ZV Info / Juni 2020

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Das müssen wir ändern

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Delegiertenversammlung 2020 in Aarau ist ein (berechtigtes) Opfer der ausserordentlichen Lage geworden. Das (physische) Versammlungsverbot und der gesunde Menschenverstand haben dies verlangt. Und dennoch: Es wird sie geben, die Delegiertenversammlung 2020, virtuell zwar, aber trotzdem mit Beschlüssen, Wahlen und dem Dank – zunächst nur elektronisch – an unsere zurückgetretenen Vorstandsmitglieder.

INHALT

Seite 1
Das müssen wir ändern

Seite 3
Jahresbericht 2019
Starke Verbandsmitglieder für einen starken Service public

Seite 4
Impressum

Seite 9
Adieu

Seite 10
Würdigung von Peter Meier zum Abschied aus dem Vorstand

Seite 11
Würdigung von Thomas Jaquet zum Abschied aus dem Vorstand

Seite 12
Würdigung von Fabian Schambron zum Abschied aus dem Vorstand

Seite 13
Vorstellung von Andreas Cabalzar für die Kandidatur als Mitglied der Geschäftsleitung

Seite 14
Leserbrief von Hans Peter Thöny

Seite 15
Dringend gebraucht, gering geschätzt

Seite 20
Corona und Vorsorge

Seite 22
Schaffhauser Staatspersonal Verband

Seite 23
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 24
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)

Die Geschäftsleitung hat Anfang Mai entschieden, auf die Delegiertenversammlung nicht zu verzichten, sondern sie auf schriftlichem Weg und in elektronischer Form durchzuführen. Dazu sind die Gesellschaften und damit auch die Vereine, gestützt auf Art. 6b Covid-19-Verordnung 2, berechtigt (sofern die in Art. 12 Covid-19-Verordnung 2 gesetzte Frist bis Ende Juni 2020 eingehalten ist – dies ist der Fall).

Die Präsidentinnen und Präsidenten der *Öffentliches Personal Schweiz* angeschlossenen Verbände werden statutenkonform die Delegierten bestimmen und die ihnen zum Beschluss unterbreiteten Anträge beurteilen und darüber abstimmen. Das wird nicht ganz so lebhaft möglich sein wie bei einer Live-Veranstaltung, aber es wird trotzdem ohne weiteres möglich sein, Fragen zu stellen und Antworten zu bekommen. Rechnung und Budget, Kenntnisnahme vom Revisorenbericht, Wahlen, die Planung der künftigen Delegiertenversammlung 2021 und die (mögliche) Empfehlung für die Lohnrunde 2021 sind Traktanden, über die Beschluss zu fassen ist.

In den vergangenen Jahren mag sich manch einer gefragt haben, ob es die Delegiertenversammlung in dieser Form überhaupt noch braucht. Die Frage hat sich auch die Geschäftsleitung regelmässig gestellt und im letzten Jahr damit beantwortet, eine abgeänderte, wesentlich kürzere DV in Aarau zu planen. Der Testlauf dieser schlanken Aarauer DV konnte wegen Covid-19 nicht stattfinden. Jetzt gibt es gar keine DV vor Ort – und man beginnt sie schon zu vermissen, diese DV. So jedenfalls geht es mir. Allzu selbstverständlich war es offenbar, dass es alljährlich ohne irgendwelche Einschränkungen möglich ist, sich irgendwo in der Schweiz zu treffen, sei es in grossen Hallen oder kleinen Räumen. Das fehlt jetzt. Man merkt, eine Delegiertenversammlung ist nur eine *«rechte»* (und echte) Delegiertenversammlung, wenn man sich trifft. Wir freuen uns auf unsere nächste Delegiertenversammlung 2021 in Kriens, und wir hoffen, dass wir eine alte Tradition in der gewohnten Art fortführen können.

An all die dramatischen Artikel in den verschiedenen Zeitungen, «es werde nichts mehr je so sein wie früher», daran orientieren wir uns nicht, und daran glauben wir auch nicht. Der Zusammenhalt der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes kann keine ausschliesslich virtuelle Angelegenheit sein. Interessen des öffentlichen Personals können auf dem Papier (digitalisiert) vertreten werden, das macht *Öffentliches Personal Schweiz* tagtäglich; aber für den richtigen Drive braucht es (auch) die persönlichen Bekanntschaften, die Diskussionen (genau, auch die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes sind nicht immer einer Meinung, wenn es um personelle Fragen geht) und die institutionalisierten Treffen vor Ort. Das Glas Wasser oder das erfrischende Bier nach einer engagierten Delegiertenversammlung trinkt sich wesentlich



besser in Gesellschaft als allein oder virtuell vor dem Bildschirm über Microsoft Teams, und daran möchten wir in jedem Fall festhalten.

Deshalb, wir sind zuversichtlich: Unsere DV 2020 wird als eine aussergewöhnliche Veranstaltung in unsere über 100-jährige Geschichte eingehen. Wir werden sie in Erinnerung behalten, aber wohl nicht vermissen.

Die Hintergründe ihrer alternativen Durchführung werden, das scheint klar, Auswirkungen haben auf die künftigen Themen, mit denen wir uns als Personalverbände beschäftigen müssen: Es wird um Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz gehen – mehr denn je –, um die Modalitäten von Home Office, um Kinderbetreuung (die wir nach wie vor nicht ausreichend sichergestellt haben), aber auch um die Frage, welche Funktionen im öffentlichen Dienst systemrelevant sind und wie man garantiert, dass die Erfüllung der Aufgaben auch in Ausnahmesituationen tadellos funktioniert. Wir werden uns auch mit der Frage beschäftigen müssen, welche Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst in gesundheitlichen Bedrohungslagen wie der vorliegenden die *Arbeiten mit Risiken* ausführen – und ob wir diese Arbeit und diese Mitarbeitenden in Zeiten des allgemeinen Wohlbefindens auch genug schätzen. Es ist nämlich schon so, wie unsere deutschen Kollegen herausgefunden haben (vergleiche den Beitrag in dieser Ausgabe: «Dringend gebraucht, wenig geschätzt»), dass viele Berufsgattungen in Zeiten der Not unentbehrlich sind und genau diese Mitarbeitenden in systemrelevanten Berufen mit Risiken konfrontiert sind, aber dafür einfach zu wenig geschätzt werden. Das müssen wir ändern.

Die Delegiertenversammlung 2020 und die Hintergründe ihrer virtuellen Durchführung werden deshalb einiges bewirken. Es ist keine DV, die «ausgefallen» ist, sondern eine DV, die uns zeigt, was wir an den alten Versammlungen gehabt haben und was wir in Zukunft tun müssen.

Urs Stauffer

JAHRESBERICHT 2019

Starke Verbandsmitglieder für einen starken Service public

Auf politischer Ebene standen im vergangenen Jahr die Steuervorlage 2019 und die AHV-Reform, der Vaterschaftsurlaub sowie die Situation der Arbeitnehmenden 50plus im Zentrum. Verbandsintern beschäftigte sich der Vorstand intensiv mit der Frage, wie die Mitgliederverbände besser in ihrer Arbeit unterstützt werden können. Gleichzeitig wurde die Lancierung eines Newsletters in die Wege geleitet, und mehrere Veranstaltungen wurden durchgeführt.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden im Service public hängen direkt oder indirekt in einem entscheidenden Mass von der finanziellen Situation der öffentlichen Hand und damit von den politischen Entscheidungen auf allen Ebenen ab. Ein wichtiger Tätigkeitsbereich von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist deshalb das frühzeitige Erkennen und die Auseinandersetzung mit politischen Themen, die alle Arbeitnehmenden betreffen – insbesondere im Hinblick darauf, welche Wirkungen sie kurz- oder langfristig auf die öffentliche Verwaltung und damit auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst haben. Im Berichtsjahr war dies vor allem die Abstimmung über die Steuerreform und AHV-Finanzierung. Die voraussichtlichen Auswirkungen der angenommenen Steuerreform dürften leider dazu führen, dass im Budgetierungsprozess mit hohen Ausgaben und tiefen Einnahmen gearbeitet wird – was sich erheblich zu Lasten des öffentlichen Personals auswirken wird. Dagegen gilt es sich zu wehren!

Regionales und lokales Engagement

Neben der gesamtschweizerischen Tätigkeit von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist das Engagement vor Ort von grösster Bedeutung. Die lokal unterschiedlichen Gegebenheiten verlangen nach einem angepassten Handeln – ist im einen Kanton ein resolutes Auftreten notwendig, um gehört zu werden, kommt man an anderen Orten mit einem Gespräch zwischen den Verantwortlichen beider Seiten besser zum angestrebten Ziel, nämlich den Anliegen des öffentlichen Personals Gehör verschaffen zu können.

Ein erfolgreicher Verband pflegt persönliche Kontakte zu Entscheidungsträgern und kann zeitnah auf aktuelle Ereignisse und Veränderungen reagieren. Gelingt es ihm, in persönlichen Gesprächen konsensuale Lösungen zu finden, dürften diese in der Regel auch längerfristig tragfähig sein. Anzustreben sind deshalb sozialpartnerschaftliche Gespräche auf Augenhöhe, welche das gegenseitige Vertrauen zwischen den Verhandlungspartnern aufbauen und so langfristig die Basis für gute Lösungen bilden. Dies auch im Hinblick auf Nachfolgelösungen für die Verbandsleitung. Eine gute Beziehung zum Sozialpartner, in der die Kommunikation von gegenseitigem Respekt geprägt ist, motiviert und erleichtert neuen Vorstandsmitgliedern den Einstieg in die Verbandstätigkeit.

Die Rolle von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) spielt sich hier im Hintergrund ab. Mitgliederverbände können sich bei Fragen oder in schwierigen Situationen jederzeit an den Sekretär, aber auch an alle Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wenden. Um den Austausch zwischen den kommunalen und kantonalen Verbänden vor Ort und Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu verbessern und stärken, hat der Vorstand zudem beschlossen, den Kontakt und Austausch aktiv zu suchen. Jedem Vorstandsmitglied wurde eine Region zugewiesen, in welcher er oder sie aktiv den Kontakt zu den Verbänden vor Ort sucht. Ziel ist, Anliegen und allfällige Problemfelder frühzeitig zu erfassen und bei Bedarf Hilfestellung anzubieten. Sei es bei rechtlichen oder sozialpolitischen Fragen, in finanziellen Notsituationen oder mittels Auftritten an Veranstaltungen, falls eine Situation ein härteres Vorgehen erfordert und sich eine aussenstehende Person einfacher exponieren kann. Insbesondere in festgefahrenen Situationen, in denen keine Verständigung zwischen den Parteien mehr möglich ist, kann so vielleicht doch noch eine einvernehmliche Lösung gefunden werden.

Die engeren Kontakte sollen insbesondere bei kleineren Verbänden verhindern, dass sie ihre Auflösung ins Auge fassen, weil sie keine neuen Vorstandsmitglieder oder Mitglieder finden. In den letzten Jahren haben sich leider mehrere kleine Verbände aus diesen Gründen aufgelöst. Die Motivation, sich im Verband zu engagieren, war nicht mehr vorhanden – sei es aufgrund von frustrierenden Gesprächen mit den Sozialpartnern oder weil die Ansicht bestand, dass nun alles erreicht sei, was es zu erreichen gab. Doch es gibt keine Garantie für den Weiterbestand des Ist-Zustands, und es liegt an den Verbänden, für den Erhalt guter bzw. die Verbesserung bestehender Anstellungsbedingungen zu sorgen.

Die Erfahrung zeigt, dass sich auch kleinere Verbände, die im Moment keine neuen Mitglieder für die Vorstandstätigkeit finden, nicht auflösen müssen. Mit der Unterstützung eines Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitglieds von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) können personell magere Zeiten überstanden werden.





Links und rechts: einige unserer Interviewpartner im Jahr 2019

Solche Inputs von aussen helfen oft, um einem Verband neuen Schwung zu verleihen und neue motivierte Vorstandsmitglieder zu finden.

Volksabstimmungen und Initiativen

Steuerrefom und AHV-Finanzierung

In der Vorlage zur Volksabstimmung vom 19. Mai 2019 wurden die beiden wichtigen Themen der letzten Jahre, die Anpassung der Besteuerung von Unternehmen sowie die AHV-Finanzierung zur Sicherung der Renten, miteinander verknüpft. Die Ansichten über die Vorlage waren geteilt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in der Mitgliederzeitschrift ZV Info als Entscheidungshilfe Fakten aufgezeigt und Meinungen abgebildet. Es wird sich nun zeigen, wie sich die Annahme der Vorlage auf die finanzielle Situation der öffentlichen Verwaltungen auswirkt.

Vaterschaftsurlaub

Debattiert wurde im Berichtsjahr auch über den Vaterschaftsurlaub. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte die Bestrebungen des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!» im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs aus Gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitischen Gründen. Im Herbst 2019 hatte das Parlament in der Herbstsession erfreulicherweise die Einführung eines – immerhin – bezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs beschlossen. Damit würde Vätern in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes zwei Wochen bezahlter Urlaub zustehen, finanziert durch die Erwerbsersatzordnung. Die Initiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub wurde daraufhin zurückgezogen. Doch gejubelt werden kann noch nicht: Ein bürgerliches Komitee hat erfolgreich das Referendum ergriffen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird sich deshalb auch im Berichtsjahr im Hinblick auf die Volksabstimmung für eine fortschrittliche Regelung engagieren.

Altersvorsorge

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfolgt ständig die Entwicklungen in der Altersvorsorge. In personeller Hinsicht ist Pensionskassenreferent Andreas Cabalzar vom Verband Bündner Staatspersonal für das Thema zuständig und informiert in der ZV Info regelmässig über aktuelle Entwicklungen.

Das Rentenalter wird wohl vorläufig unangetastet bleiben, obwohl sich eine Erhöhung des Rentenalters langfristig nicht vermeiden lassen wird. Zu Diskussionen Anlass geben werden in naher Zukunft der Umwandlungssatz, die Erreichung des Leistungsziels, Anpassungen beim Koordinationsabzug (insbesondere für Teilzeitangestellte) und die Auswirkungen auf jüngere Generationen.

Frauenfragen

Nichts Neues im Bereich der Lohngleichheit: Auch 22 Jahre nach Einführung des Gleichstellungsgesetzes bestehen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Besonders stossend ist, dass das Lohngefälle in den letzten Jahren kaum kleiner wurde, sondern stagniert. Erfreulich ist immerhin, dass mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes Unternehmen mit über 100 Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen müssen. Ob damit dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern tatsächlich entgegengewirkt werden kann, bleibt abzuwarten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfolgt die Entwicklungen kritisch und unterstützt sämtliche Bemühungen, die der tatsächlichen Lohngleichheit zur Durchsetzung verhelfen.

Arbeitnehmende 50plus

Die Zahl der über 50-jährigen Arbeitnehmenden ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die erwerbstätige Bevölkerung bleibt meist länger leistungsfähig, oft über das Rentenalter hinaus. Schwierig wird es für Arbeitnehmende über 50 Jahren, wenn sie ihre Arbeit verlieren. Ältere

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
Janine Urech 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
CH Regionalmedien AG, ZV Info
Elvis Sahman
Neumattstrasse 1
5001 Aarau
Tel. G: 058 200 56 32
Fax G: 058 200 56 23
elvis.sahman@chmedia.ch

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

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

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
7/8 • 20	10.08.20	26.08.20
9 • 20	14.09.20	30.09.20
10 • 20	12.10.20	28.10.20
11 • 20	09.11.20	25.11.20
12 • 20	07.12.20	23.12.20





Menschen haben nachweislich mehr Mühe als jüngere, eine neue Stelle zu finden. Sie sehen sich mit Vorurteilen konfrontiert: geringere Flexibilität und Belastbarkeit, hohe Lohnforderungen oder häufigere Gesundheitsbeschwerden erschweren Arbeitnehmenden über 50 Jahren die Arbeitssuche, obwohl sie über viel Wissen und Erfahrung verfügen. Um dies zu ändern, unterstützt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Anliegen und das Engagement für die Anliegen von Arbeitnehmenden 50plus.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Die in der **Ebenrain-Konferenz** organisierten Verbände arbeiten seit über 20 Jahren bei branchenübergreifenden Themen zusammen. Die themenspezifischen Arbeitsgruppen tauschen sich regelmässig aus und erarbeiten je nach politischen Themen ad hoc gemeinsame Stellungnahmen. Die Verbände haben so die Möglichkeit, gegenseitig vom vorhandenen Fachwissen zu profitieren und können sich gemeinsam auf politischer Ebene stärker Gehör verschaffen.

Ein weiteres wichtiges Gefäss, um sich auf nationaler Ebene zu engagieren und die Anliegen des öffentlichen Personals direkt bei den Parlamentariern in Bern deponieren zu können, ist die **parlamentarische Gruppe für Arbeit.** Zweimal jährlich treffen sich die Vertreter/innen der grossen Gewerkschaften und Verbände sowie rund 70 National- und Ständeräte während der Session in Bern zu einer Mittagsveranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen aus der Arbeitswelt. Die Vertreter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Hans Erdin, nehmen diese Gelegenheit regelmässig wahr, um die Anliegen des öffentlichen Personals direkt im Austausch mit Politikern vorbringen zu können.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat weiterhin den **Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)** inne, was die Teilnahme an den Vorstandssitzungen des SGB ermöglicht und so auch auf dieser Ebene für einen wertvollen Austausch sorgt. Präsident Urs Stauffer übernahm auch im Berichtsjahr diese Aufgabe und konnte sich aktiv an Diskussionen beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit des Verbandes durch einen Beitritt aufgeben zu müssen.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Die Mitgliederzeitschrift ZV Info ist das wichtigste Kommunikationsmittel der Verbandsleitung mit den Mitgliedern. Die Verbandsleitung sowie externe Autoren informieren über aktuelle Themen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben, der beruflichen Vorsorge, dem öffentlichen Personalrecht, den Berufen im öffentlichen Dienst sowie über die Dienstleistungen der Vertragspartner von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Den Mitgliederverbänden steht die ZV Info ausserdem zur Verbreitung von GV-Protokollen, Jahresberichten oder Information ihrer Mitglieder zur Verfügung. Da sich die Verbände oft mit ähnlichen Themen beschäftigen, erfolgt mit der ZV Info auf unkomplizierte Art und Weise ein verbandsübergreifender Erfahrungsaustausch.

Trotz der wachsenden Bedeutung der digitalen Medien werden die Vorteile von Printmedien nach wie vor von einer deutlichen Mehrheit der Mitglieder geschätzt. Der Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat deshalb entschieden, an dieser Kommunikationsform auch weiterhin festzuhalten. Neben der 10-mal jährlich per Post zugestellten ZV Info stehen die Beiträge auch auf der Website online zur Verfügung.

Zusätzlich wird Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einen Newsletter einführen, mit welchem die Mitglieder schneller zu aktuellen Themen, die bisher nur auf der Website publiziert wurden, informiert werden können. Die Organisation begann gegen Ende des Berichtsjahrs und wird aufgrund der Organisation der notwendigen Adressen und den technischen Abklärungen einige Zeit in Anspruch nehmen.

Interviews «Menschen im Service public»

Auch im Berichtsjahr wurden die erstmals anlässlich des Jubiläumsjahrs 2014 geführten Interviews mit Mitarbeitenden aus dem öffentlichen Dienst gern gelesen. Der Einblick in teilweise unbekannte Berufswelten, die Motivationsgründe und den beruflichen Werdegang der Kolleginnen und Kollegen bleibt spannend. Für die Illustration ist Hans Erdin verantwortlich.

Im Berichtsjahr erschienen Interviews mit:

Catherine Merkofer, Gerichtsschreiberin am Obergericht des Kantons Aargau

Dr. Ruedi Bürgi, Oberrichter am Obergericht des Kantons Aargau

Ruven Norelli, Instandhalter elektrische Anlagen Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ),

Erich Aschwanden, Projektleiter Infrastruktur beim Amt für Betrieb Nationalstrassen im Kanton Uri

René Ryser, Strassenreiniger und Werkhofmitarbeiter der Stadt Baden

Das gebundene Buch mit den ersten 45 Interviews ist nach wie vor im Sekretariat erhältlich und eignet sich hervorragend als Geschenk oder für die Auflage in öffentlich zugänglichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung.

Löhne

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhebt jeweils Anfang Jahr die Ergebnisse der Lohnrunde für das laufende Jahr. Die Übersicht soll als Überblick über die Situation in anderen Verbänden und als Argumentationshilfe dienen.

Jeweils im Juni formuliert Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Empfehlung für die bevorstehende Lohnrunde. Sie dient der groben Orientierung und muss vom jeweiligen Verband der Ausgangslage vor Ort angepasst werden. Im Berichtsjahr erachtete Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Lohnerhöhung von mindestens 2 Prozent für das Jahr 2020 als angemessen. Die finanzielle Lage in den meisten öffentlichen Verwaltungen hatte sich entspannt, und es ist an der Zeit, dass das öffentliche Personal auch davon profitiert. Zumal es in finanziell düsteren Zeiten im Rahmen von Sparmassnahmen seinen Teil zur Stabilisierung der Finanzen beigetragen hat.

Lohnvergleich

Seit 18 Jahren veröffentlicht Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Lohnvergleich. Er beinhaltet eine breite Auswahl an Berufen in den öffentlichen Verwaltungen, deren Angaben auch als Orientierungshilfe für Funktionen mit ähnlichem Anforderungsprofil und Verantwortungsgrad zu verstehen sind. Ziel ist, mit diesen Basisinformationen eine Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohnverhandlungen anbieten zu können.

Unsere Vertragspartner























Weitere Informationen

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

Der vor 18 Jahren erstmals von Ehrenmitglied Ruedi Brosi erstellte Lohnvergleich wird heute von Dr. Robert Brawer betreut und jährlich mit den Angaben der Personalämter aktualisiert.

Rechtsberatung

Mitgliederverbände sehen sich regelmässig mit personalrechtlichen Fragen konfrontiert. Sei es im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren bei der Revision von Personalerlassen oder aufgrund von konkreten Fragestellungen, die alle Mitglieder eines Verbandes betreffen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt seine Mitgliederverbände auch in diesen Fällen. Ansprechperson ist Rechtsanwalt und Verbandssekretär Dr. Michael Merker, der auch Einzelmitgliedern, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses rechtliche Unterstützung benötigen, eine erste kurze rechtliche Einschätzung ihrer Situation sowie eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen mitteilt.

Im vergangenen Jahr kamen auffällig viele Anfragen von Mitarbeitenden, die in den letzten Jahren ihrer Erwerbstätigkeit standen und Probleme am Arbeitsplatz hatten. Leider ist auch keine Besserung in Sicht was die Erkrankungen im Bereich Burnout betrifft, bei der Beratung ist hier eine weitere Zunahme zu beobachten. Insgesamt haben sich im vergangenen Jahr die öffentlichen Arbeitgeber in zahlreichen Fällen als wenig verhandlungsbereit erwiesen, was zahlreiche aus unserer Sicht, unnötige Gerichtsverfahren nach sich zog. Dabei ging es keineswegs immer nur um Kündigungen und Krankheiten, sondern um vergleichsweise «Kleinigkeiten» im Bereich von nicht entschädigten Auslagen (was noch in den Jahren zuvor kaum zu Streitigkeiten geführt hätte). Ob daraus bereits auf eine Verhärtung von Fronten geschlossen werden kann, kann noch nicht beurteilt werden.

Genauso wichtig wie die Beratung im konkreten Fall ist die Information über rechtliche Hintergründe und Situationen, die regelmässig zu Konflikten führen können. Es hilft bei der Beurteilung, ob bzw. in welchem Zeitpunkt professionelle Hilfe notwendig ist. Die ZV Info publiziert deshalb regelmässig Artikel zu aktuellen Themen und neuen Gerichtsentscheiden. Im Berichtsjahr waren es die folgenden Themen:

- Tragen religiöser Symbole im Gerichtssaal
- Arbeitszeugnis – Spannungsfeld zwischen Wahrheit und Wohlwollen
- Big Brother – Überwachung am Arbeitsplatz
- Treuwidrigkeiten nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages
- Probezeit bei Stellenwechsel – arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit
- Digitalisierung – Auswirkungen flexibler Arbeitsmodelle auf die Arbeitszeit

Vertragspartner

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügt über Kollektivverträge mit den nachfolgenden Vertragspartnern, welche den Mitgliedern den Abschluss von Verträgen zu vergünstigten Konditionen ermöglichen:

- Zurich Versicherung (Sachversicherungen)
- AXA-ARAG (Rechtsschutzversicherung)
- KPT (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- ÖKK (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- Sanitas (Zusatzversicherungen Krankenkasse, ausser Wincare-Verträge)
- Generali (ausgewählte Versicherungen)

Zusätzlich ermöglicht ein Zusammenarbeitsvertrag mit der *VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG* den Mitgliederverbänden die Organisation kostenloser Vorsorgeseminare für ihre Mitglieder. Letztere erhalten zudem ein erstes kostenloses Beratungsgespräch und 20 Prozent auf die Erstellung eines persönlichen Vorsorgeplans, welcher aufzeigt, wo Lücken bestehen und ob im Hinblick auf eine allfällige Frühpensionierung Handlungsbedarf besteht. Öffentliches Personal Schweiz kann diese Dienstleistung nur empfehlen.

Seit kurzem können Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zudem beim Kauf eines Neuwagens von *Mercedes* oder *Smart* von einem Flottenrabatt profitieren. Der Rabatt liegt zwischen 8 und 13 Prozent, je nach Modell werden regelmässig zusätzliche Sonderrabatte gewährt. Die Bestellung erfolgt über das Mercedes- bzw. Smart-Händlernetz, benötigt wird eine vom Sekretariat unterzeichnete Flottennachlassbestätigung. Die Zahl der Anfragen in diesem Bereich sind hoch.

Um den Mitgliedern gute Leistungen anbieten zu können, überprüft die *Versicherungsgruppe* von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Verträge regelmässig auf ihre Aktualität. Hauptverantwortlich ist Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, unterstützt wird er von Vorstandsmitglied Peter Meier und Sekretär Dr. Michael Merker.

Im vergangenen Jahr fanden zu diesem Zweck zahlreiche Sitzungen mit Vertretern der Versicherungspartner statt. Diese hatten Gelegenheit, die Entwicklung der Zusammenarbeitsverträge zu präsentieren und neue Produkte vorzustellen. Bilateral fanden zudem Gespräche bezüglich der Werbemassnahmen im laufenden sowie folgenden Jahr statt.

Rechtsschutzversicherung

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist es ein grosses Anliegen, dass Mitglieder, die am Arbeitsplatz unter Druck geraten, rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können, ohne die Belastung durch erhebliche Kosten fürchten zu müssen. Die Arbeitgeberseite ist in der Regel juristisch bestens ausgerüstet oder kann sich externe juristische Kompetenz einkaufen. Mit dem von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der AXA-ARAG entwickelten Versicherungsmodell wird für gleich lange Spiesse gesorgt, und die Mitglieder werden vor den finanziellen Folgen einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit geschützt.

Rund ein Drittel der Verbandsmitglieder profitiert bereits von dieser Arbeitsrechtsschutzversicherung, welche die Mitgliederverbände für ihre Mitglieder über Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bei der AXA-ARAG abschliessen können. Neben der Absicherung vor den finanziellen Folgen einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit hat der möglichst flächendeckende Abschluss der Rechtsschutzversicherung eine nicht

zu unterschätzende präventive Wirkung. Im Wissen um den arbeitsrechtlichen Schutz dürfte die Arbeitgeberseite motivierter sein, Konflikte einvernehmlich zu lösen.

Die *Leistungen der Rechtsschutzversicherung* aufgrund von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wurden im Berichtsjahr ganz erheblich in Anspruch genommen. Dies zeigt (leider), wie wichtig ein guter Rechtsschutz ist. Die Verbandsleitung empfiehlt deshalb allen Verbänden, die über keine eigene, interne Rechtsberatung verfügen, dringend, sich der kollektiven Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG anzuschliessen. Der Kollektivvertrag ermöglicht den Verbänden, all ihre Aktivmitglieder für wenig Geld mit einem guten Rechtsschutz auszustatten. Je mehr Verbände sich zu einem Abschluss der Versicherung entschliessen, desto günstiger wird die Prämie. Es stehen die drei folgenden Varianten zur Verfügung:

- *Vollkosten-Rechtsschutzversicherung:* Sie deckt die vorprozessualen Beratungskosten und die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Kosten: Fr. 15.40 pro Mitglied/Jahr.
- *Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung:* Sie deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet. Kosten: Fr. 7.60 pro Mitglied/Jahr.

Wir empfehlen den Verbänden dringend, diesen Rechtsschutz sicherzustellen.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung 2019 führte in den Kanton Uri nach Altdorf, wo ein lichtdurchfluteter Tagungssaal, eine kurzweilige Tagung und ein interessanter Stadtrundgang für eine erfolgreiche Veranstaltung sorgten. Die Delegiertenversammlung brachte personelle Veränderungen mit sich: Es wurden drei neue Vorstandsmitglieder gewählt, und mit Julien Steiner wurde ein Vorstandsmitglied verabschiedet. Seine Arbeit wurde mit grossem Applaus verdankt. Auch die langjährige Mitarbeiterin des ZV-Sekretariats und Redaktorin der ZV Info, Sandra Wittich, nahm zum letzten Mal an der Delegiertenversammlung teil; die Delegierten dankten ihr für ihren langjährigen engagierten Einsatz mit stehendem Applaus und wünschten ihr auf ihrem Weg zur Rechtsanwältin alles Gute.

Urs Stauffer führte gewohnt souverän durch die Traktanden, und Kassierin Brigitte Wilkinson präsentierte das trotz rückläufigen Mitgliederbeiträgen positive Rechnungsergebnis. Die Traktanden gaben zu keinen Diskussionen Anlass, und die Arbeit der Geschäftsleitung wurde mit grossem Applaus verdankt.

Die seit Jahren rückläufige Teilnehmerzahl an den Delegiertenversammlungen führte im Berichtsjahr zur Diskussion der bestehenden Veranstaltungsform. Die Mitgliederverbände bekundeten Mühe, Mitglieder zu finden, die für die Teilnahme an der Delegiertenversammlung von ihrem Arbeitgeber Zeit zur Verfügung gestellt bekämen oder bereit seien, einen Ferientag zu investieren. Der Gesamtvorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat deshalb entschieden, neue Wege zu gehen und die Delegiertenversammlung 2020 erstmals als Nachmittagsveranstaltung an einem zentralen Ort auszugestalten. Veranstaltungsbeginn wird deshalb erst um 14.00 Uhr sein; im Anschluss an die Traktanden wird wie gewohnt ein Tagungsreferat organisiert. Der gesellige Teil wird in Form eines Apéro riche stattfinden und im Gegensatz zum Mittagessen einen regeren Austausch ermöglichen. Wer möchte, wird wie bis anhin die Gelegenheit haben, den Veranstaltungsort Aarau im Rahmen einer Führung zu erkunden.

Fachtagung Brunnen

Das Tagungsprogramm der Fachtagung Brunnen bot auch im Berichtsjahr wieder einen ausgewogenen Themenmix. Geachtet wurde auf einen hohen Aktualitätsbezug und die Verpflichtung von ausgewiesenen Fachpersonen. Die Mitar-

Beratung res publica

Beratungsleistungen für die öffentliche Verwaltung und Behörden

- Einführung von Geschäftsverwaltungssystemen
- Rechtsberatung öffentliches Recht
- Öffentliches Beschaffungswesen
- Gesetzgebung
- HR-Prozesse und öffentliches Personalrecht
- Kommunikationsfragen (Intern, extern)
- Event Management
- Springereinsätze
- Prozess- und Organisationsberatung

Beratung res publica I Hauptstrasse 117 I CH-9052 Niederteufen

Telefon 071 244 34 34 I mail@beratung-res-publica.ch I www.beratung-res-publica.ch

beiterzufriedenheit, die Bedeutung von Führung und Führungskultur sowie die Herausforderung an eine erfolgreiche Personalführung in der Arbeitswelt 4.0 waren Thema des ersten Tages. Hauptthemen am zweiten Tag waren die berufliche Vorsorge, rechtliche Aspekte in Bezug auf die geschäftliche Nutzung privater Smartphones oder Notebooks sowie Fragen des Datenschutzes im Zusammenhang mit der Kontrolle von Arbeitsprozessen.

Und wer schon einmal an einer Fachtagung in Brunnen teilgenommen hat, weiss: Genauso interessant wie die Referate sind die Gespräche während der Pausen, des Apéros und des Nachtessens im stilvollen Ambiente des Seehotels Waldstätterhof. Entsprechend positiv fielen denn auch die Rückmeldungen der Teilnehmenden aus.

Tagung mit BBW in Bad Säckingen

Im Berichtsjahr fand am 5. Dezember 2019 seit längerer Zeit wiederum ein grenzüberschreitender Austausch mit dem Beamtenbund Baden-Württemberg in Bad Säckingen statt. Inhalt der internationalen Tagung waren Themen, die beide Seiten beschäftigen – und das waren nicht nur dieselben. Den Schweizer Kollegen wurde klar, dass man in Deutschland in einigen Fragen wesentlich weiter ist und arbeitnehmerfreundliche Regelungen entwickelt und durchgesetzt hat – das muss Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Ansporn sein, Ähnliches auch in der Schweiz zu erreichen; angesprochen sind insbesondere Ferien, Vaterschaftsurlaub, Arbeitszeit. Die deutsche Seite zeigte sich sehr interessiert an unserer Vorsorgesituation, die trotz all ihrer Schwächen in unserem Nachbarland keine gleichwertige Entsprechung findet.

Der engagierte Austausch wurde von beiden Seiten als ausserordentlich weiterführend empfunden mit der Folge, dass diese Treffen nun zum Vorteil beider Seiten institutionalisiert werden.

Nachfolgeplanung im Vorstand

Der Erfolg und die Wirkungskraft eines Verbandes hängt von seinen Mitgliedern und insbesondere von engagierten Vorstandsmitgliedern ab. Es braucht Mitglieder, die bereit sind, ihre Zeit zum Wohle aller Mitarbeitenden einzusetzen und für die Belange der Verbandsmitglieder zu kämpfen – auch wenn es unbequem wird und eine Einigung mit der Arbeitgeberseite (manchmal harte) Diskussionen erfordert.

Für einen langfristig erfolgreichen und funktionierenden Verband ist eine gut durchmischte Altersstruktur wichtig. Erfahrung ist genauso wichtig wie frische Ideen und den Mut, neue Wege zu gehen. Ein Verband mit Mitgliedern aus jeder Lebensphase und in jedem Alter ist repräsentativ und kann sich frühzeitig um die Personalplanung im Vorstand kümmern. Eine offene Kommunikation hilft, um frühzeitig nach interessierten Mitgliedern zu suchen, die bereit sind, zukünftig im Vorstand zu engagieren. Ideal ist, wenn neue und zurücktretende Vorstandsmitglieder ein oder zwei Jahre parallel im Vorstand Einsitz haben, um Wissen und Erfahrung weiterzugeben und Kontinuität sicherzustellen.

Die Nachfolgeplanung ist auch bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Thema: Erfreulicherweise wurden an der Delegiertenversammlung 2019 gleich drei Mitglieder neu in den Vorstand gewählt:

Barbara Weilenmann (Personalverband der Stadt Schaffhausen)
Simon Habermacher (Verband des Staats- und Gemeindepersonals Basel-Landschaft)
Susanne Gisler (Personalverband des Kantons Uri)

Verbandsführung

Im Verbandsjahr fanden fünf Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Gesamtvorstands statt. Es wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Abnahme von Rechnung und Budget
- Neue Durchführungsform der Delegiertenversammlung
- Planung der Fachtagung Brunnen
- Definition Empfehlung Lohnverhandlung 2020
- Vertragssituation mit den Vertragspartnern
- Nachfolgeplanung Vorstand und Geschäftsleitung
- Austausch über die Situation in den Verbänden
- Newsletters
- Massnahmen, um die Auflösung kleinerer Verbände zu verhindern
- Zukunft der 2. Säule / Stellungnahme zu Reformen
- Webling: Weiterbildung und Kostenklärung
- Ausweitung der Rechtsschutzversicherung
- Tagung mit BBW in Bad Säckingen

(Zukünftige) Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Verbandsjahr auch ein Blick in die Zukunft:

Die Verbandsführung wird sich weiterhin mit der **Erweiterung des Vorstands** und einer frühzeitigen **Nachfolgeplanung** in der **Geschäftsleitung** und im Vorstand auseinandersetzen. Ziel ist, das Gremium so aufzustellen, dass das vorhandene Fachwissen erhalten und weitergegeben werden kann. Es steht zudem die Einführung eines **Newsletters** bevor. Weitere Themen sind der **Rechtsschutz für alle**, der **Erhalt schlagkräftiger Verbände** über die ganze Schweiz, **konsequentes Engagement für oder gegen politische Vorlagen**, die den öffentlichen Dienst betreffen, die schwierige **Positionierung im Bereich der Altersvorsorge** und natürlich die **fachliche und rechtliche Hilfestellung** in allen Fragen rund um das Personal.

Die Agenda ist gefüllt. Wir bitten alle Verbände, unsere Bemühungen tatkräftig zu unterstützen.

Urs Stauffer, Präsident



Fachtagung Brunnen



DV 2019

ADIEU

Drei Vorstandsmitglieder treten zurück. Dies war uns schon länger bekannt. Wir hätten alle drei sehr gerne an der diesjährigen Delegiertenversammlung persönlich verabschiedet – das muss nun ein Jahr warten. Unkommentiert lassen wir sie aber nicht ziehen diese drei – eine Würdigung.



Ruedi Bürgi
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz (ZV), alt Oberrichter



Die Arbeit im Verband ist nicht Freizeit. Trotzdem kann sich Öffentliches Personal Schweiz auf einen Vorstand verlassen, der sich engagiert und dessen Mitglieder in der Regel lange Jahre dabeibleiben und Engagement zeigen. Das ist nicht selbstverständlich. Umso deutlicher ist dann der Einschnitt, wenn langjährige Vorstände weiterziehen, sei es in die Geschäftsleitung des aargauischen Mittelschullehrerverbandes (der ebenfalls Öffentliches Personal Schweiz angeschlossen ist), sei es, dass sie in den Ruhestand treten und aktiv im Berufsleben stehenden neuen Vorstandsmitgliedern Platz machen. Aber so funktioniert dies eben schon seit über 100 Jahren.

Wir werden unsere drei Kollegen selbstverständlich in Kriens, dem vorgesehenen nächsten Ort unserer Delegiertenversammlung, und dann hoffentlich mit Handschlag verabschieden. Wir bedanken uns vorerst schriftlich für ihren Einsatz im Dienst des öffentlichen Personals. Wir brauchen mehr solche Leute, die Verantwortung übernehmen und für ihre Überzeugungen geradestehen.

An der Delegiertenversammlung 2019 wurde bereits Barbara Weilenmann als neues Mitglied und Nachfolgerin von Thomas Jacquet in den Vorstand gewählt. Ein Nachfolger für Peter Meier ist gefunden, er wird an der kommenden Delegiertenversammlung in Kriens zur Wahl vorgeschlagen. Es ist beabsichtigt, zwei weitere Vorstandsmitglieder zu finden und zu wählen – denn wir brauchen einen starken Vorstand.

Wir wünschen allen dreien alles Gute!
Neu schlägt der Vorstand Andreas Cabalzar zur Wahl in die Geschäftsleitung vor. Der Bündner ersetzt unser langjähriges Geschäftsleitungsmitglied Gion Cotti, der aus gesundheitlichen Gründen zurücktreten musste. Damit Sie, geschätzte Mitglieder, Andreas Cabalzar (noch) besser kennen lernen, sei er hier vorgestellt.

Dr. Ruedi Bürgi

LIEBER PETER

Würdigung von Peter Meier zum Abschied aus dem Vorstand



Peter Meier

Du bist der Inbegriff für die treue Seele aus der Innerschweiz, immer präsent und hilfsbereit hast du während eines Jahrzehnts Luzern vertreten und regelmässig über die dortigen Aktualitäten und Entwicklungen berichtet. Du bist kein Mann der grossen Worte, aber Deine Zuverlässigkeit und Gründlichkeit haben uns jederzeit teilhaben lassen am Geschehen in Stadt und Kanton.

Eines hast Du den meisten von uns voraus: Du hast eine reiche Littauer Gemeindegeschichte hinter Dir und warst während 14 Jahren als kaufmännischer Angestellter und Sachbearbeiter in der Abteilung Bauwesen tätig, hast also während einer langen Zeit den im Verhältnis zur Stadt dörflichen Charakter der Vorortsgemeinde miterlebt, hast von den Ideen her über den gesamten Meinungsbildungsprozess bis zur erfolgreichen Umsetzung alle konzeptionell notwendigen Arbeiten für die Fusion mit der Stadt Luzern mitbegleitet und Deinen Teil dazu beigetragen und stehst seit der auf den Beginn des Jahres 2010 in Kraft getretenen Fusion im Dienst des neuen Gebildes, auch dort in der Abteilung Immobilien: Luzern – Littau von der Pieke auf...

Deine Mitarbeit hast Du nicht nur dem ZV geschenkt, sondern hast Dich noch viel länger aktiv im Personalverband der Gemeinde Littau als Kassier und ab 2008 nach der Fusion im Personalverband der Stadt Luzern als Protokollführer engagiert. Hier wie dort schätzen Dich alle, die Dich kennen, wie pflichtbewusst und aufmerksam, wie gründlich und zuverlässig, wie humorvoll und gesellig Du bist.

Als Absolvent des Wirtschaftsgymnasiums und der Handelsmittelschule und Inhaber des Handelsdiploms für kaufmännische Angestellte bist Du prädestiniert als Allrounder, im Beruf ausgeprägt durch Deine Einsätze sowohl im Rechnungswesen als auch in der Administration und dem Service-Desk. Das gilt aber auch für Dich persönlich mit Deinen vielfältigen Interessen und Deiner Freude, in der Natur aktiv zu sein. À propos vielseitig: Da gibt es noch eine Leidenschaft, die man bei Dir nie vermuten würde: Du bist ein «rüdig angefressener» Raver und lässt Dich von den stampfenden Bässen und den harten Rhythmen hinwegtragen in befreiende Sphären.

Für das alles hast Du nach Deinem Rücktritt nun noch etwas mehr Zeit. Nütze sie und geniesse, was Dir gefällt. Wir vom ZV danken Dir für Deinen Einsatz für den öffentlichen Dienst und für Deine Innerschweizer Stimme im Vorstand unseres Verbandes.

Für die Geschäftsleitung und den Vorstand
Dr. Ruedi Bürgi



LIEBER THOMAS

Würdigung von Thomas Jaquet zum Abschied aus dem Vorstand



Thomas Jaquet

Wenn es für gewisse Menschen Markenzeichen gibt, dann bist Du für den ZV und wohl auch für halb Schaffhausen so etwas wie der Mann mit der Mütze, so wie Du jahrelang mit Deinem Bild auf der Webseite unseres Verbandes zu finden warst und Du uns bei unseren Sitzungen und Anlässen begleitet hast. Das gehört einfach zu Dir!

Es zeichnet Dich allerdings auch noch ein zweites, viel wichtigeres und in die Tiefe gehendes Merkmal aus: jenes des kritischen Blickes, des kritischen Geistes, der hinter die Fassaden schaut und sich nicht scheut, auch auszusprechen, was Du als unrecht oder als ungerecht empfindest. Es hat Dich nie unberührt gelassen, wenn etwas Deinen Überzeugungen widersprach. So hast Du es in Deinem Berufsleben gehalten und so auch bei uns im ZV und so auch – da zweifeln wir nicht daran – in allen Deinen Lebensbereichen. Das gehört einfach zu Dir!

Und etwas Drittes sticht hervor: Dein Herz hat immer schon für jene geschlagen, die in ihren Rechten zu schützen sind, die Unterstützung brauchen und denen Hilfe anzugedeihen ist. Deine Berufslaufbahn und Dein Einsatz in unserem Personalverband zugunsten der Beamten und Angestellten im Service public sind kein Zufall. Das gehört einfach zu Dir!

Aber vergessen wir nicht ein Viertes: Deine Berufs- und Verbandskarrieren sprechen Bände für Deine Beständigkeit und Deine Treue: Als eidg. dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling hast Du mehr als 30 Jahre lang die Zentralverwaltung der Stadt Schaffhausen geleitet, und während mehr als 20 Jahren hast Du dem Vorstand des städtischen Personalverbandes angehört und warst davon einige Jahre dessen Präsident. Die gleichen Dimensionen erreicht Deine Vorstandszugehörigkeit in unserem Dachverband, deren Beginn in die Neunzigerjahre zurückgeht, unterbrochen während ca. 10 Jahren, in denen Du gleichzeitig noch als Personalchef geamtet hast. Das gehört einfach zu Dir!

Thomas, mit Dir geht eine Ära von fast vier Jahrzehnten im öffentlichen Dienst zu Ende. Die Stadt Schaffhausen, der städtische Personalverband und der ZV wissen es Dir zu danken. Alles Gute Dir im Ruhestand. Und bleibe ja Deinen Markenzeichen treu: Die Mütze wird Dir hoffentlich noch weitere Jahrzehnte gut stehen und Dich ebenso begleiten wie Dein wachsamer Blick und Dein kritischer Geist und Dein Herz für die Anliegen derer, die nicht mit Macht gesegnet sind.

Für die Geschäftsleitung und den Vorstand
Dr. Ruedi Bürgi



LIEBER FABIAN

Würdigung von Fabian Schambron zum Abschied aus dem Vorstand



Fabian Schambron

Der ZV könnte neidisch werden, ein Vorstandsmitglied, wie Du es eines bist resp. nun warst, an den Aargauischen Mittelschullehrer-Verband zu verlieren, dessen Vizepräsidium Du angetreten hast. Aber die Achtung und Bewunderung für Deine brillanten Sprachkünste, Deinen so wachen Geist, Deine quecksilbrig lebendigen Gedanken, Deinen ebenso träfen wie schrägen Humor, Deine Beobachtungsgabe, Deine Menschlichkeit, Deine Leistungs- und Einsatzbereitschaft, Deine Gradlinigkeit und Aufrichtigkeit und vor allem Dein Herz auf dem rechten Fleck sind viel zu gross, als dass solche negativ geprägten Gefühle aufkommen könnten. Wir freuen uns im Gegenteil, dass Du Dich weiterhin für die Interessen von Arbeitnehmenden in einem Berufsverband, jenem der Mittelschullehrer des Kantons Aargau, einsetzen wirst.

Nach dem Kantiabschluss 2009 in Wohlen mit dem Schwerpunktfach Latein vergingen gerade mal sechs Jahre mit dem Studium in Zürich und Bern und einer ersten Stelle als Lehrer in Winterthur, bis Du 2015 mit allen Abschlüssen im Gepäck nach Wohlen als Lehrer für Deutsch und Englisch an Deine Heimatkanti zurückgekehrt bist. Aber eingebundensein an einem Ort und sich dort wohl fühlen heisst bei Dir überhaupt nicht stillstehen. Du bildest Dich weiter, bist offen für alle möglichen Genres von Literatur und Film, stellst Dich selber als Slam Poet dem Publikum, Du liest, verfasst Texte, schreibst tiefgründige Kommentare, witzige Kolumnen und den Querdenker in Dir manifestierende Glossen und engagierst Dich, wo immer Du einen sinnvollen Einsatz siehst. Und bei allem steht bei Dir der Mensch, die Kommunikation mit ihm und seine sozialen und gesellschaftlichen Aspekte im Vordergrund.

Vier Jahre im Vorstand des ZV waren genug, um einen bleibenden Fussabdruck bei uns zu hinterlassen. Dafür danken wir Dir ganz herzlich. Und Du hast uns das Wort gegeben, auch künftig bei Bedarf für die ZV Info aktiv zu sein und Glossen oder Berichte zu verfassen. Wir wissen: Dein Wort gilt, und so lassen wir Dich ziehen und freuen uns auf baldige neue Leseerlebnisse aus Deiner Feder.

Für die Geschäftsleitung und den Vorstand
Dr. Ruedi Bürgi



Vorstellung von Andreas Cabalzar für die Kandidatur als Mitglied der Geschäftsleitung

Wer kann denn einst Gion Cotti ersetzen? Das fragten viele, als Gion leider aus gesundheitlichen Gründen kürzertreten und deshalb seinen Rücktritt als Geschäftsleitungsmitglied geben musste. Aber ja, die Lücke kann nun gefüllt werden: Der Vorstand des ZV schlägt der Delegiertenversammlung vor, unser bisheriges Vorstandsmitglied Andreas Cabalzar in die Geschäftsleitung zu wählen.



Wir kennen und schätzen Andreas Cabalzar aus seinen Beiträgen für die ZV Info, für die er Experte und Kommentator zu Vorsorgethemen ist, ebenso wie aus verschiedenen Teilnahmen als Referent an unserer traditionellen Fachtagung in Brunnen, zuletzt im letzten Jahr, als er zur Reform der beruflichen Vorsorge sprach. Er ist prädestiniert dafür, bei uns in der Geschäftsleitung Einsitz zu nehmen, da er sich in diesen Themen auskennt wie fast kein Zweiter.

Andreas Cabalzar ist ein Bündner durch und durch, aufgewachsen in Chur, hat er nach der dort erlangten Matur seine Studien in Zürich an der Uni und der ETH in Zürich absolviert und hat diese als dipl. Ing. Agr. ETH abgeschlossen. Danach hat es ihn wieder in den Kanton Graubünden zurückgezogen, und seit 1989 arbeitet er im kantonalen Amt für Natur und Umwelt und leitet dort seit 13 Jahren die Abteilung Natur und Landschaft.

Auch im Kanton Graubünden bringt er seine profunden Kenntnisse im Vorsorgebereich als Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden ein und präsidiert diese im Turnus dem Arbeitgebervertreter. Dazu ist er ein führendes und wichtiges Mitglied des Staatspersonalverbandes des Kantons Graubünden. Er ist nämlich seit bald 20 Jahren im Vorstand und hat vor vier Jahren interimistisch das Präsidium übernommen. Aktuell übt er diese Tätigkeit als Co-Präsident aus.

Heute lebt der 1960 geborene Andreas Cabalzar in Tamins. Er ist seit über 30 Jahren verheiratet und hat zwei mittlerweile erwachsene Kinder. Er liebt seine Familie, er mag seine Arbeit, und er pflegt daneben diverse Hobbys. Die einen zeichnen den Naturmenschen aus, die anderen den Handwerker, und wieder andere zeigen seine enge Beziehung zur Musik: mit der Band Chrutstil spielt er als Gitarrist Covers aus den 70-er- bis 90-er-Jahren.

Der Vorstand würde sich sehr freuen, wenn der anpackende, für seine Meinungen einstehende und initiative Andreas Cabalzar künftig in der Geschäftsleitung «fetzige Musik» machen würde, und schlägt ihn mit Überzeugung zur Wahl vor.

Für die Geschäftsleitung und den Vorstand
Dr. Ruedi Bürgi



CORONAVIRUS ... WIE WEITER?

Leserbrief

Leserbrief zum Artikel «Coronavirus ... wie weiter?» in der ZV Info Mai 2020


ZV Info / Mai 2020

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal

CORONAVIRUS

... wie weiter?

Dr. Michael Merker
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Der öffentliche Dienst war und ist in der Krise funktionsfähig. Das ist nicht selbstverständlich, aber mit Freude festzustellen. Der Druck, den Weg aus dem Lockdown zu finden, ist gross. Die verschiedenen politischen Interessen versuchen, die Diskussion zu dominieren und den Bund, die Kantone und Gemeinden unter Zugzwang zu setzen. Wie ist zu reagieren?

Was wir jetzt brauchen, ist Ehrlichkeit. Das heisst: Die Politik, die Exekutiven aller Stufen, die Parlamente (wenn wieder im Dienst) müssen sagen, was sie beabsichtigen und weshalb. Sie müssen gleichzeitig sagen, ob sie Risiken in Kauf nehmen oder

Als über 40 Jahre im öffentlichen Dienst tätiger Angestellter durfte ich Ende des vergangenen März, zu Beginn der Corona-Verordnung und deren ungewissen Auswirkungen, in die Pension übertreten. Einige Jahre war ich Mitglied des Bündner Staatspersonalverbandes und habe dadurch das ZV Info von Öffentliches Personal Schweiz zugestellt erhalten. In der Ausgabe vom Mai 2020 war der Leitartikel von Dr. Michael Merker erschienen, welcher mich zum Verfassen der nachfolgenden Zeilen veranlasst hat.

Die einleitenden Zeilen betr. der Ehrlichkeit der Politik kann ich grundsätzlich nachvollziehen und unterstützen. Die nachfolgenden Ausführungen über die den öffentlichen Dienst bestreffenden Details erstaunen mich jedoch sehr: So wird beanstandet, dass der Ausstieg nicht autoritär durch den Bundesrat verordnet werde, so wie er dies bei der Einführung der Notverordnung vollzogen habe. Zwischen den Zeilen ist zu entnehmen, dass Parlamente, Kantone und Gemeinden dazu nicht fähig wären und dass dies zu unterschiedlichen Lösungen führe. Als Beispiel wird die Situation an den Schulen angeführt. Dabei wird nicht erwähnt, dass die Schulhoheit gemäss Verfassung grundsätzlich bei den Kantonen (und den Gemeinden) liegt.

Die Grundsätze der Differenzierung und Verhältnismässigkeit blieben bei der Einführung der Notverordnung(en) auf der Strecke – es ist daher aus meiner Sicht korrekt und angebracht, wenn beim Ausstieg dem föderalistischen Grundpfeiler unseres Staates und der Subsidiarität Nachachtung gezollt wird. Es ist daher absolut nicht notwendig, dass sich die Kantone auf gemeinsame Lösungen einigen müssen. Im Gegenteil können diese ihre aktuelle Lage auf ihrem Gebiet besser abschätzen als eine zentrale Verwaltung in Bern. Dasselbe gilt für den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.

Zu den Massnahmen: Gemäss Verfasser werde das Homeoffice in der Verwaltung Realität bleiben müssen, da sich der öffentliche Dienst räumlich nicht verdoppeln könne. Auch dies eine Ausführung ohne jegliche Differenzierung. Für Mitarbeiter in Einzelraumbüros oder in grossen Räumlichkeiten besteht absolut kein Grund für das Arbeiten zu Hause. Es kann nicht sein, wie in unserem Kanton geschehen, dass sich ganze Verwaltungsabteilungen nach Hause verabschieden und für den Bürger nicht mehr (am Arbeitsplatz) präsent sind oder Verwaltungsgebäude abgeschlossen werden. Wir wurden dazu erzogen, dass die Verwaltung (vor allem in Notlagen) für die Einwohner auch persönlich erreichbar ist. Telefon und Mails sind dazu keine Alternative!

Abschliessend ist erkennbar, dass der Verfasser das Heil in ausserordentlichen Lagen in zentralistischen Lösungen sieht. Zugegebenermassen macht ein Virus vor einer Kantonsgrenze nicht Halt. Anderseits sind nicht alle Kantone im gleichen Umfang betroffen. Es sollte im erlebten Fall deshalb legitim sein, dass z. B. der Kanton Tessin oder die Welschschweizer schärfere Massnahmen vorsehen können, als dies in der Ostschweiz erforderlich ist. Der öffentliche Dienst an der Front d. h. im Gesundheitswesen, im Bereich der Sicherheit, an den Schulen, in den Ver- und Entsorgungsbetrieben, im ÖV und auf den Strassen hat aus meiner Sicht trotz der von oben verfügten Einschränkungen gut funktioniert – allen gilt dafür unser Dank. Danke auch für die Ausführungen von Präsident Urs Stauffer in der gleichen Ausgabe, welcher diese Leistungen auch fundiert und sachlich anerkennt.

Hans Peter Thöny, Schiers

DRINGEND GEBRAUCHT, GERING GESCHÄTZT

Systemrelevante Berufe

In der Krise zeigt sich, welche Berufsgruppen unabdingbar für die Aufrechterhaltung des öffentlichen und sozialen Lebens sind. Als systemrelevant werden zum Beispiel das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kindernotbetreuung oder Bereiche der Verkehrs- und IT-Infrastruktur eingeordnet. Ausgerechnet die Beschäftigten in diesen Sparten sind es aber, die ausserhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen geniessen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung erhalten. Darüber hinaus arbeiten besonders oft Frauen in systemrelevanten Berufen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).



Die Wissenschaftlerinnen Josefine Koebe, Claire Samtleben, Annekatrin Schrenker und Aline Zucco kommen zu dem Ergebnis, dass die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung – gemessen am Stundenlohn und beruflichen Prestige – in Krisenzeiten besonders offensichtlich wird: «Deshalb sollten auf kollektive Dankbarkeit konkrete Massnahmen folgen, beispielsweise eine höhere Entlohnung sowie breitere tarifvertragliche Absicherung. Das würde dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen und Attraktivität der systemrelevanten Berufe erheblich zu verbessern.» Gleichzeitig könne damit auch der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, reduziert werden.

Das sei insbesondere wichtig, weil die systemrelevanten Berufe von schützenden Massnahmen, die für andere Beschäftigte in der Corona-Krise gelten, ausgenommen seien. Das Spektrum der Berufe, die als unverzichtbar für den Erhalt kritischer Infrastruktur eingeordnet werden, gehe zudem weit über die häufig im Fokus stehenden Berufe im Gesundheitssektor hinaus und reiche von Erziehungs- über Reinigungsberufe bis hin zu Berufen im Polizei- und Justizbereich.

Geringe Wertschätzung

Die Autorinnen haben mittels der «Magnitude Prestige Skala» (MPS) gemessen, dass das gesellschaftliche Ansehen der verschiedenen systemrelevanten Berufsgruppen ausserhalb von Krisenzeiten überwiegend unterdurchschnittlich ist. Die Skala beruht auf repräsentativen Befragungen und misst, welches gesellschaftliche Ansehen Menschen in diesen Berufen geniessen. Das Ergebnis: Zusammen betrachtet weisen die systemrelevanten Berufsgruppen ein um rund fünf Punkte geringeres Prestige auf als der Gesamtdurchschnitt aller Berufe, der bei 63 von 200 maximal möglichen Punkten liegt.

Besonders aufgefallen ist den Autorinnen das geringe Ansehen für Reinigungsberufe, aber auch für Berufe im Bereich Post und Zustellung sowie für Fahrzeugführer(-innen) im öffentlichen Verkehr. Überdurchschnittlich angesehen sind hingegen Human- und Zahnmediziner(-innen), die mit 194 Prestigepunkten fast das Maximum der Skala erreichen. Ebenfalls ein überdurchschnittliches Prestige erfahren pharmazeutische Berufe und Berufe der IT-Infrastruktur sowie Berufe, die im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs angesiedelt sind. Dabei machen diese Untergruppen mit sehr hohem Ansehen aber einerseits nur einen sehr geringen Teil von weniger als fünf Prozent aller Personen in systemrelevanten Berufen aus. Andererseits fällt auf, dass sich das hohe Ansehen nicht ausschliesslich mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich erklären lässt, denn Arzt- und Praxishilfen sind nur unterdurchschnittlich angesehen, obwohl sie zum Gesundheitswesen gehören – ebenso wie zum Beispiel Reinigungskräfte, die mit ihrer Arbeit erst das hygienische Umfeld dafür schaffen, dass Ärztinnen und Ärzte arbeiten können.

Lohnniveau unterdurchschnittlich

Was die Entlohnung betrifft, wird ein Grossteil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen unterdurchschnittlich bezahlt. Auch das ist ein Ergebnis der Studie. Während der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller Berufe bei 19 Euro

liegt, weisen systemrelevante Berufe zusammengenommen einen mittleren Stundenlohn von unter 18 Euro auf und liegen damit rund sieben Prozent unterhalb des Durchschnitts. Zudem sind die Löhne insbesondere in jenen Berufen unterdurchschnittlich, in denen ein hoher Anteil der systemrelevanten Arbeitnehmer(-innen) tätig ist, also in Reinigungsberufen, Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagsberufen sowie in Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungsberufen. Etwas anders verhalte es sich aufgrund der hohen Heterogenität bei den Verwaltungsberufen, wo auch Beschäftigte arbeiteten, die nicht zur kritischen Infrastruktur gehören.

Auf der anderen Seite des Spektrums machten Berufsgruppen, die systemrelevant sind und überdurchschnittlich gut verdienen, nur einen kleinen Teil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen aus: Personen, die beispielsweise in der Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs arbeiten, umfassen weniger als ein Prozent aller systemrelevanten Berufszugehörigen. Human- und Zahnmediziner(-innen) sowie Personen in IT-Berufen, die deutlich überdurchschnittlich verdienen, machen ebenfalls nur jeweils ein Prozent aus. Insgesamt lässt sich feststellen, dass über 90 Prozent der Beschäftigten in Berufen, die aktuell der kritischen Infrastruktur zugeordnet werden, nur einen unterdurchschnittlichen Lohn bekommen.

Geringes Ansehen, niedrige Löhne

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung ist, dass die geringe Wertschätzung systemrelevanter Berufe oft mit geringer Entlohnung einhergeht.

Während hoch angesehene Berufe wie Human- oder Zahnmedizin hoch bezahlt werden, erhalten zum Beispiel Altenpfleger(innen) ein deutlich unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen, jedoch eine zumindest durchschnittliche Anerkennung. «Der Bereich der Steuerung und Überwachung des Verkehrsbetriebs ist ein Beispiel für eine Berufsgruppe, bei der es umgekehrt ist: überdurchschnittlicher Stundenlohn, dafür weniger gesellschaftliche Anerkennung.

Für die Gruppe der Polizei-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe lässt sich dieselbe Tendenz erkennen, wenn auch jeweils nur mit geringfügiger Abweichung vom Durchschnitt», heisst es in der Studie.

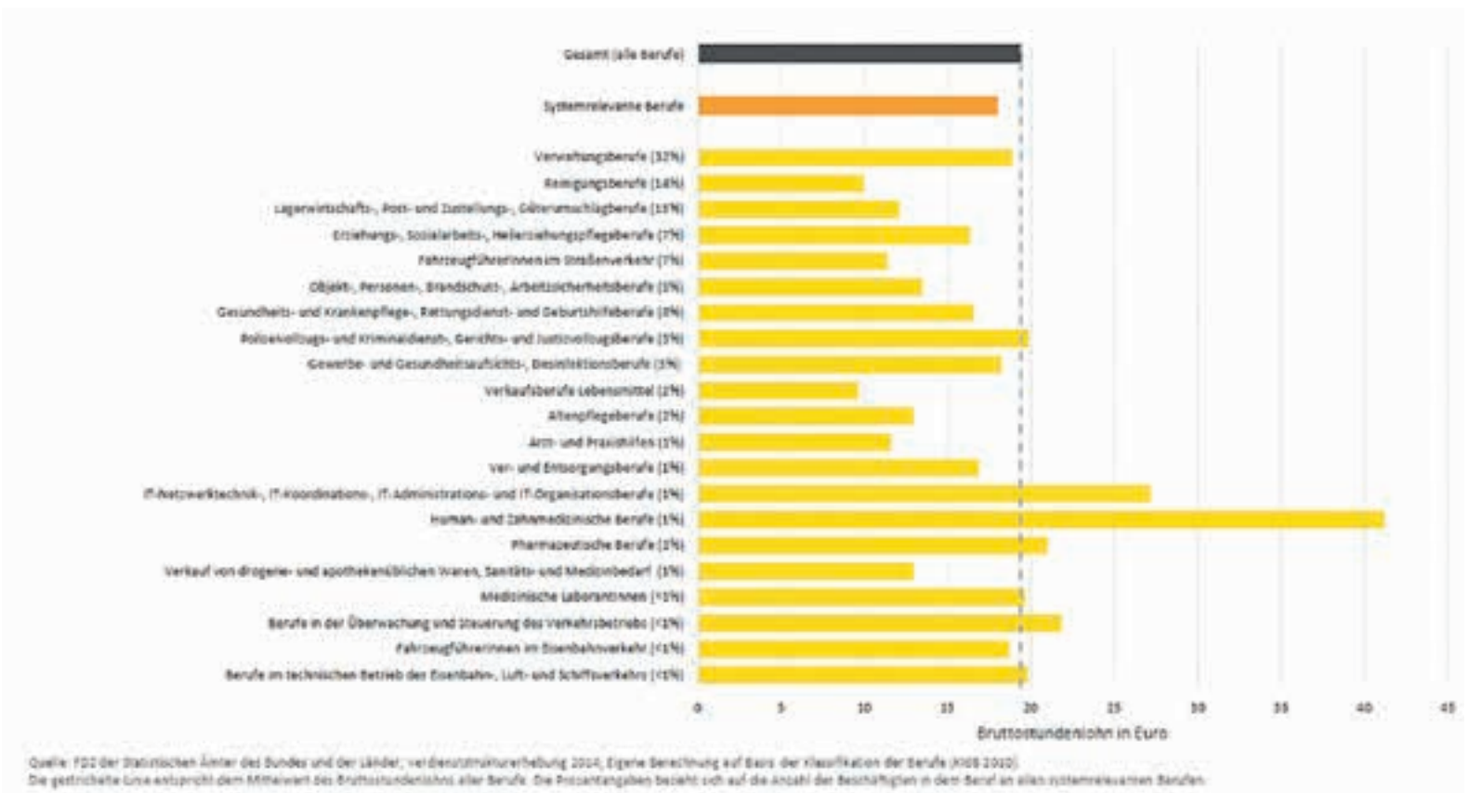
Mehr Frauen als Männer

Für einen massgeblichen Teil der systemrelevanten Berufe stellen die Autorinnen einen Frauenanteil von über 70 Prozent fest, während klassische «Männerberufe» nur einen kleinen Teil der systemrelevanten Berufe ausmachen. Damit nicht genug, denn während die Herausforderungen der aktuellen Krisensituation zu einem grossen Teil von Frauen getragen werden, leiden sie auch noch unter einem deutlichen Gender Pay Gap in Höhe von 16 Prozent. «Zwar ist die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in diesen Bereichen kleiner als im Durchschnitt aller Berufe in Deutschland (20 Prozent). Dies liegt jedoch zum Teil daran, dass das Lohnniveau in diesen Berufsgruppen auch insgesamt gering ist», so das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

Dank allein genügt nicht

Wenn eine deutliche Mehrheit der systemrelevanten Beschäftigten gemessen am Einkommen und am sozialen Prestige nur eine unterdurchschnittliche Wertschätzung erfährt und wenn viele dieser Berufsgruppen zudem von akutem Personalmangel betroffen sind, kommen die Autorinnen der Studie zu dem Schluss, dass «neben einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem Fachkräftemangel unter anderem eine bessere Entlohnung und tarifvertragliche Absicherung nötig» seien. Die aktuelle Situation zeige deutlich, dass eine Debatte über die Rolle der Daseinsvorsorge überfällig ist: «Ebenso schnell wie Konsens darüber bestand, welche Berufsgruppen angesichts der Krise zu den unverzichtbaren Kräften des gesellschaftlichen (Über-)Lebens gehören, so schnell sollten sich diese konkreten Massnahmen umsetzen lassen, um zu einer höheren Entlohnung, besseren Arbeitsbedingungen sowie einer allgemeinen Aufwertung bestimmter Berufe beizutragen.»

Die Politik könne einiges dafür tun, dass sich diese Wertschätzung in einer besseren Bezahlung und einer grösseren Arbeitsplatzsicherheit niederschlage. «Dazu wären mehr verbindliche Tarifverträge für viele der systemrelevanten Berufsgruppen genauso wichtig wie generell eine bessere Entlohnung dieser Berufe. Diese und andere aktive Massnahmen, um gerade Frauen im Berufsleben besserzustellen und den Gender Pay Gap abzubauen, würden systemrelevante Berufsgruppen auch attraktiver machen und mehr Menschen in diese so wichtigen Bereiche bringen», so das DIW.



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2014, Eigene Berechnung auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010).
Die gestrichelte Linie entspricht dem Mittelwert des Bruttostundenlohns aller Berufe. Die Prozentangaben bezieht sich auf die Anzahl der Beschäftigten in dem Beruf an allen systemrelevanten Berufen.

Klassische Frauenberufe werden gesellschaftlich oft weniger anerkannt

Die Corona-Krise zeigt: Wenn es ernst wird, stützen vor allem Frauen Wirtschaft und Gesellschaft. Sie stellen die Mehrzahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Altenpflege, an Schulen und Kitas oder im Einzelhandel. Ihre Dienste werden jetzt dringend gebraucht oder schmerzlich vermisst wie etwa im Bereich der Kinderbetreuung. Die Gender-Ökonomin beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Aline Zucco, bewertet die unverzichtbare Leistung von Frauen für die Gesellschaft – nicht nur in Krisenzeiten – und liefert Anregungen, wie sich der Wert systemrelevanter Dienstleistungen langfristig steigern lässt. Ein Interview.



Aline Zucco ist Gender-Ökonomin beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)

In einer aktuellen Studie des DIW Berlin haben Sie zusammen mit Wissenschafterinnen verschiedener Forschungsdisziplinen Berufsgruppen nach Ansehen und Bezahlung verglichen, die entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Krise sind. Dabei haben Sie eine deutliche Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung festgestellt. Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Was bedeutet das für die Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten?

Aline Zucco: In der Tat liegen die Stundenlöhne in den sogenannten systemrelevanten Berufen in Deutschland mit knapp 18 Euro unter dem Durchschnitt über alle Berufe, der bei gut 19 Euro liegt. Das klingt zunächst nach keiner sehr grossen Abweichung vom Durchschnitt. Schaut man sich allerdings einzelne Berufsgruppen genauer an und insbesondere diese, in der ein hoher Anteil aller systemrelevant Beschäftigten arbeitet, werden grosse Unterschiede deutlich: In Reinigungs- und Verkaufsberufen ist das Lohnniveau mit nicht mal 10 Euro pro Stunde besonders gering. Aber auch in Pflegeberufen wie zum Beispiel in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Stundenlohn mit 16.50 Euro deutlich unter dem Durchschnitt. Interessanterweise zeigen unsere Ergebnisse ausserdem einen starken Zusammenhang zwischen der Bezahlung und der gesellschaftlichen Anerkennung in Zeiten ausserhalb von Corona. So liegt auch das Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen mit 58 von 200 maximal möglichen Punkten unterhalb des Durchschnitts von 63 Punkten. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel, wo auch die Löhne unterdurchschnittlich sind, liegt das Berufsprestige mit 51 Punkten deutlich unter dem Schnitt.

Warum messen wir diesen Berufen so wenig Ansehen bei? Woran liegt das?

Aline Zucco: Es lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten, warum manche Berufe schlechter angesehen sind als andere. Aber es fällt auf, dass insbesondere Berufe, die grösstenteils von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich weniger anerkannt werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Ähnlich verhält es sich zum Beispiel bei der Arzt- und Praxishilfe, deren gesellschaftliche Anerkennung auch weit unter dem Durchschnitt liegt und gleichzeitig mit einem Frauenanteil von 96 Prozent fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird. Aber natürlich gibt es auch Berufe, die einen hohen Frauenanteil haben und ein hohes Ansehen geniessen wie zum Beispiel pharmazeutische Berufe.

Wie lässt sich die Korrelation von Systemrelevanz mit geringem Ansehen, niedrigen Löhnen und einem hohen Frauenanteil erklären?

Aline Zucco: Um diese Frage zu beantworten, muss ich etwas weiter ausholen, denn die Antwort auf diese Frage liegt wahrscheinlich schon in der Erziehung: Viele Tätigkeiten, die in unserer Gesellschaft nach wie vor als klassische «Frauenaufgaben» angesehen werden, wie sich um Angehörige kümmern, Putzen und den Haushalt schmeissen oder auch für Kinder sor-



gen, bekommen oft schon zu Hause wenig Anerkennung, da sie als «selbstverständlich» angesehen werden. «Selbstverständlich» lässt sich im Berufskontext gut mit «systemrelevant» übersetzen, denn erst wenn etwas nicht funktioniert, wird uns wieder bewusst, wie sehr wir diese Berufe für unsere Gesellschaft brauchen.

Wie kann das Ansehen der systemrelevanten Berufe gesteigert werden? Welche Massnahmen tragen ganz konkret zu einer echten Aufwertung systemrelevanter Berufe bei?

Aline Zucco: Einerseits beobachten wir ja bereits jetzt durch die Krise, dass die Gesellschaft auf bestimmte Berufe ganz besonders angewiesen ist. Ob dies langfristig auch zu einer höheren Anerkennung dieser Berufsgruppen führt, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Krisen bergen jedoch dieses Potenzial, so hat beispielsweise die Finanzkrise von 2008 auch dazu geführt, dass der bis dahin weit geachtete Beruf der Bankangestellten an gesellschaftlichem Ansehen eingebüsst hat. Nichtsdestotrotz muss auf die gesellschaftliche Aufwertung systemrelevanter Berufe aber eine finanzielle Aufwertung folgen. Ein mögliches Mittel wäre eine Ausweitung der Tarifbindung. So beobachten wir beispielsweise schon heute, dass innerhalb der Gruppe systemrelevanter Berufe diejenigen Berufsgruppen besser entlohnt werden, in denen es eine hohe Tarifbindung gibt. Dazu gehören beispielsweise Berufe im Polizeivollzug, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Traditionell sind dabei vor allem «Männerberufe» gut tarifvertraglich abgesichert, da sich Gewerkschaften historisch im industriellen Sektor gebildet haben. Das heisst, dass es hier starke Gewerkschaften braucht, um allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für weitere Berufsgruppen durchzusetzen. Corona könnte diesen Prozess verstärken: Die Twitter-Kanäle sind derzeit voll von Tweets systemrelevant Beschäftigter, die einmalige Corona-Prämien ablehnen und – zu Recht – mehr fordern als geringe Ad-hoc-Bonuszahlungen. Denn letztlich schützt kein Danke und auch keine geringe Bonuszahlung vor Altersarmut.

Die Corona-Krise offenbart aber noch eine weitere Dimension der Problematik: Durch Schul- und Kitaschliessungen entsteht ein Betreuungsvakuum. Auch hier sind es wieder die Frauen, von denen man erwartet, im Homeoffice Arbeit, Haushalt und Homeschooling zu vereinen. Warum nicht auch von den Männern?

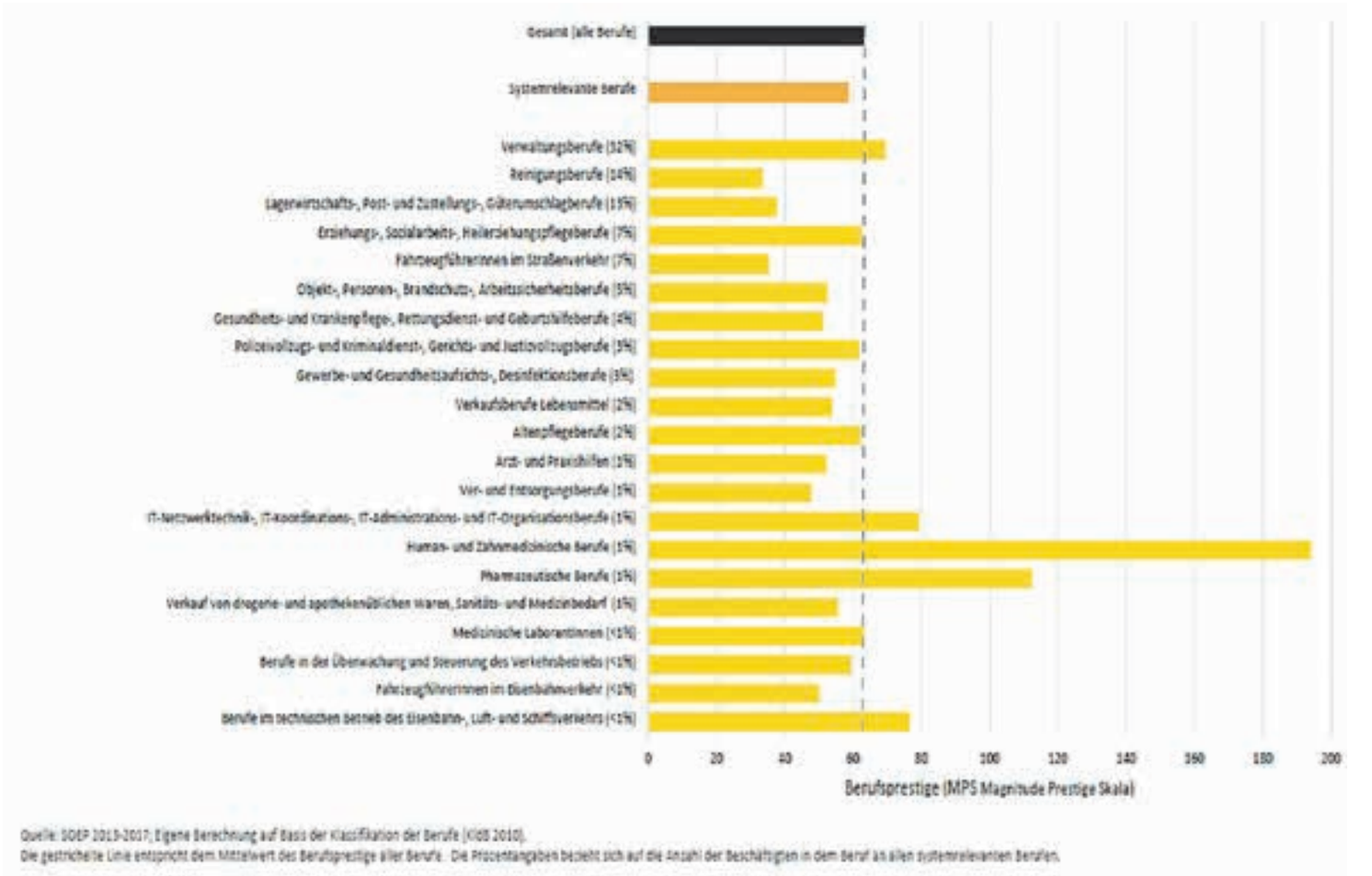
Aline Zucco: Dass es häufig Frauen sind, die die Care-Arbeit übernehmen, wenn beide Elternteile im Homeoffice sind, ist leider nicht sehr überraschend. Meine Kollegin und Studien-Co-Autorin Claire Samtleben hat letztes Jahr in einer Studie gezeigt, dass Frauen auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Männer. Aber warum ist das so? Charlotte Roche hat einmal gesagt: «Die Gleichberechtigung endet mit dem Tag der Geburt des ersten Kindes» und damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Denn nach der Geburt des ersten Kindes unterbricht die Mutter in den meisten Fällen für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit und arbeitet danach in Teilzeit weiter, während der Vater fast ohne Unterbrechung seine Vollzeiterwerbstätigkeit weiterführt. Das hat zur Folge, dass sich durch die Geburt des ersten Kindes oft eine traditionelle Rollenverteilung einschleicht, die dazu führt, dass es vor allem Frauen sind, die für die Sorgearbeit zuständig sind. Das führt im Übrigen auch dazu, dass die Löhne von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stagnieren, während die von Männern unverändert ansteigen, wie meine Kollegin Annekatrin Schrenker und ich erst kürzlich gezeigt haben. Doch kann gegen diese Ungleichverteilung der Sorgearbeit etwas getan werden? Ja! Denn neue Untersuchungen zeigen, dass Männer, die mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben, und damit auch tagsüber alleine für das Kind verantwortlich waren, auch langfristig mehr Sorgearbeit über-











Quelle: SOEP 2013-2017, Eigene Berechnung auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010).
Die gestrichelte Linie entspricht dem Mittelwert des Berufsprestige aller Berufe. Die Prozentangaben bezieht sich auf die Anzahl der Beschäftigten in dem Beruf an allen systemrelevanten Berufen.

nehmen. Das bedeutet aber auch, dass jede und jeder etwas Verantwortung abgeben muss: Männer im Berufsleben und Frauen bei der Sorgearbeit.

Inwieweit trägt eine Aufwertung der Berufe zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei?

Aline Zucco: Der Gender Pay Gap beträgt heute 20 Prozent und ein erheblicher Teil davon ist auf den Beruf zurückzuführen. Das bedeutet: Frauen haben im Schnitt ein geringeres Lohnniveau als Männer, weil sie häufig in Berufen mit geringeren Löhnen arbeiten. Würde man also systemrelevante Berufe mit einem hohen Frauenanteil und einem geringen Lohnniveau wie zum Beispiel Reinigungs- oder Gesundheits- und Krankenpflegeberufe aufwerten und substanziell besser bezahlen, wie das in vielen anderen europäischen Ländern auch praktiziert wird, könnte das den unbereinigten Gender Pay Gap erheblich reduzieren.

Welchen Wert hat bezahlte und unbezahlte reproduktive Arbeit für die wirtschaftliche Entwicklung mit Blick auf die Zeit nach der Krise?

Aline Zucco: Die Definition des Begriffs reproduktiver Arbeit kann diese Frage schon zu Teilen beantworten, denn in der Soziologie versteht man unter reproduktiver Arbeit diejenigen Tätigkeiten, die zum Erhalt der menschlichen Arbeitskraft notwendig sind. Das bedeutet, dass diese Tätigkeiten überhaupt ermöglichen, dass produktive Arbeit geleistet werden kann. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass diese Beschäftigten – um es in den Worten von Angela Merkel zu sagen – «den Laden am Laufen halten». Somit macht die Krise ganz deutlich, welchen Wert diese Tätigkeiten für unser gesellschaftliches Leben haben. Es ist zu hoffen, dass die Anerkennung dafür auch nach Corona erhalten bleibt.

CORONA UND VORSORGE

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder – es hat sich gerade in den letzten Monaten gezeigt, dass mit der Vorsorgeplanung möglichst frühzeitig begonnen werden sollte, um vor unvorhersehbaren Veränderungen gewappnet zu sein und auch begleitet zu werden. Um Ihnen diese Planung möglichst kostengünstig und schnörkellos zu ermöglichen, arbeiten wir mit der Firma VVK (Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG in Teufen) zusammen. Schauen Sie sich das Angebot auf www.vvk.ch an – darin erhalten Sie einen groben Überblick über das Angebot – es werden auch noch in diesem Jahr wieder kostenlose Workshops für Sie in Ihren Regionen organisiert. Bei Interesse melden Sie sich bitte bei uns oder direkt bei der Firma VVK AG.
Lesen Sie dazu auch den nachfolgenden Newsletter «Corona und Vorsorge» von Willy Graf.



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

«Corona und Vorsorge»

Egal, was man von den Massnahmen des Bundesrates in der Corona-Krise hält, eines ist gewiss, die wirtschaftlichen Auswirkungen spüren wir alle in den kommenden Jahren massiv. Man kann nur hoffen, dass das notwendige Augenmass wieder Einzug nimmt in die Entscheidungen der nächsten Monate. Zu viel steht auf dem Spiel, als dass man die Machtbefugnisse einzig einer der drei Gewalten im Staat übergeben kann.

Was ist geschehen?
Die Entscheidungen der Regierungen, welche alle auf knappen Entscheidungsgrundlagen fussten, zogen einen der grössten Wirtschaftseinbrüche seit Menschengedenken nach sich. Weltweit halbierten sich die Börsenkurse fast aller etablierten Unternehmen. In einigen Staaten steht alles still. Vor allem bei Staaten, die eh schon von der Hilfe Dritter abhängig waren, ruinierten mit den medizinisch bedingten Massnahmen die zarten Pflänzchen wirtschaftlichen Wachstums komplett.

Wie geht so etwas vor sich?
Schauen wir einfach einmal nur auf die Börsen. Börsen sind Handelsplätze, die aufgrund von Nachfrage und Angebot funktionieren. Wenn viele Anleger die gleichen Titel kaufen möchten, werden diese «knapp», und die Preise steigen – und umgekehrt. Wenn also viele rasch verkaufen wollen, fallen die Preise, und wenn alle verkaufen wollen, stürzen die Preise ab.

Was hat das für Konsequenzen für Ihre Vorsorge?
AHV
Bei der AHV werden die Auswirkungen der Krise aus den Folgen für die Gesamtwirtschaft grösser sein als aus den Anlageverlusten. Da die Wirtschaftsleistung zurückgehen wird, werden die Einnahmen der AHV aus den Lohnbeiträgen kleiner. Damit steht jährlich weniger Geld für die Rentner zur Verfügung. Doch muss man hier erst die Wirtschaftsentwicklung abwarten, bevor man mit Jammern resp. mit der Lösung des Problems beginnen kann.

Pensionskasse (PK)
Die Auswirkungen des Börsencrashs sind für die PK besonders ärgerlich. Basierend auf der – aus unserer Sicht – unnötigen Überregulierung, MUSSTEN diese beim Rückgang der Aktienkurse ihren Bestand verkaufen! Das heisst, sie konnten die gefallenen Kurse nicht aussitzen, wie dies kluge Privatanleger tun sollten. Konkret bedeutet das, sie haben Aktien und Obligationen von guten Unternehmen bei fallenden Kursen zu tiefen Preisen verkauft und halten nun Bargeld auf ihren Konti. Diese Saldi müssen sie nun mit 0,75% Negativzinsen verzinsen. Wenn die Kurse wieder steigen, werden alle PK wieder Aktien und Obligationen der gleichen Unternehmen zu hohen Preisen kaufen. Man kann es nicht anders sagen: Das ist eine unnötige Vernichtung der Spargelder von Millionen Versicherten!

In den USA sind unregulierte grosse Pension Funds seit Jahrzehnten die Stars an der Börse, und die Versicherten profitieren von diesen lockereren Anlagerichtlinien. Hier besteht unbedingter Handlungsbedarf an der Regulierungsmaschinerie des Schweizerischen PK-Systems.

Privates Sparen
Wer in eine Säule 3a investiert hat und dort in Wertpapiere, hat bestimmt ebenfalls Verluste gemacht. Deshalb empfehlen wir, ab ca. Alter 60 keine Säulen 3a mit Wertpapieranteilen mehr zu halten. Denn die kurze Zeit bis zur Pension verhindert meistens ein Aufholen der Verluste.

Banking, wo immer du bist.

Jetzt Konto eröffnen und profitieren! Code: ZV4ZAK*



* gültig bis 15.7.2020

Zak ist eine einfache und übersichtliche App, mit der du deine Finanzen komplett im Griff hast. Unkompliziert und gratis.

Exklusiv für dich: Eröffne ein Zak-Konto und erhalte ein Startguthaben von 25 CHF und einen Gutschein von Microspot im Wert von 50 CHF geschenkt.

Mehr dazu unter cler.ch/zak-kooperationen

Jetzt downloaden.

Zeit, über Geld zu reden.

Bank Banque Banca CLER

Bei Säule 3a Versicherungen wird man in jedem Falle die garantierte Summe erhalten.

Bei sonstigen Sparkapitalien oder Anlagen und Depots verhält es sich etwas anders. Wenn man gut beraten wurde oder es selbst gut eingerichtet hatte, dann reduziert sich das Risiko eines Verlustes bei einer breit gestreuten Anlagestrategie massiv. Ein Totalverlust ist dann praktisch auszuschliessen. Das heisst, «..nicht alle Eier ins gleiche Körbchen. Ein Ei kann dann zwar trotzdem kaputtgehen, die anderen verhelfen aber immer noch zu einer guten Omelette!». So wurde es uns mit einem einfachen Bild gelehrt. Etwas anders ist es, wenn man gerade nach einem Börsencrash das Geld benötigt. Aber auch das kann man mit einer guten Planung abschwächen.

Was müssen Sie tun?

Im jetzigen Zeitpunkt nichts. Etwas Wagemutigere könnten ruhig in Aktienfonds investieren. Diese werden, langfristig bestimmt wieder steigen. Für ein Gesamtbild warten wir jedoch erst einmal ab, was wirklich vom ganzen Crash übrigbleibt. Wir wissen ja noch nicht, wie sich die Ströme an Hilfsgeldern auf die Wirtschaft auswirken werden und aus dem Wehklagen der Medien sind noch keine Wirtschaftsentwicklungen entstanden. Wenn wir dann klarer sehen, dann ziehen wir unsere Schlüsse und informieren Sie wieder.

Zahlen Sie deshalb weiter in die Säule 3a ein, und wenn Sie einen monatlichen Sparplan besitzen, dann zahlen Sie auch dort weiter ein.

Wenn Sie sich ein klareres Bild Ihrer eigenen Situation machen wollen, dann lassen Sie sich einen Vorsorgeplan erstellen und entscheiden Sie aufgrund der dort gezeigten Situation. Damit verhindern Sie kurzfristige Fehlentscheidungen.

Willy Graf, lic. iur. HSG
ist Gründer der VVK-Gruppe und Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen/AR und arbeitet als Vorsorgeexperte.
Willy Graf war 1997 Gründungsdozent für Finanzplanung am heutigen Institut für Finanzplanung IfFP. Er ist seit der Gründung 2014 Präsident von VALIDITAS, Fachverband Schweizer Finanzdienstleister.
Zusammen mit seinem Team entwickelte er das Beratungskonzept für die individuelle Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung VOPLA® LifeMap® für Partnerschaften, Familien und Einzelpersonen der VVK AG. Die Kundinnen und Kunden erhalten auf der Basis eines lebensphasengerechten Vorsorgeplanes neutrale und individuelle Vorschläge zu ihrer persönlichen Vorsorge-, Anlage- und Steueroptimierung.

KANTON SCHAFFHAUSEN
Schaffhauser Staatspersonal Verband



Der Schaffhauser Staatspersonal Verband während der Corona-Krise – alles etwas komplizierter



Iris Braunwalder
Präsidentin

Das Durchführen von Generalversammlungen in Zeiten des Coronavirus stellt für viele Personal- und andere Verbände im Kanton Schaffhausen eine Herausforderung dar.

Häufig steht in Statuten geschrieben, dass die Durchführung einmal jährlich stattfindet, so auch bei uns. In unseren Statuten wird überdies vorgeschrieben, dass die GV im ersten Halbjahr durchgeführt werden muss.

Nun ist jedoch seit Mitte März 2020 ein Versammlungsverbot vom Bundesrat verhängt worden und mehr als 5 Personen dürfen nicht zusammenstehen (-sitzen) und der Abstand von 2 Metern muss gewährleistet sein.

Aufgrund dieser Situation hat der Vorstand des SSV beschlossen, die ursprünglich auf den 20. März 2020 terminierte ordentliche Mitgliederversammlung abzusagen.

Wie müssen wir nun vorgehen, damit die Versammlung doch noch statutenkonform abgehalten werden kann? Kann die Rechnung für den Mitgliederbeitrag für das laufende Jahr ausgestellt werden ohne die Abnahme der Jahresrechnung und des Budgets?

Fragen, welche die Vorstandsmitglieder der Verbände beschäftigen.

Natürlich besteht die Möglichkeit, die Versammlung zu verschieben. Wenn wichtige GV-Entscheide anstehen und die Mitglieder abstimmen müssen, ist ein ungewisser Aufschub jedoch keine Option.

Da in der Regel die GV innerhalb des Verbandjahres stattfinden müssen, oder wie bei uns statutengemäss im ersten Halbjahr, können diese auch nicht endlos herausgeschoben werden. Der Bundesrat hat dieses Problem erkannt und ermöglicht es nun Gesellschaften – mit viertägiger Ankündigung –, eine GV mit Fernteilnahme durchzuführen.

Die Sondervorschriften laut Covid-19-Verordnung 2 beziehen sich auf Versammlungen sämtlicher Gesellschaften. Als Gesellschaften gelten neben den Kapitalgesellschaften wie Aktiengesellschaften und GmbH auch die Kollektiv- und Kommanditgesellschaften, Vereine, Verbände und Genossenschaften.

Die Ankündigung muss spätestens vier Tage im Voraus erfolgen, und darin muss zudem beschrieben werden, wie die Mitglieder ihre Rechte ausüben können. Die Ankündigung kann per Post oder auch elektronisch erfolgen.

Endlich Klarheit, was das weitere Vorgehen anbelangt. Die bestehende Traktandenliste wurde aktualisiert, das Datum haben wir 6 Arbeitstage im Voraus bekanntgegeben, ein informativer Text wurde verfasst, die Mitgliederliste kontrolliert und alles weitere veranlasst, damit wir über das Webling des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz die Mitglieder per E-Mail erreichen konnten. Jene, welche keine E-Mail-Angaben hinterlegt hatten, wurden brieflich zur Abstimmung eingeladen. Hier hat sich gezeigt, wie wichtig dieses Tool (Webling) für die Verbände des ZV sein kann. Erfreulich war auch, dass mit dem Rücksenden des Abstimmungsformulars, Worte und Zeilen des Dankes für den geleisteten Einsatz an den Vorstand gelangten.

An dieser Stelle geben wir den Dank an die Geschäftsleitung des ZV und Michael Merker weiter. Anfragen zum weiteren Vorgehen wurden uns schnell, sehr schnell beantwortet.

Alles Weitere, unter anderem Informationen zu dem gemeinsamen Anlass mit dem Personalverband der Stadt Schaffhausen im August 2020, ist auf der Homepage www.ssv-sh.ch einsehbar.

Hoffen wir alle, dass wir Geselligkeiten in (naher) Zukunft wieder geniessen können, und helfen denjenigen, die Unterstützung brauchen.

Die Solidarität in der Corona-Krise ist wichtiger denn je!

Für den Vorstand
Iris Braunwalder, Präsidentin Schaffhauser Staatspersonal Verband



KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Die Vertretung und der Rechtsschutz des BAV



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) nimmt seine Aufgaben durch verschiedene Organe und Personen wahr. Neben der Mitgliederversammlung und dem Sekretariat geschieht dies insbesondere durch den Vorstand und den Beirat. Zusätzlich spielt der BAV eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt.

Der BAV vertritt die Interessen seiner Mitglieder auf verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien. Neben den Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten.

Der BAV kann die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen umso besser vertreten, je mehr Gewicht er hat. Er ist deshalb stets darauf angewiesen, dass seine Mitglieder neue Mitglieder werben, indem sie Kolleginnen und Kollegen zum Eintritt in den BAV ermuntern. BAV-Mitglieder erhalten für jedes neue Mitglied, das geworben wird, einen Pro-Innerstadt-Gutschein im Wert von Fr. 20.–.

I. Vorstand und Beirat

Der Vorstand leitet die Geschäfte und vertritt den Verband nach aussen. Es stehen ihm alle Befugnisse zu, welche nicht durch die Statuten einem anderen Verbandsorgan übertragen sind. Der Vorstand des BAV besteht zurzeit aus neun Mitgliedern, von welchen einzelne für bestimmte Ressorts verantwortlich sind.

Aktuell setzt sich der **Vorstand** wie folgt zusammen:

Dr. Gregor Thomi, Präsident
Andreas Reyes, Vizepräsident
Patrizia Bardelli, Finanzen
Steven Hürlimann, Sekretär
Dr. Markus Dürrenberger, Ressort Versicherungen
Prof. Dr. Anne Eckert
Christian Heim, Ressort Personalrecht
Werner Weisskopf, Ressort Public Relations
Haci Akgül

Der Beirat behandelt eigene Geschäfte oder solche, die ihm vom Vorstand aufgetragen worden sind, und hat insbesondere das Recht zur Antragsstellung gegenüber dem Vorstand. Die jeweilige Präsidentin oder der jeweilige Präsident des Beirates nimmt an den Sitzungen des Vorstandes teil.

Der **Beirat** des BAV besteht aktuell aus folgenden Mitgliedern:

Thomas Mohler, Präsident
Roger Chitvanni
Florim Ferati
Michèle Runco

II. Vertretung in verschiedenen Gremien

Ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft ist der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals befassen. Ein Teil der Sozialpartnerschaft wird von der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt) ausgeübt. Der BAV ist aktuell in den in der Tabelle aufgeführten Gremien durch Vorstands-, Verbandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten.

Vertretung in den verschiedenen Gremien

AGSt und SPG	**Andreas Reyes (Vizepräsident BAV)**
Personalrekurskommission	**Christian Heim (Vorstandsmitglied BAV)**
Verwaltungsrat Pensionskasse BS	**Dora Weissberg (Mitglied BAV)**
Vorsorgekommission Pensionskasse BS Kanton (Bereich Staat)	**Andreas Reyes (Vizepräsident BAV)**
Vorsorgekommission Pensionskasse BS UPK	**Dr. Markus Dürrenberger (Vorstandsmitglied BAV)**
Vorsorgekommission Pensionskasse BS USB	**Werner Weisskopf (Vorstandsmitglied BAV)**
Begutachtungskommission	**Christian Heim (Vorstandsmitglied BAV)**
Vorstand Angestelltenvereinigung Region Basel (arb)	**Dr. Gregor Thomi (Präsident BAV)**
GAV-Kommission Spitäler (USB, UPK, Universitäre Altersmedizin Felix Platter)	**Werner Weisskopf (Vorstandsmitglied BAV) und Steven Hürlimann (Sekretär BAV)**
KV-Kommission UKBB	**Werner Weisskopf (Vorstandsmitglied BAV) und Steven Hürlimann (Sekretär BAV)**
Arbeitnehmerdelegation Universität Basel	**Dr. Markus Dürrenberger (Vorstandsmitglied BAV**
Personalkommission UPK	**Dr. med. Hannes Strasser (Mitglied BAV)**

III. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

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

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzuholen.

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

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit BAV

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

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)



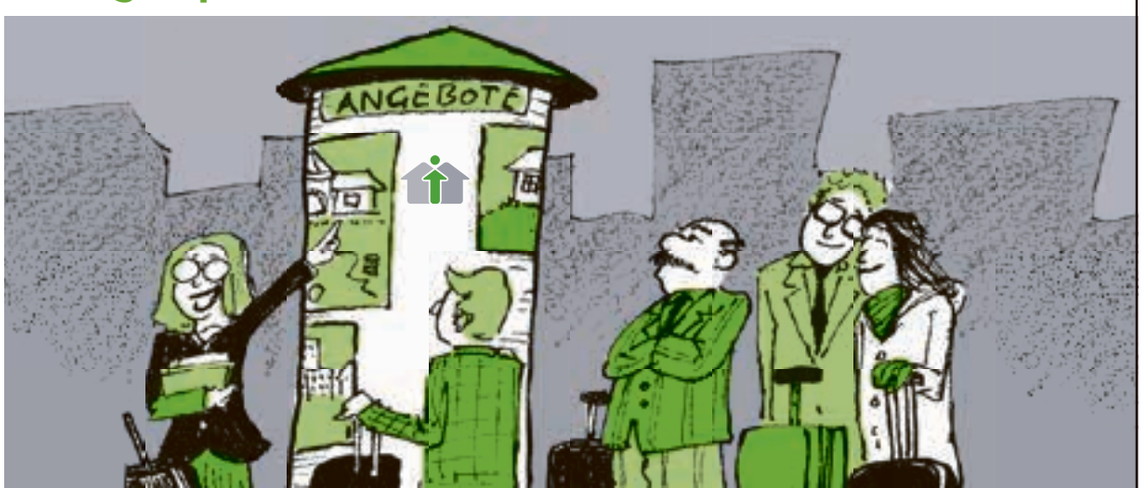
Vorankündigung Generalversammlung 2020 des Stadtpersonalverbandes Luzern

Donnerstag, 17. September 2020, 18.00 Uhr, Viva Luzern Eichhof

GROUPS.SWISS

GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN

www.groups.swiss



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