ZV Info / September 2020

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



PHÄNOMEN HOMEOFFICE: HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN FÜR DIE ARBEITSWELT

Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit vom 8. September 2020

Der Bundesrat hat während der ausserordentlichen Lage «Covid-Pandemie» den Arbeitgebern empfohlen, wo immer möglich Homeoffice anzuordnen. Dies hat sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden vor teils grosse Herausforderungen gestellt. Wie kann Kinderbetreuung mit Homeoffice vereinbart werden? Welche Probleme stellten sich mit Bezug auf die Infrastruktur? Welche Vor- und Nachteile sind aus der Homeoffice-Zeit erkennbar? Vertreter aus Politik und Wissenschaft wie auch die Interessenvertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter Ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre

INHALT

Seite 1
Parlamentarische Gruppe für Arbeit Phänomen Homeoffice: Herausforderungen und Chancen für die Arbeitswelt

Seite 5
Nach der Pandemie folgen die wirtschaftlichen Probleme

Seite 7
Nicht mehr weit bis zur Nullverzinsung in der beruflichen Vorsorge?

Seite 9
Interview mit Bettina Huber, Ausbildungsverantwortliche bei der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw)

Seite 13
Lohnvergleich 2020

Seite 17
Vorsorgeplanung VVK: Junge, spart für das Alter!

Seite 18
Schaffhauser Staatspersonalverband

Seite 20
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Erkenntnisse aus dieser Zeit im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 8. September 2020 in Bern diskutiert.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Trägerverband und Mitglied der Ebenrainkonferenz bei den Treffen mit der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei. Präsident Urs Stauffer, Vizepräsident Hans Erdin und ZVInfo-Redaktorin Gabriela Sollberger haben an der diesjährigen Veranstaltung, für einmal Covid-19-bedingt nicht im Bundeshaus, sondern im Hotel Schweizerhof, teilgenommen.

Als Hauptreferentin legte Frau Dr. Sabine Steiger-Sackmann, Dozentin an der ZHAW School of Management and Law, die Erkenntnisse zur «Homeofficeperiode» aus juristischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht dar.

Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft

Homeoffice ist mit vielen Erwartungen verbunden. Je nach Standpunkt sind dies Vor- oder Nachteile. Die Auswirkungen sind verschiedenen Ebenen zuzuordnen, wie beispielsweise der Verkehrs- und Raumplanung, aber auch der betrieblichen und individuellen Ebene der Arbeitnehmenden. Den Arbeitgebern stelle sich indessen primär die Frage nach der Produktivität. Sie, so die Referentin, habe in zahlreichen Publikationen gelesen, dass Homeoffice zu einer starken Zunahme der Produktivität führe. Dabei sei augenfällig, dass in all diesen Publikationen auf ein und dasselbe Experiment verwiesen werde (Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment, The Quarterly Journal of Economics (2015), 165-218).

In diesem Experiment ging es um die Ctrip.com International, die grösste Reiseagentur Chinas mit einer Filiale in Schanghai. Ctrip ermöglichte alternative Arbeitsformen und führte dazu unter wissenschaftlicher Begleitung ein Experiment durch. Gründe für die ungewöhnliche Art der Arbeitserledigung waren die hohen Raumkosten und die grosse Fluktuation im Unternehmen – also durchaus Probleme des Arbeitgebers. Als Teilnehmer kamen Mitarbeitende der Abteilung Hotel- und Flugbuchung in Frage. Diese beantworten telefonische Kundenanfragen und bearbeiten sie am PC – eine Arbeit, die auch von zu Hause aus wahrgenommen werden kann.

Die Mitarbeitenden wurden informiert, dass sie sich am Experiment beteiligen können, sofern sie zu Hause über einen separaten Raum, einen Breitband- sowie Telefonanschluss verfügen. Es haben sich über 500 der 996 Mitarbeiter für das Experiment gemeldet, die Hälfte wurde (zufällig) ausgewählt, nämlich diejenigen mit einem geraden Geburtsdatum. Die ausgewählten Interessenten konnten anschliessend während 6 Monaten von zu Hause aus arbeiten. Konkret waren sie 4 Tage die Woche zu Hause und 1 Tag für Schulungen und Gedankenaustausch im Unternehmen. Verlängerungen der vorgegebenen Schichten waren technisch nicht möglich, weshalb es ausser dem Arbeitsort keinen Unterschied zwischen den einzelnen Gruppen gab. Zudem liess sich die Arbeitsleistung anhand der wöchentlich beantworteten Telefonanrufe sehr gut messen. In Bezug auf die Telefonanrufe unterschieden sich die beiden Gruppen vor dem Experiment nicht.

Es zeigte sich im Laufe des Experiments, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice mehr Telefonanrufe bewältigten als ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen am Standort des Arbeitgebers. Die Befragung der Mitarbeitenden zu den Gründen ihrer Performance ergab, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice



- in einer ruhigeren Umgebung arbeiteten, die Kunden so besser verstanden, weniger nachfragen mussten und die Anfragen aus diesem Grund,
- aber auch generell schneller bearbeiten konnten.

Die Wissenschafter errechneten einen Leistungsanstieg des einzelnen Mitarbeitenden von rund 13%. Hinzu kam die Reduktion der Raum- und Materialkosten im Umfang von 54%, was kostenmässig relevant ist.

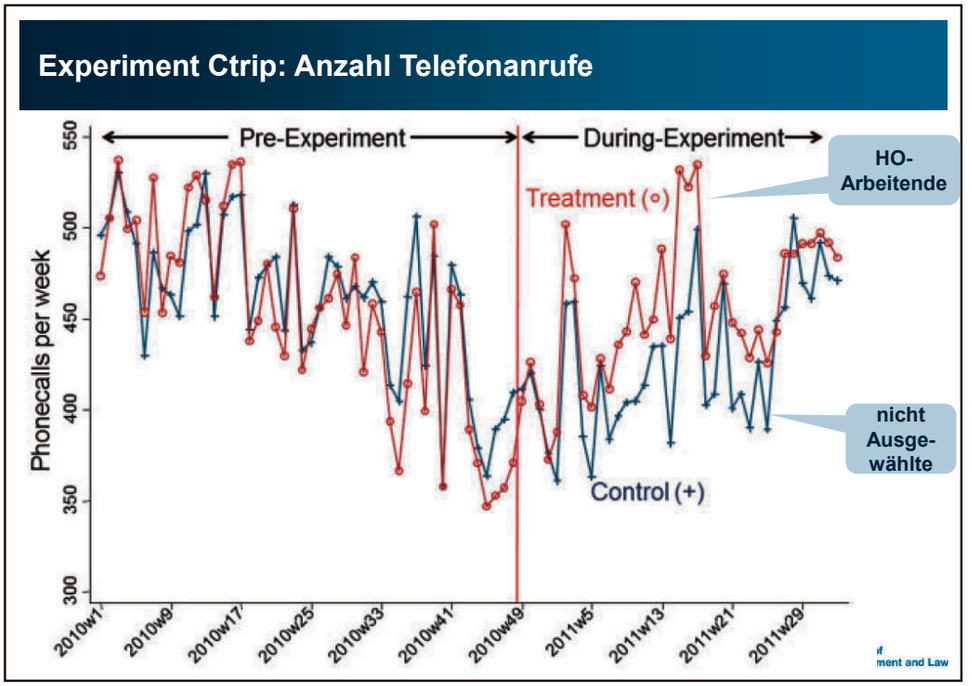
Die Arbeitnehmenden im Homeoffice

- konnten mehr Arbeit pro Tag bewältigen,
- machten weniger Pausen und
- konnten früher mit der Arbeit beginnen, da sie nicht im Stau standen oder pendeln mussten (was insgesamt für den Arbeitnehmenden einen «kürzeren» Arbeitstag ergibt mit der Folge von besserer Leistungsfähigkeit),
- waren weniger krank und hatten auch sonst weniger Absenzen.

Das Experiment ergab weiter, dass

- die Arbeitszufriedenheit der Homeoffice-Mitarbeitenden signifikant stieg und
- die Fluktuationsrate um über 50% sank.

Interessanterweise wollten dennoch 50% der Homeoffice-Mitarbeitenden nach dem Experiment wieder im Betrieb selbst und nicht zu Hause arbeiten. Sie begründeten diesen Entscheid mit der zunehmenden Vereinsamung zu Hause und dem fehlenden Austausch im Team. Gleichzeitig konnte sich nur 1/3 der Nichtausgewählten vorstellen, überhaupt ins Homeoffice zu wechseln.



Weitere Erkenntnisse

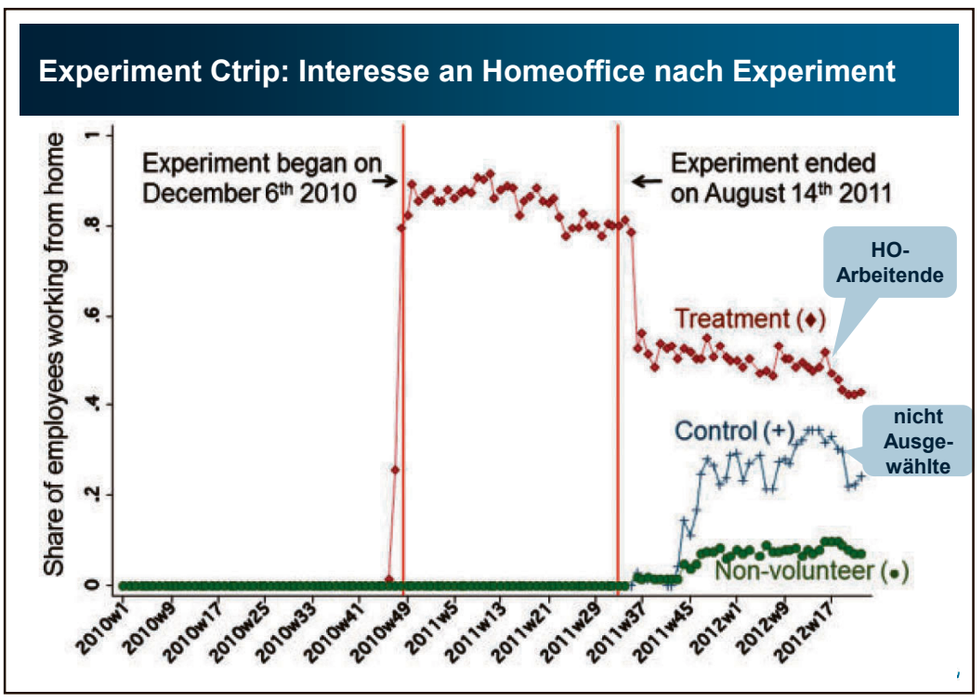
Rechtsanwältin Steiger-Sackmann gab zu bedenken, dass es sich bei dieser Studie nur um eine kurze Experimentierphase gehandelt habe und deshalb die absolute Aussage «Homeoffice führt zu Produktivitätssteigerungen» relativiert werden müsse.

Weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse besagen, dass sich Arbeitsleistungen unter anderem dann verbessern, wenn nur gelegentlich Homeoffice praktiziert wird. Die Arbeitszufriedenheit und Produktivität nehmen bis ca. 2,5 Tage pro Woche kontinuierlich zu, stagnieren eine Zeitlang und sinken ab 3 Tagen im Homeoffice deutlich ab.

Es gibt überdies Aufgaben, die schlichtweg nicht fürs Homeoffice geeignet sind. Es sind dies Arbeiten, die eine engere Zusammenarbeit und zwischenmenschliche Beziehungen oder Empathie erfordern.

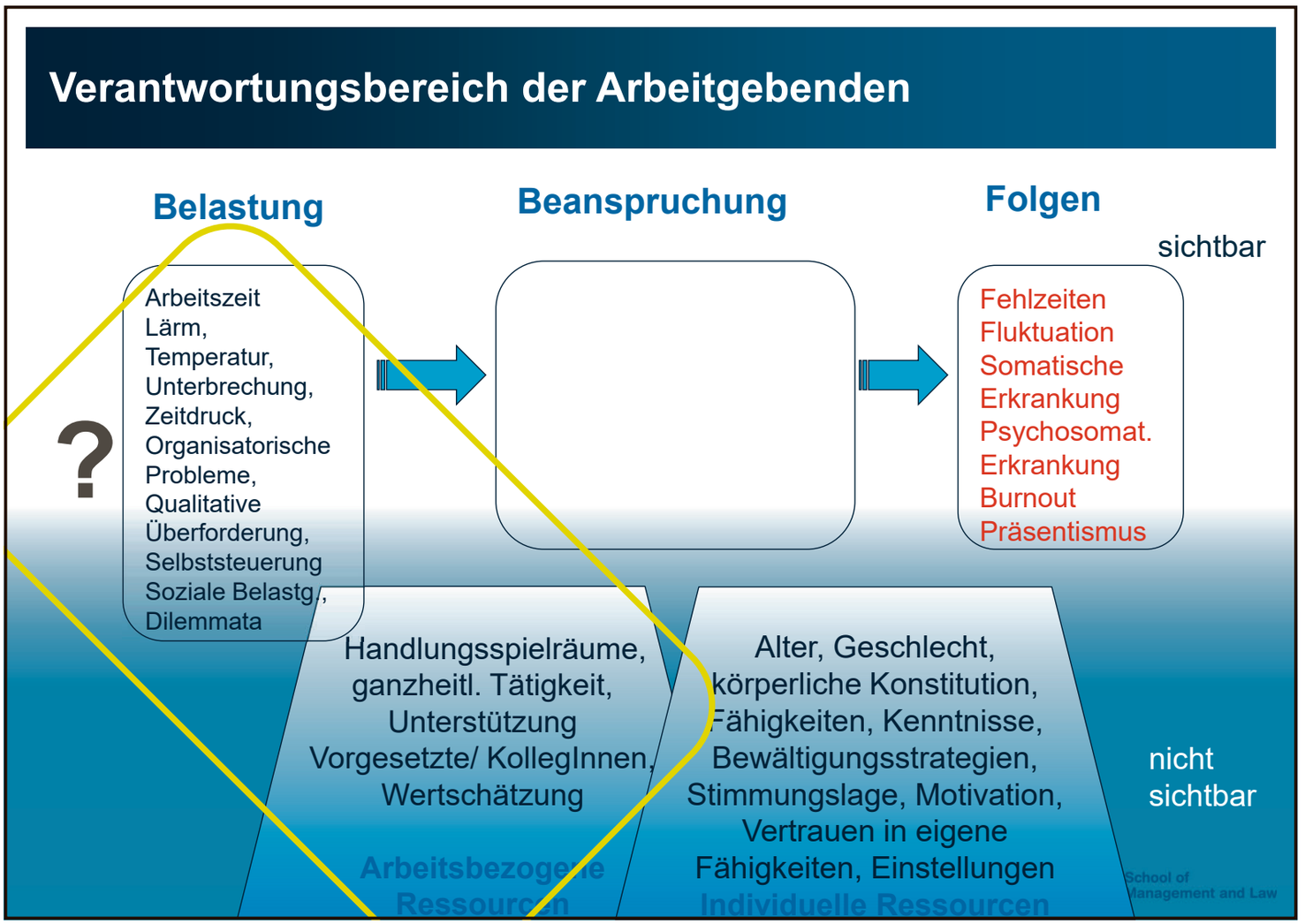
Abklärungen haben – wenig erstaunlich – zudem ergeben, dass die Arbeitsdauer im Homeoffice deutlich höher ausfällt als eigentlich vereinbart, wenn die Arbeitszeit nicht erfasst wird. Belegt ist aber auch, dass die Teamleistung schlechter wird, je mehr Mitarbeitende von zu Hause aus arbeiteten. Homeoffice kann zu sozialer und beruflicher Isolation führen und beeinträchtigt somit, am Ende des Tages, die Arbeitsleistung. Im Gegenzug dazu zeigte sich, dass Teams dann erfolgreich sind, wenn sie auch nichtarbeitsbezogen miteinander kommunizieren und in persönlichem Kontakt stehen.

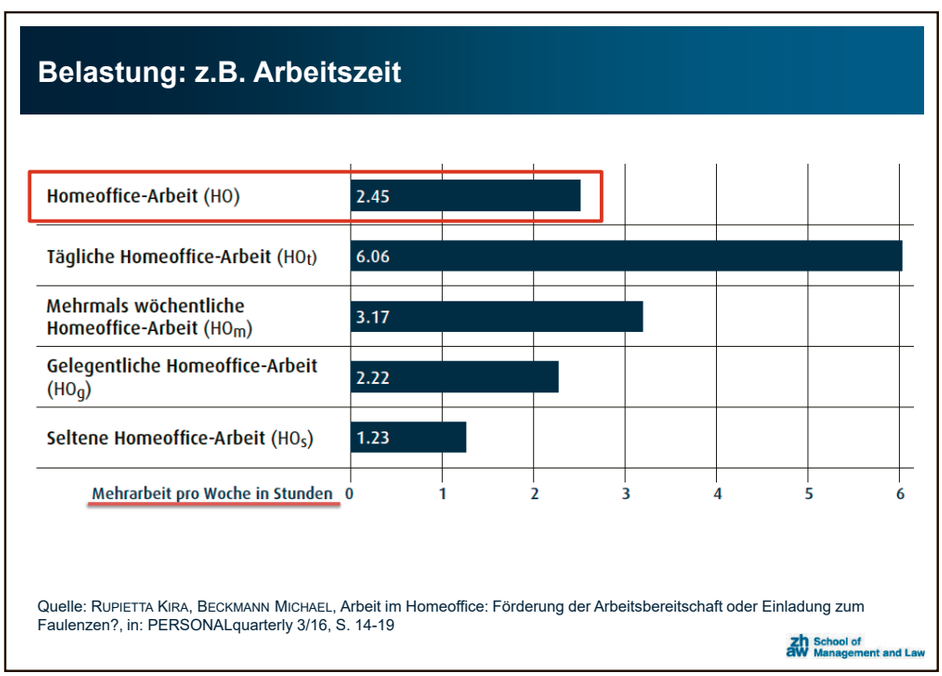
Gewisse Menschen sind für eine erfolgreiche Umsetzung des Homeoffices generell ungeeignet: Es handelt sich um Arbeitnehmende, die die nötigen organisatorischen Fähigkeiten nicht haben und die Arbeit gerne vor sich herschieben oder alles erst im letzten Moment erledigen – bei diesen sinkt Arbeitsqualität und Arbeitsmenge im Homeoffice.



Aspekte des Gesundheitsschutzes

Gesundheitsschutz bedeutet, Risiken zu analysieren, diese möglichst zu reduzieren und Massnahmen zu ergreifen, damit ein Gleichgewicht zwischen Belastungen und Ressourcen besteht. Belastungen können bei den einzelnen Mitarbeitenden unterschiedliche Folgen nach sich ziehen; sie werden unterschiedlich





wahrgenommen und nicht jeder verfügt im selben Masse über die notwendigen Ressourcen, um negative Folgen zu minimieren.

So lässt sich erklären, weshalb dieselben Arbeitsbelastungen nicht immer zu denselben Ergebnissen führten – sei es bezogen auf die Arbeit, sei es bezogen auf die Gesundheit. Es zeigt sich, dass Arbeitnehmende, die über einen längeren Zeitraum Belastungen ausgesetzt sind und nur über ungenügende arbeitsbezogene und/oder individuelle Ressourcen verfügen, gesundheitlich gefährdet sind. Die schweizerische Rechtsordnung verlangt aber, dass Arbeitgeber alles Zumutbare zum Schutz der Gesundheit aller seiner Arbeitnehmenden unternimmt. Ein Untätigbleiben kommt dabei nicht in Frage, und die Pflicht gebietet auch, dass auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten der Mitarbeitenden und ihre Resilienz Rücksicht genommen wird.

Juristische Erkenntnisse

In der Schweiz sind generll abstrakte Normen, die Homeoffice regeln, eher selten – ganz anders als etwa in den Niederlanden. Mit Hinweis auf die Privatsphäre der Mitarbeitenden wird in der juristischen Literatur eine Pflicht zu Homeoffice aufgrund einer einseitigen Weisung des Arbeitgebers verneint. Das ist nur eine Frage, die eine gesetzgeberischen Klärung nötig hat.

Immerhin dies hat COVID19 auch aufgezeigt: Es besteht (auch) auf Bundesebene arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf.

Gabriela Sollberger,
ZV Info-Redaktorin

NACH DER PANDEMIE WERDEN DIE ÖFFENTLICHEN FINANZEN KNAPP

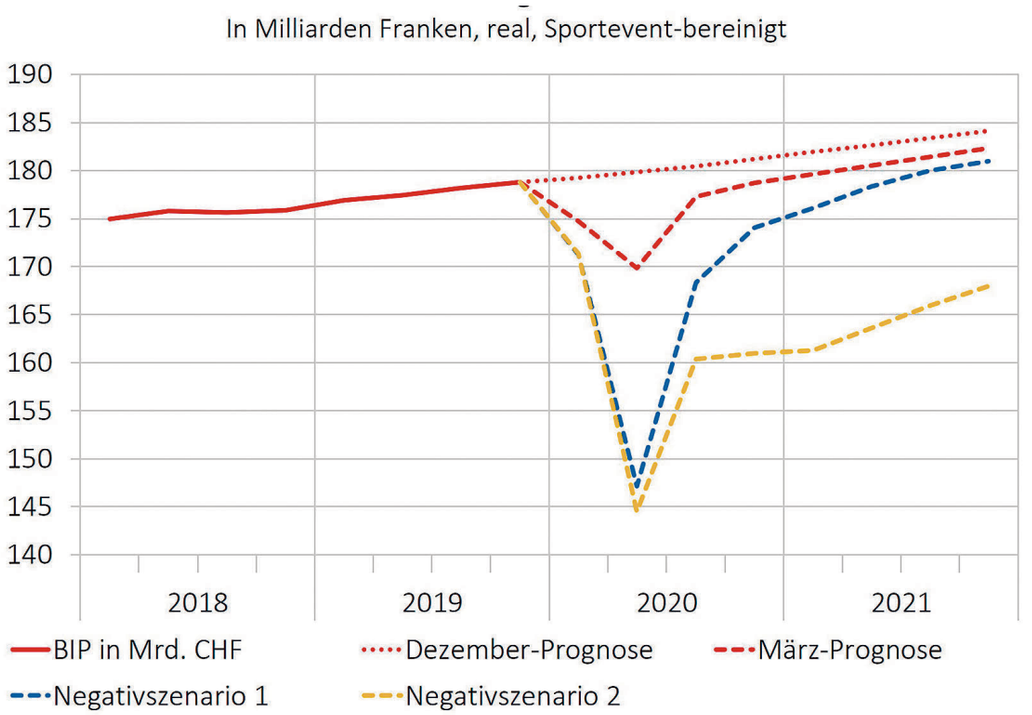
Die Corona-Pandemie hat die Weltwirtschaft hart getroffen. Lockdowns, Reiseverbote, geschlossene Flughäfen, Ausgangssperren usw. haben zu einem weltweiten Stillstand der Wirtschaft geführt. Die besondere Lage wurde ausgerufen. Um Konkurse und Entlassungen zu verhindern, stellte der Staat der Wirtschaft Milliarden zur Verfügung.

Der Totalausfall der Weltwirtschaft wird in der Schweiz ab 2021 zu Steuerausfällen bedeutenden Ausmasses führen, was die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen in grosse Schwierigkeiten bringen wird.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Gestützt auf Auswertungen des Staatssekretariates für Wirtschaft SECO, ergänzt durch Analysen von Branchenexperten vom 8. April 2020, sind folgende wirtschaftliche Auswirkungen zu erwarten:



Quellen: BFS, SECO, Expertengruppe Konjunkturprognosen

Ohne ein Wirtschafts- oder Steuerexperte zu sein, ist offensichtlich, dass das Steuersubstrat 2021 von den wirtschaftlichen Negativauswirkungen mit voller Wucht getroffen wird. Je nach Branchenkonzentration wird sich die Betroffenheit unterschiedlich auf Kantone, Städte und Gemeinden auswirken, aber Bund und alle Kantone und Gemeinden werden grosse bis dramatische Steuerausfälle zu verzeichnen haben.

Wie wird die Politik auf die Steuerausfälle reagieren, und welche Position nimmt der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz dazu ein?

Wir sehen das wie folgt:

Während der ganzen Dauer der Pandemie-Massnahmen wurden die öffentlichen Dienstleistungen durch das öffentliche Personal sichergestellt. Insbesondere das Gesundheitspersonal leistete einen enormen Einsatz. Aber auch die öffentliche Sicherheit wurde aufrechterhalten, der öffentliche Verkehr funktionierte, der Abfall wurde entsorgt, sämtliche Verwaltungszweige leisteten ihren Dienst. Vor allem im Gesundheitssektor, aber auch in anderen Bereichen war das öffentliche Personal erhöhten Gesundheitsrisiken ausgesetzt.

Der öffentliche Dienst mit seinen Angestellten hielt die Schweiz am Leben

Es kann somit nicht sein, dass aufgrund der Corona-bedingten Steuerausfälle nach gängigem Muster Sparmassnahmen umgesetzt werden und bei den Anstellungsbedingungen des öffentlichen Personals gespart wird.

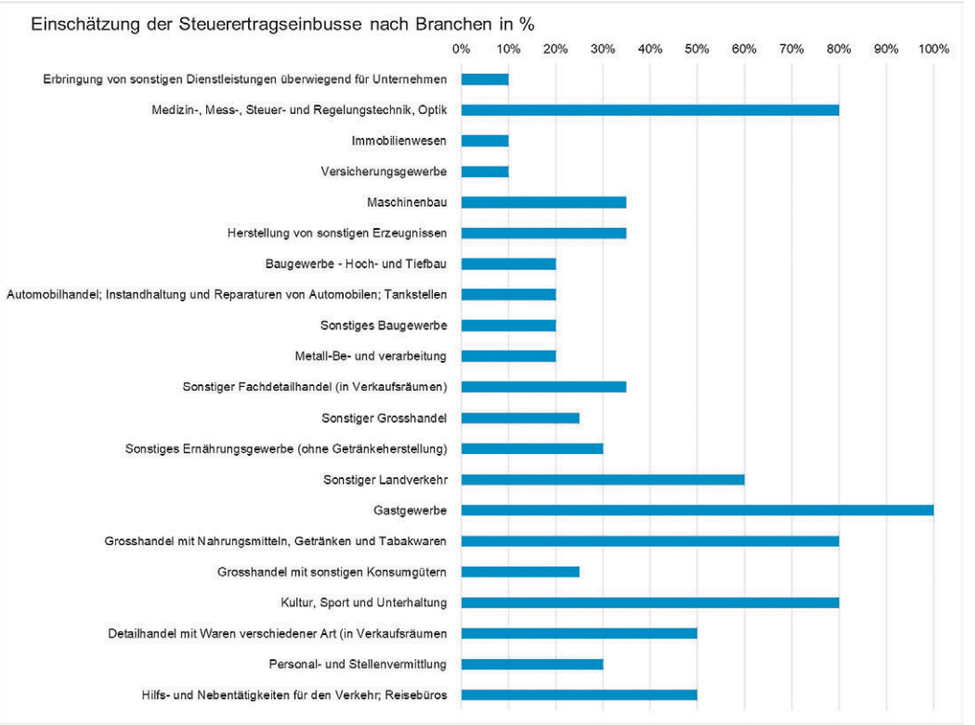
Der ZV Öffentliches Personal Schweiz fordert seine Mitgliedsorganisationen auf, sich solchen Tendenzen entgegenzustellen.

Durch die Überbrückungskredite des Bundes sowie eine sinnvolle, verhältnismässige, abgestufte Öffnungspolitik des Bundes und der Kantone wird versucht, den wirtschaftlichen Schaden der Pandemie in Grenzen zu halten und das öffentliche Leben so gut es geht und wie es die Infektionslage erlaubt, zu normalisieren. Die öffentlichen Dienstleistungen spielen dabei eine zentrale Rolle.

Die besondere Lage hat ihre negativen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte. Es kann nicht sein, dass Bund, Kantone und Gemeinden durch ihre pandemiebezogenen Ausgaben aufgrund von Schuldenbremsen und Haushaltsgesetzen zu drastischen Sparmassnahmen gezwungen werden, was zu negativen Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten führen kann.

Es wäre sicher angebracht, aufgrund der ausserordentlichen Situation auch die Haushaltsgesetzgebungen zumindest vorübergehend anzupassen, um Ausgaben- und Investitionsstopps sowie Sparmassnahmen beim öffentlichen Personal zu verhindern. Sicher sind aufgrund der erhöhten Arbeitslosenzahl auch Steuererhöhungen nicht zielführend. Eine ausserordentliche Situation braucht ausserordentliche Massnahmen und diesbezüglich eine flexible Gesetzgebung.

Die Auswirkungen auf die einzelnen Branchen könnten sich, gestützt auf eine Analyse von Branchenexperten des Kantons Bern, wie folgt gestalten.



Tripartite (Bund, Kantone, Städte und Gemeinden) Lösungsansätze sind gefragt

Aus einer globalen Krise können wir nur gemeinsam rausfinden. Dies gilt für Bund, Kantone, Städte und Gemeinden genauso wie für die Schweiz als Ganzes mit ihrer Exportabhängigkeit im weltweiten Wirtschaftskontext.

Der Föderalismus ist einer der schweizerischen Grundwerte. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen jedoch deutlich auf, dass sich zwischen Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden insbesondere im finanziellen Sektor Disparitäten entwickeln, die zu berechtigten Sorgen Anlass geben. Die Corona-Pandemie wird durch die unterschiedliche Betroffenheit die Kluft zwischen «armen und reichen» Kantonen und Gemeinden noch vergrössern. Ich erachte es deshalb als unumgänglich, bei der Verteilung von Bundesmitteln tripartite Lösungsansätze zu entwickeln und in den nächsten Jahren unter Einhaltung der föderalen Grundsätze zum Beispiel im Steuerbereich sanfte Harmonisierungsüberlegungen anzustossen. Nur mit solchen Ansätzen ist ein finanzieller Ausgleich über alle föderalen Stufen hinweg möglich.

Ich hoffe, euch alle in nächster Zeit gesund und voller Tatendrang anzutreffen.

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

NICHT MEHR WEIT BIS ZUR NULLVERZINSUNG IN DER BERUFLICHEN VORSORGE?

Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) hat dem Bundesrat empfohlen, den Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge für 2021 von heute 1% auf 0,75% zu senken. Und der Bundesrat hat im Rahmen einer «Aktualisierung» von vier Verordnungen zur beruflichen Vorsorge u.a. auch den Zinsrahmen für die Festlegung des technischen Zinssatzes neu festgelegt, und zwar auf 1,0 bis 3,5% (bisher 2,5 bis 4,5%).



Andreas Cabalzar
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die beiden Zinsentscheide führen erschreckend vor Augen, wie düster die Aussichten auf existenzsichernde Renten im Alter geworden sind, auch wenn die Senkung des BVG-Mindestzinssatzes noch nicht definitiv ist. Der Bundesrat entscheidet jährlich über die Höhe des BVG-Zinssatzes; er ist dabei in den letzten Jahren zwar jeweils weniger weit gegangen als die Empfehlungen der BVG-Kommission. Aber ob 0,75 oder 1% Zins, macht den Braten auch nicht feiss. Auch bei der Zinsspanne für den technischen Zinssatz (TZ) hat der Bundesrat den oberen Rahmen mit 3,5% um 0,5 % über der Empfehlung der BVG-Experten (3%) festgelegt, was ich allerdings als reine Augenwischerei halte, weil selbst 3% wohl bald schon der Geschichte angehören werden. Die Tendenz zeigt bei allen Kassen eindeutig nach unten. Auch die 2% Linie ist beim TZ in der Realität längst und auf breiter Front durchbrochen. Allerdings kosten TZ-Senkungen die Kassen immense Summen, weil die Altersverpflichtungen ausfinanziert werden müssen.

Doch lassen wir die meines Erachtens unrealistische Obergrenze für den TZ mal ausser Acht. Mit der Senkung des TZ ist die Arbeit nämlich nicht getan; konsequenterweise müsste auch die Senkung des Mindestumwandlungssatzes (UWS) erfolgen. Dieser längst fällige Schritt steckt bekanntlich immer noch im BVG-Reformstau. Wenn der UWS nicht auf das versicherungstechnisch korrekte Niveau gesenkt wird, entstehen den Kassen Pensionierungsverluste. Diese wiederum sind aus den Anlageerträgen zu finanzieren, was wiederum den Druck auf die Verzinsung der Sparguthaben der Aktivversicherten erhöht.

Wenn dann mal alle versicherungstechnischen Parameter auf dem korrekten Niveau angelangt sind, was bleibt? Die Kassen sind relativ stabil aufgestellt, die Leistungen deutlich tiefer als heute, die Umverteilung der Kapitalerträge von den Aktivversicherten zu den Rentnern weitgehend behoben. Die Frage ist nun, und die muss sich jede und jeder Aktivversicherte selber stellen, gebe ich mich z.B. im Jahr 2028 mit einer Rente, die im Vergleich zu einer Rente, die heute gesprochen würde, um sagen wir mal 20 Prozent tiefer ist, einfach so zufrieden? Welche Optionen haben wir?

Zaubern können die Kassen nicht. Das heisst, es muss mehr angespart werden, damit mehr Rentenkapital vorhanden ist. Dies erhöht die Lohnkosten und/oder mindert den Nettolohn. Die Arbeitgebenden müssten zudem auch für die Rentnerverpflichtungen, die noch auf einem TZ weit über 2 und mehr Prozent basieren, mitgeradestehen. Dies gilt meines Erachtens dann ganz besonders, wenn bei der Ausfinanzierung von Pensionskassen keine genügenden Rückstellungen für die versicherungstechnischen Risiken miteingerechnet worden sind.



Solche Massnahmen lösen naturgemäss weder bei Arbeitnehmenden noch Arbeitgebenden Begeisterung aus, im Gegenteil.

Aber, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, und falls ich's noch nie erwähnt haben sollte: In der Altersvorsorge gibt's kein Freibier. Ich appelliere, trotz der noch nicht wirklich absehbaren Corona-Auswirkungen auf die Weltwirtschaft und die finanzielle Lage der öffentlichen Hand, an beide Sozialpartner, verantwortungsvoll mit der Situation umzugehen.

Es braucht höhere Sparbeiträge, es braucht Kompensationslösungen für die Mittfünfziger und älter, welche von höheren Sparbeiträgen nicht mehr genügend lange profitieren können, um die Rentenverluste infolge tieferer UWS kompensieren zu können, und es braucht wohl auch separate Vorsorgeeinrichtungen für die Altrentner, für welche die Arbeitgebenden Verantwortung übernehmen müssen, damit die an sich systemwidrigen Umverteilungseffekte in der 2. Säule nachhaltig behoben werden können. Aus eigener Kraft werden es die öffentlich-rechtlichen Kassen nicht schaffen, finanzielle und strukturelle Stabilität zu erlangen und zeitgemässe Leistungen anbieten zu können.

Unsere Verantwortung als Arbeitnehmende ist es, Sparpläne, die höhere Lohnabzüge vorsehen, zu akzeptieren und bei Übergangslösungen für die Jahrgänge ab Alter 55 auch zu akzeptieren, dass eine hundertprozentige Kompensation von Leistungseinbussen, die infolge Anpassung der versicherungstechnischen Parameter entstehen werden, wahrscheinlich nicht möglich sein wird.

Im Titel habe ich die Frage aufgeworfen, wie weit ist es noch bis zur Nullverzinsung als Normalfall? Damit meine ich sowohl den BVG-Mindestzins als auch den TZ. Das wäre dann gewissermassen Ground Zero.

Im Vorfeld der Vernehmlassung des Bundesrats zur Reform der beruflichen Vorsorge 2019 kursierten Modelle, die auf solchen Annahmen beruhten. Nach meiner persönlichen Einschätzung sind solche Modelle, auch wenn sie durchaus technische Vorteile aufweisen könnten, nicht realistisch, einfach weil sie auch langfristig schlicht nicht finanzierbar sind. Aber wir müssen unsere Erwartungen an den Faktor Zins an die Realitäten anpassen und auch bereit sein, mit Nachdruck für Massnahmen zur Wahrung des Leistungsniveaus in der 2. Säule einzustehen.

Andreas Cabalzar,
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Innovative Lösungen für Städte und Gemeinden.

AbaGovernment – die Software für die öffentliche Verwaltung



Ihr Nutzen mit AbaGovernment

Integrierte Gesamtlösung für Städte, Gemeinden und Kantone mit Finanzen, HR/Lohn, Zeiterfassung, Kosten- und Leistungsrechnung, Archivierung sowie Immobilienverwaltung.

Laufende Innovationen und funktionale Erweiterungen garantieren eine zukunftsweisende und bewährte Lösung. Kompetente Abacus Partner mit langjähriger Erfahrung in öffentlichen Verwaltungen bieten eine Lösung aus einer Hand.

Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/abagovernment

ABACUS

INTERVIEW MIT BETTINA HUBER

Ausbildungsverantwortliche in der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw)



Wer sind Sie und was machen Sie in Ihrem Berufsalltag?

Ich bin Bettina Huber, arbeite hier in der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw) in der Funktion als Ausbildungsverantwortliche. Ich bin für unsere Lernenden Fachmann/-frau Gesundheit (FaGe) EFZ zuständig. Auch die Studierenden der Höheren Fachschule und der Fachhochschule, welche den Studiengang dipl. Pflegefachfrau oder dipl. Pflegefachmann absolvieren, betreue ich. Zudem bin ich Ansprechperson für die verschiedenen Berufsbildner auf den Stationen. Ich selber bin nicht mehr auf der Station, sondern in übergeordneter Funktion tätig.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf oder an Ihrer Arbeitsstelle?

Vor allem den Kontakt mit den unterschiedlichen Berufsgruppen und Menschen auf den Stationen. Ich freue mich jedes Mal, wenn ich mich mit den Lernenden und Studierenden austauschen und mit ihnen zusammenarbeiten kann.

Die Jugendlichen sind bei Lehrbeginn zwischen 15 und 16 Jahre jung. Ich finde es sehr schön, wenn ich sie begleiten und ihre Persönlichkeitsentwicklung miterleben darf. Auch für die Jugendlichen ist es ein grosses Erfolgserlebnis, wenn sie sehen, was sie in der Lehrzeit alles erreicht haben. Sie dürfen zu Recht stolz auf sich sein. Die Lehrabschlussfeier führten wir dieses Jahr wegen Corona in sehr kleinem Rahmen durch, dabei war uns die Wertschätzung unseren Lernenden gegenüber sehr wichtig. Für mich ist es ein spezielles Gefühl, die nun mittlerweile jungen Erwachsenen in den Arbeitsalltag zu entlassen, nachdem sie ihre Ausbildung und Reifezeit bei uns verbracht haben.

Ist die Ausbildung zur Fachfrau/-mann Gesundheit fachlich auf die Psychiatrie ausgerichtet, oder können die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung auch in einem Spital oder Altersheim arbeiten?

Es gibt in der Ausbildung zur/zum Fachfrau/-mann Gesundheit keine derartigen Schwerpunkte, es handelt sich eher um eine generalistische Lehre. Die Jugendlichen entscheiden, in welcher Institution sie die Lehrzeit verbringen wollen. Sie werden in allen Bereichen unterrichtet, was sie dazu befähigt, in einem Spital oder Altersheim zu arbeiten. Im Versorgungsbereich der Psychiatrie ist es so, dass die Jugendlichen in der Berufsschule wenig spezifisches Wissen vermittelt bekommen, deshalb erhalten sie bei uns zusätzlichen Unterricht.

Was motiviert Sie in Ihrem täglichen Berufsumfeld?

Mich motiviert sehr, wenn ich den Lernenden und Studierenden etwas auf den Weg mitgeben und sie begleiten darf. Für mich ist es eine sinnvolle Arbeit. Gerade im Gesundheitswesen ist gut ausgebildetes Personal sehr wichtig. Mir



bedeutet es viel, dass ich den Jugendlichen die Freude am Beruf und an der Arbeit vermitteln kann und dass sie sich jederzeit gut aufgehoben fühlen. So lernen sie, dass sie immer unterstützt werden, und zeigen deshalb einen grösseren Durchhaltewillen.

Sind Sie als Ausbildungsverantwortliche bei der ipw eingestellt worden, oder hatten Sie zuvor eine andere Stellung inne?

In den Jahren 2009 bis 2012 war ich in der Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau HF mit Schwerpunkt Psychiatrie, durfte dann auf der Station weiterarbeiten, bei der ich das Abschlusspraktikum absolviert hatte. Ich war einige Monate als dipl. Pflegefachfrau HF tätig und übernahm ergänzend die Funktion der Berufsbildnerin. Alle Berufsbildnerinnen der ipw haben zusätzlich den Zertifikatslehrgang IBB-Integrierter Bildungsgang mit folgenden Abschlüssen absolviert: das SVEB-l-Zertifikat und das Diplom SBFI – Berufsbildnerin/Berufsbildner überbetriebliche Kurse im Nebenberuf. Bereits als Berufsbildnerin begann ich mit dem Lehrgang DAS Ausbildnerin in Organisationen, was in etwa dem Zertifikatslehrgang SVEB-II (eidg. Fachausweis Ausbildnerin) entspricht. Bereits vor dem Lehrgangsabschluss trat ich meine neue Stelle als Ausbildungsverantwortliche an, da mein Vorgänger pensioniert wurde. Ich habe die Chance genutzt, im Bereich der Ausbildung weiterzuarbeiten. Nach zwei Jahren in dieser Funktion bereue ich diese Entscheidung definitiv nicht. Hie und da vermisse ich den täglichen Kontakt mit den Patientinnen und Patienten im Stationsalltag.

Gab es für Sie auch schwierige Situationen mit den Patienten?

Bevor ich Ausbildungsverantwortliche geworden bin, habe ich 6 Jahre lang auf einer Akutstation für Erwachsene gearbeitet, dies in der Funktion als dipl. Pflegefachfrau HF und Berufsbildnerin. Die Akutstation ist mit einer Notfallstation in einem Spital vergleichbar. Neueintritte von Patienten können während 24 Stunden erfolgen. Diese Patienten treten freiwillig oder unfreiwillig mit Fürsorgerischer Unterbringung ein. Da kann es schon einmal kritische Situationen geben.

Der normale Tagesplan kann am Vormittag schon über den Haufen geworfen sein, weil die aktuelle Situation sich anders zeigt. Auf einer Akutstation ist es nicht nur hektisch, es gibt auch ruhigere Zeiten. Die Stimmung und die unterschiedlichen Patientinnen und Patienten erfordern hohe Flexibilität und Vielseitigkeit, und dies empfand ich als attraktiv.

Erhielten Sie auch Rückmeldungen von Patientinnen und Patienten?

Das waren die schönen Momente, die mich immer wieder motivierten, meinem Beruf nachzugehen. Trotz schwierigen Situationen mit Patientinnen und Patienten haben sie mir immer etwas zurückgegeben. Sie haben sich unglaublich gefreut, wenn wir mit ihnen zusammen Zeit verbracht haben.

Gibt es einen Grund dafür, dass man als Ausbildungsverantwortliche oder Berufsbildnerin nicht mehr auf der Station arbeitet?

Die Berufsbildner arbeiten noch auf der Station; meist sind es sogar zwei, die eine Station betreuen. Als Ausbildnerin habe ich eine übergeordnete Funktion inne, früher waren dies die «Lehrmeister». Heute heissen wir Ausbildungsverantwortliche. Pflegefachfrau und Ausbildungsverantwortliche sind zwei vollständige Funktionen, die kann man nicht alleine leisten. Zu meinen Hauptaufgaben gehören: die Auswahl der zukünftigen Lernenden/Studierenden, das Qualitätscontrolling der Bildungsberichte und Qualifikationen, die Organisation und Durchführung von Praxisunterricht und von Unterricht bei den Auszubildenden, die Einsatzplanung der Studierenden/Lernenden; die Praktikumseinführungen sowie das Coaching der Berufsbildner/Berufsbildnerinnen auf den Stationen bei allfälligen Problemen mit den Auszubildenden.

In der gesamten ipw haben wir zurzeit 113 Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufsgruppen. Die Fachfrauen/-männer Gesundheit und Pflegefachfrauen/-männer HF und FH stellen dabei mit etwa 80 Personen die grösste Gruppe dar.



Wo liegen die Schwierigkeiten einer Ausbildungsverantwortlichen im Alltag mit den Lernenden?

Die Lernenden unterschreiben den Lehrvertrag mit 14 oder 15 Jahren, mitten in der Entwicklungsphase des Erwachsenwerdens. Als Ausbildungsverantwortliche können wir nicht vorhersehen, wie sich diese jungen Menschen während der Lehrzeit entwickeln. Es können Schwierigkeiten zu Hause oder in der Schule auftreten, die Selbstfindung spielt während dieser Zeit eine grosse Rolle. Man kommt in ein neues Team und muss dort seinen Platz finden. Dabei kann es Startschwierigkeiten geben, denn nicht jede Person fühlt sich in jedem Team gleich wohl. Die Jugendlichen haben immer die Möglichkeit, sich mitzuteilen und Probleme zu melden. Zuerst sitzen wir mit den Jugendlichen zusammen und fragen nach, was sie konkret brauchen und wie wir sie unterstützen können. Unsere Haltung ist, Problemlösungen gemeinsam zu erarbeiten. Erst in einem weiteren Schritt informieren wir die Eltern und beziehen sie mit ein, denn die Jugendlichen sind meist noch minderjährig. Sie werden immer über die jeweiligen Schritte unterrichtet. Ich denke, die Lernenden schätzen unsere Präsenz.



Wie ist das Verhältnis untereinander in der Ausbildung? Gibt es mehr Frauen als Männer?

Allgemein haben wir mehr Frauen als Männer in Ausbildung zur FaGe. In der Psychiatrie arbeiten aber mehr Männer als beispielsweise im Spital oder in der Altenpflege. Jeder Jugendliche absolviert vor Einreichung der Bewerbung eine Schnupperwoche. So sehen wir, ob die Chemie zwischen der ipw und den Auszubildenden passt. Wir freuen uns immer, wenn Männer Interesse an der Ausbildung zeigen, und wir achten auf Ausgewogenheit. Innerhalb der ipw sind zwei Drittel der Mitarbeitenden Frauen und ein Drittel Männer. Meines Erachtens ist eine gesunde Durchmischung wichtig für das Stationsteam und für die Patientinnen und Patienten. Je nach Krankheitsbild oder Situation ist das eine oder das andere Geschlecht gefragt. Wenn es uns gelingt, vom Image des reinen Frauenberufs wegzukommen und einen Ausgleich zu erreichen, kommt dies dem Berufsbild zugute.



Wie werden Auszubildende in belastenden Arbeitssituationen unterstützt?

Erste Anlaufstelle sind die Berufsbildner/-innen auf der Station, welche schwierige Situationen auch miterleben. Vor- und Nachbesprechungen sind essenziell für die Verarbeitung von solchen Ereignissen. Sollten die Auszubildenden zusätzliche Unterstützung brauchen, können sie selbstverständlich zu uns kommen. An einem halben Tag pro Monat werden in Schulungen psychiatrische Themen behandelt. Dabei fragen wir die Lernenden, welche Themen sie besprechen wollen. In diesem vertraulichen Umfeld gehen wir konkret auf Erlebtes ein und bieten Lösungsansätze. Die Jugendlichen haben so mehr Vertrauen und weniger Scheu, herausfordernde Situationen anzusprechen.

Weshalb haben Sie sich für diesen Beruf entschieden, und wie hat Ihre Ausbildung ausgesehen?

Mein Entscheid war relativ spontan. Ich habe das Gymnasium besucht, und doch war mir klar, dass ich mich nicht an einer Universität einschreiben würde. Ich hatte die Schulbank lange genug gedrückt. Ich wollte etwas bewirken und habe mir Möglichkeiten überlegt. Eine Berufslehre kam für mich mit Matura weniger in Frage. Zufälligerweise habe ich ein Inserat der ipw gesehen, die auf der Suche nach Interessenten für die Ausbildung zur dipl. Pflegefachperson HF war. Am selben Tag noch habe ich die damalige Ausbildungsverantwortliche kontaktiert. Sie war mir sehr sympathisch und hat mich postwendend zu einem Gespräch eingeladen. Nach diesem Gespräch war für mich klar: Das will ich zukünftig machen. Wenn mir jemand gesagt hätte, dass ich einmal in der Pflege tätig sein würde, hätte ich verneint. Es war eine sehr spontane, aber absolut die beste Entscheidung, die ich treffen konnte. Ich bin immer noch sehr glücklich über meine Wahl und dass sich alles so gefügt hat.

Ist der Wunsch, ein Studium zu absolvieren, doch noch irgendwann aufgekommen?

Bis jetzt kommt ein Studium definitiv nicht in Frage. Ich bin so glücklich in meinem Beruf, dass ich ihn auf keinen Fall aufgeben will, auch nicht für ein Studium. Mir ist es wichtig, Zeit für meine Auszubildenden zu haben und etwas zu bewirken. Die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau HF verlangt eine Berufslehre oder eine Matura. So wäre zukünftig ein direkter Einstieg in die tertiäre Stufe möglich.

Erhalten Sie Rückmeldungen aus Ihrem Umfeld bezüglich Ihrer Berufswahl?

Ich erhalte oftmals Rückmeldungen in Bezug





auf meinen Arbeitsort. Viele Menschen in meinem Umfeld sagen, sie könnten niemals in der Psychiatrie arbeiten. Ich versuche dann jeweils zu relativieren. Sie zeigen jedoch Bewunderung für die Mitarbeitenden in ähnlichen Institutionen. Übrigens erleiden viele Menschen einmal in ihrem Leben selber eine psychische Krise oder kennen in ihrem Umfeld betroffene Personen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Ich wünsche mir eine breitere Akzeptanz und Haltungsänderung der Gesellschaft gegenüber psychisch erkrankter Menschen. Mir ist es wichtig, dass die Betroffenen nicht mehr stigmatisiert, also ausgeschlossen und verurteilt werden. In dieser Hinsicht besteht noch grosses Potenzial. Die Aufklärungsarbeit in der Gesellschaft ist ebenfalls wichtig. Zu zeigen, wie der Alltag in einer psychiatrischen Klinik wirklich aussieht, was mit den Patienten geschieht – sie werden nicht einfach eingeschlossen – und wie sie behandelt werden, das liegt mir sehr am Herzen. Die Gesellschaft soll wissen, was eine psychische Erkrankung ist und dass es jeden treffen kann. Man ist nicht davor gefeit zu erkranken, unabhängig vom Alter oder der Gesellschaftsschicht.

Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

Ich habe ein eigenes Pferd und reite dementsprechend viel. Es begleitet mich schon länger und ist für mich ein sehr wichtiger Ausgleich. Ich geniesse die Ruhe und die Schönheit der Natur und kann dabei so richtig entspannen.

Interview Gabriela Sollberger und Hans Erdin (zusätzlich Fotos)



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
CH Regionalmedien AG, ZV Info
Elvis Sahman
Neumattstrasse 1
5001 Aarau
Tel. G: 058 200 56 32
Fax G: 058 200 56 23

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
9 • 20	14.09.20	30.09.20
10 • 20	12.10.20	28.10.20
11 • 20	09.11.20	25.11.20
12 • 20	07.12.20	23.12.20

LOHNVERGLEICH 2020

Im Lohnvergleich 2020 fallen die Kantone Aargau und Glarus mit je 1%, St. Gallen mit 0.8%, Freiburg mit 0.3% sowie der Kanton Zürich mit 0,1% Reallohnerhöhungen bzw. Teuerungszulagen auf. Individuelle Lohnanpassungen gewährten die Kantone Bern 1,5%, Graubünden 1%, Solothurn 0,83% und St. Gallen 0,8%. In der Stadt Luzern stiegen die Reallöhne als auch die individuellen Lohnanpassungen um 0,5%. Eine Gemeinde im Kanton Bern erhöhte die Reallöhne um 0,6%.
Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO prognostizierte im Juni 2020 für das laufende Jahr eine Inflationsrate von negativen 0,9%, die Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH eine solche von negativen 0,6%.



Dr. Robert Brawer

Öffentliches Personal Schweiz publiziert seit fünfzehn Jahren regelmässig im Herbst den Lohnvergleich, der den Betrachtern ein Instrument in die Hand gibt, um sich bezüglich einzelner Berufe oder Berufsgruppen ein Bild zur eigenen Lohneinreihung zu machen. Die Berufe in der öffentlichen Verwaltung sind so vielschichtig, dass nicht alle Berufe berücksichtigt werden konnten. Der Lohnvergleich enthält darum nur Berufe, die sehr häufig ausgeübt werden und somit für viele Leserinnen und Leser brauchbare Vergleiche bieten. Einzelne Kantone und Gemeinden äusserten den Wunsch, anonym zu bleiben, weshalb diese in den Tabellen durch Zahlen ersetzt wurden. Eine Zuordnung der nicht anonymisierten Gemeinden und Kantone ist mittels des Schlüssels auf www.oeffentlichespersonal.ch / Dienstleistungen / Lohnvergleich möglich.

Auf den folgenden Seiten ist eine Auswahl von Berufsfunktionen und den entsprechenden Gehältern abgedruckt. *Weitere Lohntabellen sind ebenfalls auf www.oeffentlichespersonal.ch unter Publikationen und Lohnvergleich zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals einsehbar*:

- Bürohilfe
- Sekretär/in
- Controller/in
- Chef-Programmierer/in
- Steuerrevisor/in
- Juristische(r) Sekretär/in
- Gerichtsschreiber/in
- Untersuchungsrichter/in
- Departementssekretär/in
- Berufsberater/in
- Hilfspolizist/Politesse
- Betreuer/in im Strafvollzug
- Polizist/in
- Polizei Postenchef/in
- Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r
- Küchenchef/in
- Hauswart/in für Schulanlagen
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Techniker/in mit Führungsfunktion
- Kreisförster/in
- Sekretär/in auf Gemeindekanzlei
- Gemeindeschreiber/in
- Finanzverwalter/in
- Bauverwalter/in
- Kindergärtner/in
- Primarlehrer/in
- Sek.-/Bez.-Lehrer/in
- Berufsschullehrer/in
- Mittelschullehrer/in
- Oberarzt/Oberärztin
- Assistenzarzt/Assistenzärztin
- Pflegefachperson I
- Pflegefachperson II
- Pflegefachperson mit spez. Ausbildung
- Dipl. Sozialarbeiter/in

Dank den Meldungen der Personalämter der Kantone Bern, Solothurn und Zürich sowie der Stadt Luzern und einer Gemeinde in der Zentralschweiz und dem Durchsuchen von Regierungsratsbeschlüssen konnten kleinere und grössere Korrekturen in den Lohntabellen vorgenommen werden.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen aus der Besoldungsstatistik des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Werden Lohnanpassungen oder Fehler in den Tabellen nachgemeldet, so werden diese unter www.oeffentlichespersonal.ch umgehend nachgeführt.

Dr. Robert Brawer



LOHNVERGLEICH

Sekundarlehrperson

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Schulwochen	Lektionen/Woche	Bemerkungen
1	94 451	129 870	141 677	20	38	29	Master-Diplom Sek I
2	93 508	129 296	145 946	24	38 / 39	29	Entlastung Klassenlehrperson 2 Lektionen
3	92 028	116 350	137 982	25	39	28	Entlastung Klassenlehrperson 1 Lektion
4	97 713	122 435	158 385	*	39 / 40	28	
5							keine Angaben
6	88 263	101 924	140 857		39	28	
7	86 463		134 576		39	28 / 29	
8	86 560	106 685	136 548	27	38 / 39	28 / 29	Entlastung Klassenlehrperson 1 Lektion
9	88 000	119 680	135 520	21	38	29	
10	85 410		128 791	20	39	29	Entlastung Klassenlehrperson 1 Lektion
11	94 323	127 089	141 463	30	39 / 40	29	Entlastung Klassenlehrperson 1 Lektion
12	97 010	131 582	143 242	23	38.5	20 / 24	Même formation que pour les écoles sup.
13	92 339	115 544	132 969	25	39	28	
14	90 524		131 260	24	38	26	
15	74 139		107 503	26	38 / 39	28	Maître généraliste
15	87 174		137 652	26	38 / 39	25	Maître de disciplines académiques
16	87 492	109 851	121 031	20	36.5	25	
17	89 866	111 708	133 550	20	38	26	Allgemeine Fächer (inkl. Tex, HW, RL)
17	86 370	107 586	128 801	20	38	28	Besond. Fächer (Sport, TG, BG, Musik)
18	88 707		123 835	24	39	28	ens. général avec form. compl. 9ème et 11ème
18	94 588		133 369	25	39	28 / 30	master, 9ème et 11ème années

* nicht erreichbar

Mittelschullehrer/in

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Schulwochen	Lektionen/Woche	Bemerkungen
1	104 128	143 176	156 192	20	38	23.5	
2	118 016	156 438	172 026	15	38 / 39	24–29	
3	96 307	135 492	160 985	25	39	23 / 28	
4	111 851		181 492*		39 / 40	23–25	nicht erreicbar
5							keine Angaben
6	103 080	117 627	164 485		39	23	
6	103 080	117 627	164 400		39	25 / 27 / 29	Bildn. Gest. / Sport / Instrumental
7	100 685		156 715		39	24–32	
8	102 734	126 619	162 063	27	38 / 39	23–28	1 Lekt. Entlastung für Klassenlehrperson
9	indiv.	indiv.	indiv.		38	23–27	Mittelschulen sind frei in Lohngestaltung
10	98 670		144 000	25	37	21–25	mit HLA
11	106 958	140 175	160 939	25	39 / 40	23	
12	97 010	131 582	143 242	23	38.5	20 / 24	
13	100 893	126 246	145 286	25	39	23	
14	105 421	134 412	152 860	24	38	23	
15	94 932		150 358	26	38 / 39	22	
16	95 753	122 731	137 838	21	36.5	24	
17	101 180	124 946	148 712	21	37	24 / 26	allg. Fächer / besondere Fächer
18	98 509	118 604	138 897	25	38	23 / 24 / 30	titulaire de master

LOHNVERGLEICH

Hauswart/in für Schulanlagen

Erledigt alle Arbeiten, die bei der Betreuung eines Gebäudes anfallen, wie:
- Wartung sämtlicher Anlagen, Räumlichkeiten und Ausrüstungen
- Tägliche Kontrollen
- Verantwortung für die Schliessordnung

Ausbildung/Anforderungen
- Handwerklicher Abschluss mit Diplom
- Kooperationsfähigkeit mit Schüler- und Lehrerschaft

Gehalt
Bei 100-Prozent-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	64 327	80 408	83 625	15–20	42		
2	63 831		88 876	15–20	41		3840.– Wohnsitzzulage pro Jahr
3							
4	80 395	96 673	98 261	15	42		
5							
6							
7							
8							
9	56 708	77 274	92 856	45	42.5	0	
10	61 319		72 794				
11	58 814	77 047	82 334		42		
12	58 989	78 835	86 768	20	40		
13	64 737	75 591	80 819		40	1	
14	59 969		88 660		42	1–3	
15	56 779	71 664	88 202	26	42	4	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	60 678	83 431	91 016	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	65 499		84 902		42		
3							
4	68 642	87 945	98 674	20	42		Hausmeister/in
5	61 058	71 954	95 778		42		
6	64 752		90 653		42		Haustechnik / Unterhalt
7	63 752		99 216		42		
8	55 290		97 213	25–35	42		
9							
10	56 590		81 603		42		
11	63 782		98 465				
12							
13							
14							
15							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

A schöni Bündner Tradition: Miar machend au gära mol as Gschenk

Profitieren Sie jetzt von 6 Monaten gratis Zusatzversicherungen und anschliessend monatlich 10 Prozent Rabatt.

Prämie berechnen:
oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK

JUNGE, SPART FÜR DAS ALTER!

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder
Es wird Zeit, dass Sie sich über Ihre (finanzielle) Zukunft Gedanken machen – reicht meine AHV, wie gut bin ich mit meiner Rente abgedeckt, wie soll ich persönlich meine Vorsorge planen?
Zu all diesen Fragen helfen wir respektive die VVK AG (Vorsorge- und Vermögensplanung AG) Ihnen mit KOSTENLOSEN VORSORGE-WORKSHOPS.



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

Die nächsten kostenlosen Vorsorge-Workshops finden an den nachstehend genannten Terminen und Orten statt (jeweils von **18.00 – 20.00 Uhr**):

- **29. September 2020 in CHUR**
- **1. Oktober 2020 in LUZERN**
- **13. Oktober 2020 in ST. GALLEN**
- **15. Oktober 2020 in BERN**
- **5. November 2020 in ZÜRICH**
- **1. Dezember 2020 in BASEL**

Anmelden können Sie sich direkt unter **www.vvk.ch** im Bereich «Vorsorge-Workshops» – die für uns reservierten Termine finden Sie jeweils unter der Bemerkung «**Vorsorge-Workshop (ZV)***».

Sollten Sie an keinem dieser Orte oder Termine teilnehmen können, informieren Sie sich bitte direkt bei der VVK AG unter der Nummer +41 71 333 46 46 oder per E-Mail an **info@vvk.ch**.

Junge, spart für das Alter!

Diese Schlagzeile füllte die ganze Titelseite des «Blicks» in der Ausgabe vom 28. November 2019. Wenn selbst der «Blick» den jungen Menschen davon abrät, an der «Black Friday Shopping»-Manie mitzumachen und dafür das nicht ausgegebene Geld für das Alter anzusparen, dann kann etwas mit der Altersvorsorge nicht mehr stimmen.

Zwar hat die Schweiz, wie wir alle wissen, eines der besten Sozialsysteme der Welt. Die Aufteilung der Spartöpfe auf eine staatliche erste Säule (AHV), eine berufliche Vorsorge (Pensionskasse) in der zweiten Säule und auf das eigenverantwortliche Sparen in der steuerbegünstigten Säule 3a sowie das freie Sparen in der Säule 3b findet sich in dieser Form nirgendwo.

Doch dieses an sich ausgewogene System gerät immer mehr unter Druck. Die älteren Menschen leben immer länger und haben aufgrund der Systematik für diesen Fall selbst zu wenig angespart. Vor allem in der zweiten Säule zahlt die junge Generation für die ältere. Der beruflichen Vorsorge machen namentlich die überhöhten Renditeversprechen für Pensionierte, die über einen längeren Zeitraum gestiegene Lebenserwartung und die tiefen oder negativen Zinsen zu schaffen.

Die Politik versucht immer verzweifelter, einen Ausweg aus dieser Situation zu finden. Eine weitere Vorlage ist derzeit in der politischen Vernehmlassung. Warten wir einmal ab, was die Experten und dann am Ende das Stimmvolk dazu sagen werden.

Bis hier eine Lösung gefunden wird, bedeutet das nur eines: Der «Blick» hat recht! Junge, spart selber für das Alter! Für die Absolvierenden der Lehrausbildung (übrigens, nicht nur für diese) heisst das konkret, nach Antritt der ersten Stelle, zuerst festzulegen, was man vom Lohn sparen will und dann den Konsum danach zu richten. Das wäre der Idealfall. Wer dies nicht so machen will, sollte wenigstens eine steuerbegünstigte Säule 3a eröffnen und regelmässig dort einzahlen. Das erhöht das Kapital im Alter, und man spart jährlich Steuern. Zusätzlich empfiehlt sich für junge Menschen ein monatlicher Fondssparplan. Bis zur Pensionierung glätten sich allfällige Rückschläge an der Börse, und die sogenannte Durchschnittspreismethode unterstützt das Sparziel zusätzlich.

Willy Graf*, lic. iur. HSG
ist Gründer der VVK-Gruppe und Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen AR und arbeitet als Vorsorgeexperte.

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

* Nicht verwandt mit unserem Urs Graf.

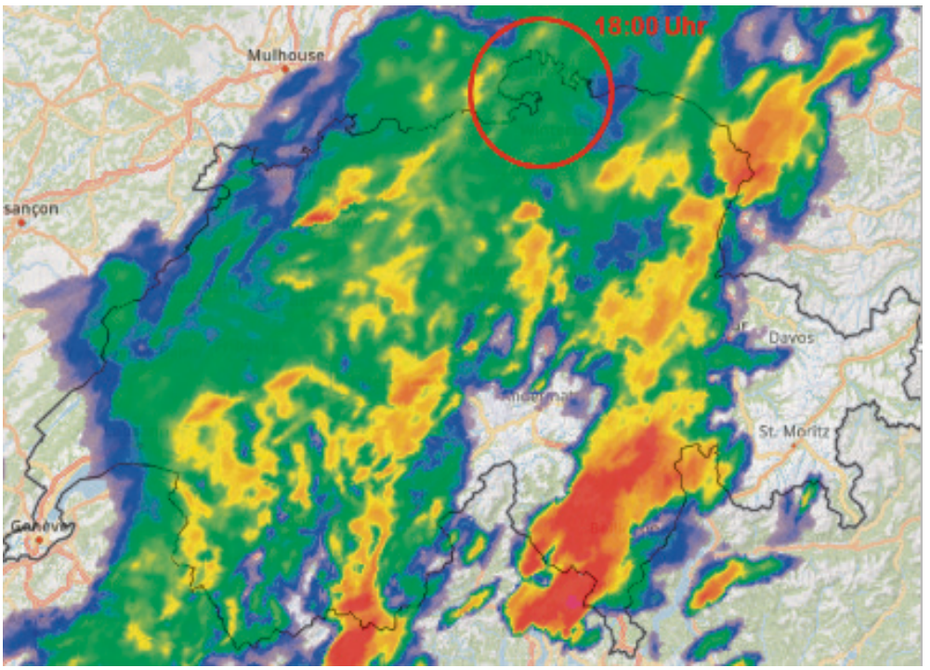
KANTON SCHAFFHAUSEN
Schaffhauser Staatspersonal Verband



Zweiter gemeinsamer Anlass von Schaffhauser Staatspersonal Verband und Personalverband der Stadt Schaffhausen



Iris Braunwalder
Präsidentin



Wetterlage um 18.00 Uhr
Foto: www.wetter.com/schweiz/schaffhausen

«Zusammenkunft ist ein Anfang. Zusammenhalt ist ein Fortschritt. Zusammenarbeit ist der Erfolg.»

(Henry Ford, *30.7.1863 / †7.4.1947)

Am Freitagabend, 28. August 2020, um 18 Uhr trafen sich die Mitglieder beider Verbände zum zweiten gemeinsamen Anlass.

Der Anlass stand wettertechnisch unter keinem guten Stern.

Der Spätnachmittag wurde durch eine kurzweilige, «frische» Begrüssung der Verbandspräsidien eingestimmt. Hans Jakob Bickel, PVS, und Iris Braunwalder, SSV, begrüssten die Mitglieder unter den Kernpunkten der Zusammenkunft, des Zusammenhalts und der Zusammenarbeit. Dabei wünschten sie ihnen einen erheiternden Abend und interessante Gespräche. Was wohl einigen in der Corona-Zeit fehlt bzw. gefehlt hat, ist das gesellige Beisammensein. Das Treffen wurde unter Berücksichtigung der Hygiene-Vorschriften durchgeführt. Eine offene Feuerstelle wie im letzten Jahr wäre wohl einiges behaglicher gewesen, anhand der Wetterlage jedoch ein Ding der Aussichtslosigkeit.

Der Staatswein, welcher von der Schaffhauser Regierung zum Apéro offeriert wurde, mundete offensichtlich und wurde einmütig verdankt. Ein weiterer Dank geht an die helfenden Hände im Hintergrund! Aufgrund der ungünstigen Wetterprognosen wurde kurzerhand ein Gasgrill – eigentlich waren es deren zwei, da einer den Dienst quittierte – organisiert, und die Gerätschaften werden «wasserfest» installiert. Da der Wettergott dieses Jahr seinen Missmut über uns ergoss, waren wir gezwungen, alles unter «Dach und Fach» zu bringen.

Auf eine Waldbegehung wurde angesichts des schlechten Wetters verzichtet. Dennoch führte uns Martin Maag durch das geräumige Forstmagazin beim Engeweiher; die schiere Menge des «geschlagenen» Holzes hat dabei beeindruckt. Die damit verbundenen Zahlen und Fakten wurden bildlich dargelegt. Die Möglichkeit, den Wald doch noch fachkundig zu durchstreifen, behalten wir für das kommende Jahr im Auge.

Nach der «Indoor»-Besichtigung richtete Regierungsrat Walter Vogelsanger das Wort an die anwesenden Mitglieder von Stadt und Kan-



Trotz Regen und defektem Grill gute Laune
Foto: Iris Braunwalder

«Sonnenschein ist köstlich, Regen erfrischend, Wind fordert heraus, Schnee macht fröhlich, im Grunde gibt es kein schlechtes Wetter, nur verschiedene Arten von gutem Wetter.»

(John Ruskin, *8.2.1819 / †20.1.1900)

ton unter anderem mit der Botschaft, «sich ruhig kühner für das Personal einzusetzen». Er bedankte sich bei den Verbänden für ihren bisherigen Einsatz und wünschte gutes Zusammenwirken. Von unserer Seite wurde ihm ein gutes Wahlergebnis für die aktuell anstehende Regierungsratswahl gewünscht. Anschliessend richtete sich das Augenmerk voll und ganz auf die angebotenen Speisen, Getränke und die Zusammenkunft. Nach einem feuchtfröhlichen Abend (nicht auf den Wein bezogen), interessanten Gesprächen und Bekanntschaften war eine warme Dusche (auch nass) sicherlich für viele eine gute Option.

Allen Mitgliedern, die trotz des Wetters den Weg zum Grillplausch auf sich genommen haben, sei an dieser Stelle gedankt, denn



Endlich Feuer und Flamme
Foto: Iris Braunwalder

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Ordentliche Mitgliederversammlung 2020 auf schriftlichem Weg – definitive Absage des Ausflugs der Gruppe Pensionierte



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2020 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wird auf schriftlichem Weg durchgeführt. Der Ausflug der Gruppe Pensionierte sowie sämtliche weiteren geplanten BAV-Veranstaltungen in diesem Jahr finden aufgrund der aktuellen Situation definitiv nicht statt.

Ende März 2020 hat der BAV-Vorstand auf der Homepage des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 und des Ausflugs der Gruppe Pensionierte (jeweils auf ein noch nicht näher bestimmtes Datum im Spätsommer 2020) informiert. Aufgrund der aktuellen Situation und der bisher gewonnenen Erkenntnisse rund um die Coronavirus-Pandemie erscheint es als nahezu ausgeschlossen, dass in diesem Jahr eine Mitgliederversammlung im gewohnten Rahmen durchgeführt werden könnte. Aus diesem Grund hat der Vorstand des BAV bereits anlässlich der Vorstandssitzung vom 25. Juni 2020 einstimmig beschlossen, dass die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung, gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3), auf schriftlichem Weg durchgeführt wird.

Die vom BAV-Vorstand getroffene Anordnung bedeutet für die Mitglieder des BAV, dass sie ihre Mitgliedschaftsrechte in diesem Jahr ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben können. Eine sogenannte Restversammlung, an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hat zwar weiterhin stattzufinden, jedoch leider ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Der Postversand der Traktandenliste und Anträge, des Stimmzettels, des Jahresberichts 2019 sowie weiterer entscheidrelevanter Unterlagen und Informationen an die BAV-Mitglieder erfolgt demnächst. Über die Ergebnisse der schriftlichen Mitgliederversammlung 2020 wird zu gegebener Zeit sowohl auf der BAV-Homepage als auch in der ZV Info informiert.

Der BAV-Vorstand hat sodann entschieden, dass aufgrund der aktuellen Situation sämtliche weiteren geplanten BAV-Veranstaltungen in diesem Jahr abgesagt werden. Dies betrifft u. a. den traditionellen Ausflug der Gruppe Pensionierte, welcher ursprünglich am 14. Mai 2020 hätte stattfinden sollen und von der Vorsitzenden der Gruppe Pensionierte, Frau Paula Vicentini, bereits bis ins letzte Detail geplant worden war. Auch der Pensionierten-Stamm findet bis auf Weiteres nicht statt.

Der Vorstand des BAV bedauert sehr, dass die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung nicht im gewohnten Rahmen durchgeführt werden kann und der diesjährige Ausflug der Gruppe Pensionierte sowie weitere BAV-Veranstaltungen entfallen. In Wahrnehmung der Verantwortung dem Verband, aber nicht zuletzt auch den Mitgliedern gegenüber, ist der Vorstand jedoch überzeugt, in der aktuellen Situation die richtigen Entscheidungen getroffen zu haben.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit BAV

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

