sparmassnahmen in den letzten drei Jahren geleistet hat. Auch wenn das Personal der Stadt Murten keine Sparbeiträge leisten musste, kommt es durch die Anpassung der Gehaltsskalen dennoch in den Genuss dieser Lohnerhöhung. Die Stufenerhöhungen werden wie bisher gewährt.

Pensionskasse Comunitas

Die Fusion der Pensionskasse Comunitas mit der Previs Vorsorge hat keine Änderungen zur Folge. Die Anschlussverträge bleiben unverändert, und die Leistungen werden zu den bisherigen Konditionen erbracht. Die Altersguthaben wurden 2016 mit 2% verzinst. Die Mehrverzinsung wurde einerseits aufgrund der guten Performance bis Ende Oktober 2016 und andererseits wegen der Auflösung des Risikoschwankungsfonds durch den Abschluss einer Rückversicherung gewährt. Die gesamte Verzinsung von 2% wird auf dem obligatorischen und überobligatorischen Altersguthaben gewährt. Für das Jahr 2017 gilt vorläufig der BVG-Mindestzins von 1%. Erstmals seit dem Jahr 2008 ist Comunitas nicht mehr in Unterdeckung. Der ge-schätzte Deckungsgrad per 28. Februar 2017 beträgt 100,6%.

Spiez

Keine Meldung; zur Zeit fehlt ein Ansprechpartner.

Steffisburg

Jahresrechnung 2016

Die Jahresrechnung 2016 wurde an der GGR-Sitzung vom 16. Juni 2017 behandelt. Aus diesem Grund können zurzeit keine Angaben gemacht werden.

Arbeitsgruppe Mobilität, Gesundheit, Sicherheit

In einer internen Arbeitsgruppe werden die Themen Mobilität, Gesundheit und Sicherheit (Arbeitssicherheit) behandelt. Ziel dieser Arbeitsgruppe ist, dass sich Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung Steffisburg mit diesen Themen auseinandersetzen und einbringen können. Anschliessend erfolgt eine entsprechende Sensibilisierung aller Mitarbeitenden.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 99,32 %. Der technische Zinssatz wurde Ende 2016 von 2,75% auf 2,0% reduziert, um der aktuellen Marktsituation gerecht zu werden. In diesem Jahr wird sich die Kommission mit dem Umwandlungssatz auseinandersetzen. Diesbezüglich wird eine Korrektur notwendig, ansonsten besteht bei jeder Pensionierung ein Verlust.

Diverses

Die Hauptversammlung GPV fand am 31. März 2017 statt. Dabei wurden die ordentlichen Traktanden behandelt. Die aktuelle Mitgliederzahl ist auf einem erfreulichen Stand von rund 90 Personen. Es können laufend neue Mitglieder gewonnen werden.

Nebst dem traditionellen Brätliabend im August hat der Gemeindepersonalverband Steffisburg im 2016 eine Besichtigung von Schoggi Ryser Steffisburg sowie ein Platzgen und einen Grillkurs mit Fachpersonal einer ortsansässigen Metzgerei organisiert. Zudem hat am 7. Januar 2017 das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz stattgefunden.

Worb – Keine Meldung.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat sich im Abstimmungskampf gegen die USR III stark engagiert, ist über das klare Abstimmungsresultat hoch erfreut und bedankt sich bei allen, die sich eingesetzt haben.

Vorsitz und Protokoll
Kurt Gasser



STADT GRENCHEN
Personalverband der Stadt Grenchen



Generalversammlung

Der Personalverband der Stadt Grenchen schaut wieder auf ein aktives Jahr zurück. Manches ist in der Öffentlichkeit erkennbar, anderes nicht. Insgesamt hielt dieses Jahr wieder einiges an Brisanz bereit, was grosse Aufmerksamkeit auf die Geschehnisse im personellen Bereich der Stadt verlangte. Die Revision der Personalordnung verlief rückblickend – milde ausgedrückt – eher suboptimal. Unter der Mithilfe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde das Geschäft nun zweigeteilt. Die Vorlage mit den dringendsten Änderungen kommt vor den Gemeinderat. In einer zweiten Phase soll dann eine Totalrevision an die Hand genommen werden. Bei drei Anlässen konnte der gesellige Teil des Verbandes gepflegt werden. Zuerst das traditionelle Spaghettiessen und Bocciaspiel im Januar, das gelungen war. Im Juni fand der Frühlingsbummel wegen des Wetters nur statisch im Velodrome statt. Der Herbstanlass fand dann im renovierten Museum Altes Zeughaus in Solothurn statt.

Am Schluss durfte Präsident Peter Brotschi mit grosser Freude verkünden, dass die Delegiertenversammlung 2018 von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in Grenchen durchgeführt wird. Bereits jetzt ein herzliches Willkommen in der Technologiestadt im Grünen auf der Jurasonnenseite.



Präsident Peter Brotschi präsentiert seinen Jahresbericht

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
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



Ausstellung zum 100-Jahr-Jubiläum des SPVL



Peter Hofstetter
Präsident SPVL

Der Stadtpersonalverband Luzern wurde im letzten Jahr 100 Jahre alt. Die diesbezüglichen Feierlichkeiten, welche bewusst in einem schlichten Rahmen gestaltet wurden, begannen am 9. Mai 2016 mit einer gelungenen und sehr gut besuchten Jubiläums-Generalversammlung im Rathaus Luzern. Besonders erfreulich dabei war unter anderem, dass die letzten 5 Ex-SPVL-Präsidenten unisono am Anlass persönlich anwesend waren. Als zweiter Anlass fand dann am 24. August 2016 im Lido Luzern bei schönstem Sommerwetter ein Grillabend statt, welcher bei den Mitgliedern regen Anklang fand. Zum Abschluss dieses Jubiläums konnte nach intensiven Vorarbeiten am 6. März dieses Jahres im Lichthof des Stadthauses Luzern die eindrückliche Ausstellung über die vergangenen 100 Jahre mit einer Vernissage und einem Apéro eröffnet werden.

Thema war: **Vom Verein städtischer Beamter und Angestellter Luzern bis zum Stadtpersonalverband Luzern sowie Aspekte des Weltgeschehens in diesem Zeitraum.**

Schon zu Beginn der Arbeiten des Jubiläums-OK wurde rege diskutiert, ob zu diesem besonderen Anlass ein Buch, eine Festschrift oder dergleichen erarbeitet werden sollte. Schlussendlich wurde die Idee geboren, einmal etwas anderes, nämlich eine Ausstellung mit interessanten und wichtigen Fakten der letzten 100 Verbandsjahre, zu gestalten. Den Vorstandskolleginnen und -kollegen war zu diesem Zeitpunkt noch nicht bewusst, was es heisst, als Laien eine solche Ausstellung auf die Beine zu stellen. Ja nun, gesagt, getan, die umfangreiche Arbeit begann damit, sämtliche Protokolle des Verbandes seit 1916 im Archiv zu durchforsten und wichtige Ereignisse und Vorkommnisse zu notieren. Es kam dabei seitenweise Material zusammen, welches danach noch einmal untereinander abgeglichen, vervollständigt oder weggelassen wurde. Und jetzt waren die externen Profis gefragt.

Mit grossem Interesse und Enthusiasmus entwickelten die beiden Firmen BA Media GmbH sowie Ignition Design Luzern ein Konzept, das zehn Plakatwände umfasste, auf denen die wichtigsten «Facts and Figures» im Bereich Personelles, Soziales und Finanzielles sowie allgemeiner Errungenschaften des Personalverbandes von 1916 bis 2016 eindrücklich dargestellt und illustriert wurden. Zudem umfasste diese spannende Zeitreise verschiedene Aspekte des Weltgeschehens vom 1. Weltkrieg über die Weltwirtschaftskrise, die Gründung der Firma Apple bis hin zur Euro- und Bankenkrise.

Der grosse Aufwand und die investierten Finanzen haben sich absolut gelohnt. Die Ausstellung, welche während eines Monats von unzähligen Mitarbeitenden und Interessierten besucht und begutachtet wurde, konnte schlussendlich nur dank grosszügiger Unterstützung der Stadt Luzern, der ewl AG Luzern sowie der Viva Luzern AG realisiert werden, weshalb diesen Sponsoren an dieser Stelle nochmals herzlich gedankt wird.

Peter Hofstetter





STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)



Jahresbericht 2016/17 des Vorstandes

Das Geschäftsjahr 2016/2017 stand für den Stadtpersonalverband ganz im Zeichen des 100-Jahre-Verbandsjubiläums. Die Feierlichkeiten, welche wir bewusst in einem schlichten Rahmen gestalteten, begannen am 9. Mai 2016 mit einer gelungenen und sehr gut besuchten Jubiläums-Generalversammlung im Rathaus Luzern. Besonders erfreulich dabei war unter anderem, dass die letzten 5 Ex-SPVL-Präsidenten unisono am Anlass persönlich anwesend waren.

Die Details zu dieser GV sind dem in der ZV Info und Intranet publizierten Protokoll zu entnehmen. Auch der Grillabend vom 24. August 2016 im Lido Luzern bei schönstem Sommerwetter fand unter den Mitgliedern regen Anklang. Schlussendlich konnten wir nach intensiven Vorarbeiten am 6. März dieses Jahres im Lichthof des Stadthauses Luzern die eindrückliche Ausstellung über die vergangenen 100 Jahre vom «Verein städtischer Beamter und Angestellter Luzern» bis zum Stadtpersonalverband Luzern sowie Aspekte des Weltgeschehens in diesem Zeitraum mit einer Vernissage und einem Apéro eröffnen. Schade war nur, dass an diesem Montagabend trotz schriftlicher Einladung relativ wenig Mitglieder den Weg ins Stadthaus fanden.

Nebst der Organisation der Jubiläumsaktivitäten hat der Vorstand auch im Berichtsjahr wiederum auf verschiedenen Ebenen sehr gute Arbeit geleistet, weshalb diesen ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen einmal mehr ein grosses Dankeschön gebührt. Einen besonderen Dank aussprechen dürfen wir an dieser Stelle unserer Finanzchefin Silvia Baumann, die während mehr als 20 Jahren unsere Finanzen umsichtig verwaltete und auf die diesjährige Generalversammlung leider ins 2. Glied zurücktritt; herzlichen Dank, liebe Silvia, für deinen beispiellosen Einsatz.

Der Vorstand traf sich im Geschäftsjahr zu insgesamt 10 Vorstandssitzungen sowie zu einer Zusammenkunft mit den Vertrauensleuten. Zudem nahm der Präsident als Teil der Sozialpartner an mehreren Sitzungen und Besprechungen mit der ewl AG und der Viva Luzern AG sowie zusammen mit dem Vizepräsidenten Josef Zimmermann an drei Meetings mit Vertretern des Arbeitgebers Stadt Luzern teil. Themen dabei waren wie üblich die Lohnverhandlungen, Vernehmlassungen zu Projekten wie z. B. Haushalt im Gleichgewicht, Ausgleichszahlungen Pensionskassen, Reorganisation Stadtverwaltung, Leitbild Personalpolitik usw. Im Weiteren ist festzuhalten, dass immer mehr Mitglieder mit persönlichen Anliegen und Problemen am Arbeitsplatz den SPVL-Präsidenten direkt kontaktieren, was zum Teil aufwendige Rücksprachen und Abklärungen mit den jeweiligen Arbeitgebern zur Folge hat.

Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Haupttraktanden der Besprechungen/Verhandlungen mit der Stadtratsdelegation sowie den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG waren wie üblich die Lohnverhandlungen für das kommende Kalenderjahr und bei der ewl AG die Lohnfortzahlung bei längerer Krankheit. Wenn auch teilweise mit harten Bandagen gekämpft und gerungen wurde, stand stets die gegenseitige Wertschätzung bei den konstruktiven Gesprächen im Vordergrund. So konnten schlussendlich in Sachen Lohnpolitik relativ gute Ergebnisse für die Mitarbeitenden erzielt werden, nämlich Stadt Luzern 1% individuelle Lohnerhöhungen für 2017, ewl AG 0,8% Lohnerhöhungen sowie Lohnfortzahlung im

Präsident Peter Hofstetter (2. v. l.) mit den ehemaligen Präsidenten (v. l. n. r.) André Zumthurm, Daniel Burri, Robert Bühler, Anton Merz und Peter Arnold



2. Krankheitsjahr von 90% und Viva Luzern AG 0,7% Lohnentwicklungen.

Besonders ist unter diesem Traktandum zu erwähnen, dass an der Sitzung vom 14. März 2017 mit der Stadt Luzern die neue Finanzdirektorin, Frau Stadträtin Franziska Bitzi, erstmals teilnahm. Und sie war sofort gefordert, denn wir mussten feststellen, dass die Stadt entgegen der letztjährigen Prognose ohne relevante Erklärungen nur noch von einer Lohnerhöhung von 1% statt wie geplant von 1,5% im Jahre 2018 ausging. Auf die Intervention der Personalverbände hin hat uns Frau Bitzi erfreulicherweise rasch mitgeteilt, dass der Stadtrat die individuellen Lohnerhöhungen für das nächste Jahr auf 1,5% festgesetzt habe; bravo und herzlichen Dank. Das Thema Lohnentwicklung 2019 ff., insbesondere auch Aufteilung individuell und generell, wird an unserer Juni-Sitzung 2017 wieder traktandiert.

Pensionskasse der Stadt Luzern

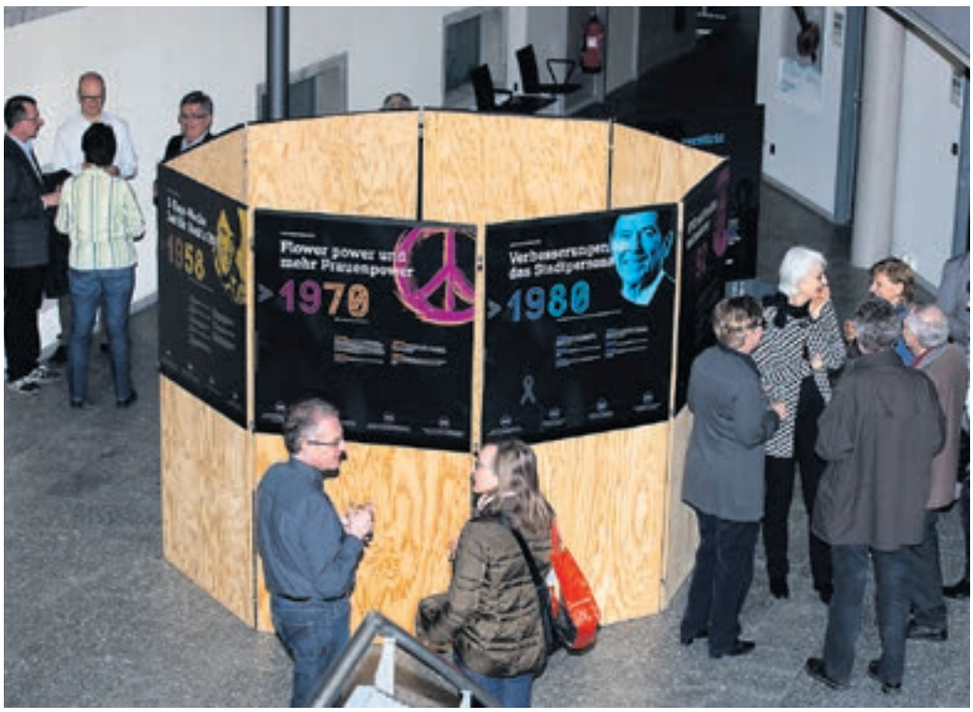
Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Josef Zimmermann, Vizepräsident SPVL, Nicole Schütz-Furler, Vorstandsmitglied SPVL und Beat Barmettler, SPVL-Mitglied, vertreten. Josef Zimmermann ist zudem Mitglied im PK-Ausschuss.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern fand am Dienstag, 20. Juni 2017, 18.30 Uhr im ewl-Gebäude an der Industriestrasse 6 statt.

Die Pensionskasse der Stadt Luzern hat per 1. Januar 2017 eine nötige Senkung des Umwandlungssatzes von 6,2 auf 5,7 Prozent vorgenommen. Dadurch wären alle künftigen Renten auf einen Schlag um rund 8% gesenkt worden. Um aber die damit verbundenen Leistungseinbussen durch flankierende Massnahmen sozialverträglich abzufedern, wurde auf den Altersguthaben der Versicherten einmalige, altersabhängige Ausgleichsgutschriften einbezahlt. An diese Kosten haben die Arbeitgeber 62% beigesteuert. Mit Bericht und Antrag 4 «Ausgleichsgutschriften auf den Altersguthaben des städtischen Personals» hat der Grosse Stadtrat am 9. Juni 2016 diese aus Arbeitnehmersicht sehr erfreuliche Massnahme beschlossen. Die restlichen 38% wurden aus den Reserven der Pensionskasse gedeckt.

Um das modellmässige Leistungsziel von 60 Prozent der zuletzt versicherten Besoldung im Rücktrittsalter 65 weiterhin sicherstellen zu können, wurde zudem per 1. Januar 2017 der versicherte Lohn erhöht, auf dessen Grundlage die Sparbeiträge zur Äufnung des Altersguthabens festgesetzt wird. Dies führt zu höheren Beiträgen bei den Arbeitnehmenden wie auch bei den Arbeitgebern.

Mit Stand Ende April 2017 liegt der Deckungsgrad der Pensionskasse bei sehr erfreulichen 108,8%. Dieser Grad sagt aus, wie sicher unsere künftigen Renten gedeckt sind. Um gegen mögliche Wertschwankungen gewappnet zu sein, braucht unsere Pensionskasse einen Deckungsgrad von über 100%.



Ausstellung zum 100-Jahre-Jubiläum des Verbandes

Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Wir haben unsere Mitglieder mehrmals auf diverse Vergünstigungen und Rabatte bei verschiedenen Institutionen aufmerksam gemacht. Nebst den bisherigen Partnern wie Krankenkassen, Versicherungen, ewl AG (Internetanschluss) und Brack.ch (Elektronikgeräte) konnte der SPVL im Verlaufe des Jahres mit dem Apple-Anbieter Data Quest Vergünstigungen aushandeln. Mitglieder unseres Verbandes erhalten je nach Gerät 8 bis 12% Rabatt. Die komplette Liste der Vergünstigungen ist im Intranet abrufbar.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die Dachorganisation der Personalverbände von Gemeinden, Städten, Kantonen usw. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) arbeitet auch mit anderen Dachverbänden (Verbände der Lehrer, Polizeibeamten, Pflegepersonal, Bundespersonal, Personal ÖV usw.) im Rahmen der Ebenrain-Konferenz zusammen.

Die Hauptaufgaben von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sind: Aktive Unterstützung der angeschlossenen Verbände, Information, Koordination, Unterstützung und Beratung der Mitgliederverbände in persönlichen Gesprächen, durch Veranstaltungen (Delegiertenversammlungen, in welchen unsere Mitglieder Hans Bucher, Katja Coray und Peter Meier vertreten sind, Fachtagungen sowie Präsidialkonferenzen) und durch die monatlich erscheinende Publikation der ZV Info, Behandlung spezifischer Probleme durch Spezialisten in den Ressorts Personalfragen, Sozialpartnerschaft, Aussenwirkung, Frauenfragen und Versicherungen, Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen und Angebote von Vergünstigungen bei Versicherungen und der Online-Plattform Rewardo.

Im vergangenen Jahr war das Schwerpunktthema von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) der Einsatz im Abstimmungskampf zur Bekämpfung der USR III, welche schwerwiegende Folge für die Mitarbeitenden der öffentlichen Hand gehabt hätte.

Mitgliederstatistik
per 30. April 2017

	2017	2016
Aktive	496	503
Passive	234	232
Total	730	735
davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	2	2
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	21	23

Mitgliederanlässe

Aufgrund der speziellen Aktivitäten rund um das SPVL-Jubiläum fand im Berichtsjahr lediglich der erwähnte Grillabend statt. Der Vorstand wird auch in Zukunft dafür besorgt sein, im geselligen Bereich die immer wieder beliebten Mitgliederanlässe, verbunden mit Besichtigungen oder sportlicher Betätigung, zu organisieren.

Diverses/Ausblick

Zum Schluss dieses Jahresberichtes möchten wir nochmals danken, nämlich vorab Ihnen, liebe Verbandsmitglieder, für Ihre Mitgliedschaft, Ihr Interesse und Unterstützung sowie auch unseren wichtigen Vertrauensleuten in den verschiedenen Direktionen und Abteilungen der Stadtverwaltung für ihr stetiges Bemühen, neue Mitglieder für unseren Verband zu gewinnen, denn nur ein mitgliederstarker Verband wird ernst genommen, und gemeinsam sind wir stark. Danken möchten wir aber auch unserem Personalchef Christian Bünter und seinem Team für das stets offene Ohr gegenüber unseren Anliegen. Der Stadtpersonalverband als die offizielle Arbeitnehmer-Vertretung gegenüber unserer Arbeitgeberin Stadt Luzern wird sich auch in Zukunft engagieren, damit die Mitarbeitenden weiterhin von guten und sozialverträglichen Bedingungen profitieren können.

Luzern, im Mai 2017
Der Vorstand

KANTON SCHAFFHAUSEN
Schaffhauser Staatspersonal Verband



Jubiläumsfeier im Museum zu Allerheiligen in Schaffhausen



Präsidentin Iris Braunwalder und Stadtrat Dr. Raphaël Rohner

Am Morgen des 22. April um 10 Uhr herrscht eine geordnete Aufregung im Museum zu Allerheiligen. Freudig begrüssen sich die Organisatorinnen und Helferinnen, das Mobiliar wird zurechtgerückt, Tischdecken ausgebreitet, und die Damen binden sich gegenseitig das Foulard akkurat um den Hals. Vor allem aber muss die Präsidentin bestaunt werden. Sie ist stilecht gekleidet, als wäre sie direkt dem Gründungsjahr entstiegen. Nach und nach treffen die Ehrengäste ein, und bald ist alles bereit für die grosse Feier.

Nach dem dynamischen Auftakt der Polizeimusik unter der Leitung von Felix Meisterhans begrüsst die Präsidentin Iris Braunwalder alle Anwesenden und erzählt einiges zur Gründung des Verbandes am 22. April 1917.

Regierungsrat Walter Vogelsanger begrüsst alle Anwesenden herzlich im Namen der Regierung. Er würdigt die Arbeit des Verbandes und ermutigt die Anwesenden, sich weiterhin einzusetzen für die Interessen der Arbeitnehmenden, denn es ist noch lange nicht alles erreicht!

Stadtrat Dr. Raphaël Rohner lässt uns teilhaben an seinen verschiedenen Ausführungen, z. B. zur Herkunft des Wortes Jubiläum (von lateinisch iubilare: sich freuen, frohlocken, schreien und gar laut und wild lärmen) und erzählt Interessantes zum Beamtentum, z. B., dass im 12. Jahrhundert Kaiser Friedrich I., genannt Barbarossa, die Verpflichtung zu einer lebenslangen finanziellen Unterstützung seiner Beamten übernahm.

Die Beamten seien die Visitenkarte eines Staates, und auch er fordere die Mitglieder des Verbandes auf, sich weiterhin für die Angestellten einzusetzen, denn wie schon Herr von Bismarck zu sagen pflegte:

«Mit schlechten Gesetzen und guten Beamten lässt sich immer noch regieren. Bei schlechten Beamten helfen die besten Gesetze nichts.» In diesem Sinne: ad multos annos!

Urs Stauffer, Präsident des Zentralverbandes, lobt die geleistete Arbeit und den steten Einsatz, der immer wieder von unserem Verband – und hier vor allem vom Vorstand – erbracht werde: Unser Verband verhalte sich vorbildlich, und 100 Jahre verdienten Respekt und Anerkennung! Unsere guten Arbeitsbedingungen seien nicht von alleine gekommen! Für die Erhaltung und stetige Weiterentwicklung brauche es mutige Leute, die risikobereit seien und gewillt, anzupacken.

Staatsarchivar Dr. Roland E. Hofer trägt auf unterhaltsame Weise seine interessanten

Ausführungen vor. Sie beleuchten vor allem die ersten drei Jahrzehnte des Verbandes, also bis nach dem Kriegsende. Roland E. Hofer hat sich intensiv mit dem Studium der Vereinsakten befasst und zeichnet daraus ein lebendiges Bild der vergangenen 100 Vereinsjahre. Die ganze Rede ist nachzulesen auf www.ssv-sh.ch, und ihre Lektüre sei allen herzlich empfohlen.

Darin erfährt man viel über die Not, die dazu führte, dass der «Verein staatlicher Beamter und Angestellter des Kantons Schaffhausen» am Sonntag, 22. April 1917, in der Wirtschaft zum Frieden gegründet wurde. Die Hauptforderungen galten der Ausrichtung von Teuerungszulagen und der Einführung des freien Samstagnachmittags.

1930 ist erstmals über die Bemühungen für ein neues Besoldungsgesetz zu lesen, das jedoch in der Entwurfsphase stecken bleibt, weil sich die Wirtschaftskrise, ausgelöst durch den Börsencrash von 1929, stetig verschlimmert. 1933 wird gar informiert, dass der Regierungsrat beabsichtige, einen Lohnabbau durchzuführen – zum Ausgleich des Budgetdefizits. Erst an der Volksabstimmung vom Juli 1943 wird das neue Besoldungsgesetz mit 6664 zu 3459 Stimmen klar angenommen.

Weiter erfahren wir vom Meilenstein der Einführung der kantonalen Pensionskasse 1925, und dass an einer Vereinsversammlung von 1942 besprochen wurde, dass in den Büros mindestens eine Raumtemperatur von 14 bis 15 Grad herrschen sollte. Wir erfahren von der Schwierigkeit, einen Vereinsausflug zu organisieren, der Umstellung auf flexible Arbeitszeiten und dem Einzug der elektronischen Datenverarbeitung in die Verwaltung.

Und was lässt sich als Fazit nennen, nach 100 Jahren Verbandsarbeit?



Fast wie aus dem Gründungsjahr: die stilecht gekleidete Verbandspräsidentin Iris Braunwalder

Man ist versucht zu sagen, dass die Themen immer die gleichen sind: Lohnentwicklung, Arbeitszeitmodelle, technische Veränderungen, Weiterbildung. Der Wandel war und ist aber tiefgreifend und rasant, die Forderungen bleiben jedoch dieselben: Der Staatspersonal Verband bildet hier eine Konstante in der sich stetig verändernden Verwaltung.

Nach diesen Ausführungen folgen die Schlussworte der Präsidentin: Einen herzlichen Dank richtet sie an das OK und alle Helferinnen und Helfer, und natürlich auch an alle Anwesenden, und freudig folgen wir ihrer Aufforderung, uns nun dem Apéro zu widmen. Und wer weiss: Vielleicht treffen wir uns zum 125-Jahre-Jubiläum wieder?



Das OK im Garten des Museums zu Allerheiligen

BERATUNGSBERATUNG

Glosse. Es wäre schwierig, ohne fremden Rat durchs Leben zu gehen. Das ist jedoch kein Grund zu glauben, man müsse alles und jeden immerzu – und vor allem ungefragt – mit klugen Bemerkungen eindecken, findet Fabian Schambron.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Sie meinen es ja gut, die Leute, die immer wissen, was man tun muss und dass die Sache eigentlich gar nicht so schlimm sei. Leider ist nicht jeder Moment der passende für Zweckoptimismus und guten Rat. Zum Beispiel: «Ach komm, du hast ja noch ein Bein, zieh die Reste des anderen jetzt einfach aus dem Mähdrescher, hör auf zu schreien – das ist Gift für deine schöne Stimme – und freu dich des Lebens und tanz mit mir zum Ende des Regenbogens!» Als Lehrer ist mir natürlich bewusst, dass man die Leute manchmal um ihretwillen zu mehr Wissen zwingen muss, aber ich zähle das Leben nicht zu meinen Fachgebieten – und schon gar nicht das Leben anderer, ich habe mit dem eigenen schon genug zu tun. Ich fragte mich daher, was Leute antreibt, ihre Mitmenschen ungefragt über deren Leben zu belehren, und fand auf der Suche nach Antworten ironischerweise auch einen Ratschlag für übereifrige Lebensberater.

Vor einigen Jahren überquerte ich sehr früh an einem Montagmorgen in Zürich einen Fussgängerstreifen. Nach dem Streifen stauten sich die Autos. Unmittelbar vor ihm musste ein älterer Automobilist anhalten wegen mir und dem Stau, der ja gleich nach dem Streifen begann. Er störte sich wohl an beidem, an mir und am Stau. Durch das Seitenfenster zitierte er dann lautstark das Strassenverkehrsgesetz – oder was er dafür hielt – und erklärte mir mit hochrotem Kopf, dass ich vorsichtiger über die Strasse zu gehen hätte. Dazu gehöre (unter anderem) das Herstellen von Augenkontakt mit dem bremsenden Fahrer, dozierte er – mit einem Natel auf dem Beifahrersitz, dem Lenkrad in der einen und einer brennenden Zigarette in der anderen Hand. Artig bedankte ich mich für solch rührende Fürsorge und tat damit das einzig Richtige. Wenn ich ihn nämlich gebeten hätte, seine dumme, hässliche Fresse zu halten, hätte ich damit einerseits Worte gebraucht, die mir nie in meinen anständigen Sinn kämen, andererseits diesem Kenner des Strassenverkehrsgesetzes auch genau das gegeben, was er brauchte – eine Zielscheibe für seine eigenen Probleme und Ressentiments, die er durch aggressive Belehrung irgendwie abzuleiten versuchte.

♦

Es gibt auch viele gut gemeinte, aber darum nicht weniger nutzlose Ratschläge. Berühmt ist die Anekdote über Marie Antoinette, die letzte Königin des Ancien Régime, die während einer Hungersnot gesagt haben soll, wer kein Brot habe, solle doch Kuchen essen. Sicher ist Marie Antoinette lächerlich, aber im Grunde nicht dümmer als beispielsweise ein Politiker, der aus sicherer Distanz feststellt, dass überlastete Staatsangestellte halt effizienter arbeiten müssten. Sie ist auch nicht etwa blinder als, sagen wir, ein zwanghafter Optimist, der beiläufig anmerkt, es habe ja auch sein Gutes, dass die Biene den Allergiker mitten in die Pupille und nicht etwa neben das Auge gestochen habe – sonst würde ja das Auge zuschwellen und der Arme sähe nichts mehr.

♦

Kurz: Der einzige Rat, den man ungefragt geben sollte, besteht in der Aufforderung, zu den Problemen anderer zu schweigen, wenn man nichts über sie weiss und noch nicht einmal die eigenen im Griff hat.