ZV Info / Juli/August 2022

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



SESSIONSVERANSTALTUNG DER PARLAMENTARISCHEN GRUPPE FÜR ARBEIT

Ist die Rückkehr der Inflation eine Gefahr oder Chance für die Arbeitnehmenden? Müssen die Löhne steigen?

Vertreter der Schweizerischen Nationalbank (SNB), der Politik und Wissenschaft und die Interessenvertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit in Bern diskutiert. Für Öffentliches Personal Schweiz ist klar: Die Lohnentwicklung muss der Teuerung folgen.

Der weltweite Inflationsdruck steigt. In vielen Industrieländern liegt die Inflationsrate so hoch wie seit 30 Jahren nicht mehr. Das hat grossen Einfluss auf die Einkommens- und Kaufkraftentwicklung. Wenn die Löhne real nicht steigen, haben die Arbeitnehmer am Ende des Monats weniger Geld im Portemonnaie. Was also bedeutet die höhere Teuerung für die Arbeitnehmenden und wie gewichtet die Schweizerische Nationalbank die steigende Inflation?

INHALT

Seite 1
Ist die Rückkehr der Inflation eine Gefahr oder Chance für die Arbeitnehmenden? Müssen die Löhne steigen?

Seite 6
Recht: Lohnklasseneinteilung einer Berufsschullehrerin

Seite 9
Fachtagung Brunnen: Programm

Seite 10
Mehr Markt braucht mehr Staat

Seite 12
Aus der Versicherungsgruppe: VVK AG

Seite 14
Aus der Versicherungsgruppe: BLINK Fahrschule

Seite 16
Staatspersonalverband Kanton Appenzell Innerrhoden

Seite 18
Baselstädtischer Angestellten-Verband

Seite 22
Stadtpersonalverband Luzern

Seite 24
Solothurnischer Staatspersonal Verband

Seite 30
Regionalkonferenz: Kanton und Stadt Schaffhausen, Gemeinde Neuhausen am Rheinfall, Bülach, Frauenfeld und Winterthur

Bei Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit ist Öffentliches Personal Schweiz als Trägerverband der Ebenrainkonferenz stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. ZV-Präsident Urs Stauffer, Vizepräsident Hans Erdin und ZV Info-Redaktorin Gabriela Sollberger haben an der Veranstaltung im Hotel Kreuz in Bern teilgenommen.

Als Hauptreferent erläuterte Herr Prof. Dr. Thomas Jordan, Präsident des Direktoriums der Schweizer Nationalbank, die Folgen einer steigenden Inflation auf die Geldpolitik und den Schweizer Arbeitsmarkt.

Aktuelle Situation

Die letzten zwei Jahre waren von der Corona-Krise geprägt. Während dieser Zeit war der konjunkturelle Einbruch so gross wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr. In vielen Ländern lag der Einbruch bei ca. 10%, die Schweiz war davon etwas weniger betroffen. Gleichzeitig war die Fiskal- und Geldpolitik extrem expansiv, so dass die Erholung weltweit relativ gut vorangeschritten ist. Die steigende Inflation hat sich bereits im Jahr 2021 abgezeichnet und mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine nochmals verschärft. Die Inflationsrate steigt und gleichzeitig bekundet die Konjunktur etwas Mühe; also eine für die Schweizerische Nationalbank sehr herausfordernde und spezielle Situation.

Zwischen 2010 und 2020 haben sich die Preise in der Schweiz kaum verändert. In Europa und insbesondere in den USA stieg die Inflation in den letzten Jahren allerdings markant. Im Vergleich zur Schweiz sei das eine beunruhigende Entwicklung, so Prof. Dr. Jordan.

Realwirtschaft

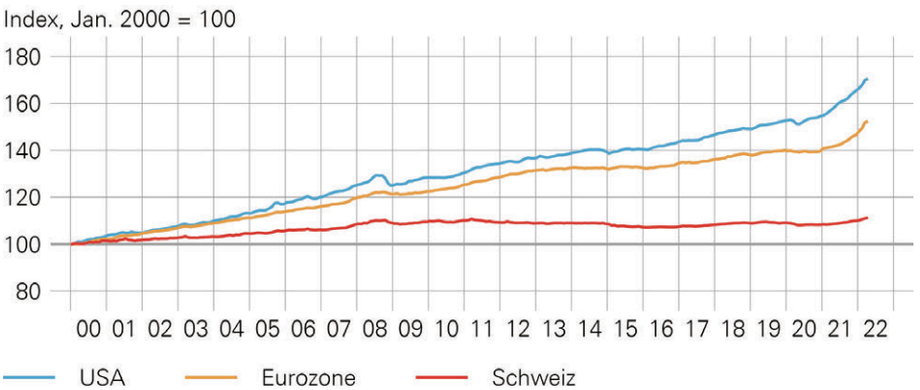
Die erwartete Konjunkturentwicklung der Schweiz lag Ende 2019 beim Index 100. Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich ist, wäre das Wachstum wohl einiges stärker ausgefallen (Idealszenario), wenn Covid-19 nicht gewesen wäre. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) hat insbesondere im Jahr 2020 einen starken Einbruch erlitten, bevor es sich dann im 2021 wieder etwas erholen konnte. Das Niveau von 2019 konnte nun schon fast erreicht werden, wenn man sich den BIP-Trend und die Prognose für März 2022 ansieht. Für dieses Jahr wurde ein Wachstum von +3% erwartet, dem konnte aufgrund des Krieges in der Ukraine nicht ganz entsprochen werden, weshalb das Wachstum nun bei ca. +2,5% zu liegen kommen wird. Im Gegensatz zum Ausland verläuft die Konjunktur in der Schweiz noch relativ gut, gemäss Prof. Dr. Jordan haben wir eine robuste Entwicklung, aber keine Überhitzung der Wirtschaft.

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote in der Schweiz ist relativ tief und liegt zurzeit etwa auf demselben Level wie vor Covid-19. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) teilt die Schweiz in verschiedene Regionen auf. Die acht Delegierten führen quartalsweise ca. 240 Interviews mit verschiedensten Unternehmen durch und stellen beispielsweise die Frage, wie schwierig es ist, im Moment geeignetes Personal zu finden. Noch nie

KONSUMENTENPREISINDEX

Niveau, saisonbereinigt



Quellen: BFS, Refinitiv Datastream, SNB

(seit Erhebung der Zahlen) war es so schwierig, gute Leute zu finden. Während der Covid-Situation haben sich die Rekrutierungsschwierigkeiten ziemlich entspannt, nun hat sich das Blatt allerdings gewendet – die Unternehmen haben grosse Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Dies deutet auf angespannte Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt hin.

Konsumentenstimmung

Die Konsumentenstimmung (blaue Linie) ist nach dem Ausbruch des Krieges ziemlich abgesackt. Es gibt allerdings unterschiedliche Komponenten zur Bemessung der Konsumentenstimmung. Die rote Linie stellt die Sicherheit der Arbeitsplätze dar, die in diesem Jahr sogar gestiegen ist, und die gelbe Linie zeigt die erwartete finanzielle Lage. Gründe für die Verschlechterung der finanziellen Lage sind die gestiegenen Preise für Energie und andere Güter. In der Summe ergibt sich deshalb eine negative Entwicklung der Konsumentenstimmung fürs Jahr 2022.

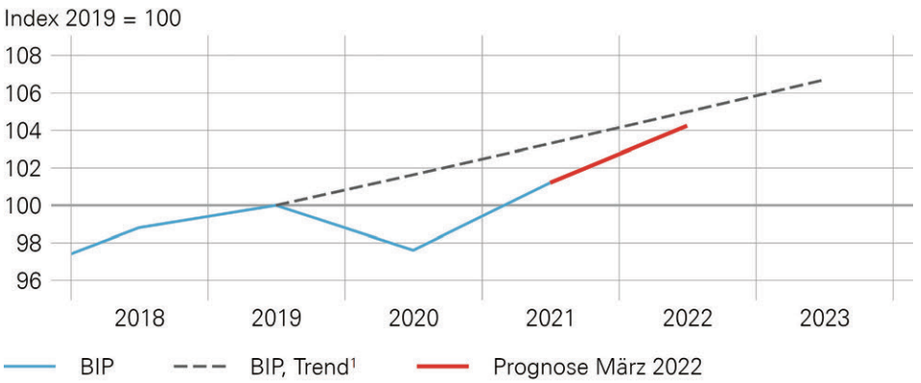
Was bedeutet jetzt diese Entwicklung der Realwirtschaft für die Inflation?

Die Inflationsrate in der Eurozone und in den USA liegt im Moment in der Grössenordnung von 8%, in der Schweiz bei zirka 2,5%. Woher kommt nun dieser inflationäre Druck? Den grössten Anteil übernimmt klar der Preisanstieg bei den Erdölprodukten. Lag der Preis im Jahr 2020 noch bei zirka 20 bis 30 Dollar, ist er nun auf zirka 120 Dollar angestiegen. Das hat die Inflation bereits im letzten Jahr stark angeheizt. Die Schweiz ist allerdings auch potenziell von Lieferengpässen betroffen, meist handelt es sich hierbei um langlebige Konsumgüter wie z. B. Autos oder Elektronik usw. Diese beiden Komponenten erklären den Grossteil des Anstieges der Inflation.

Bedingte Inflationsprognose der SNB

In der nachfolgenden Grafik ist ersichtlich (gelbe Linie Prognose Dezember 2021 / rote Linie Prognose März 2022), dass die SNB eine starke Korrektur bei der bedingten Inflationsprognose vorgenommen hat. Die Form der beiden Kurven ist in etwa gleich; man geht von einem vorübergehenden Anstieg der Inflation aus, danach sollte die Inflation wieder etwas nachlassen. Die Prognoseunsicherheit für das BIP, aber auch für die Inflation ist zurzeit extrem gross.

SCHWEIZ: REALES BRUTTOINLANDPRODUKT UND SNB-PROGNOSE



1 Fortsetzung des Durchschnittswachstums seit 2009

Quellen: SECO, SNB

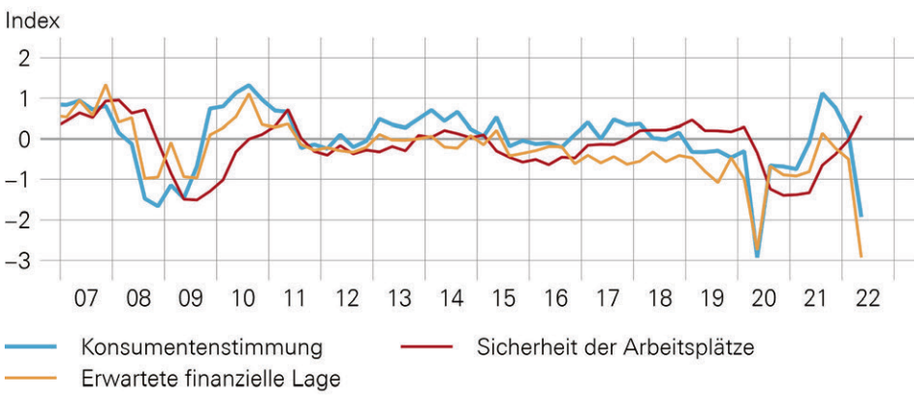
REKRUTIERUNGSSCHWIERIGKEITEN



Quelle: Regionale Wirtschaftskontakte der SNB

SCHWEIZ: KONSUMENTENSTIMMUNG UND SUBINDIZES

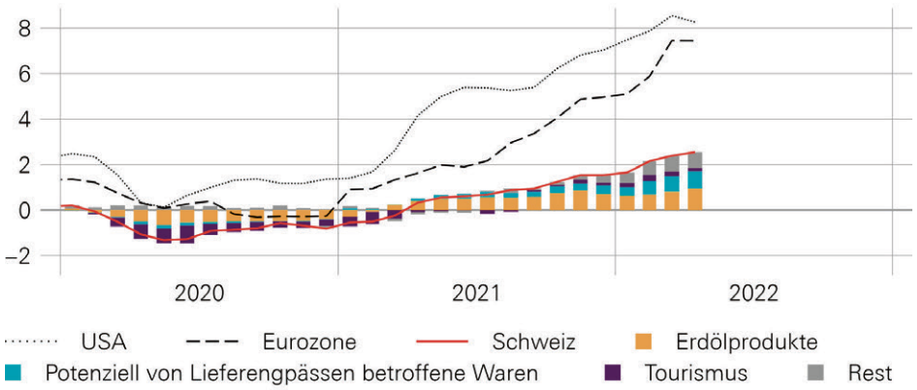
Saisonbereinigt, standardisiert



Quelle: SECO

INFLATION UND BEITRÄGE

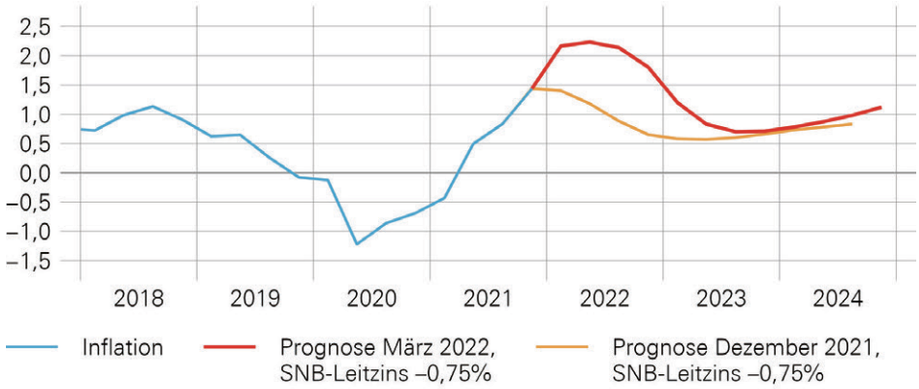
Veränderung gegenüber Vorjahr in %



Quellen: BFS, Refinitiv Datastream, SNB

BEDINGTE INFLATIONSPROGNOSE MÄRZ 2022

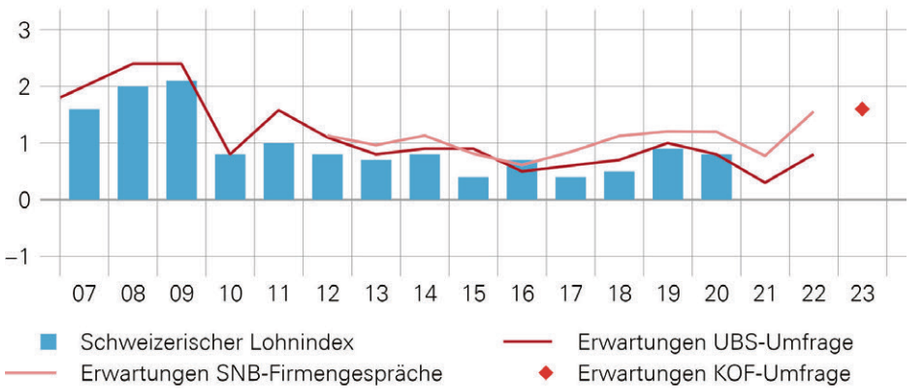
Veränderung des Landesindexes der Konsumentenpreise gegenüber Vorjahr in Prozent



Quellen: BFS, SNB

NOMINALLOHN UND ERWARTUNGEN

Jahreswachstumsrate in %



Quellen: BFS, KOF, SNB, UBS

Was kann diese Inflation nach oben treiben? Die Energie ist einer der wichtigsten Faktoren. Es herrscht eine globale Energieknappheit, diese beinhaltet Öl, Gas, aber auch Strom. Hier besteht ein bestimmtes Risiko, dass die Inflation weiter ansteigt. Das zweite betrifft diese Lieferengpässe, die auch noch problematischer werden könnten. Wenn bestimmte Produkte wegen einzelner fehlender Teile nicht produziert werden können, würde dies das Angebot reduzieren und die Preise noch einmal ansteigen lassen; hierzu gehören auch die Lebensmittel. Lebensmittel, die normalerweise aus der Ukraine importiert werden, fehlen jetzt, was die Preise ebenfalls in die Höhe treibt. Ein weiterer Faktor, der die Inflation beeinflusst, ist der Wechselkurs. Dieser Wechselkurs hat der Schweiz auch geholfen, indem es eine nominelle Aufwertung gegeben hat. Wenn die nominelle Aufwertung allerdings zu gering ist, kann dies zu importierter Inflation führen. Diese Faktoren, die in sich selbst eine Einbahnwirkung haben, können über die Zeit sogenannte *Koppeleffekte* auslösen, so dass auch andere Güterpreise nach oben schnellen, die zuvor nicht betroffen waren. Dieses Risiko ist grösser, je länger die Inflation hoch bleibt.

Was die SNB festgestellt hat, ist, dass sich das Umfeld verändert hat. Bis vor kurzem haben die Unternehmungen eine enorm grosse Zurückhaltung in Bezug auf Preisveränderungen gezeigt. Sie haben bei ihren Zulieferern keine Preisveränderungen akzeptiert; waren aber auch sehr zurückhaltend beim Erhöhen der eigenen Preise. Heute sei dies anders, so Prof. Dr. Jordan. Alles deute darauf hin, dass die Unternehmungen bereit seien, höhere Preise zu bezahlen. Sie hätten aber auch keine Hemmungen, diese Preise dann entsprechend weiterzugeben.

Wie gross ist dieses Risiko für die Lohn-Preis-Spirale?

Wenn man das global anschaut, sieht das etwas unterschiedlich aus. In den USA liegt die Inflation bei ca. 8%, was darauf hindeutet, dass sie sich bereits in einer solchen Spirale befindet. In Europa und in der Schweiz scheint dieses Risiko im Moment deutlich kleiner zu sein. Die Erwartungen der Lohnentwicklung für 2022 und 2023 liegen zwischen unter 1 bis unter 2% (siehe Umfragen der Konjunkturforschungsstelle KOF, SNB und UBS). Die Erwartungen liegen demnach nicht in einem Bereich, die eine Lohn-Preis-Spirale auslösen würde. Wir werden sehen, ob sich dies so oder anders entwickelt.

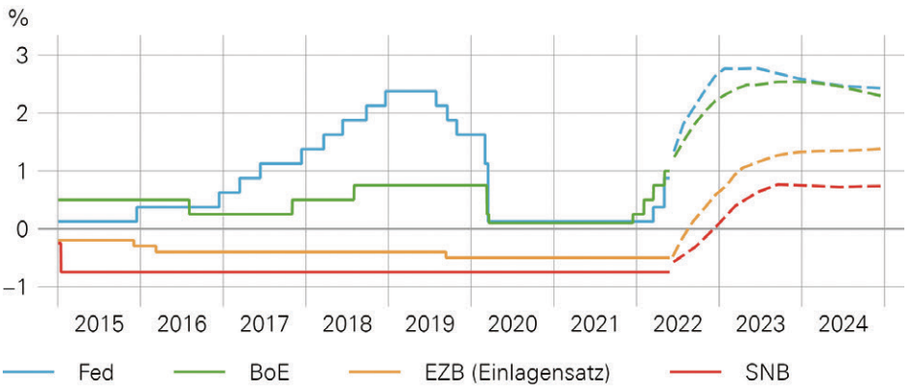
Was heisst das jetzt für die Geldpolitik?

Bis vor kurzem hat man kaum eine Zinserhöhung erwartet, das hat sich nun ziemlich stark verändert. In den USA und England sind bereits erste Zinserhöhungen vorgenommen worden. In den USA erhö-

hen sich die Zinsen unterdessen von Sitzung zu Sitzung um ca. einen halben Prozentpunkt; erwartet wird eine Erhöhung von bis zu 3%. In Europa sind die Erwartungen noch etwas tiefer, sie haben sich allerdings dramatisch verändert. Bis vor kurzem wurden noch keine Zinserhöhungen erwartet, jetzt geht man davon aus, dass im Verlaufe des Sommers/Herbstes erste Zinserhöhungen möglich sind. Und die Märkte erwarten sogar, dass die SNB bis Ende Jahr eine Zinsanpassung entsprechend vornimmt. International sind das hohe Zinserhöhungen, im Vergleich dazu ist die Schweiz moderat. Vor dem Hintergrund, dass man eine Inflationsrate von 6 bis 8% hat, sind das natürlich geringe Zinserhöhungen, deshalb ist die Erwartung, dass ein wesentlicher Teil der Inflation von allein zurückgeht und nicht unbedingt eine geldpolitische Antwort benötigt, sondern nur ein Teil der Inflationsanpassung effektiv geldpolitisch getätigt werden muss. Die längerfristigen Zinsen der Bundesobligationen waren lange Zeit negativ, auch hier gab es einen Anstieg auf 1%.

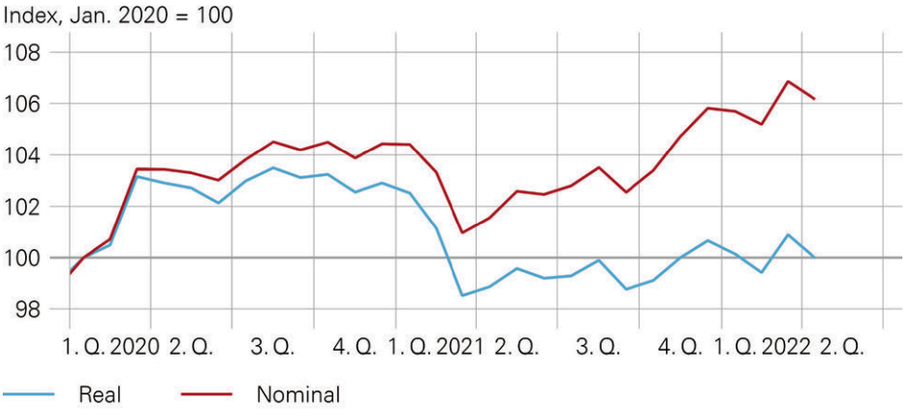
GELDPOLITISCHE ZINSEN UND MARKTERWARTUNGEN

Markterwartungen abgeleitet von OIS und Futures Kontrakten (gestrichelt)



Quellen: Bloomberg, SNB

EFFEKTIVE FRANKENWECHSELKURSE



Quelle: SNB

Wechselkurssituation

Ein Punkt, der für die Inflationsentwicklung zentral ist, ist die Entwicklung des Wechselkurses. Beim effektiven Wechselkurs werden alle Währungen nach den Exportanteilen gewichtet, so kann zwischen real und nominal unterschieden werden. Bei der nominalen Entwicklung hat sich der Franken um zirka 6,5% aufgewertet; bei der realen Entwicklung (Berücksichtigung der Inflationsdifferenzen) hat sich praktisch nichts verändert. Die Schweiz hatte keine reale, sondern nur eine nominale Veränderung, was die Schweiz auch etwas vor der internationalen Inflation geschützt hat. Die Entwicklung beim Wechselkurs muss so beurteilt werden, dass diese Inflationsdifferenzen berücksichtigt werden. Wenn die Inflationsrate in der Eurozone bei zirka 8% liegt und in der Schweiz bei etwas über 2%, dann müsse sich das auch auf den nominalen Wechselkurs auswirken. Wenn das nicht der Fall wäre, hätten wir in der Schweiz in kürzester Zeit eine ebenso hohe Inflationsrate.

Fazit aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz

Was die Schweizer Konjunktur betrifft, geht die SNB weiterhin von einer relativ guten Entwicklung aus. Die Schweiz hat eine robuste Wirtschaftsentwicklung, mit einem Wachstum von ca. 2,5%. Sollte die Inflation wieder zurückgehen, hängt es wesentlich davon ab, wie sich diese Risiken entwickeln werden. Um die Preisstabilität sicherzustellen, muss die SNB auf diese Risiken reagieren.

Es wird eine Jahresteuerung von etwas mehr als 2 Prozent erwartet, die Auswirkungen des Krieges und der Versorgungsengpässe können allerdings dazu führen, dass die Teuerung noch höher ausfallen wird.

Generelle Lohnerhöhungen sind deshalb richtig, da ansonsten empfindliche reale Einkommenseinbussen drohen. Es gibt keinen Grund, die Teuerung nicht durch eine generelle Lohnerhöhung auszugleichen. Die gegenteilige Auffassung des Arbeitgeberverbandes ist reine Interessenvertretung. Hinzu kommt, dass insbesondere die Löhne der eher einkommensschwachen Gruppen in den letzten Jahren nicht gestiegen sind, weshalb eine Teuerung einerseits (zuzüglich nach wie vor steigender Krankenkassenprämien) und die unterbleibende Lohnerhöhung (Ausgleich der Teuerung) andererseits bei dieser Gruppe erheblich durchschlägt, was zu verhindern ist. Da sich die Arbeitgeberseite sehr wohl an der Teuerung orientiert, soweit ihre Produkte betroffen sind, ist einfach festzustellen; zahlreiche Anbieter haben per Mitte Jahr erhebliche Preiserhöhungen angekündigt und diese nun auch bereits vollzogen.

Urs Stauffer, Präsident, und
Gabriela Sollberger, Redaktorin ZV Info

LOHNKLASSENEINTEILUNG EINER BERUFSSCHULLEHRERIN

Im Urteil 8C_676/2020 befasste sich das Bundesgericht mit der Einreihung einer Berufsschullehrerin in die 19. Lohnklasse des kantonalen Lohnsystems. Die Arbeitnehmerin war mit dieser Einreihung nicht einverstanden und verlangte eine höhere Einreihung. Das Zürcher Verwaltungsgericht bestätigte die Einreihung. Begründet wurde dies damit, dass die Lehrerin die Anforderungen für eine definitive Anstellung an der BMS nicht erfüllt, da sie nicht über einen Universitätsabschluss verfüge. Das Bundesgericht prüfte, ob das Verwaltungsgericht mit diesem Entscheid verfassungsmässige Rechte der Lehrerin verletzt hat.



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

Der Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin erwarb im Jahr 2001 an einer Hochschule für Wirtschaft den Master of Science FH in Betriebsökonomie. Nachdem sie ihr Studium um ein Modul Volkswirtschaftslehre ergänzt hatte, immatrikulierte sie sich an der Pädagogischen Hochschule für die Studiengänge «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Berufsmaturität».

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich reihte sie in die Stufe 7 der Lohnklasse 19 ein. Diese Einreihung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass sie im unterrichteten Fach zwar über einen Fachhochschul-, nicht aber über einen universitären Abschluss verfügte. Die von der Berufsschullehrerin erhobenen Rechtsmittel wurden von der Bildungsdirektion des Kantons Zürich mit Entscheid vom 31. Januar 2020 und vom Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 17. September 2020 abgewiesen. Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten vor dem Bundesgericht beantragte die Arbeitnehmerin, sie sei mindestens in der Lohnklasse 20 einzureihen.

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Im Kanton Zürich setzt § 3 Abs. 4 der Mittelschul- und Berufsschulverordnung vom 7. April 1999 (MBVO; SR 412.111) für die unbefristete Anstellung als Mittel- und Berufsschullehrperson voraus, dass diese in den Fächern, in denen sie Unterricht erteilt, über einen Hochschulabschluss verfügt. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erwog, dass der Begriff «abgeschlossenes Hochschulstudium» an sich keinen klaren Schluss nahelegt. Denn sowohl Universitäten als auch Fachhochschulen sind Hochschulen, die Lehre vermitteln, Forschung





betreiben, Dienstleistungen anbieten und akademische Grade verleihen. Gemäss Verwaltungsgericht lasse sich auch aus dem Einreihungsplan nichts ableiten, zumal ein Masterabschluss einer Fachhochschule nicht ohne Weiteres als «Fachabschluss tieferer Stufe als Hochschulabschluss» qualifiziert wird. Das Zürcher Verwaltungsgericht hielt weiter fest, Sinn und Zweck von § 3 Abs. 4 MBVO sei, zu gewährleisten, dass ausschliesslich *vollständig ausgebildete Lehrpersonen unbefristet* angestellt werden, um dadurch die Qualität der Lehrpersonen und des Unterrichts sicherzustellen. Sowohl die Eingangs- als auch Ausgangskompetenzen von Fachhochschulabsolvierenden stehen in einem engen Bezug zur Arbeitswelt. Demgegenüber kennzeichnend für die universitären Hochschulen sind insbesondere die wissenschaftliche Forschung und Lehre. Universitäten und Fachhochschulen erfüllen heute und in Zukunft unterschiedliche Missionen und Aufgaben. Auf eine Differenzierung zu verzichten, ist deshalb nicht angezeigt.

Das Urteil des Bundesgerichts

Das Bundesgericht prüfte, ob die vorinstanzliche Auslegung von § 3 Abs. 4 Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO), wonach eine (definitive) Anstellung als Lehrperson an dieser Schule *einen Universitätsabschluss voraussetzt*, verfassungsmässige Rechte der Berufsschullehrerin verletzt. Das Bundesgericht führte folgendes aus:

Lehrkräfte, welche in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung unterrichten, müssen von Bundesrechts wegen gewisse Anforderungen erfüllen. Dabei sieht Art. 46 Abs. 1 lit. b der Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (BBV; SR 412.101) für Lehrkräfte auf Stufe Berufsmaturität vor, dass diese unter anderem über eine Fachbildung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe (d. h. Stufe Hochschule oder höhere Fachschule) verfügen müssen; damit ist ein Universitätsabschluss keine notwendige Voraussetzung im Sinne der BBV für Lehrkräfte an Berufsmaturitätsschulen. Gemäss Art. 46 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (BBG; SR 412.10) handelt es sich hierbei um bundesrechtliche Mindestanforderungen; die Kantone sind damit frei, für ihre Schulen höhere Voraussetzungen an die Lehrkräfte zu stellen.

Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtig-



keitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erklärte § 3 Abs. 4 MBVO, welcher für Lehrkräfte an Berufsmaturitätsschulen einen «Hochschulabschluss» vorsehe, als auslegungsbedürftig. Mit Blick auf die unterschiedliche Zielsetzung von Universitäten und Fachhochschulen sei jedoch davon auszugehen, dass mit dem Begriff «Hochschulabschluss» ein Universitätsabschluss gemeint sei. Was die Berufsschullehrerin gegen diese Auslegung vorbringt, vermag sie nicht als willkürlich im obgenannten Sinne erscheinen zu lassen. Insbesondere gebietet entgegen den Ausführungen der Berufsschullehrerin Art. 9 BV nicht, den Abschluss einer Fachhochschule als in jedem Fall gleichwertig mit einem Universitätsabschluss anzuerkennen. Somit ist es jedenfalls im Ergebnis nicht unhaltbar, von einer Lehrkraft an einer Berufsmaturitätsschule einen Universitätsabschluss zu verlangen.

Die Berufsschullehrerin machte weiter geltend, es verstosse gegen den verfassungsmässigen Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 9 BV; vgl. auch Art. 5 Abs. 3 BV), wenn sie einerseits von der (staatlichen) Pädagogischen Hochschule Zürich ohne Universitätsabschluss vorbehaltslos zu den Studiengängen «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Berufsmaturität» zugelassen worden sei, sie aber andererseits in der Folge dieses Fach aufgrund des fehlenden Universitätsabschlusses nicht an der ebenfalls staatlichen Berufsmaturitätsschule unterrichten dürfe. Das Bundesgericht entschied, dass im Verhalten der kantonalen Behörden vorliegend keine Treuwidrigkeit festgestellt werden kann. Bereits aufgrund der Tatsache, dass nicht jeder Kanton über eine Pädagogische Hochschule verfügt, erscheint es nachvollziehbar, wenn sich diese Hochschulen betreffend der Zulassungsvoraussetzungen nicht an den Anforderungen an die Lehrkräfte in ihrem eigenen Kanton, sondern an den bundesrechtlichen Mindestanforderungen orientieren. Zudem musste es der Berufsschullehrerin bewusst sein, dass es nicht in den Zuständigkeitsbereich der Pädagogischen Hochschule fallen kann, festzulegen, ob ihr Diplom von einem Arbeitgeber als hinreichende fachliche Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit anerkannt wird oder nicht. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass es sich bei ihrer Arbeitgeberin, der BMS, um eine kantonale Schule handelt. Auch als kantonale Schule ist diese nicht an das Handeln der (zwar ebenfalls kantonalen) Pädagogischen Hochschule gebunden.

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass die vorinstanzliche Auslegung von § 3 Abs. 4 MBVO, wonach eine definitive Anstellung als Lehrkraft an der Berufsmittelschule einen Universitätsabschluss im unterrichteten Fach voraussetzt, keine verfassungsmässigen Rechte der Berufsschullehrerin verletze. Die Einreihung in die Lohnklasse 19 ist somit rechtmässig.

Anmerkungen

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollten Universitäten und Fachhochschulen als Bildungsstätten *«gleichwertig, aber andersartig»* sein. Auch das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz vom 30. September 2011 (HFKG; SR 414.20) sieht von einer völligen Gleichbehandlung ab, weil Universitäten und Fachhochschulen im Hochschulraum Schweiz eine je spezifische und wichtige Funktion erfüllen. Für die Betroffenen ist es jedoch schwierig, zu erkennen, in welchen Bereichen die beiden Hochschulausbildungen gleichwertig sind und wo nicht. Der vorliegende Fall bestätigt dies.

Die Frage der Gleichwertigkeit von Universität und Fachhochschule hängt von den Umständen im Einzelfall ab und muss im konkreten Fall geprüft werden. Da ein Fachhochschulabschluss nicht in jedem Fall als gleichwertig mit einem Universitätsabschluss anerkannt wird, tun die Betroffenen in jedem Fall gut daran, sich vorgängig bei der entsprechenden Stelle darüber zu informieren.

MLaw Claudia Schnüriger

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.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
21'261 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2020 / 2021)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
9 • 22	12.09.22	28.09.22
10 • 22	17.10.22	02.11.22
11 • 22	14.11.22	30.11.22
12 • 22	12.12.22	29.12.22

FACHTAGUNG BRUNNEN 2022



Donnerstag, 3. November 2022

14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

14.15 Uhr **Titel noch offen**
Dr. Svenja Schmidt, Leiterin Bereich Versicherungen bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse, Liestal

15.00 Uhr **noch offen**

15.20 Uhr **BVG 21 - Die Interessen der Arbeitnehmenden**
Giorgio Pardini, PK-Netz Vorstand, ehem. Geschäftsleitung syndicom, Stiftungspräsident comPlan

15.40 Uhr Pause

16.10 Uhr **noch offen**

16.30 Uhr **Diskussionsrunde zur BVG 21-Reform**
noch offen, Giorgio Pardini, noch offen, Dr. Svenja Schmidt

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 4. November 2022

8.30 Uhr **Sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung**
Sara Seifried,
Senior-Projektleiterin beim staatslabor

10.00 Uhr Pause

10.30 Uhr **Arbeit und Führung im Wandel – Zukunft braucht Herkunft**
Prof. Dr. Peter Nieschmidt, hält Vorträge und Managementseminare in zahlreichen Unternehmen, Institutionen und Hochschulen

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 450.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten
Preis für Nichtmitglieder: Fr. 750.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Anmeldungen bis 10. Oktober 2022 an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder **via E-Mail:**

gabriela.sollberger@oeffentliche-spersonal.ch

MEHR MARKT BRAUCHT MEHR STAAT

Systemische Risiken

Marktversagen war immer schon ein Grund, nach dem Staat zu rufen – auch für Neoliberale. Damit nämlich eine freie Marktwirtschaft wirklich zu jenen positiven Ergebnissen führt, die von ihr zu Recht erwartet werden, müssen ein paar Voraussetzungen erfüllt sein.



Um frei entscheiden zu können, muss man frei sein. In vielen Fällen jedoch gilt es, individuelle Freiheitsrechte gegen Übergriffe und Missbrauch zu schützen. Das können nur Staat, Recht und Gesetz leisten. Nur der Staat kann Macht brechen und Unabhängigkeit sichern. Das gilt nicht nur für politische Grundrechte. Es trifft auch für soziale und ökonomische Teilhabe zu. Genau da ist in den letzten Jahren vieles aus dem Gleichgewicht geraten. Erst die Finanzmarktkrise, dann das Griechenland- und Eurodilemma und jüngst die Pandemie(bekämpfung), der Ukraine-Krieg und nun die dramatische Verteuerung der Lebenshaltungskosten. All diesen so unterschiedlichen Ursachen ist eines gemeinsam: Ihren Folgen sind die meisten Menschen relativ hilf- und wehrlos ausgeliefert. Das ist das typische Merkmal für sogenannte systemische Risiken.

Zum Wesen systemischer Risiken gehört, dass sie für Einzelpersonen schwer vorhersehbar und kaum beeinflussbar sind. Tritt der Schadensfall ein, trifft er viele Menschen oder sogar ganze Gesellschaften gleichzeitig existenziell. Und zwar weitgehend unabhängig davon, was Einzelne zur eigenen Schadensvermeidung oder -verhinderung getan oder gelassen haben. Systemische Risiken lassen sich mit herkömmlichen Vorgehensweisen nicht versichern. Denn bei systemischen Risiken versagt die unsichtbare Hand des Marktes. Da bedarf es des rettenden Arms des Staates. Nur er kann die riesigen ökonomischen Folgeschäden von (Natur-)Katastrophen, Vulkanausbrüchen und Erdbeben, Terroranschlägen und Finanzmarktkrisen oder eben auch Pandemien und hochschlagenden Inflationswellen wirklich stemmen. Was normalerweise bei Versicherungsverträgen im Kleingedruckten als «Ausschlussklausel» kaum wirklich interessiert, ist deshalb im Schadensfall ganz bewusst in die Hände des Staates übertragen. Nur er kann bei systemischen Risiken Unterstützung für Notleidende und Entschädigungen für alle Betroffenen garantieren. Er ist somit in der Pflicht – auch in Marktwirtschaften.

Natürlich gab es immer schon existenzbedrohende Grossrisiken wie Naturkatastrophen, Hungersnöte, Seuchen oder Kriege. Der entscheidende Punkt aber war und ist, dass das heutige Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell sich zunehmend und in viel zu starkem Mass auf kurzfristige Erfolge ausrichtet. Es tendiert dazu, langfristige

«Bei systemischen Risiken versagt die unsichtbare Hand des Marktes. Da bedarf es des rettenden Arms des Staates.»

Kosten auszublenden oder auf künftige Generationen abzuwälzen, so wie es bei Klimawandel, Artensterben, Umweltzerstörung leicht erkennbar der Fall ist. Gleiches trifft bei der demografischen Alterung und ihren Auswirkungen auf die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme zu oder eben den Verteilungswirkungen hoher Inflationsraten. Zu oft werden kurzfristige Gewinne privatisiert und langfristige Kosten sozialisiert.

Als Folge der Kurzsichtigkeit bleibt in Marktwirtschaften der Schutz vor systemischen Risiken vernachlässigt. Viele setzen grundsätzlich auf den Staat als Notretter. Manche wollen Trittbrett fahren, also kostenlos davon profitieren, dass andere die Kosten tragen und für Problemlösungen sorgen. In der Coronapandemie mangelte es anfangs an Intensivbetreuungsplätzen für Schwer(st)erkrankte und der Staat musste auf den Weltmärkten Beatmungsgeräte und Schutzausrüstungen beschaffen. Mit dem Krieg in der Ukraine offenbarte sich schlagartig, dass man viel zu lange viel zu wenig für die Einsatz- und Leistungsfähigkeit der Bundeswehr getan hatte. Und genauso ausser Acht bleiben systemische Risiken von kriminellen oder gar terroristischen Cyberattacken und Hackerangriffe, flächendeckenden Energie-Blackouts, aber auch von einer Inflation, die das Leben für alle und ganz besonders für die Ärmeren so sehr verteuert, oder von Massenarmut, die Massenmigration verursachen kann.

Der russische Überfall auf die Ukraine sollte nicht nur zum Augenöffner werden, was im militärischen Bereich zu tun ist, um liberale Gesellschaften vor äusseren Angriffen zu schützen. Er muss genauso als Warnschuss nachhallen, der die Bevölkerung aufweckt, sich ganz grundsätzlich weit intensiver als bisher um einen effizienten und effektiven Umgang mit systemischen Risiken zu kümmern. So schwer Liberalen das Eingeständnis fällt, dürfte sich dabei zeigen, dass künftig nur über mehr «Staat» mehr «Freiheit» und «Sicherheit» und damit auch mehr «Markt» zu haben sein wird.

Thomas Straubhaar



Foto: Christian Augustin

Der Autor...

... Thomas Straubhaar ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg.

HYPOTHEK – WAS NUN?

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder
Momentan bleibt kein Stein auf dem anderen – Pandemie, Kriege und, und, und – niemand weiss, was als Nächstes auf uns zukommt. Tatsache ist, dass durch viele Umstände die Preise steigen und wir nicht wissen, wo die Spitze sein wird – ältere Semester erinnern sich vermutlich, was für Inflationsraten wir in den siebziger Jahren hatten (und Hypothekarzinssätze von über 7%)! Hoffen wir nicht, dass es wieder so weit kommt. Trotzdem lohnt sich ein Blick auf die aktuelle Situation – hier einmal aus Sicht der Hypotheken.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



Robert Mazenauer
VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

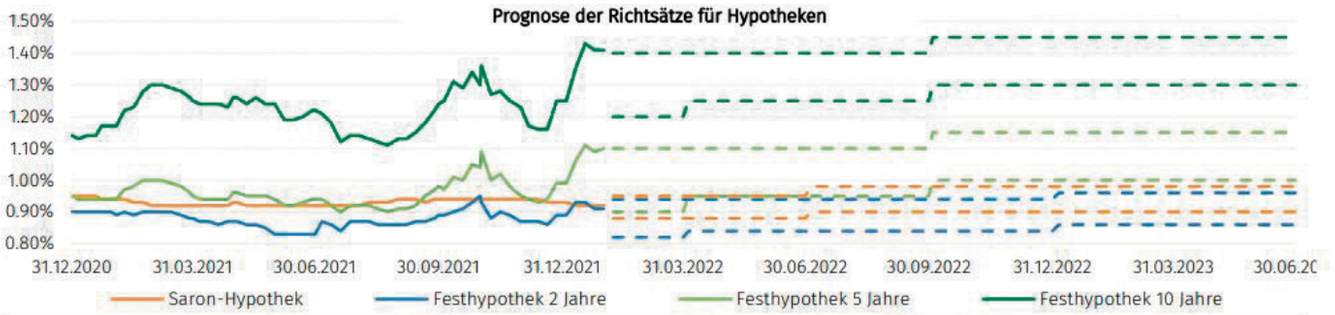
Wir empfehlen allen, sich an einem kostenlosen Workshop zu beteiligen (Link siehe weiter unten) und sich dann allenfalls einen individuellen Vorsorgeplan erstellen zu lassen – dies für unsere Mitglieder sogar zu Sonderkonditionen. Vorsorge lohnt sich immer und nicht erst ab 60 Jahren; je früher damit begonnen wird, desto länger hat man Zeit, sich auf die (evtl. vorzeitige) Pensionierung vorzubereiten, mit allen möglichen Veränderungen, welche uns alle während unseres Lebens begleiten – sinnvollerweise sollte dies 15 bis 20 Jahre vor der Pensionierung erfolgen.

Wichtig für Mitglieder des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV):

Die VVK bietet den Mitgliedern des ZV neben diversen kostenlosen Vorsorge-Tools (z. B. Haushaltsbudget, Risikoprofil etc.), einen kostenlosen Vorsorgecheck (https://www.vvk.ch/vorsorgecheck/) auf der Website der VVK an. Ebenfalls bietet Ihnen die VVK eine bis auf Weiteres kostenlose Teilnahme an einem Vorsorgeworkshop, einen kostenlosen ersten Vorsorgeberatungstermin und auf den regulären Honoraren für Nichtmitglieder einen Rabatt von 15%. Dabei orientiert sie sich bei der Festsetzung der Honorare an den marktüblichen Ansätzen und den gesetzlichen Regelungen. In der individuellen Ausgestaltung der Vereinbarungen mit dem einzelnen Mitglied ist sie innerhalb der gesetzlichen Vorgaben frei.

Urs Graf,
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

VVK | Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG



Hypothekarprodukt	Richtsatz (31.01.2022)	Zinsband bis Juni 2022	Zinsband bis Ende 2022	Zinsband bis Juni 2023
Saron-Hypothek	0.92%	0.88% – 0.95%	0.90% – 0.98%	0.90% – 0.98%
Festhypothek 2 Jahre	0.91%	0.84% – 0.94%	0.84% – 0.94%	0.86% – 0.96%
Festhypothek 5 Jahre	1.09%	0.95% – 1.10%	1.00% – 1.15%	1.00% – 1.15%
Festhypothek 10 Jahre	1.41%	1.25% – 1.40%	1.30% – 1.45%	1.30% – 1.45%

Datengrundlage: Richtsätze von über 150 Banken, Versicherungen und Pensionskassen im Durchschnitt. Stand: 31.01.2022

Hypothek – was nun?

Inflation, Leitzinserhöhungen, Hypothekenzinserhöhungen – die Schlagzeilen in der Presse der letzten Wochen waren nicht gerade ermunternd. Aber wie soll ein Wohneigentümer auf all die schlechten Nachrichten reagieren?

Am Anfang stehen die sachliche Analyse der persönlichen Situation und der kühle Kopf. Wie in fast allen finanziellen Fragen gibt es auch hier keine pauschal richtige Antwort. Auf die Situation kommt es an. Ist Ihre Hypothek bereits auf zirka 60 bis 65% amortisiert, sind Sie längerfristig mit günstigen Festhypotheken versorgt, ist Ihre Situation in Bezug auf die Tragbarkeit immer noch gut, und steht die Pension nicht gerade vor der Tür, dann brauchen Sie im Moment wohl kaum etwas zu unternehmen.
Sollten die oben erwähnten Parameter nicht so ideal zueinanderstehen, könnte eine saubere Analyse Ihrer finanziellen Situation und eine daraus abgeleitete Planung mit den konkreten Massnahmen für die nächsten Jahre empfehlenswert sein.

Bei uns brauchen Sie sich nicht den Kopf darüber zu zerbrechen, ob sich Ihr Kreditgeber am Geldmarkt oder Kapitalmarkt refinanziert, ob in Ihrem Fall eine Bank, eine Versicherung oder eine Pensionskasse der richtige Partner ist, was der Unterschied von einer Festhypothek zu einer Saron-Hypothek ist und wie der Compounded Saron berechnet wird. Das wird Ihnen alles unser Berater erläutern und die für Sie optimale Lösung herausarbeiten. Unabhängig, kostengünstig und immer kunden- und lösungsorientiert.

Wie bei allen finanziellen Fragen empfehlen wir Ihnen keine isolierte Betrachtung, sondern die ganzheitliche, kundenorientierte Herangehensweise mit einer Finanz- und Vorsorgeplanung der VVK AG. Gerade in schwierigen Zeiten ist eine Analyse Ihrer ganz persönlichen finanziellen Lebenssituation unter Einbezug Ihrer Wünsche, Ziele und Träume unumgänglich.

Bei der VVK AG profitieren die Kundinnen und Kunden seit mehr als 25 Jahren von diesem einzigartigen Beratungskonzept, bei dem sich alles ausschliesslich um Sie dreht. Dabei wird ein individueller Plan erstellt, der die vollständige persönliche finanzielle Situation, die mittel- und langfristigen Wünsche, Träume und Ziele, deren finanzielle Auswirkungen und die entsprechend erforderlichen Massnahmen auf nur einer Seite übersichtlich darstellt. Aufgrund der vielen positiven Feedbacks unserer Kundinnen und Kunden wissen wir, dass wir mit diesem lebensbegleitenden Vorsorge- und Finanzplan-Konzept eine echte Hilfe für all jene Menschen bieten, die eine faire und individuelle Beratung im Finanzbereich suchen.

Informieren Sie sich persönlich über die Vorteile dieses einzigartigen Beratungskonzeptes anlässlich eines kostenlosen Seminars, siehe Link:

https://www.vvk.ch/seminare-und-workshops/

Oder rufen Sie uns an, damit wir gemeinsam einen unverbindlichen und kostenlosen Beratungstermin mit unserem Aussendienst vereinbaren können. Bei diesem Ersttermin verschaffen wir uns zusammen mit Ihnen eine Übersicht über Ihre finanzielle Situation und besprechen Ihre Wünsche, Träume und Ziele. Danach entscheiden Sie, ob Sie einen Finanz- und Vorsorgeplan mit uns erstellen wollen.

Robert Mazenauer, Seminarleiter und Vorsorgeexperte der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen AG
Tel. 071 333 46 46 / E-Mail: info@vvk.ch

Die **VVK AG** ist Marktführerin in der kundenorientierten Finanz- und Vorsorgeplanung bei den Mitgliedern grosser nationaler Verbände. Sie berät nach dem «Safe-Pension-Prinzip». Jede finanzielle Entscheidung wird dahingehend geprüft, welche Auswirkungen sie auf die spätere Pensionierung der Ratsuchenden bewirkt.
Damit können Sie sicher in Ihre Pension gehen.

NEUER VERTRAGSPARTNER AB AUGUST 2022

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder
Es freut mich sehr, Ihnen bekannt geben zu dürfen, dass wir ab dem 25. August 2022 einen neuen Partner begrüssen dürfen. Mit der BLINK Fahrschule ergänzen wir unser Angebot für Sie um einen attraktiven Partner, für welchen wir Ihnen interessante Mitgliederrabatte gewähren können. Diese werden erstmals Ende August auf unserer Website veröffentlicht und bei Änderungen aktualisiert.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

BLINK ist eine aufstrebende Schweizer Fahrschule und verknüpft digitales Lernen mit abwechslungsreicher Fahrpraxis. Mit der myBLINK-Lernplattform könnten Sie schnell und übersichtlich die Theorie erlernen und gleich online eine Fahrlektion vereinbaren, um sie mit unseren kompetenten Fahrlehrer/-innen in die Praxis umzusetzen. Die BLINK Fahrschule gestaltet Ihr Fahrschulerlebnis einfach und persönlich – in der ganzen Schweiz!

Ob für Sie selbst oder aber auch für Familienmitglieder und Enkel z. B. als ideales Geschenk!

BLINK bietet Ihnen als Mitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

- Fr. 100.00 Rabatt auf die Paketangebote (10 Fahrlektionen)
- Gratis Zugang zur BLINK Theorie-App
- Fr. 30.00 Vergünstigung auf Nothilfekurse



Über unsere Website unter «Dienstleistungen/Fahrschule» können Sie sich mit dem auf der Website angegebenen Rabattcode anmelden und erhalten somit die oben erwähnten Vergünstigungen.

Urs Graf,
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



BLINK Fahrschule

BLINK ist eine aufstrebende Schweizer Fahrschule und verknüpft digitales Lernen mit abwechslungsreicher Fahrpraxis. Mit der myBLINK-Lernplattform kannst du schnell und übersichtlich die Theorie erlernen und gleich online eine Fahrlektion vereinbaren, um sie mit unseren kompetenten Fahrlehrer:innen in die Praxis umzusetzen. Die BLINK Fahrschule gestaltet dein Fahrschulerlebnis einfach und persönlich – in der ganzen Schweiz!

100 CHF Rabatt und gratis Theorie-App

Nutze deine Chance als Mitglied vom Verband Öffentliches Personal Schweiz und profitiere von

- 100 CHF Rabatt auf unsere Paketangebote
- Zugang zur Theorie-App

Los geht's! Wähle deine Region und reserviere dir mit dem Rabattcode **öffentlichesPersonal100** dein Starterpaket!

Wir sind unter anderem an folgenden Standorten aktiv:

BLINK St. Gallen → | BLINK Winterthur → | BLINK Baden → | BLINK Zürich → | BLINK Bern → | Viele weitere Standorte →

BLINK

Erfahre mehr unter
blinkdrive.ch



Sportliche und heisse Hauptversammlung des Innerrhoder Staatspersonalverbandes



Johannes Wagner
Präsident

Nach zweijähriger Pause konnte die Hauptversammlung des Innerrhoder Staatspersonalverbands endlich wieder physisch durchgeführt werden.

Am Freitag, 20. Mai 2022, fand die 76. Hauptversammlung des Staatspersonalverbands statt. Nebst 51 Verbandsmitgliedern konnte der Präsident Johannes Wagner auch den obersten Personal- und Finanzverantwortlichen des Kantons Appenzell I.Rh., Säckelmeister Ruedi Eberle, begrüssen.

Bei herrlichem Sonnenschein an diesem ersten heissen Sommertag dieses Jahres konnte der Apéro auf der Terrasse des Restaurants Findling im kantonalen Gesundheitszentrum Appenzell mit herrlichem Ausblick auf den Alpstein und das Dorf Appenzell genossen werden. Direkt danach startete der erste Teil des Tischfussballturniers, welches durch Markus Keel von baerenherz.ch professionell organisiert wurde. Eine ausgeklügelte Software loste Teams zusammen, welche etwa gleich stark (oder schwach) waren.

Nach zweijährigem, coronabedingtem Ausfall der Hauptversammlungen durfte der Präsident Johannes Wagner die Verbandsmitglieder nach dem ersten Spielteil endlich wieder persönlich begrüssen. Speziell erwähnte er dabei Neumitglieder, Pensionierte und Ehrenmitglieder, die Vorstandsmitglieder sowie den Säckelmeister Ruedi Eberle als Vertreter der Standeskommission.

Die Protokolle der letztjährigen digitalen Hauptversammlungen wurden genehmigt. Ebenso der Jahresbericht des Präsidenten. Darin konnte er nebst dem gesellschaftlichen Herbstanlass mit der interessanten Führung durch die Appenzeller Alpenbitter AG auch gewerkschaftliche Aktivitäten erwähnen. In den Januar-Gesprächen mit der Standeskommission und den Personalverbänden konnte auf die Einführung des neuen Lohnrahmens zurückgeblickt werden. In den nächsten vier Jahren wird je 1% der Lohnsumme ins Budget genommen, um Anpassungen – vor allem am unteren Rand der jeweiligen Lohnklassen – vorzunehmen. In den Juni-Gesprächen ging es



Einsatz und Interesse an den Tischfussballtischen waren gross. Von links nach rechts: Finalspiel zwischen Jasmin Ebneter und Pascal Fässler vom Betreibungs- und Konkursamt (Volkswirtschaftsdepartement) gegen Daniel Böhi und Kevin Fux von der Steuerverwaltung (Finanzdepartement)



Johannes Wagner, Präsident des Staatspersonalverbands Appenzell I.Rh.



Tolle Stimmung beim Apéro mit Sicht auf den Hohen Kasten

um die Lohneingabe, die Kaderweiterbildung und die schon seit Jahren herrschende Raumknappheit. Im November 2021 wurde der Staatspersonalverband zur Vernehmlassung betreffend Änderungen der Personalverordnung und des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung eingeladen. Hierbei ging es vor allem um die Neuausrichtung des Personalamts und um einen einfacheren Anstellungsprozess von Sachbearbeiterstellen. Ebenso wurde durch den Personalverband der Wunsch nach angepassten Schalteröffnungszeiten geäussert. Der Jahresbericht des Präsidenten wurde mit Applaus verdankt.

Zum Verband zählen 222 Mitglieder, diese Zahl bewegt sich stets etwa im gleichen Rahmen. Just for fun: Zu den meisten Vornamen von Mitgliedern zählen Thomas mit 8, Daniela mit 6, Stefan mit 5 und Markus mit 4.

Der Kassier hatte nicht viel zu tun, da im letzten Vereinsjahr nur der Herbstanlass durchgeführt und die Rechnung für den Zentralverband beglichen wurde. Auf die Erhebung von Mitgliederbeiträgen wurde verzichtet, da keine Anlässe stattgefunden haben. Die Rechnung präsentierte deshalb einen Verlust von Fr. 3033.–. Die Rechnung 2021 wurde gutgeheissen und dem Vorstand Décharge erteilt. Die Mitgliederbeiträge für das Jahr 2022 bleiben unverändert bei Fr. 30.– für Aktivmitglieder und Fr. 20.– für Passivmitglieder und Pensionierte. Möglich ist eine Erhöhung im nächsten Jahr aufgrund höherer Beiträge an den Zentralverband infolge einer angekündigten Rechtsschutzversicherung für deren Mitglieder.

Der Vorstand wurde an der letzten digitalen Hauptversammlung gewählt und bestätigt. Auf das nächste Jahr hat der Kassier Erich Wagner seinen Rücktritt infolge Pensionierung angekündigt. Der Verband wird sich jetzt schon auf die Suche nach einem Nachfolger machen und interessierte Personen dürfen sich sehr gerne beim Vorstand melden.
Traditionsgemäss wird der Säckelmeister als oberster Personalverantwortlicher an die Hauptversammlung eingeladen. In seiner Ansprache dankte Ruedi Eberle den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung für ihre geleisteten Dienste und ihr Engagement. Er informierte über den Stand des neuen Verwaltungs- und Gerichtsgebäudes. Der Präsident bedankte sich bei ihm für die stets angenehme und konstruktive Zusammenarbeit während der letzten vier Jahre. Beide wurden im Frühling 2018 neu in ihre Ämter gewählt. Die Anwesenden gebührten dies mit einem grossen Applaus.

Nach dem offiziellen Teil der Hauptversammlung servierte das Küchenteam des Gesundheitszentrums ein feines Menü. Anschliessend wurde weiter an den Fussballtischen um den Sieg gespielt. Die Siegerin und der Sieger der Einzelwertungen dürfen Golfluft im Golfplatz Gonten schnuppern und die erstplatzierte Lernende erfreut sich an einem nagelneuen Wanderrucksack. Ausserdem durfte das Gewinnerdepartement (Finanzdepartement) den Wanderpreis entgegennehmen und erhielt einen Fresskorb für die Pause. Ebenfalls preisberechtigt war das zweitplatzierte Departement (Volkswirtschaftsdepartement) mit einem Korb voller Leckereien und Geschenken. In ämterübergreifenden, frei zugelosten Zweierteams wurde eifrig um Punkte gekämpft und viel gelacht, bis Herr Keel alle Tischfussballtische wieder abgeräumt hatte. Ein herzliches Dankeschön hierfür an die Sponsoren und Herrn Keel für das lässige Tischfussballturnier!

Johannes Wagner, Präsident /
Daniela Rusch-Müller, Vorstandsmitglied



Jubiläumsanlass und Mitglieder-versammlung 2022



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Rund 150 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV teil, welche auf dem Basler Eventschiff MS Rhystärn stattfand und im Zeichen des 125-Jahr-Jubiläums des BAV stand. Neben den ordentlichen Traktanden wie Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Gesamterneuerungswahlen des Vorstandes und des Beirates vorzunehmen.

Der BAV feiert in diesem Jahr sein 125-Jahr-Jubiläum (siehe hierzu Beitrag in der ZV Info Ausgabe 2022 03). Aus diesem Grund fand die diesjährige Mitgliederversammlung in besonderem Rahmen statt: Das Jubiläum wurde auf dem Rhein gefeiert – der Vorstand des BAV freute sich, am 21. Juni 2022 um 17.30 Uhr rund 150 Mitglieder und Gäste auf dem Eventschiff MS Rhystärn begrüssen zu dürfen. Dies, nachdem die Mitgliederversammlungen 2020 und 2021 aufgrund der Coronavirus-Pandemie jeweils nur auf dem Schriftweg hatten durchgeführt werden können.

Die Mitglieder und Gäste wurden unmittelbar nach dem Boarding zu einem Apéro auf dem Panoramadeck der MS Rhystärn empfangen, wo nebst Speis und Trank die Abendsonne genossen werden konnte. Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung erfolgte im gekühlten Bauch des Schiffes. Ein kleiner Teil der Anwesenden ging um kurz vor 20 Uhr an der Schifflände in Basel von Bord, während die überwiegende Mehrheit sich das 3-Gang-Menü nicht entgehen liess und die Fahrt auf dem Rhein sichtlich genoss. Um 22 Uhr bestand eine zweite Ausstiegsmöglichkeit; ein beachtlicher Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzte jedoch die Gelegenheit, bis 23 Uhr auf dem Schiff zu bleiben und diesen herrlichen Sommerabend ausklingen zu lassen.



Foto: Gabriela Sollberger

Daten 2022

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 25. Oktober 2022
Dienstag, 13. Dezember 2022

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



Die BAV-Mitglieder und Gäste beim Boarding.



Foto: Dr. Michael Merker



BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi

Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen wie gewohnt BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi führte, dauerte rund 45 Minuten. Weder zur Traktandenliste an sich noch zu den einzelnen Traktanden erfolgten Fragen, Anträge oder andere Wortmeldungen seitens der anwesenden Mitglieder. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden einstimmig angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg bzw. der sog. Restversammlung vom 23. September 2021, der Jahresbericht 2021 sowie die Jahresrechnung 2021 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der Jahresgewinn 2021 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2022. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2023 unverändert bei Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Für den Vorstand und den Beirat des BAV endete mit der Mitgliederversammlung vom 21. Juni 2022 eine dreijährige Amtsdauer. Gemäss Art. 9 der Statuten des BAV gehören die Wahl des Vorstandes – mit Ausnahme des Sekretärs – und die Wahl des Verbandspräsidenten sowie des Beirats zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung. Erfreulicherweise haben sich sämtliche aktuellen Vorstandsmitglieder bereit erklärt, sich für eine weitere Amtsperiode zur Wahl zu stellen. Sie wurden von der Mitgliederversammlung mit Dr. Gregor Thomi als Verbandspräsidenten für eine neue dreijährige Amtsperiode in globo wiedergewählt. Der wiedergewählte Vorstand des BAV setzt sich wie folgt zusammen.

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes
- Sandra Haas
- Dr. Markus Dürrenberger
- Christian Heim
- Werner Weisskopf
- Patrizia Bardelli
- Prof. Dr. Anne Eckert
- Haci Akgül

Ebenso hat die Mitgliederversammlung die bisherigen Mitglieder des Beirates in globo für die Amtsdauer 2022 bis 2025 wiedergewählt. Der wiedergewählte Beirat setzt sich wie folgt zusammen:

- Thomas Mohler
- Roger Chitvanni
- Michèle Runco
- Michel Vogel

Als Revisoren für das Rechnungsjahr 2022

wurden die BAV-Mitglieder Claudius Asche und Ralf Vogt, als Ersatzrevisorinnen Tanja Antener und Susanne Handschin gewählt.

Wie üblich wurde auch an der diesjährigen Mitgliederversammlung der verstorbenen Verbandsmitglieder gedacht. Der Präsident teilte den Anwesenden mit, dass den BAV-Vorstand wenige Wochen vor der Mitgliederversammlung die traurige Nachricht erreicht hat, dass Dr. Claudius Alder, Ehrenmitglied und ehemaliger Sekretär des BAV, im Alter von 84 Jahren verstorben ist. Dr. Claudius Alder war von 1970 bis 2001 Sekretär des BAV und hat die Geschichte des BAV geprägt wie kaum ein anderer. Dr. Georg Schürmann, ebenfalls ehemaliger Sekretär des BAV und heute Verbandsmitglied, kannte Claudius Alder sehr gut, weshalb der Präsident ihm das Wort übergab. Dr. Georg Schürmann erzählte aus dem Leben von Dr. Claudius Alder, insbesondere über die Meilensteine, bei welchen er im Rahmen seiner Tätigkeit für den BAV mitwirkte, und gab den Anwesenden Einblick in das Wesen, die Arbeitsweise und Arbeitseinstellung von Dr. Claudius Alder.

Der Präsident erwähnte sodann die Namen der Verbandsmitglieder, von deren Ableben der Vorstand im Berichtsjahr 2021 Kenntnis nehmen musste. Da seit Mai 2019 aufgrund der Coronavirus-Pandemie keine physische Mitgliedersammlung mehr durchgeführt werden konnte, erinnerte der Präsident auch an diejenigen Kolleginnen und Kollegen, von deren Ableben der Vorstand in den Berichtsjahren 2019 und 2020 Kenntnis nehmen musste. Die Verstorbenen werden durch Erheben von den Sitzen geehrt.

Für einen erfreulichen und ebenso überraschenden Abschluss des statutarischen Teils sorgte Markus Eichin, Vorsitzender des Regierungsbezirksverbandes Freiburg des Beamtenbundes Tarifunion. Namens des Regierungsbezirksverbandes Freiburg gratulierte er dem BAV zu seinem 125-jährigen Bestehen und überreichte BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi zwei Magnumflaschen Wein einer Sonderedition.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advoka

Fotos: Raphael Alù



Der neue gewählte Vorstand: Werner Weisskopf, Dr. Gregor Thomi, Prof. Dr. Anne Eckert, Christian Heim, Dr. Markus Dürrenberger, Andreas Reyes, Haci Akgül (v.l.n.r.) und Sekretär Steven Hürlimann (1. von links). Es fehlen die Vorstandsmitglieder Patrizia Bardelli und Sandra Haas.



Jahresbericht 2021/22 des Vorstandes

1. Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Die zweite Hälfte des Jahres 2021 stand nach wie vor im Zeichen der Corona-Pandemie. So konnte die letztjährige Generalversammlung erstmals in der Geschichte unseres Verbandes leider nur auf dem Korrespondenzweg und ohne physische Präsenz unserer Mitglieder abgehalten werden. Besonders gefreut haben uns vom Vorstand die zahlreichen Dankesrückmeldungen von Mitgliedern im Rahmen der Stimmabgabe. Die Details zu dieser aussergewöhnlichen Generalversammlung 2021 konnten im Protokoll, welches versandt, im ZV-Info 10/21 wie auch im Intranet publiziert wurde, nachgelesen werden.

Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr, entweder via Skype oder später wieder physisch, zu insgesamt 11 Vorstandssitzungen sowie zu einer Sitzung mit den Vertrauensleuten. Im Jahresendbrief Dezember 2021 haben wir unsere Mitglieder über relevante Themen im Jahr 2021 bereits orientiert. Verschiedene Vernehmlassungen zu personalrelevanten Themen sowie die jährlichen Lohnverhandlungen standen bei unserer Arbeit im Vordergrund. Speziell zu erwähnen sind an dieser Stelle auch die umfangreichen GAV-Verhandlungen mit den ewl AG und Viva Luzern AG (SPVL ist dabei ein Teil der Sozialpartner), welche kürzlich zu einem guten Abschluss geführt werden konnten. An insgesamt drei Sitzungen mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi sowie dem Personalchef Christian Bünter wurden wir wie immer über die wichtigsten Personal- und Finanzthemen in der Stadt Luzern orientiert und handelten dabei auch die jeweiligen Lohnanpassungen aus. Im Verlaufe dieser Gespräche haben wir auch namens des SPVL 3 Eingaben an die Stadt gemacht, nämlich die Forderung einer besseren Kommunikation an weibliche Angestellte bezüglich Pensionierung im Alter 64 respektive 65, die Forderung nach Überprüfung der Öffnungszeiten im Stadthaus sowie Orientierungsvorhaben bezüglich Revision des Pensionskassen-Reglements. Zudem erfolgte im Januar 2022 auch ein Antrag unsererseits auf Revision von Art. 21 der Personalverordnung, indem auch Urlaub für Leiterkurse und Lagerleitungen von Jugend und Musik (nebst Jugend und Sport) gewährt werden kann. Dieser Antrag befindet sich zurzeit in Bearbeitung beim Personalamt.
Bei dieser Gelegenheit darf ich als Präsident einmal mehr meinen treuen Vorstandskolleginnen und -kollegen für ihre grosse und wertvolle Arbeit herzlich danken.

2. Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Wie gewohnt fanden im zweiten Halbjahr 2021 die Lohnverhandlungen mit der Stadtratsdelegation sowie den beiden Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG statt. Die ausgehandelten Resultate sind aus unserer Sicht erfreulich, sind doch solche Verhandlungen in Zeiten von Corona und niedriger Teuerung nicht ganz einfach, da selbstverständlich zum Teil unterschiedliche Interessen der Vertragspartner bestehen.

Die Stadt Luzern gewährte ihrem Personal für 2022 eine individuelle Lohnerhöhung von 1%, die Viva Luzern AG ebenfalls eine individuelle Anpassung von 1% inklusive Anpassung der Mindestlöhne sowie Entwicklung des Fachpersonals im Rahmen der GAV-Verhandlungen sowie die ewl AG eine solche von 1% plus zukünftig die Gratisabgabe eines SBB-Halbtaxabonnements (proportional zum Arbeitspensum).

3. Pensionskasse der Stadt Luzern

Das Geschäftsjahr 2021 hat sich trotz der Corona-Pandemie erfolgreich gestaltet und der positive Trend der letzten Jahre konnte fortgesetzt werden. Der Deckungsgrad ist um 1,7 Prozentpunkte auf 118,4% gestiegen und erreichte damit einen Höchststand in der über 100-jährigen Geschichte der PKSL. Im Anlagejahr 2021 konnte eine überdurchschnittliche Performance von 9,7% erzielt werden. Mit den erzielten Gewinnen konnten die Wertschwankungsreserven weiter geäufnet und die notwendigen Rückstellungen für die Ausfinanzierung der geplanten Reglementsrevision per 1. Januar 2023 getätigt werden. Ausserdem wurde eine attraktive Verzinsung der Altersguthaben für das Jahr 2022 von 2,75% beschlossen.



Das Geschäftsjahr 2021 stand ganz im Zeichen der Revision der Reglemente der PKSL. Die Revision des Leistungs- und Organisationsreglements per 1. Januar 2023 bezweckt die Sicherstellung der langfristigen finanziellen Stabilität der PKSL bzw. die Vermeidung von Pensionierungsverlusten, die Beibehaltung des heutigen (modellmässigen) Leistungsziels sowie die Erhöhung der Attraktivität der Vorsorgeleistungen. Das von der Arbeitsgruppe erarbeitete Massnahmenkonzept wurde unter Würdigung der von Arbeitgeberinnen und Sozialpartner eingegangenen Stellungnahmen von der Pensionskommission am 30. August 2021 einstimmig genehmigt. Diese geplanten Änderungen haben auch Auswirkungen auf das Finanzierungsreglement und die übrigen Reglemente der Pensionskommission, womit auch diese Reglemente diesbezüglich per 1. Januar 2023 anzupassen sind.
Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter (SPVL-Präsident), Josef Zimmermann (SPVL-Vizepräsident, Vizepräsident der Pensionskommission sowie Mitglied im Ausschuss der Pensionskommission), Miriam Emmenegger (SPVL-Vorstandsmitglied) und Beat Barmettler (SPVL-Mitglied) vertreten.
Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern findet am 21. Juni 2022 in den Räumlichkeiten der ewl energie wasser luzern statt.

4. Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Es besteht für unsere Mitglieder nach wie vor die Möglichkeit, von verschiedenen Vergünstigungen und Rabatten bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbietern elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie auch Flottenrabattmöglichkeiten via Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für die Automarken Mercedes, Smart, Opel, BMW, Mini und Ford zu profitieren. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter HR-Hub --> Arbeiten bei der Stadt --> Personalverbände sowie unter www.zentral.ch abrufbar.

5. Mitgliederstatistik per 31.5.2022

	2022	2021
Aktive	493	514
Passive	228	234
Total	721	748
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	22	22

6. Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Anlässlich der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 auf dem Pilatus, an welchem auch unser Verband vertreten war, wurde unser Vorstandsmitglied Peter Meier als mehrjähriges ZV-Vorstandsmitglied würdig verabschiedet. Im September 2021 besuchte unser Vorstandsmitglied Thomas Bucher ein angebotenes Webling-Webinar zur Mitgliederverwaltung und Kommunikation.

Im April 2022 wurden wir orientiert, dass der ZV auf vielfachen Wunsch anlässlich der diesjährigen Delegiertenversammlung einen Antrag zur Abstimmung bringen werde, wonach bei einer Annahme alle Verbände und damit ihre Mitglieder ab dem 1. Januar 2023 über Arbeitsrechtschutz verfügen würden, verbunden jedoch mit einer Beitragserhöhung von Fr. 17.– pro Jahr und Person. Das Resultat steht beim Verfassen dieses Jahresberichtes noch nicht fest; wir werden zu gegebenem Zeitpunkt auf diesen wichtigen Punkt wieder auf unsere Mitglieder zurückkommen.

7. Mitgliederanlässe

Im letzten Jahresbericht haben wir der Hoffnung Ausdruck verleiht, dass wir uns im Herbst 2021 zu einem etwas grösseren Event wieder einmal persönlich treffen können. Und siehe da, am 1. September 2021 konnten wir bei schönstem Wetter das Verkehrshaus Luzern besichtigen. Über 70 Kolleginnen und Kollegen konnten diesen sehr interessanten Abend, ein feines Essen nach dem Rundgang und viele gute Gespräche geniessen.

Als zweiten Anlass konnten wir diesen Frühling Yolanda Wespi und Primo d'Andrea von der städtischen Pensionskasse für eine Orientierungsversammlung «neues PK-Reglement» gewinnen. Die beiden Fachleute orientierten zirka 100 SPVL-Mitglieder

sachkundig über die anstehende Reglementsrevision unserer Pensionskasse. Ein feiner Apéro riche im Anschluss rundete diesen gelungenen und von uns versprochenen Anlass ab.

8. Diverses/Ausblick

Die Mitgliederzahl unseres Verbandes ist gemäss Mitgliederstatistik wieder leicht rückläufig. Damit sich dieser Trend nicht weiter fortsetzt, sind wir alle gefordert, um neue oder auch bestehende Mitarbeitende für einen Beitritt zu unserem Verband zu gewinnen. Neu ist, dass wir beim viermal pro Jahr stattfindenden Mitarbeiteranlass für neue Angestellte der Stadt Luzern unseren Verband kurz vorstellen dürfen und Werbung machen können.

Mit StB 666 vom 15. September 2021 hat der Stadtrat das Vorgehen bezüglich Interessenwahrung für die Arbeitnehmenden in den städtischen 100-Prozent-Tochtergesellschaften festgelegt. In mehreren Treffen wird eine breit abgestützte Dialoggruppe – in der auch der SPVL-Präsident Einsitz hat – Lösungsvorschläge ausarbeiten, in welcher Form die Personalanliegen ganzheitlich auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten.

Nachdem wir eine Bitte eines unserer Mitglieder um Unterstützung der Forderung einer Erhöhung der Km-Entschädigung von Fr. 0.65 auf mindestens Fr. 0.75 auf dem Tisch hatten, mussten wir fast gleichzeitig zur Kenntnis nehmen, dass der Stadtrat mit dem Beschluss Mobilitätsmanagement u. a. beschlossen hat, in Zukunft keine Spesenentschädigungen mehr für dienstliche Fahrten mit Privatfahrzeugen auszurichten. Leider wurden wir im Vorfeld dieses Beschlusses als Sozialpartner nicht informiert und zur Vernehmlassung eingeladen, hat doch dieser Beschluss eine Änderung der Personalverordnung zur Folge. Aufgrund etlicher kritischer Reaktionen müssen wir uns als Verband überlegen, ob wir uns in diesem Punkt für unsere Mitglieder nachträglich starkmachen müssen.

Diverse Themen stehen an, welche unseren Verband auch mittelfristig fordern. So ist z. B. die Teuerung 2022 ansteigend, was bei den Lohnverhandlungen für 2023 aus unserer Sicht unbedingt mitberücksichtigt werden muss.

Der Vorstand dankt Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit, Ihr Interesse sowie Ihre Mitgliedschaft im SPVL.

Luzern, im Mai 2022

Der Vorstand

KANTON SOLOTHURN

Solothurnischer Staatspersonal Verband



18. Angestelltentag vom 29. Juni 2022: Mein Lohn! Gestern. Heute. Und morgen?

«Es braucht eine substanzielle Erhöhung!»



Dr. Corinne Saner
Vize-Präsidentin
Staatspersonal Verband

Nach zwei Jahren Massnahmen-Pause war das Interesse am Solothurner Angestelltentag riesig. Staatspersonal Verband, LSO, vpod, SBK und VSAO luden als vertragsschliessende Verbände des Solothurner Gesamtarbeitsvertrages nicht nur ihre Mitglieder, sondern alle Interessierten, Kantonsangestellten samt Volksschullehrerschaft und Spitalpersonal zum 18. Angestelltentag in den Solothurner Konzertsaal. Thematisch drehte sich alles um Lohn – nicht nur, wie er aktuell zustande kommt, sondern auch, welche Veränderungen mittelfristig an dieser Front zu erwarten sind.

«Das heutige Lohnsystem geht zurück auf eine FDP-Motion vom 27. April 1987», erläuterte Pirmin Bischof, Ständerat und Sekretär des Staatspersonal-Verbandes, in seinem Referat. Die Motion hatte zum Ziel, die in verschiedensten Erlassen geregelten Besoldungen von Staatspersonal, Lehrer-





Dr. Corinne Saner, Vizepräsidentin des Staatspersonal Verbandes Solothurn, begrüsste im vollen Konzertsaal Solothurn fast 300 Personen zum 18. Angestelltentag.



Aufmerksames Publikum.





Ständerat Dr. Pirmin Bischof, Sekretär des Staatspersonal Verbandes, erläuterte in seinem Referat das heutige Solothurner Lohnsystem, das im Gesamtarbeitsvertrag verankert ist.

schaft und Spitalpersonal mittels einer strukturellen Besoldungsrevision zu vereinheitlichen. Dafür wurde mit der vereinfachten Funktionsanalyse eine analytische Arbeitsbewertung durchgeführt.

Die vereinfachte Funktionsanalyse ging davon aus, dass zwischen den Anforderungen der einzelnen Funktion und der Höhe des Lohnes ein sinnvoller und logisch ableitbarer Zusammenhang bestehen muss. Sechs Kriterien (Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung, psychische Belastung, körperliche Anforderung, spezielle Arbeitsbedingungen) mit unterschiedlichen Gewichtungen bildeten den Ausgangspunkt für die Lohneinreihungen. 132 Schlüsselstellen galt es ausführlich zu analysieren, 570 Stellen wurden teilanalytisch beleuchtet. Anhand der ermittelten Arbeitswerte erfolgte die Einreihung sämtlicher Funktionen in 31 Lohnklassen.

«Ein Riesenprojekt, das zehn Jahre in Anspruch nahm, bis am 1. Januar 1996 die neue Besoldungsverordnung in Kraft treten konnte», so Bischof.



Kultureller Akzent mit dem Spontan-Theater ImproVISION

Die Dreifaltigkeit des Lohnes

Seit dem Mammutprojekt BERESO (Besoldungsrevision Solothurn) von 1987 bis 1996 hat sich vor allem geändert, dass die Grundlagen des Lohnes samt Lohnsystem nun im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, der 2005 in Kraft trat. Änderungen werden nun nicht mehr im Kantonsparlament diskutiert, sondern sind Gegenstand der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern.

Aktuell besteht der Lohn aus drei Teilen: dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag mit 20 Erfahrungsstufen, und dem Leistungsanteil LEBO. Den Erfahrungszuschlag erhält, wer in der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung mindestens eine genügende Bewertung erhält. Für den Leistungsbonus braucht es mindestens die Bewertung «gut».

Lohnerhöhung?

«Im Gegensatz zum Privatrecht kann man bei uns keine individuellen Lohnerhöhungen aushandeln», so Bischof. «Der GAV regelt dafür die Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern für generelle Lohnerhöhungen». Wenn sich Regierungsrat und Personalverbände einigen können, bedeutet das einen Teuerungsausgleich und im günstigen Fall zusätzlich eine Reallohnerhöhung. «Die Sozialpartner haben ein Mediationsverfahren vorgesehen, das zum Tragen kommt, wenn sie sich nicht einig werden», erläuterte Bischof. Während der gesamten Geltungsdauer des GAV kam dieses Verfahren allerdings bislang noch nie zum Einsatz.

Hat das Lohnsystem Zukunft?

Das Legislaturprogramm des Regierungsrates 2021 – 2025 beinhaltet, dass in den nächsten vier Jahren eine Überprüfung des Lohnsystems vorgesehen ist. Regierungsrat Peter Hodel legte in seinem Referat dar, was damit gemeint ist. Zunächst sollen die Anforderungen an ein Lohnsystem der Zukunft definiert werden. «Marktgerechtigkeit, mehr Flexibilität, mehr Leistungsgerechtigkeit und weniger starre Lohnentwicklung sind Faktoren, die in die Waagschale geworfen werden», meinte Hodel.

In einem ersten Schritt sollen die drei Elemente des Lohnsystems, die Einreihungs- und Einstufungssystematik analysiert und mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern sowie mit der Privatwirtschaft verglichen werden. Auf dieser Basis sollen die Anforderungen an ein künftiges Lohnsystem definiert und festgelegt werden, wobei im Vordergrund Marktfähigkeit, Leistungsgerechtigkeit und Anreizsysteme stehen. Je nach Resultat werden alsdann mögliche Verbesserungsmassnahmen ausgearbeitet, die es braucht, um diese Anforderungen zu erfüllen.

Der Projektstart zur Analyse soll bereits Anfang 2023 sein. Bis Ende 2024 dürfte ein Bericht mit Vorschlägen für allfällige Korrekturmassnahmen vorliegen, über welche Anfang 2025 entschieden werden soll.



«Es braucht 2023 eine substanzielle Lohnerhöhung!», fordert Mirco Müller, Präsident des Staatspersonal Verbandes Solothurn.

«Möglicherweise sind nur punktuelle Anpassungen erforderlich, um ein zukunftsfähiges Lohnsystem zu gewährleisten. Vielleicht braucht es eine komplette Revision – oder gar keine Massnahmen», so Hodel. Massnahmen, deren Umsetzung der Regierungsrat als sinnvoll erachtet, werden auf jeden Fall in der GAV-Kommission zwischen den Sozialpartnern verhandelt, weil dafür eine Änderung des GAV notwendig ist.

Substanzielle Lohnerhöhung für 2023 gefordert

Bevor Pirmin Bischof und Peter Hodel in einer ausgedehnten Fragerunde Red und

UNSERE VERTRAGSPARTNER

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

Weitere Informationen

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





Regierungsrat Peter Hodel blickt in die Zukunft des Solothurner Lohnsystems.

Antwort standen, ergriff Mirco Müller, Präsident des Staatspersonal Verbandes, das Wort. «Angesichts der massiven Teuerung von zuletzt 3 Prozent erwarten die Verbände für die nach den Sommerferien startenden Lohnverhandlungen ein deutliches Zeichen», so Müller. Die letzte Reallohnerhöhung ist 2009 gewährt worden. 2019 gab es einen Teuerungsausgleich von einem Prozent. Wie hoch die Lohnforderung ausfällt, wird unter den Verbänden noch diskutiert. «Angesichts der guten Staatsrechnung 2021, der massiven Teuerung und nach jahrelangen Nullrunden braucht es eine substanzielle Lohnerhöhung. Alles andere geht nicht», meinte Müller. Was das Publikum mit grossem Applaus quittierte.

Kultureller Akzent und Apéro riche

Nach den kämpferischen Tönen und der ausgedehnten Fragerunde zu zahlreichen Aspekten des Lohnsystems endete der Angestelltentag mit einem kulturellen Schlusspunkt. Die Gruppe improVISION sorgte für ebenso schräge wie schnelle und überraschende Unterhaltung.

Der traditionelle Apéro riche zum Abschluss wurde nach zwei Jahren massnahmenbedingter Zwangspause rege zum Gedankenaustausch und Wiedersehen genutzt. Die Veranstalter hoffen, dass dies auch nächstes Jahr wieder möglich ist.

Dr. Corinne Saner
Vizepräsidentin Staatspersonal Verband





Gedankenaustausch beim anschliessenden Apéro riche



Apéro riche

DAS BUCH ZU DEN INTERVIEWS:

«Menschen im Service public»

In den letzten fünf Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service Public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.
Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.
Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.
Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen!

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), **gabriela.sollberger@oeffentliche-sersonal.ch** bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.
www.oeffentlichespersonal.ch

Nur CHF 59



REGIONALKONFERENZ

Kanton und Stadt Schaffhausen, Gemeinde Neuhausen am Rheinfall, Bülach, Frauenfeld und Winterthur





Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Auf Initiative des ZV Vorstandsmitglieds Iris Braunwalder trafen sich am Montag, 20. Juni 2022, für die Startsitzung der ersten Regionalkonferenz der Personalverband der Stadt Schaffhausen, der Staatspersonal Verband des Kantons Schaffhausen, der Personalverband der Stadt Frauenfeld, der Personalverband der Stadt Bülach und der Personalverband der Stadt Winterthur. Die Gemeinde Neuhausen am Rheinfall hat sich entschuldigt.

Die *noch* kleine Gruppe hat den Abend im «Superblock» der Stadtverwaltung Winterthur genutzt und den Austausch der Verbände in klimatisierten Räumen ausgekostet.
Die Abklärung, ob ein Bedürfnis für diese Art der direkten Kommunikation besteht, hat schnell gezeigt: Ja – so der gemeinsame Gusto.

Die Ziele der Verbände sind dieselben, nur die Rahmenbedingungen drifteten teils deutlich auseinander. So können sich zum Beispiel die einen bei der Einführung von neuen Mitarbeitenden direkt und persönlich inkl. 5 Minuten Redezeit vorstellen und Werbung für die Verbandsarbeit leisten. Andere dürfen immerhin ihre Werbe-Flyer an diesem Anlass persönlich verteilen. Wiederum andere Städte und Gemeinden dürfen ihre Flyer dem Dossier für neue Mitarbeitende beifügen, Personalamt sei Dank.

So gibt es aber auch einige, die sich weder bei einem Anlass für neue Mitarbeitende vorstellen noch einen Flyer lancieren können. Der Verband müsste dies, wenn denn gewollt, selbst finanzieren.

Noch zu erwähnen und sehr wichtig ist, dass bei allen Verbänden die Mitgliederrekrutierung eine sehr grosse Herausforderung darstellt und die Mitgliederzahlen aufgrund von Austritten sinkt (natürliche Fluktuationen).



Superblock Winterthur, Foto: www.offconsult.ch

Hier wird die Aktivität der Verbände von Personalämtern und/oder Parlamentariern nicht als ein *Miteinander,* sondern als *Schwierigkeit* angesehen. Die Möglichkeit auf der Suche nach mehr Mitgliedern in den Verbänden wird an dieser Stelle leider «verspielt».

Eine Personalkommission steht nicht allen Verbänden zur Verfügung.

Bei Kanton und Stadt Schaffhausen sind die Verbände Teil der Personalkommission und können so den direkten Austausch mit der Regierung oder dem Stadtrat

pflegen. Die Regierung und der Stadtrat vertreten das Personal im Parlament, in der Erwartung, dass das Eingebrachte fruchtet, was leider eher selten der Fall oder ein Kampf ist. Bezüglich Personalfragen werden die beiden Verbände eingeladen, in einem Mitwirkungsprozess Stellung zu nehmen.

Bülach ist zwar anerkannter Sozialpartner des Stadtrates und der Geschäftsleitung, aber leider kämpft der Personalverband beim Parlament, dem u.a. jeweils der abschliessende Entscheid über Lohnanpassungen zusteht, seit Jahren um Anerkennung.

Nach dem Mitte-Rutsch im Parlament anlässlich der Wahlen 2022 erhofft sich der Verband eine Besserung der Kommunikation mit Ziel der Anerkennung als Sozialpartner.

Bülach hat keine Personalkommission. Der Personalverband hat ein Recht auf Mitwirkung bei Personalfragen und wird deshalb bei solchen Fragen regelmässig vernommen.

Frauenfeld hat keine Personalkommission und keine Struktur. Der Präsident des Verbandes ist selbst Parlamentarier und hat zweimal jährlich mit dem Stadtpräsidenten und der Personalleitung eine Besprechung. Wenn die Zusammenkunft nicht fruchtet, trägt er die Problematik ins Parlament.

In **Winterthur** hingegen ist der Personalverband bei der Exekutive anerkannt. Im Parlament jedoch, ist die Anerkennung der Arbeit des Personals nicht immer spürbar.

Benefiz und andere «goodies»

Die Lohnnebenleistungen sind überall anders:

Vergünstigte Eintritte in Badeanstalten, Theater, Einkaufsgutscheine, Einmalauszahlung aufgeteilt auf die gesamte Verwaltung (eher bescheiden) und kleinere ähnliche Vergünstigungen.

Wie ihr lesen könnt, sind viele Unterschiede für die «gleiche Sache» vorhanden. Der gemeinsame Nenner lautet jedoch: Möglichkeiten schaffen, um sich mit den Parlamentariern zu «verbünden» und somit das Personal zu stärken. Schneller geschrieben als umgesetzt.

Auf jeden Fall findet **die 2. Regionalkonferenz am 19. Juni 2023 in Bülach** statt.

Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Folgt uns auf Instagram, Facebook und neu auch auf Linkedin!



Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

Linkedin
Öffentliches Personal Schweiz

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Sparen auf Bündner Art: Ohne zu warten von 300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.

oekk.ch/zv

