ZV Info / Juni 2021

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement

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





Mehr Flexibilität bei den Arbeitsformen – der richtige Weg

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Der Bund hat bereits reagiert: Mit einer Revision des Bundespersonalrechts verankert der Bundesrat auf den 1. Juli 2021 zusätzlich Bestimmungen zu den flexiblen Arbeitsformen in seinen personalrechtlichen Grundlagen. Mitarbeitende sollen bei der Wahl des Arbeitsortes und des Arbeitszeitmodells mehr Flexibilität erhalten. Das ist erfreulich. Aber: Bei der Umsetzung müssen die Interessen der Mitarbeitenden gewahrt bleiben – das ist wichtig, weil die Regelung Vorbildcharakter für Kantone, Städte und Gemeinden und damit für unsere Mitglieder haben wird.

INHALT

Seite 1
Flexible Arbeitsformen

Seite 4
PK-Netz-Empfehlungen

Seite 5
Gleichstellungsstrategie 2030

Seite 8
13. AHV-Rente: Leserbrief

Seite 10
Mitarbeitende im Dialog

Seite 12
Delegiertenversammlung: Programm und Traktandenliste

Seite 13
Virtuelle Delegiertenversammlung 2020: Protokoll

Seite 14
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

Seite 15
10 Fragen an: Ruedi Bürgi, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

Seite 16
Personalverband der Stadt Bern

Seite 18
Wettbewerb

Seite 20
Newsletter

Der Bund erachtet diesen Schritt als notwendig, um als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben. Es ist offensichtlich, dass die Covid-19-Pandemie diese Entwicklung erheblich beschleunigt hat. Aber es geht nicht nur um die Pandemie: Ziel der Neuregelung ist es auch, die *bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben* zu beschleunigen, so der Bundesrat. Diese klare Aussage ist nicht selbstverständlich. Der Grundsatz ist schon länger bekannt, hat sich aber mit Bezug auf die Wahl des *Arbeitsortes* auf kantonaler und kommunaler Ebene kaum ausgewirkt.

Der Bundesrat hat in einem ersten Schritt dazu am 12. Mai 2021 eine Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) verabschiedet und auf den 1. Juli 2021 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig passt das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) seine Verordnung zur Bundespersonalverordnung (VBPV) an. Die Vorgesetzten fördern die flexiblen Arbeitsformen, insbesondere was Arbeitsort und Arbeitszeitmodell betrifft. Sie berücksichtigen die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und entsprechen diesen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den betrieblichen Interessen vereinbar.

Mit Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt sind in der Bundesverwaltung auch weitere Projekte und Vorhaben unterwegs.

Bundesziele der Flexibilisierung

Wo die Mitarbeitenden ihre Arbeit erbringen, wird zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden vereinbart. Das Bundespersonalrecht sieht dabei erstmals explizit vor, dass in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder im Homeoffice, aber auch in Co-Working-Spaces, Hub-Arbeitsplätzen oder flexiblen Teamräumen gearbeitet werden kann. Es besteht aber weiterhin kein Rechtsanspruch auf die freie Wahl des Arbeitsorts.

Der Bundesrat verfolgt folgende Ziele:

- Die Bundesverwaltung setzt flexible Arbeitsformen ein, sodass Aufgaben unter Nutzung der technischen, räumlichen und menschlichen Gegebenheiten bestmöglich erfüllt werden können. Die Vorteile orts- und zeitunabhängigen Arbeitens werden aktiv genutzt.
- Moderne Arbeitsmittel und der Einsatz entsprechender Technologien optimieren die Aufgabenerfüllung der Bundesverwaltung sowie die übergreifende Zusammenarbeit mit den anderen Staatsebenen; dabei ist eine angemessene Sicherheit gewährleistet.
- Vertrauen, Transparenz und wertschätzender Umgang werden als Chance für erfolgreiches Lernen und Arbeiten verstanden und gelebt.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse aktiv gefördert.
- Die Organisation und die Ausgestaltung der Führung sind konsistent auf die Förderung flexibler Arbeitsformen ausgerichtet.
- Die Unterbringung und logistische Versorgung an den Standorten der Bundesverwaltung wie auch an ausgewählten weiteren Hub-Arbeitsstandorten ist auf das flexible Arbeiten ausgerichtet.
- Die rechtlichen Grundlagen für das flexible Arbeiten in der Bundesverwaltung sind geschaffen.
- Der rechtliche Rahmen des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden wird konsequent eingehalten.





– Der Bundesrat prüft das Zielbild alle zwei Jahre und aktualisiert es bei Bedarf.

Das tönt alles gut.

Die Grundentscheide sind getroffen. Jetzt ist die *Umsetzung* zu beobachten, die dank Corona beschleunigt bereits seit Monaten eingesetzt hat. Der Bund als sehr grosser Arbeitgeber teilt offenbar die Meinung einiger Arbeitgeber – in der öffentlichen Verwaltung auf kommunaler Ebene – wer Homeoffice wünsche, wolle in erster Linie sein Privatleben optimieren – nicht. Das Vorurteil hält sich allerdings hartnäckig. Hier ist der öffentliche Arbeitgeber gefordert, klar Position zu beziehen.

Mehr Effizienz vs. soziale Vereinsamung

Homeoffice bringt Vorteile, für beide Seiten. Es ist in keiner Art und Weise bloss ein Gnadenakt des Arbeitgebers zugunsten seines Mitarbeitenden oder seiner Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber spart Infrastrukturkosten, der Arbeitgeber hat einen Mitarbeitenden, der diese Flexibilität schätzt und dem Arbeitgeber über Jahre erhalten bleiben wird, der Arbeitgeber ist bei der Suche von qualifizierten Mitarbeitenden besser positioniert, der Arbeitgeber hat einen Mitarbeitenden, der am Homeoffice-Tag keinen Arbeitsweg hat und diese Zeit auch zugunsten der Arbeit nutzen wird, auch unter ökologischen Gesichtspunkten ist der Verzicht auf den Arbeitsweg ein Plus. Hinzu kommt: Mit Bezug auf die Arbeitszeit ist mit mehr Effizienz zu rechnen – denn wer nach seinen Ferien keine Arbeitskollegen sieht, der hat auch nicht viel zu erzählen. Und hier liegt nach unserer Auffassung auch das grösste Problem von Homeoffice begründet: die soziale Isolation oder zumindest die Isolation vom Arbeitsumfeld in der öffentlichen Verwaltung. Die fehlenden persönlichen Kontakte mit seinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen führen schnell zu einer Entfremdung, was dem Arbeitsklima nicht guttut. Die Situation kann sich auch auf den Karriereweg auswirken, wenn innerhalb der Verwaltung bevorzugt wird, wer stets im Büro anwesend ist.

Hinzu kommt, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice noch immer unter Rechtfertigungsdruck stehen und dazu neigen, mehr zu arbeiten als vereinbart, nur um zu zeigen, dass sie ihre Leistung tatsächlich erbringen. Damit einher geht die Tendenz, wir beobachten das bei uns allen durch ständige Erreichbarkeit, zu zeigen: Ich bin immer am Arbeiten. Diese Erreichbarkeit zieht sich weit in den Abend hinein und vor allem auch in die Ferienzeit. Wer mit dem Computer arbeitet, ist faktisch immer im Dienst.

Diese Bereitschaft und tägliche Einbindung führt auch zu einer Verschiebung der Themen in der Familie; berufliche Aspekte dominieren den Alltag auch dann, wenn eigentlich Freizeit ist. Das merkt man spätestens dann, wenn die Kinder gelangweilt aufstehen und anderes unternehmen.

Haltung, die Klarheit schafft

Diese Entwicklung ist nicht gut. Gefordert sind beide, sowohl der Arbeitgeber wie auch der Mitarbeitende. Es gibt Unternehmen, die den Zugang zum System abends sperren und den Mitarbeitenden untersagen, für die Unternehmung abends oder in den Nachtstunden Arbeit zu leisten. Dies schränkt die Flexibilität des Mitarbeitenden zwar ein, im Gesamtzusammenhang ist das aber eine Haltung, die Klarheit schafft und der Selbstausbeutung entgegenwirkt.

Auch weitere gesundheitliche Aspekte des mobilen Arbeitens sind zu regeln. Dabei ist der Arbeitgeber gesetzlich in die Pflicht zu nehmen: Er muss aktiv sicherstellen, dass sich der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende an die Regeln hält, wie sie für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gelten. Es genügt nicht, wenn der öffentliche Arbeitgeber in der Homeoffice-Vereinbarung den Mahnfinger hebt und sagt, der Mitarbeitende habe für ein gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsfeldumfeld zu Hause zu sorgen. Richtig ist allein, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, *sicherzustellen*, dass dies auch so ist. Damit ist ein aktives Tun verbunden, also Vorgaben, wie ein Arbeitsplatz auszusehen hat, aber auch die Kontrolle, ob diesen Vorgaben nachgelebt wird.

Der richtige Weg

Damit kann gesagt werden: Zumindest auf Bundesebene ist die Einsicht da und der Umsetzungswille auch. Wir werden darauf zu achten haben, dass die Kantone, Städte und Gemeinden nachziehen auf gleichem, wenn immer möglich besserem Niveau.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort muss auf der Basis von Regeln erfolgen, die unabhängig vom Einzelfall gelten. Diese Regeln müssen beide Interessen abbilden, vor allem aber auch die des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden als schwächerer Vertragspartei. Beim Verfassen dieser Bestimmungen ist der Fokus auf den Gesundheitsschutz zu legen. Wer sich ans Werk macht hat mit der Vorstellung, eine Vereinbarung müsse in erster Linie sicherstellen, dass der oder die Mitarbeitende so viel wie möglich arbeitet und sein oder ihr Arbeitsumfeld möglichst selbst finanziert, der hat nicht den richtigen Weg eingeschlagen.

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

PK-NETZ-EMPFEHLUNGEN

Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmenden beim Wechsel der Pensionskasse

Aktuell:
Weiterbildungsveranstaltung zum Thema am 16. Juni 2021 (siehe Seite 19)

Rechtslage kennen, Mitbestimmungsrecht wahrnehmen!

Die 2. Säule ist eine komplexe Materie. Auch die Frage, wann ein Wechsel der Pensionskasse sinnvoll ist und wann nicht, lässt sich nicht pauschal beantworten. Man muss immer den Einzelfall betrachten. Für das PK-Netz ist aber klar: Ein Wechsel muss wohlüberlegt sein, und er muss gemeinsam gefällt werden.

«Ein Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmenden die Gründe für den Wechsel der Pensionskasse überzeugend darlegen und erklären können. Es geht um eine gemeinsame Wahl. Und das ist gut so, denn die 2. Säule basiert auf dem Prinzip der Sozialpartnerschaft.»

Aldo Ferrari
PK-Netz-Vorstandsmitglied

Arbeitgeber sind verpflichtet, das Personal und die Arbeitnehmenden-Vertretung von Anfang an miteinzubeziehen. Die Arbeitnehmenden können einen Wechsel verweigern, wenn schlechte Konditionen auf dem Tisch liegen. Dem Arbeitgeber sind dann die Hände schlicht gebunden.

Nur wenn sich das Personal eine Meinung bilden kann, ist es imstande, einen fundierten Entscheid zu fällen. Aus diesem Grund ist die Einhaltung des Zustimmungsverfahrens elementar – nicht nur, um die rechtlichen Vorschriften einzuhalten.

Die paritätische Entscheidfindung schafft auch Vertrauen und damit eine solide Basis für eine breit abgestützte neue Vorsorgelösung. Die nachfolgende Checkliste zeigt die aus Sicht des PK-Netzes relevanten Merkmale eines guten Zustimmungsverfahrens auf.

Was steht im Gesetz?

Art. 11 Abs. 3bis BVG
«Die Auflösung eines bestehenden Anschlusses an eine Vorsorgeeinrichtung und der Wiederanschluss an eine neue Vorsorgeeinrichtung durch den Arbeitgeber erfolgt im Einverständnis mit dem Personal oder der allfälligen Arbeitnehmervertretung. […].»

Wie legt das Bundesgericht den Gesetzesartikel aus?

Beim Wechsel der Pensionskasse steht den Arbeitnehmenden ein echtes Mitbestimmungsrecht zu. Es braucht eine vorgängige Zustimmung des Personals, bevor ein Anschluss gekündigt werden kann. Fehlt diese, ist die Kündigung des Anschlussvertrages ungültig.

Das echte Mitwirkungsrecht beinhaltet laut einem neuen Urteil des Bundesgerichts nicht nur das Einverständnis des Personals. Das Personal hat eine «aktive Rolle» zu spielen, und es ist direkt miteinzubeziehen. Das Zustimmungsverfahren soll so vor einem Vollzug ‹von oben herab› und einer möglichen – einseitig beschlossenen – Verschlechterung der Konditionen schützen. Mit anderen Worten: «Es reicht nicht, das Personal nur zu orientieren und/oder anzuhören.

Vielmehr bedarf es dessen Zustimmung zum Anschlusswechsel.» Die Arbeitnehmenden müssen deshalb frühzeitig über alle relevanten Kriterien verfügen, um das Einverständnis geben zu können (vgl. Urteil des BGer 9C_409/2019).

Zustimmungsverfahren

Egal wie das Zustimmungsverfahren ausgestaltet wird: Um das Einverständnis des Personals nachweisen zu können, müssen Arbeitgeber den Zustimmungsprozess sorgfältig dokumentieren (beispielsweise indem sie den Fahrplan des Einbezugs schriftlich festhalten, einen (gemeinsamen) Kriterienkatalog mit den Offerte-Bedingungen erstellen, Infoveranstaltungen protokollieren, die erhaltenen Offerten schriftlich und nachvollziehbar mit dem aktuellen Anschluss vergleichen etc.).

Übergeordnete Frage: Gibt es einen GAV, in dem der Anschluss an eine bestimmte Pensionskasse geregelt ist?
Wenn ja, muss mit den zuständigen Gewerkschaften bzw. Berufsverbänden Kontakt aufgenommen werden.

Das PK-Netz empfiehlt, im jeweiligen GAV zu regeln, dass ein Wechsel der Pensionskasse in jedem Fall vom Personal abgesegnet werden muss. Das direkte Einbeziehen des Personals erhöht die Legitimität des Entscheides. Bei Kassen mit unterschiedlichen Leistungsplänen sollte auch der massgebende Leistungsplan im GAV abgebildet oder zumindest auf die entsprechend gültige Fassung hingewiesen werden.

«Das Urteil hat Signalwirkung. Es gibt dem Personal den höchstrichterlichen Segen, schlechtere Konditionen zurückzuweisen. Nur mit dem Einverständnis des Personals kann ein Wechsel der PK durchgesetzt werden.»

Eliane Albisser
PK-Netz-Geschäftsführerin

DER BUNDESRAT BESCHLIESST NATIONALE GLEICHSTELLUNGS-STRATEGIE

An der Sitzung vom 28. April 2021 hat der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Es handelt sich hierbei um die erste nationale Strategie des Bundes, die das Ziel verfolgt, die Gleichstellung der Geschlechter gezielt zu fördern. So sollen sich die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention von Gewalt sowie die Bekämpfung von Diskriminierung verbessern.



Gabriela Sollberger
Redaktorin ZV Info

Seit der Einführung des Frauenstimmrechts vor 50 Jahren und der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung hat die Schweiz Fortschritte erzielt, was die Gleichstellung von Frau und Mann betrifft. Wie die nationalen Statistiken als auch die internationalen Vergleiche aufzeigen, können und müssen wir uns diesbezüglich dennoch verbessern. Um diese Lücken zu füllen, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019–2023 die Gleichstellungsstrategie 2030 beschlossen. Ziel ist es, die in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen.

«Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt.»

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 fokussiert sich auf vier Handlungsfelder:

Berufliches und öffentliches Leben

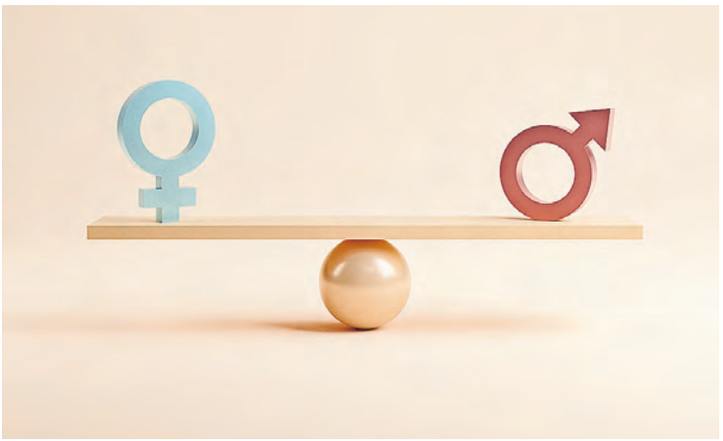
Der Bundesrat will die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor beseitigen und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern erreichen. So wird ermöglicht, dass die bezahlte Erwerbstätigkeit und die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit ohne finanzielle Einbussen ausgeglichen zwischen Frau und Mann aufgeteilt werden können. Ferner soll die Rentensituation der Frauen verbessert sowie die Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien ausgewogener gestaltet werden. Dazu gehört etwa ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen von Hochschulen oder die Förderung von Männern in Gesundheits- und Bildungsberufen.

«Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.»

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten haben, einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachzugehen, unabhängig vom gewählten Familienmodell. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss künftig einfacher werden. Gelingen kann dies unter anderem durch Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen, wie







ausreichende, qualitativ gute und bezahlbare familienergänzende Betreuungsangebote. Ziel des Bundesrates ist es zudem, das Armutsrisiko von Familien, insbesondere von alleinerziehenden Müttern und Vätern, zu reduzieren.

«Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.»

Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist in der Schweiz ein weitverbreitetes Problem, das grosses Leid, aber auch hohe soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht. Der Bundesrat hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verringern. Hierzu sollen Massnahmen zum Opferschutz – wie etwa Projekte zur Gewaltprävention – verstärkt sowie Täterinnen und Täter vermehrt zur Verantwortung gezogen werden.

«Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab, und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.»

Diskriminierung

Frauen und Männer sollen während ihres ganzen Lebens die gleichen Chancen haben. Dies kann sichergestellt werden, indem alle Formen von Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen beseitigt werden. Chancengleichheit von Kindesbeinen an und insbesondere in der Ausbildung ist zentral, denn Geschlechterstereotypen haben oft einen Einfluss auf die Berufswahl. So will der Bundesrat beispielsweise sicherstellen, dass im Bundesrecht keine Regelungen existieren, die geschlechterdiskriminierend sind.

«Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.»

Massnahmen bis Ende Jahr

Zu jedem dieser Ziele enthält die Strategie eine Reihe von Massnahmen, die sowohl national als auch international ausgerichtet sind. Ihre Umsetzung wird bis Ende 2021 in einem detaillierten Massnahmenplan, der neue Massnahmen des Bundes und allenfalls der Kantone und Gemeinden enthalten kann, konkretisiert. Ende 2025 wird eine Zwischenbilanz gezogen und die Strategie nötigenfalls angepasst.

Gleichstellung noch nicht erreicht

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert. Trotzdem ist die Gleichstellung in der Schweiz in einigen Bereichen noch nicht sichergestellt: Frauen verdienen im Durchschnitt 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Über 55 Mal pro Tag wird eine Straftat im häuslichen Bereich verübt, in 70 Prozent der Fälle ist das Opfer weiblich. Fehlende Individualbesteuerung und erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie halten Frauen oft vom Arbeitsmarkt fern und hindern viele Männer daran, vermehrt familiäre Aufgaben zu übernehmen. Fachkräftemangel, finanzielle Risiken bei Trennung, Altersarmut und einseitige Belastung des Mannes als «Hauptversorger» können Folgen hierfür sein und negative Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Gabriela Sollberger
Redaktorin ZV Info

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
7/8 • 21	02.08.21	18.08.21
9 • 21	13.09.21	29.09.21
10 • 21	11.10.21	27.10.21
11 • 21	08.11.21	24.11.21
12 • 21	06.12.21	22.12.21

MERCEDES-EQ

DER NEUE EQA.
AB CHF 219.–/MONAT.

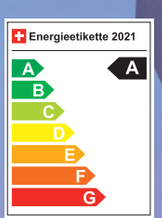


Ab jetzt gibt es keine Ausrede mehr dafür, nicht in die Elektromobilität einzusteigen. Entdecken Sie den neuen EQA und profitieren Sie vom attraktiven Leasingangebot, exklusiv für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz. Der sportliche Elektro-Athlet wird Sie begeistern. Mehr dazu hier **www.mercedes-benz.ch/oeffentlichespersonal**

Jetzt profitieren

EQA 250, 190 PS (140 kW), Barkaufpreis: CHF 41 566.– (Fahrzeugwert CHF 48 900.– abzüglich CHF 7334.– Preisvorteil). 20,4 kWh/100 km (2,2 l/100 km), 0 g CO_2/km, Energieeffizienz-Kategorie: A. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 1,92 %, 1. grosse Rate: CHF 10 400.–, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 219.–. Ein Angebot der Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG. Vollkaskoversicherung obligatorisch. Eine Kreditvergabe ist verboten, falls diese zu einer Überschuldung des Leasingnehmers führen kann.

Abgebildetes Modell: EQA 250, 190 PS (140 kW), inkl. Sonderausstattungen (Metallic-Lackierung, 48,3 cm (19") Leichtmetallräder im 5-Speichen-Design, Premium-Plus-Paket, getönte Wärmeschutzverglasung), Barkaufpreis: CHF 50 372.–, 20,4 kWh/100 km (2,2 l/100 km), 0 g CO_2/km, Energieeffizienz-Kategorie: A. Leasingbeispiel: Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10 000 km/Jahr, eff. Jahreszinssatz: 1,92 %, 1. grosse Rate: CHF 12 850.–, Leasingrate ab dem 2. Monat: CHF 259.–. Angebot gültig bis 30.6.2021. Unverbindliche Preisempfehlung. Änderungen vorbehalten.



BEFÜRWORTER DER INITIATIVE

Leserbrief

Leserbrief zum Artikel «Befürworter der Initiative – Das Leistungsniveau der Altersvorsorge steht auf dem Spiel – Zeit für eine 13. AHV-Rente» in der ZV Info Mai 2021



BEFÜRWORTER DER INITIATIVE

Das Leistungsniveau der Altersvorsorge steht auf dem Spiel – Zeit für eine 13. AHV-Rente

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Auch unsere Verfassung sieht dies seit fast 50 Jahren vor. Sie verspricht, dass die AHV-Renten den Existenzbedarf sichern, während die Leistungen der Pensionskassen darauf aufbauen und die Fortführung der gewohnten Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen sollen.

Gabriela Medici
stv. Sekretariatsleiterin Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

Diese soliden Verfassungsziele stehen in eklatantem Widerspruch zu den ausbezahlten Renten. Denn tatsächlich bezieht die Hälfte aller Neurentnerinnen und -rentner heute eine Altersrente von unter 3450 Franken pro Monat. Frauen sind noch stärker betroffen, sie haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer. Vielen droht damit Altersarmut. Und die Situation spitzt sich zu, denn aufgrund der tiefen Zinsen sinken die Pensionskassenrenten seit über einem Jahrzehnt. Obwohl die Versicherten noch nie so hohe Beiträge in die 2. Säule einbezahlt haben wie heute. Nach Bezahlen von Steuern, Krankenkassenprämien und der Miete bleibt vielen deshalb nicht mehr allzu viel Rente zum Leben übrig. Restaurant- und Coiffeurbesuche bleiben für viele Rentnerinnen und Rentner ein seltener Luxus.

Die Altersvorsorge steht am Scheideweg. In den nächsten Monaten und Jahren werden die Weichen für die materielle Sicherung der laufenden und künftigen Altersrenten gestellt. Doch anders als häufig suggeriert, ist dafür weder das Rentenalter noch die Finanzierung der AHV das Hauptproblem der Altersvorsorge. Vielmehr wird sich entscheiden, ob die reiche Schweiz sich eine anständige, solidarische Altersvorsorge leistet oder ob sich die Banken und Versicherungen mit der von ihnen gewünschten Privatisierung der Altersvorsorge durchsetzen.

Deshalb ist die 13. AHV-Rente die richtige Antwort

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Der SGB ist deshalb überzeugt, dass es jetzt ein starkes Engagement für gute Renten braucht. Er setzt sich dazu prioritär für eine Stärkung der AHV ein. Damit die Renten und insbesondere die Frauenrenten zum Leben reichen. Dazu hat der SGB die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente lanciert, die er diesen Frühling einreichen wird.

Die Initiative ist simpel, aber bestechend: Sie fordert die Einführung einer weiteren Auszahlung jener Rente, auf die man in der AHV Anspruch hat. So wie fast alle einen 13. Monatslohn haben. Auf eine monatliche Auszahlung gerechnet bedeutet das eine Erhöhung der AHV-Renten um 8,33 Prozent. Aufgrund der ausgleichenden Eigenschaft der AHV profitieren Personen mit tiefen und mittleren Einkommen so am meisten. Aber auch EL-BezügerInnen sollen von der 13. Monatsrente profitieren. Gerade die ärmsten Rentner*innen brauchen dringend eine spürbare Verbesserung.

Es ist unbestritten, dass die AHV aufgrund der demografischen Alterung künftig etwas mehr Mittel braucht. Ebenso, dass die Einführung einer 13. AHV-Rente etwas kostet. Doch die Altersvorsorge sowie die AHV sind eine Staatsaufgabe und in der Verfassung verankert. Die AHV kann nicht «in Konkurs» gehen. Die Frage ist also nicht, ob es die AHV in ein paar Jahren noch gibt. Die Frage ist vielmehr, wie man die Altersvorsorge finanziert. Um mit einem v gleichenden Bild zu arbeiten: Wenn mehr K der geboren werden und deshalb mehr Schu notwendig sind, suggeriert man auch nicht, d einige Kinder auf Bildung verzichten müss Sondern man investiert in zusätzliche Schul

Aus Sicht des SGB sollte die Altersvorsorge finanziert werden, dass sie für die meisten F sonen am günstigsten ist. Aber auch so, d möglichst viele Personen davon leben könn Und hier sind die Zahlen klar: Für die überw gende Mehrheit der Bevölkerung ist die AHV leistungsstärkste Altersvorsorge. Privates V sorgen wäre – gerade auch für die Jungen – v teurer. Denn dann würden weder die Arb geber noch die hohen Einkommen ihre Re mitfinanzieren. In einer solchen Welt hätten Ausnahme der Topverdiener alle wesentl weniger verfügbares Einkommen als heute. D halb ist es Zeit für eine 13. AHV-Rente. Gegenoffensive und Schritt hin zu existenz chernden AHV-Renten. Denn wer ein Leben la gearbeitet hat, verdient eine gute Rente.

Gabriela Medici, S

6 13. AHV-RENTE

ZV INFO MAI 2(

Ist das eine gute Sache? Leider nicht für alle. Auf den ersten Blick klingt die Forderung nach einer dreizehnten AHV-Monatsrente vernünftig und für viele Leute auch sehr verlockend.

Meiner Meinung nach geht diese Initiative aber in eine falsche Richtung; sie ist weder sozial noch gerecht. Zweifellos muss vor allem für die ärmeren Rentenabhängigen (mehrheitlich Frauen) etwas getan werden. Bei Annahme dieser Initiative sollen aber alle AHV-Rentnerinnen und -Rentner einen «Dreizehnten» bekommen.

Wer nur eine kleine Rente hat, lebt am Limit. (Eine gute Bekannte nennt es «Dauer-Lockdown»!) Kann sich die reiche Schweiz keine anständige, solidarische Altersvorsorge für alle leisten? *Möglicherweise hilft ein zusätzliches EL-Einkommen zu einem würdigen Lebensabend.* Bei manchen kommen aber gar keine ergänzenden Leistungen herein.

Wer eine hohe AHV-Rente bezieht (Fr. 2390.–/Monat), hat vermutlich ein Arbeitsleben lang lückenlos und mit vollem Pensum gearbeitet; sie/er hat vermutlich ordentlich verdient, konnte also gut leben und etwas zur Seite legen. Sie/er besitzt nun bestimmt genügend Reserven für Notfälle und auch Vermögen. Sie/er soll nun ebenfalls diesen Dreizehnten bekommen!? Menschen mit einer niedrigen Rente (aus was für Gründen auch immer) werden einen niedrigen Dreizehnten bekommen. Menschen mit einer grosszügigen Rente bekommen auch einen grosszügigen Dreizehnten. Wie kann Frau Medici da schreiben, dass Personen mit tiefen und mittleren Einkommen am meisten von diesem Dreizehnten profitieren werden? Minimalrentenbezüger und -bezügerinnen würden neu 1195 Franken pro Jahr mehr bekommen. Maximalrentenbezüger und -bezügerinnen aber beinahe 2400 Franken mehr. Wie sozial ist das denn?

Ich halte diesen Verteilmodus (Giesskannenprinzip) für unfair und unklug. Soll den rentenmässig Gutsituierten das Alter vergoldet werden, während die Armen (wieder einmal) mit ein paar Brösmeli zufrieden sein sollen? Den Reichen wird – wie hierzulande üblich – mehr gegeben als den Armen. Selber schuld, wer arm ist?

Selbstverständlich muss die AHV stabilisiert und gestärkt werden, und ebenso selbstverständlich müssen weitere Schritte zur finanziellen Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter unternommen werden. (Frauen haben über einen Dritttel tiefere Renten als Männer!) Aber doch nicht so! Dass so eine Idee aus der linken und gewerkschaftlichen Ecke der Lohnarbeiterinnen und Lohnarbeiter kommt, enttäuscht mich.

Ich konnte diese Initiative nicht unterschreiben und kann ihr bei der Abstimmung nicht zustimmen.

PS: Auch wer nicht ein ganzes Leben lang lückenlos mit vollem Pensum gearbeitet hat, verdient eine gute Rente!!!

Rosemarie Imhof, Allschwil

Miar Bündner sind gära grosszügig.

Drum schenkend miar Ihna 6 Mönet d Prämia für Ihri Zuesatzversicheriga und monatlich 10 Prozent Rabatt.

Attraktiver Wettbewerb: www.oekk.ch/zv



Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.

ÖKK

MITARBEITENDE IM DIALOG

Das Mitarbeitendengespräch stellt eine besondere Form des Dialogs dar. Fabio Lanfranchi, Leiter des Personalamts des Kantons Zug, erklärt, was ein wertschätzendes Mitarbeitendengespräch mit Nutzen für beide Seiten auszeichnet. Den Entwicklungszielen und persönlichen Ambitionen kommt dabei ein hoher Stellenwert zu.



Fabio Lanfranchi, als Kinder traten wir jedes Jahr vor den Samichlaus, und dieser sagte uns, was wir gut und was wir schlecht gemacht hatten. Heute haben wir das Mitarbeitendengespräch. Was haben die Mitarbeitenden davon?

In meiner Jugend war ich nach einer «Lehrzeit» als Schmutzli selber einige Jahre als Samichlaus unterwegs. Es war eine Zeit, als Eltern noch häufig einen strengen, rügenden Samichlaus erwarteten. Im Verein wurden wir aber professionell geschult, in der Stube die vorweihnachtliche Stimmung zu unterstützen und den Kindern wohlwollend zu begegnen. Sie für das gut gelernte Sprüchli oder die Gesangseinlage zu loben und sie zu ermahnen, das Zimmer künftig besser aufzuräumen und öfter Gemüse zu essen. Stimmt die Atmosphäre, ist auch beim Mitarbeitendengespräch ein offener Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden möglich, bei dem das Verhalten und die Leistung gezielt reflektiert und das eigene Potenzial sowie die Entwicklungsmöglichkeiten gemeinsam ausgelotet werden. Wertschätzend heisst für mich auch, allfällige Schwächen oder möglicherweise schwelende Konflikte offen anzusprechen.

Diese Gespräche binden nicht unwesentliche Ressourcen. Welchen Gegenwert erhalten die Vorgesetzten und der Arbeitgeber dafür?

Gute Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche erleichtern eine zielgerichtete Führung und optimale (Dienst-)Leistungen. Ziele und Erwartungen sind klar adressiert und die Talente, Ambitionen sowie die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden bekannt. Dies hilft, gute Fachleute im eigenen Betrieb zu halten und ihnen auch innerhalb der Verwaltung weitere Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt in Zeiten des Fachkräftemangels.

Was halten Sie von folgendem Szenario: Chefin und Mitarbeiterin sind mit der Zusammenarbeit zufrieden und machen die Kreuzchen überall in der Spalte «sehr gut»?

Falls die Chefin keinerlei zusätzliche Kommentare abgegeben und schriftlich ergänzt hat, wurde die Chance verpasst, ausgeprägte Stärken

verbal hervorzuheben und für die Zukunft allenfalls ambitioniertere Ziele zu definieren. Selbst bei einer insgesamt sehr guten Beurteilung gibt es einzelne Aspekte, die noch verbessert werden können. Leider muss ich in der Beratung und Begleitung bei Personalkonflikten oft feststellen, dass mögliche Schwächen bei der Arbeitsausführung oder im Verhalten nie offen angesprochen und dokumentiert wurden.

Eine international tätige Schweizer Unternehmung verlangte vor Jahren von den Vorgesetzten, dass die Mitarbeitenden in Form einer Gauss'schen Normalverteilung über die Beurteilungskategorien zu verteilen waren. Es wurden somit jeder Kategorie Prozentzahlen zugeordnet, die zwingend einzuhalten waren. Was halten Sie von diesem Ansatz?

Die Beurteilung und Bewertung hängt nicht zuletzt auch vom Massstab und den jeweiligen Vorgesetzen ab. Um eine möglichst objektive und transparente Beurteilung zu erreichen, macht eine gewisse «Eichung» bei der Bewertung Sinn. Eine Quotenvorgabe ist aber der verkehrte Ansatz, zumal eine Normalverteilung die Leistung der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden im Hinblick auf Verbesserungen und Weiterentwicklung negiert. Es ist ja gerade ein Ziel des MAG, dass wir als Individuen und als Organisation uns steigern können und sollen. Das angestrebte Ideal müsste, wenn schon, 100 Prozent gute und sehr gute Mitarbeitende sein.

Wie lange dauert ein gutes Mitarbeitendengespräch?

Das ist individuell unterschiedlich. Bei mehrjähriger Zusammenarbeit, konstantem Stellenprofil und konstant guter Leistung eher kürzer, bei neuen Aufgaben und Entwicklungsplanung eher länger. Im Gegensatz zu den Gesprächen zwischendurch sollte für das periodische MAG genügend Zeit für das Gespräch selber, aber auch für die Vor- und Nachbereitung eingeplant werden. Das MAG ist eine Möglichkeit, den Mitarbeitenden persönliche Wertschätzung entgegenzubringen und damit zur Motivation beizutragen. Diese Chance sollte nicht durch ein schlecht vorbereitetes und hektisches Gespräch vertan werden.

Welchen Stellenwert hat die persönliche Entwicklung im Gespräch?

Sie sollte einen hohen Stellenwert haben. Heute wird daher statt des Begriffs «Mitarbeitendengespräch» manchmal auch «Entwicklungsgespräch» verwendet. Es lohnt sich, wieder einmal einen Blick in das MAG-Grundlagenpapier des Kantons Zug zu werfen, wo es bereits im Titel heisst: Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Förderungsmassnahmen. Dabei geht es nicht nur um die vom Arbeitgeber erwarteten Befähigungen, wie beispielsweise in der digitalen Transformation, sondern vor allem auch um die Ambitionen des oder der Mitarbeitenden: Wohin will sie oder er? Wie kann das am aktuellen Ort umgesetzt werden? Braucht es Weiterbildung? Braucht es einen Stellenwechsel in der Verwaltung, um weiterzukommen?

Ist das Mitarbeitendengespräch in seiner aktuellen Form noch zeitgemäss, oder sind Anpassungen geplant?

Auch wenn die Begrifflichkeiten im bestehenden MAG-Grundlagenpapier nicht mehr topmodern sind, so enthält das Konzept eigentlich alle wesentlichen Elemente eines modernen Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächs. Nicht mehr zeitgemäss ist hingegen der Mitarbeitendengesprächsbogen als Word-Dokument. Im Zusammenhang mit der Erweiterung des HR-Portals auf Abacus wurde ein neues prozessorientiertes Instrument entwickelt, das erstmals im Herbst 2020 in der Finanzdirektion im Praxistest erfolgreich angewendet wurde. Der Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wird durch die Möglichkeit gefördert, sowohl die eigene Einschätzung als auch diejenige der oder des Vorgesetzten gleichzeitig auf dem Bildschirm anzusehen. Dieses moderne und flexible Instrument kann ab Sommer 2021 von allen Amtsstellen verwendet werden.

Thomas Lötscher/Nora Nussbaumer

Fabio Lanfranchi, 58, arbeitet seit 2007 für den Kanton Zug und leitet seit 2012 das Personalamt.

Der Forstingenieur ETH hat an der ETH ein Nachdiplomstudium in Betriebswissenschaften absolviert.

Er ist in Chur aufgewachsen, verheiratet und lebt seit 25 Jahren in Bonstetten.

Gern erholt er sich in der freien Natur, am liebsten beim Fischen an einem Bündner Bergbach.



DELEGIERTENVERSAMMLUNG

18. August 2021 in Kriens LU: Programm und Traktanden

Nachfolgend finden Sie das Programm sowie die Traktandenliste der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021. Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.

Wir freuen uns, Sie auf dem Pilatus begrüssen zu dürfen.

Programm

ab 10.15 Uhr	Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli in der «Steinbock Bar» auf dem Pilatus
10.45 Uhr	Eröffnung der Delegiertenversammlung durch Präsident Urs Stauffer
	Begrüssung durch *Marc von Rotz*, Personalverband der Stadt Kriens
	Video-Grussbotschaft von *Christine Kaufmann-Wolf,* Stadtpräsidentin Kriens
	anschliessend **Statutarische Geschäfte**
12.00 Uhr	**Referat: Der Pilatus und die Pilatus Bahnen AG** Referat von *Godi Koch,* CEO der Pilatus Bahnen AG
12.15 Uhr	Apéro im Restaurant des «Pilatus Kulm Hotels»
13.00 Uhr	Mittagessen im Restaurant des «Pilatus Kulm Hotels»
15.00 Uhr	Zeit zur freien Verfügung auf dem Pilatus; individuelle Rückfahrt

Die Teilnahme ist für Delegierte gratis, die Gebühr für weitere Teilnehmende beträgt Fr. 70.00.

Anmeldungen sind beim Sekretariat (gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch) möglich. Bitte angeben, ob mit oder ohne Mittagessen.



Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2020
3. Jahresbericht 2020
4. Rück- und Ausblick auf Covid-19-Jahre 2020 und 2021
5. Jahresrechnung 2020 und Revisorenbericht
6. Jahresbeitrag 2022
7. Voranschlag 2022
8. Verabschiedungen
9. Wahlen
   - Marc von Rotz (Vorstand)
10. Werbemassnahmen
11. Anträge
12. Tagungsort DV 2022
11. Verschiedenes

PROTOKOLL DER VIRTUELLEN DELEGIERTENVERSAMMLUNG 2020



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Im Zeitraum vom 24. Juni bis zum 24. Juli 2020 hatten die Delegierten der angeschlossenen Verbände die Möglichkeit, ihre Stimme zu den einzelnen Traktanden auf schriftlichem Wege abzugeben. Die Traktanden sowie die für die Stimmabgabe benötigten Unterlagen wurden den Delegierten digital zur Verfügung gestellt.

Am 27. Juli 2020 konnte die virtuelle Stimmabgabe erfolgreich abgeschlossen werden. Von den 70 angeschlossenen Verbänden haben 40 daran teilgenommen, womit die Stimmbeteiligung bei knapp 60% lag. Mit Beendigung der Abstimmung ist auch die virtuelle Delegiertenversammlung 2020 abgeschlossen.

Gerne informieren wir Sie über die Beschlussfassungen:

Das Protokoll der Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019 in Altdorf wurde von den Delegierten einstimmig, bei einer Enthaltung, genehmigt.

- Die Jahresrechnung 2019 wurde von den Delegierten ebenfalls einstimmig, bei einer Enthaltung, genehmigt.
- Die Delegierten haben der Beibehaltung des Jahresbeitrags einvernehmlich, bei drei Enthaltungen, zugestimmt.
- Der Voranschlag 2021 wurde von den Delegierten einstimmig, bei einer Enthaltung, genehmigt.
- Die Delegierten haben Urs Stauffer einstimmig, bei einer Enthaltung, als Präsidenten unseres Verbandes gewählt.
- Der Vorstand sowie die Geschäftsleitung wurden einvernehmlich, bei einer Enthaltung, wiedergewählt. Zusätzlich haben die Delegierten Andreas Cabalzar einstimmig als neues Mitglied in die Geschäftsleitung gewählt.
- Die Revisoren wurden ebenfalls einstimmig, bei einer Enthaltung, wiedergewählt.
- Zusätzliche Anträge wurden von den Delegierten nicht gestellt.
- Dem Antrag, Kriens als Tagungsort für die nächste Delegiertenversammlung 2021 vorzuschlagen, wurde von den Delegierten einstimmig, bei zwei Enthaltungen, entsprochen.

Der Vorstand und die Geschäftsleitung haben Herrn Rechtsanwalt und Notar Georg Klingler gebeten, den Abstimmungsablauf sowie die Auswertung der Ergebnisse auf ihre Korrektheit zu überprüfen.

Nach Prüfung der Unterlagen (Fragebogen und Rückmeldungen der Delegierten) sind die Rechtmässigkeit und die Gültigkeit der durchgeführten virtuellen Delegiertenversammlung von Herrn Rechtsanwalt und Notar Klingler als korrekt bestätigt worden.

Der Vorstand und die Geschäftsleitung des Verbandes Öffentliches Personal Schweiz freuen sich, dass die Delegierten der Argumentation des Vorstandes und der Geschäftsleitung grossmehrheitlich gefolgt sind.

Vielen Dank an alle Delegierten für die Teilnahme an der letztjährigen Delegiertenversammlung und ihre Mitarbeit in dieser aussergewöhnlichen Situation. Ausserdem bedanken wir uns bei Herrn Rechtsanwalt und Notar Klingler für die Sicherstellung des korrekten Ablaufs.

Wir freuen uns, Sie am 18. August 2021 in Kriens persönlich wiederzusehen!

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

KANTON GRAUBÜNDEN
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)



Korrigendum zur Frage 8 «Zusatzleistungen» der Lohnumfrage in der ZV Info März 2021



Andreas Cabalzar
Co-Präsident

Entgegen unserer Mitteilung (VBS) im Rahmen der Umfrage über Corona-Massnahmen gibt es keine kostenlose Parkberechtigung beim Kanton für Mitarbeitende, die temporär vom Homeoffice ins Büro müssen, insbesondere auch nicht im Verwaltungsgebäude Sinergia.

Unsere Mitteilung an den ZV basierte auf einem Missverständnis. Der Vorstand des VBS entschuldigt sich für das Versehen.

Andreas Cabalzar

UNSERE VERTRAGSPARTNER

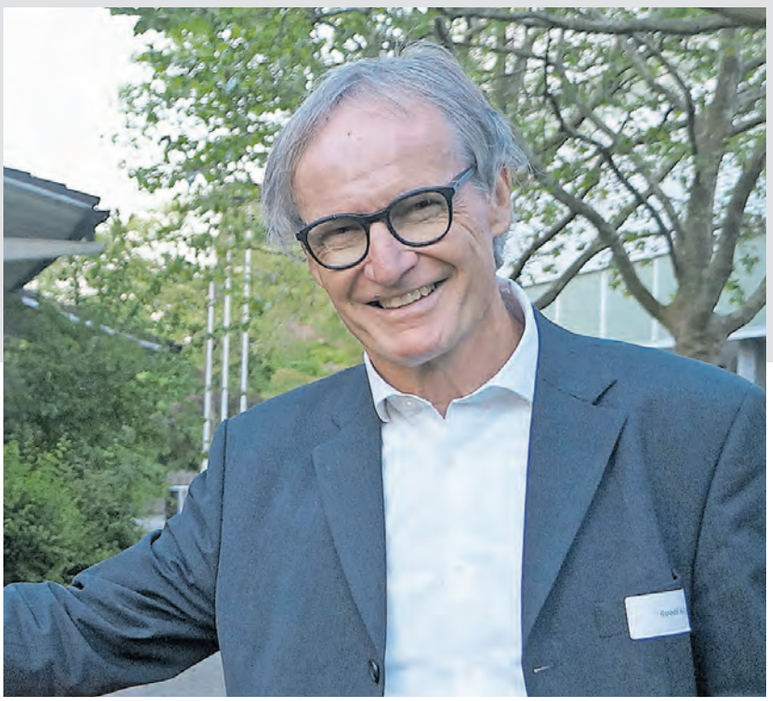
sanitas · ZURICH · kpt: die krankenkasse mit dem plus · AXA ARAG · GENERALI · HOTELCARD · BMW · rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK · ÖKK · hp · VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG · S·P·C · MINI · Bank Banque Banca CLER · OPEL · smart

Weitere Informationen

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

10 FRAGEN AN:

Ruedi Bürgi



Ruedi Bürgi, 67, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz, war während 35 Jahren am Obergericht des Kantons Aargau tätig, zunächst als Gerichtsschreiber, dann als Leiter der Justizverwaltung des Kantons Aargau und seit 1991 bis zu seinem Rücktritt aus Altersgründen im Jahr 2019 als Oberrichter in den Bereichen Zivil- und Strafrecht.

Er lebt in Wohlen/AG, wenn er nicht gerade auf Reisen oder mit seinen übrigen Aktivitäten unterwegs ist. Er unterstützt nach wie vor das Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz, ist Mitglied des Verbandssportgerichts des Schweizerischen Handballverbands und Mitglied im Vorstand des neu gegründeten Aargauischen Kulturverbands (AGKV).

Ruedi Bürgi spielt sehr gerne wettkampfmässig Tennis, Pétanque und alles andere, was mit Bällen zu tun hat, hält sich (leider nicht mehr so diszipliniert wie früher …) fit, liebt es, draussen zu sein, und mag Kultur und Kunst in allen Ausprägungen.

1. **Wenn Sie auf der Welt etwas verändern könnten, was wäre das?**
   Die gegenseitige Toleranz und der Dialog der Gesellschaften und der Individuen könnten entscheidend mithelfen, sehr viele Probleme zu meistern.

2. **Ferien: Lieber nah oder fern?**
   Ich durfte schon von beidem geniessen und freue mich jetzt aber speziell, auch wieder einmal den Fuss über die Schweizer Grenze hinaus zu setzen.

3. **Ihr Lieblingsbuch und Ihre Lieblingsmusik?**
   Mich faszinieren Bücher, die mich emotional oder intellektuell bewegen, von Albert Camus bis zu Bernhard Schlink oder zu Pedro Lenz. Bei der Musik haben es mir die französischen Chansons und die Liedermacher angetan und neben Blues, Rock und klassischer Musik tönt bei mir heute auch ab und zu elektronische Musik aus den Boxen.

4. **Sind Sie eher aktiv oder ein Stubenhocker?**
   Ich bewege mich seeeeehr gerne und hoffe, dass mir dies in meinem Leben noch lange vergönnt ist.

5. **Haben Sie eine Lieblingssportart?**
   Tennis ist für mich die optimale Verbindung vom Spielerischen mit einem Ball, den physischen Anforderungen an Schnelligkeit und Ausdauer und den psychischen Komponenten der Konzentration, der Nervenstärke und vor allem der immer wieder neu zu findenden Balance zwischen Ruhe und Aggressivität.

6. **Bewundern Sie jemanden? Wenn ja, weshalb?**
   Ich bewundere generell Menschen, die überlegt handeln, den Fragen auf den Grund gehen und nicht vorschnell urteilen, die tolerant sind, offen und neugierig. Es sind Menschen, welche die anderen Menschen gernhaben und fähig sind, das Positive zu sehen.

7. **Haben oder hatten Sie einen Traumberuf?**
   Ich hatte das grosse Privileg, mit dem Richterberuf etwas von dem zu machen, was mir aus dem Inneren sehr naheliegt: zuhören, abwägen, entscheiden … so richtig wie möglich und so gerecht wie möglich.

8. **Dinge, die Sie auf die Palme bringen?**
   Ungerechtigkeit und alles, worunter Menschen durch – und das ist entscheidend – bewusstes Fehlverhalten anderer leiden müssen.

9. **Was assoziieren Sie mit dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)**
   Eine starke Stimme für den Service public und für die Vertretung der Interessen der kantonalen und kommunalen Mitarbeitenden.

10. **Sehen Sie hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes Verbesserungspotenzial? Wenn ja, worin besteht dieses?**
    Vorweg: Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst sind im Vergleich mit dem gesamten Arbeitsmarkt nicht schlechtgestellt, aber den in den letzten Jahren aufkommenden Tendenzen zu Einschränkungen und zum Abbau in der sozialen Sicherheit ist immer und konsequent zu begegnen.

Homeoffice

Pro Woche zwei Tage Homeoffice – auch nach Corona

Der Personalverband der Stadt Bern (PVSB) lancierte im Juni 2020 bei seinen Mitgliedern eine Umfrage zu Homeoffice. Präsident Simon Bühler stellt im Gespräch die Ergebnisse vor und ordnet ihre Bedeutung ein.



Hat ein Stimmungsbild zu Homeoffice eingefangen: Simon Bühler.

Herr Bühler, eine Umfrage zu Homeoffice. Was motivierte den Personalverband der Stadt Bern dazu?
Mit der Corona-Pandemie arbeiteten plötzlich viele von uns von einem Tag auf den anderen im Homeoffice. Alle mussten sich dem Thema stellen. Uns interessierte, wie sich diese Arbeitsform für die Mitarbeitenden anfühlt. Aus ihren Rückmeldungen wollten wir die Stossrichtung unseres Verbands ableiten. Im Vorstand gab es verschiedene Meinungen dazu. Ich selbst war Homeoffice gegenüber zuvor eher zurückhaltend eingestellt gewesen. Durch die Ereignisse wurde ich eines Besseren belehrt: Mittlerweile sehe ich das Potenzial dieser Arbeitsform.

Welche Ergebnisse der Umfrage sind für Sie die wichtigsten?
Das wichtigste Resultat: 86 Prozent der Befragten befürworten, dass Homeoffice in der Stadtverwaltung künftig noch stärker möglich gemacht wird. Dieser Wert erstaunt umso mehr, als 37 Prozent der Befragten zu Hause gar nicht über ein separates Zimmer für Homeoffice verfügen. Das zeigt, dass diese Arbeitsform bei den Mitarbeitenden Anklang findet.

Die überwiegende Mehrheit begrüsst Homeoffice. Wo sehen die Mitarbeitenden die Vorteile?
Neun von zehn Befragten begrüssen den Wegfall des Arbeitswegs. Gut 80 Prozent der Befragten sehen Vorteile bei der flexiblen Einteilung der Arbeitszeit und gut 60 Prozent bei der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf. Auch die grössere Ruhe für komplexe Arbeiten wird geschätzt. Ein Grossteil der Befragten fand

zudem, dass Besprechungen per Video kürzer und effizienter sind als reale.

Wo orten die Mitarbeitenden Nachteile?
84 Prozent der Befragten vermissen den Kontakt zu ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Sie meinen damit sowohl den persönlichen als auch den fachlichen Austausch. Nur gerade die Hälfte vermisst hingegen den Kontakt zu den Vorgesetzten. Mit Erstaunen haben wir zudem zur Kenntnis genommen, dass die in den Medien oft thematisierte fehlende Tagesstruktur und die erschwerte Vereinbarung von Familie und Beruf von den Befragten nicht als Nachteil empfunden wurden. Nur etwa ein Viertel gab an, im Homeoffice übermässig abgelenkt zu sein.

An der Umfrage beteiligten sich rund 120 Personen. Inwieweit sind die Ergebnisse repräsentativ für die gesamte Stadtverwaltung?
Wir betrachten die Umfrage nicht als repräsentativ für die Stadtverwaltung Bern. Die Ergebnisse haben aber Gewicht für die Haltung des PVSB-Vorstands. Es ging uns darum, ein Stimmungsbild zu diesem Thema einzufangen. Dies ist gelungen.

In welche Richtung verfolgt der Personalverband das Thema Homeoffice nun weiter?
Das Thema ist wichtig. Aufgrund der Umfrage lässt sich klar sagen, dass sich die Mitarbeitenden mehr Homeoffice wünschen – auch nach Corona. Die Wunschvorstellungen der Befragten variieren von einem bis zu fünf Tagen Homeoffice pro Woche. Unter Betrachtung der Resultate und der betrieblichen Möglichkeiten befürwortet der Vorstand zwei Wochentage Homeoffice bei einem Pensum von 80 bis 100 Prozent – immer vorausgesetzt, dass die jeweilige Tätigkeit dies zulässt. Wir vertreten grossmehrheitlich die Büroarbeitsplätze. In diesem Bereich ist praktisch in allen Funktionen Homeoffice möglich.

MAZ Stadt Bern / Peter Brand

AB IN «FREMDE FEDERN»!

800 preiswerte Seminarhäuser, Hotels und Chalets für Gruppen

Sie heissen «Bergblüemli», «Arc-en-Ciel» oder «Stella»; liegen zwischen Appenzell, Vevey und Florenz. In ihrem Innern wirbeln manchmal die Federn, wenn sich Familien oder Jugendliche bei einer Kissenschlacht austoben. Die Rede ist von Chalets, Gruppenunterkünften, Berghäusern.

Manchmal heissen sie aber auch **Hotel, Landhaus oder Schloss**. Dann ist die Rede von sehr gepflegten Unterkünften für Erholungssuchende, Kulturreisende, Seminare oder Feste. Man findet sie alle auf **www.groups.swiss:** 800 preiswerte Unterkünfte für Gruppen (gerne ab 2 Personen) in der **Schweiz, Italien, Österreich, Deutschland und Frankreich.**

Wollen auch Sie wieder einmal in «fremden Federn» übernachten? Dann tauchen Sie ein in die Welt der herrlich individuellen Gruppenunterkünfte! Angebote für Ihre Gruppe bestellen Sie online, kostenlos und unverbindlich zum Vergleichen.







Information und Beratung:

Groups berät gerne bei der Auswahl der geeigneten Unterkunft und die aktuell gültigen Covid-19-Schutzmassnahmen:

Kontakt:
Groups AG
Das Zuhause für Gruppen
Spitzackerstrasse 19
4410 Liestal
www.groups.swiss
Telefon 061 926 60 00

WETTBEWERB

1. Wie viele Unterverbände sind dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz angeschlossen?

- ○ 70 Unterverbände
- ○ 80 Unterverbände
- ○ 90 Unterverbände

2. Welche Vorteile bietet Hotelcard seinen Mitgliedern?

- ○ Übernachtungen in über 200 Hotels mit 20 bis 40% Rabatt
- ○ Übernachtungen in über 500 Hotels mit 30 bis 50% Rabatt
- ○ Übernachtungen in über 700 Hotels mit 40 bis 60% Rabatt

3. Wo findet die jährliche Fachtagung von Öffentliches Personal Schweiz statt?

- ○ Brunnen
- ○ Zug
- ○ Luzern

Per QR-Code gelangen Sie automatisch zum Wettbewerb. Öffnen Sie hierzu Ihre Kamera-App auf Ihrem Smartphone und fokussieren Sie den Code. Klicken Sie anschliessend auf die eingeblendete Adresse und Sie gelangen so direkt zum Gewinnspiel.

Alternativ können Sie auch unter **www.oeffentlichespersonal.ch/wettbewerb** am Wettbewerb teilnehmen.

Pro Person nur eine Teilnahme möglich. Geschäftsleitung und Vorstand sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Die Teilnehmenden mit den richtigen Antworten gewinnen. Bei mehreren richtigen Antworten entscheidet das Los. Die Lösungen und Gewinner werden in der Juli/August-Ausgabe 2021 der ZV Info bekanntgegeben.

Teilnahmeschluss ist am **25. Juli 2021**. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Keine Barauszahlung. Die Daten werden vertraulich behandelt und nicht für Werbezwecke verwendet.

Lösungen der ZV Info Mai-Ausgabe 2021:
1. Zürich / **2.** 100 Jahre / **3.** 14 Mitglieder

Gewinner:
- Markus Peyer, Arosa
- Andrea Lorenz, Derendingen
- Guido Kamber, Biel

10x eine Hotelcard für 1 Jahr im Wert von jeweils Fr. 99.00 zu gewinnen.

HOTELCARD®



Weitere Informationen und Anmeldungen:
www.pk-netz.ch

Weiterbildungsanlass für Personal- und Vorsorgekommissionsmitglieder sowie Verbandsmitarbeitende

Datum und Ort
Mittwoch, 16. Juni 2021
13:15 -16:45 Uhr
Volkshaus, Zürich

Anmeldung
info@pk-netz.ch
www.pk-netz.ch

Kosten
CHF 180.–
(Die Veranstaltungsgebühr wird in Rechnung gestellt, wenn diese als Weiterbildung bei der Pensionskasse verrechnet werden kann (Art. 51a BVG). Vertreterinnen und Vertreter der PK-Netz Mitgliederverbände können sich kostenlos anmelden.)

Organisation
Die 16 Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520'000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

PK-NETZ - MONBIJOUSTRASSE 61 - 3007 BERN
PK-NETZ 2. SÄULE



Wechsel der Vorsorgeeinrichtung – die grössten Fehler und die wichtigsten Antworten auf Fragen der Arbeitnehmenden

Referenten



Sabino Di Mambro
Stv. Geschäftsführer der REVOR Sammelstiftung



Gabriela Medici
Leiterin Dossier Sozialversicherung im SGB



Aldo Ferrari
Stiftungsratspräsident als AN-Vertreter bei der proparis Sammelstiftung

Knallharter Wettbewerb um Versicherte

Die Zahl der betrieblichen Kassen sinkt von Jahr zu Jahr – 2019 lag der Anteil noch bei 38,2% (PK-Statistik 2019). Dieser Konsolidierungsprozess führt dazu, dass die Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen seit Jahren einbricht (2010: 2265, 2019: 1491; PK-Statistik 2019). Alle Beobachterinnen und Beobachter sind sich einig: Dieser Trend wird sich fortsetzen. Immer mehr kleine und mittlere betriebliche Kassen wechseln zu einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung. Nicht bei jeder Kasse macht ein Alleingang Sinn, für das PK-Netz ist jedoch klar, ein Wechsel muss wohlüberlegt sein.

Realität für sehr viele Arbeitnehmende in der Schweiz ist folglich die Versicherung in einer Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtung. Und um genau diese Versichertenbestände herrscht ein knallharter Wettbewerb, bei dem die Interessen der Arbeitnehmenden vielfach zu kurz kommen. Es gibt Fälle, in denen kerngesunde Kassen schlecht geredet werden und die Arbeitnehmenden einer teuren Vollversicherung oder zu schlechten Konditionen einer Sammelstiftung angeschlossen werden. Auch verbreitet ist das Weiterreichen von Versichertenbeständen von einer Sammeleinrichtung an die nächste – nicht immer, aber viel zu oft zum Nachteil der Versicherten. Ein voreiliger Wechsel kann die versicherten Leistungen der Arbeitnehmenden deutlich verschlechtern. Es stellt sich also die Frage, wie ein versichertenfreundlicher Wechsel gelingen kann bzw. wie Arbeitnehmende einem unnötigen Wechselbegehren ihres Arbeitgebers entgegentreten können.

Die Schweizer Pensionskassenlandschaft besteht zum überwiegenden Teil aus «fairen» Akteuren. Viele Pensionskassen sind Stiftungen, bei denen keine Anreize oder Möglichkeiten bestehen, Gelder der Versicherten abzuzweigen - Gewinne verbleiben ausschliesslich bei den Versicherten. Leider stehen diesen Pensionskassen aber viele sogenannte «schwarze Schafe» gegenüber – und die sind leider keine Ausnahme.

Weitere Informationen und Anmeldungen:
www.pk-netz.ch

Bundesgericht bestätigt Mitbestimmungsrecht des Personals

Tatsächlich besteht nun berechtigte Hoffnung, dass dem Wettbewerb um Versicherte Wind aus den Segeln genommen wird. Das Bundesgericht hat im Mai 2020 in einem wichtigen Urteil das gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmenden beim Wechsel der Pensionskasse präzisiert. Es kommt zum Schluss, dass echte Mitwirkung bedeute, dass eine Entscheidung über die Wahl der Vorsorgeeinrichtung von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden gemeinsam getroffen werden müsse. Das besondere Mitwirkungsrecht beinhalte ein Einverständnis des Personals und schreibe diesem eine «aktive Rolle» zu. Es müsse folglich frühzeitig über die relevanten Kriterien verfügen. Wie man aus der Branche hört, sind die vom Bundesgericht definierten Anforderungen weit von der bisherigen Praxis entfernt und werden Wechsel in Zukunft deutlich aufwändiger machen. Das ist zu begrüssen, denn damit kommen wir einer echten Mitbestimmung endlich einen grossen Schritt näher.

Das Bundesgericht gibt den Arbeitnehmenden somit den höchstrichterlichen Segen, sich selbstbewusst gegen Wechselgelüste ihrer Arbeitgeber zu wehren und schlechtere Konditionen zurückzuweisen.

Der Weiterbildungsanlass richtet sich an Personal- und Vorsorgekommissionsmitglieder sowie Verbandsmitarbeitende. Drei ausgewiesene Expertinnen und Experten zeigen auf, wie die verankerten Arbeitnehmerrechte durchgesetzt werden können, um fundierte Entscheide im Interesse der Versicherten zu treffen. Die Veranstaltung bietet zudem ausreichend Zeit für Austausch und Diskussionen.

Nutzen wir das Recht, genau hinschauen lohnt sich – es geht um unsere Renten!

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



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

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

ZV-Newsletter: Jetzt anmelden!

Schon bald ist es so weit: Der erste Newsletter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird diesen Frühling versandt. Einmal im Monat informiert Sie der ZV-Newsletter über die aktuellsten Themen rund um das öffentliche Personal.

Hier erfahren Sie alles Wissenswerte über den Zentralverband, seine angeschlossenen Mitgliederverbände, die attraktiven Angebote für Mitglieder und vieles mehr.

Sind Sie interessiert? Dann melden Sie sich jetzt an!

Mit diesem QR-Code gelangen Sie direkt zur Anmeldemaske. Alternativ können Sie sich auch unter **www.oeffentlichespersonal.ch/newsletter** für den Newsletter anmelden.