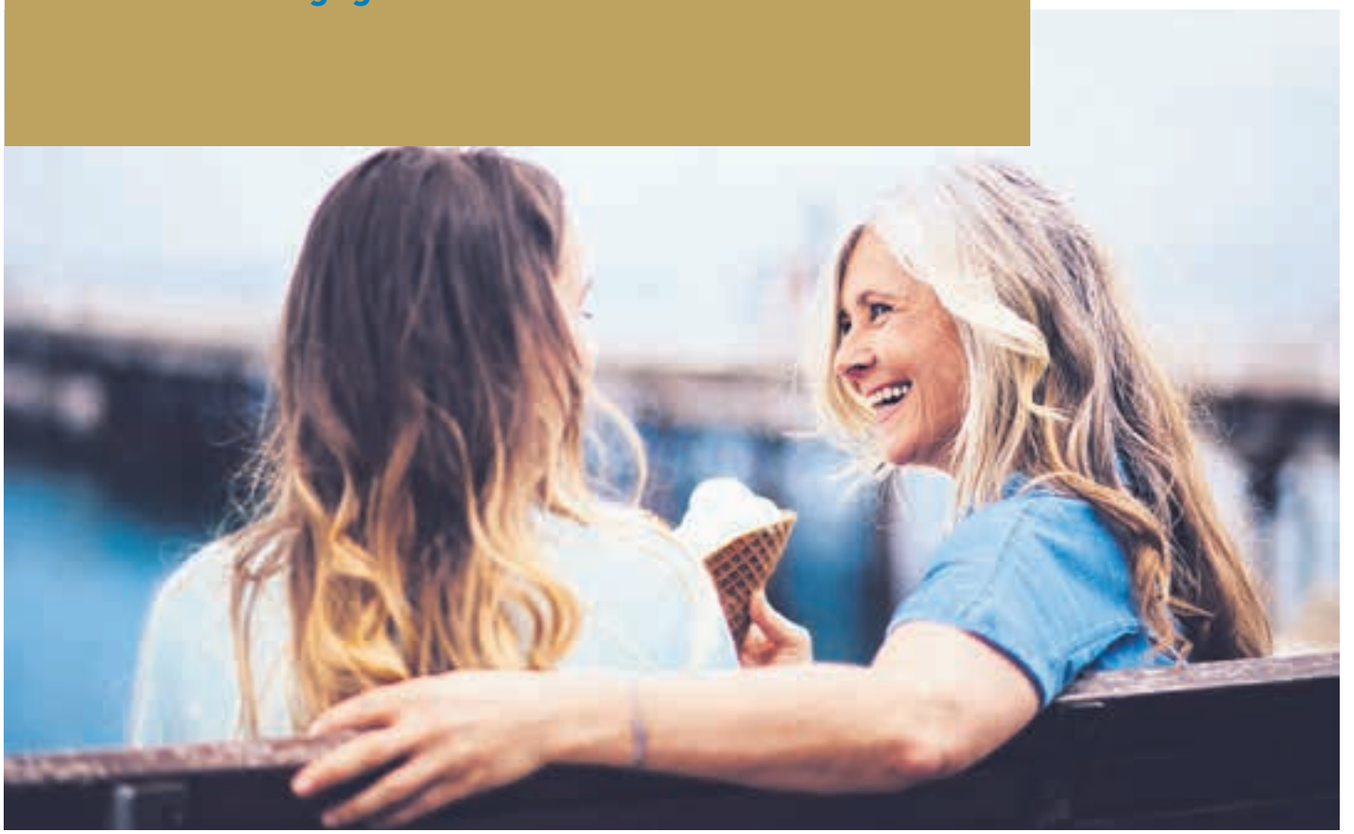
ZV Info / Oktober 2017

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Nein zur Altersvorsorge 2020: Quo vadis?

Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Das Reformpaket Altersvorsorge 2020 ist an der Urne gescheitert. Als Befürworter der gescheiterten Vorlage liegt die Versuchung nahe, die Verantwortung für eine neue Vorlage allein den Gegnern der Vorlage zuzuspielen. Sollen die doch eine bessere Lösung finden. Nur, die Sache ist viel zu wichtig, als dass die Verantwortung zur Lösungssuche für eine neue Revisionsvorlage im Bereich der Altersvorsorge weiter im Pingpong hin und her geschoben werden darf.

An den Anfang meiner Überlegungen möchte ich eine Grundannahme stellen: Die ers-

INHALT

Seite 1
Nein zur Altersvorsorge 2020: Quo vadis?

Seite 3
Rentenrefom: eine verpasste Chance

Seite 4
Die Rentenrefom III

Seite 5
Abstimmungskampf – Keine Kündigung der Staats-angestellten analog OR

Seite 7
Hotelcard – Das erste Halbtax für Hotels

Seite 8
Flexible Arbeits(zeit)Modelle auf dem Vormarsch?

Seite 11
Verband des Staats- und Gemeinde-personals des Kantons Basel-Landschaft (VSG)

Seite 12
Baselstädtischer Angestellten-verband (BAV)

Seite 14
Verband des Bündner Staatsperso-nals (VBS)

Seite 16
Fachtagung Brunnen

te und die zweite Säule basierten immer schon auf einer Konvention über die wirtschaftliche Existenzsicherung im Alter. Es sind eigentliche Generationenverträge, die nun an ihre Grenzen gestossen sind und deshalb erneuert werden müssen. An der Akzeptanz der ersten und zweiten Säule, an ihrer Zweckbestimmung – der wirtschaftlichen Existenzsicherung im Alter – hat sich durch die Abstimmung am 24. September 2017 weder in der breiten Bevölkerungsschicht noch der classe politique, so hoffe ich wenigstens, grundsätzlich etwas geändert.

Aus den Abstimmungen zu AHVplus und nun zur Altersvorsorge 2020 lässt sich meines Erachtens eines klar erkennen: Umverteilungseffekte sind nicht mehrheitsfähig. Konkret heisst das: Eine neue Vorlage muss in der ersten Säule ohne Leistungsausbau auskommen. Und die AHV muss langfristig stabil finanziert sein. Die zweite Säule muss in den gesetzlichen Mindestanforderungen so ausgerichtet werden, dass die Renten grundsätzlich ausfinanziert sein müssen. Als dritter Eckpunkt muss das Leistungsziel, wonach aus der Summe von AHV- und BVG-Rente nach der Pensionierung ca. 60 Prozent des letzten versicherten Einkommens zur Verfügung steht, weiterhin Bestand haben.

Lösungsmodelle gesucht

Die «Preisfrage» ist nun, wie erreicht man das Leistungsziel mit den obigen Anforderungen? Wenn man Umverteilungseffekte in der zweiten Säule ausschliessen will, könnte man sich folgendes Modell vorstellen: Die Rentenversprechen dürften höchstens noch auf einem «risikolosen» Zinssatz beruhen. Der Zinssatz für das Sparkapital der Aktiven wird ohnehin jährlich neu festgelegt. Basierend auf ihrem Jahresergebnis würde jede Kasse jedes Jahr einen einheitlichen Zinssatz festlegen und anteilsmässig auf die Sparkapitalien der Aktivversicherten und, zum Beispiel in Form von variablen Rentenzuschüssen, auf die Rentner verteilen. Der Umwandlungssatz müsste in der Folge drastisch gesenkt werden. Um das Leistungsniveau dennoch halten zu können, müsste jeder und jede aktiv Versicherte deutlich mehr Kapital ansparen. Dies kann nur mit einem längeren Sparprozess und/oder höheren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen erreicht werden. Beides birgt Sprengstoff: Eine Verlängerung des Sparprozesses kann realistischerweise nur höheres AHV- und Pensionsalter bedeuten. Höhere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge lassen sich sozial- und wirtschaftsverträglich vermutlich nur über jene Beträge finanzieren, die für Lohnwachstum reserviert sind oder in den jährlichen Lohnrunden vereinbart werden. Dies würde allerdings zu einer Stagnation der Nettolöhne über eine noch unbestimmte Zeit führen. Für die älteren Jahrgänge, denen zu wenig Zeit als Aktive verbleibt, um tiefe Umwandlungssätze mit zusätzlichem Ansparen von Alterskapital zu kompensieren, die bei einem Systemwechsel im oben beschriebenen Sinn «in die Röhre gucken» würden, müsste wiederum eine Auffangregelung gefunden werden. Das vom Volk versenkte Reformpaket Altersvorsorge 2020 enthielt dazu meines Erachtens eine gute Lösung (spezifische Beiträge an die Kassen, finanziert aus dem Risikofonds).

Dieses Modell hat (mindestens) einen grossen Haken: Wenn Umverteilungseffekte in einem Kapitaldeckungssystem, wie der 2. Säule, prinzipiell ausgeschlossen werden sollen, kann dies eigentlich nur funktionieren, wenn die Leistungsversprechen auf einem risikolosen Zinssatz basieren (0 bis 1 Prozent). Eine Senkung des technischen Zinssatzes hat indessen immer auch Kostenfolgen für die Pensionskassen, weil ein tieferer technischer Zinssatz zu einem höheren Barwert der Verpflichtungen führt (Barwert: heutiger Wert zukünftiger Zahlungen, unter Annahme einer bestimmten Verzinsung). Gemäss einer Faustregel sinkt der Deckungsgrad um bis zu 5 Prozentpunkte, wenn der technische Zinssatz einer Pensionskasse um 0,5 Prozentpunkte reduziert wird. Wenn nun ein risikoloser technischer Zinssatz angestrebt wird, ist dies wahrscheinlich in allen Pensionskassen nur – so paradox das klingt – mit risikobehafteten Anlagen und wohl zumindest teilweise über Sanierungsbeiträge finanzierbar. Ersteres steht grundsätzlich in Widerspruch zu den Schutzzielen im BVG. Vor diesem Hintergrund halte ich es für unabdingbar, und ich hab das auch früher schon mal postuliert, dass, nun halt im Rahmen der Aufräumarbeiten nach dem Volksnein zum Reformpaket Altersvorsorge 2020, das heutige System der 2. Säule umfassend kritisch überprüft wird. Ist das System der 2. Säule, so wie es heute rechtlich definiert ist, überhaupt noch geeignet und in der Lage, die sozialpolitischen Ziele zusammen mit der, vom System her hoffentlich unbestrittenen, 1. Säule zu erfüllen?

Schlussbemerkung

Was bleibt als Fazit? Welche Lösungen auch immer das nächste Reformpaket beinhaltet: Wenn wir an einem existenzsichernden Einkommen aus der 1. und 2. Säule als Gesellschaft festhalten wollen, müssen wir auch für die Finanzierung der Leistungen sein. Es braucht einen neuen Generationenvertrag, welcher nach bewährtem Muster auf die Solidarität sowohl zwischen den Generationen als auch zwischen hohen und tieferen Einkommen und ebenso auf die Sozialpartnerschaft zählt. Es braucht meines Erachtens aber auch die Bereitschaft, das heutige System der 2. Säule kritisch zu hinterfragen. Ohne Kompromissbereitschaft wird's aber so oder so wieder nichts.

Andreas Cabalzar, Vizepräsident VBS und Pensionskassenreferent ZV

RENTENREFORM: EINE VERPASSTE CHANCE

Ein Kommentar des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Die Ablehnung der Altersvorsorge 2020 ist in einer sozialen Perspektive ein schmerzhafter Rückschlag. Oder genauer: Eine verpasste grosse Chance für soziale Fortschritte.



Paul Rechsteiner
Präsident SGB

Die Vorlage hätte für viele Jahre eine solide Finanzierung der AHV gebracht. Und das Rentensystem wäre sozial modernisiert worden, mit Vorteilen für fast alle.

Das Nein hat es viel leichter

Das Abstimmungsresultat bestätigt einmal mehr, dass es, wenn es um die Renten geht, das Nein viel leichter hat als ein Ja zu einer Veränderung. Schaut man genauer hin, so waren es allerdings schwergewichtig sozialpolitische Argumente, die zu einem Nein führten. Die Wirtschaftsverbände beliessen es mit ihrer Kampagne nicht dabei, die Generationen gegeneinander aufzuhetzen. Sie und die mit ihnen verbündeten Rechtsparteien hatten Verbesserungen für die Rentner immer bekämpft. Jetzt warben sie mit dem Slogan «Rentner bestrafen» für das Nein, weil die Rentnerinnen und Rentner den Zuschlag nicht bekämen. Viele Ältere, die Mühe haben, mit der Rente über die Runden zu kommen, folgten dieser Parole. Das aber spricht nicht für schlechtere, sondern für bessere AHV-Renten für alle. Den Gegnern der Vorsorgereform wird ihre eigene Kampagne noch auf die Füsse fallen.

Auch viele Frauen stimmten Nein, weil sie die Heraufsetzung des Rentenalters nicht akzeptieren konnten. Dies umso weniger, als die Frauen in der Schweiz noch immer deutlich weniger verdienen als die Männer. Die auch Jahrzehnte nach Annahme des entsprechenden Verfassungsartikels nicht realisierte Lohngleichheit war und bleibt auch in der Rentenfrage ein wichtiger Faktor bei der Meinungsbildung.

Protest gegen Pensionskassen

Für grossen Unmut sorgten in Diskussionen regelmässig auch die sich unabhängig von der gesetzlichen Regelung ständig verschlechternden Pensionskassenrenten. Sie bewogen nicht wenige, aus Protest ein Nein in die Urne zu legen.

Wenn es eine unmittelbare Lehre aus dem Abstimmungsresultat gibt, dann jene, dass die Finanzierungsvorlage für einmal besser abgeschnitten hat als die Rentenvorlage. Früher war das anders. Im Ergebnis heisst das nichts anderes, als dass eine Mehrheit für eine Zusatzfinanzierung für die AHV in Reichweite wäre. Ob die politische Weisheit und Weitsicht vorhanden ist, sich in einem ersten Schritt auf eine reine Zusatzfinanzierung zu konzentrieren, ist allerdings zweifelhaft. Realisierbar wäre sie rasch, vorausgesetzt der politische Wille wäre da, wenn sie mittels der im Abstimmungskampf kaum bestrittenen Lohnpromille realisiert würde. Denn dafür wäre keine obligatorische Volksabstimmung nötig.

Die Renten weiter verteidigen

Für die Gewerkschaften bleibt klar, dass sie die Renten gegen jeden Abbau verteidigen werden. Der knappe Misserfolg vom Sonntag ändert nichts daran, dass die gewerkschaftlichen Abstimmungserfolge gegen den Rentenabbau in den Jahren 2004 und 2010 viel grösser waren (mehr als zwei Drittel bzw. über 70% Nein). Die Sieger vom Sonntag werden bald an ihre Grenzen stossen.

Trotz des Rückschlags vom Sonntag bleibt eine starke AHV ein zentrales Ziel des gewerkschaftlichen Kampfs. Schon die Einführung der AHV vor siebzig Jahren wurde nur möglich, weil die Arbeiterbewegung sich trotz vieler Niederlagen nicht entmutigen liess und weiter kämpfte. Die Volksinitiative AHVplus hatte vor einem Jahr in der Volksabstimmung einen Ja-Anteil von gut 40% erreicht. Bei der Altersvorsorge 2020 waren es jetzt fast 48%.

Das Ziel besserer AHV-Renten bleibt für die Zukunft aktuell. Unabhängig von der verpassten Chance vom Sonntag. Dafür sorgen allein schon die wegen der tiefen Zinsen auf den Kapitalmärkten sinkenden Renten der Pensionskassen. Und die steigenden Krankenkassenprämien, die den AHV-Renten davonlaufen.

Paul Rechsteiner
Präsident SGB

DIE RENTENREFORM III

Persönliche Anregungen von alt ZV-Präsident Ruedi Brosi für den 3. Anlauf

Wir wissen: AHV- und BVG Renten sind unterfinanziert. Jedes Jahr ohne Korrektur verschlechtert den Deckungsgrad, das heisst: Einnahmen und Ausgaben geraten mehr und mehr aus dem Gleichgewicht. Daraus folgt: Sehr dringliches Handeln ist nötig. Jedes Jahr des Zuwartens verteuert die Lösung des Problems. Der einzige Grund für die Unterfinanzierung ist die zunehmende Lebenserwartung. Die Ausrede, dass der heute zu geringe Kapitalzins eine wesentliche Rolle spiele, stimmt nur dann, wenn die Teuerung grösser als der Kapitalzins ist, was seit dem Jahr 2009 nicht mehr der Fall ist!



Ruedi Brosi
alt ZV-Präsident und Ehrenmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Was sind die Hauptgründe für das Fiasko der Rentenreformen I und II?

Anstatt nur allein die Renten ins Gleichgewicht zu bringen, sollten die Reformen gleichzeitig umstrittene alte Probleme lösen, mit dem Argument, damit zusätzliche befürwortende Stimmen zu gewinnen. *Diese Zusätze sind aber wesentlich weniger dringend als das Hauptproblem und sind in der Reform III konsequent wegzulassen!* Einzelne Nachträge zur Reform können später, falls überhaupt nötig, zur Abstimmung gebracht werden.

Die heute gültigen Rentengesetze für AHV und BVG haben sich bewährt!

Darauf beruht die vorliegende Reformvorlage, welche ausschliesslich zum Ziel hat, die Finanzierung in ein stabiles Gleichgewicht zu bringen und dabei die Besitzstände auch der zukünftigen Rentenbezüger zu wahren. Sie könnte wesentlich kurzfristiger zur Abstimmung gebracht werden als Reformvorlage II und dank Vereinfachungen eher die Zustimmung der Bevölkerung finden.

Worüber sollte in der Rentenreform III abgestimmt werden?

In der AHV und der beruflichen Vorsorge:

- *Erhöhung des Rentenalters für Frau und Mann* um 1 Jahr und dies so rasch als möglich. Dies bringt wesentlich grössere Kosteneinsparungen, und alle Aktiven sind gleichermassen an der Problemlösung beteiligt!
- Die Gleichstellung des Rentenalters Mann/Frau ist vorerst zurückstellen.

In der AHV:

- *Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge sind bis zum finanziellen Gleichgewicht gleichmässig zu erhöhen.* Dies muss die Grundfinanzierung der AHV bleiben (Umlagefinanzierung).
- Für künftige Rentenbezüger: Alle vorgesehenen Leistungsverbesserungen zurückstellen, jedoch den Besitzstand sicherstellen.
- Keine weitere rentenbedingte Erhöhung der Mehrwertsteuer!

In der beruflichen Vorsorge:

- Obligatorium: Mindestzinssatz und Renten-Umwandlungssatz wie vorgesehen anpassen.

Das Weglassen aller für die Erreichung des finanziellen Gleichgewichts nicht grundlegenden Änderungen in den Reformen I und II ermöglicht den Abstimmenden, das Ziel klar zu erkennen. Die verschiedenen in den Reformen I und II eingebauten Elemente, wie die Korrektur des Rentenalters Mann/Frau, die Rentenerhöhung um 70 Franken für Neurentner, der Einbezug der Mehrwertsteuer und die verschiedenen Kleinkorrekturen, haben den meisten Stimmbürgern die Sicht auf das Wesentliche und die Übersicht über die Zusammenhänge versperrt und den Reformgegnern Ansätze für Kritik geboten. So könnte das «Fr. 70-Problem» differenzierter über Ergänzungsleistungen gelöst werden.

Insbesondere muss klar gemacht werden, dass *die Erhöhung des Rentenalters für beide Geschlechter «Das Kernthema» und wesentlich wichtiger als die Gleichschaltung der Rentenalter ist.*

Ruedi Brosi

ABSTIMMUNGSKAMPF – KEINE KÜNDIGUNG DER STAATS-ANGESTELLTEN ANALOG OR

Erfolgreicher Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft (VSG)

Am 24. September 2017 fand im Kanton Basel-Landschaft die Abstimmung über die Gesetzesinitiative der Liga der Baselbieter Steuerzahler «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» statt. Bei der Vorlage ging es einzig um eine Aufweichung des Kündigungsschutzes zulasten der Kantonsangestellten. Mit 53,41 Prozent wurde die Initiative verworfen. Der Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft (VSG) engagierte sich – zusammen mit den drei anderen kantonalen Angestelltenverbänden – an vorderster Front gegen die Initiative. Es folgt ein kurzer Erlebnisbericht mit Einschätzungen der Situation, wobei zusammenfassend gesagt werden kann, dass sehr viel Arbeit notwendig war; die Freude und die Rückmeldungen indes viel Optimismus in unsere Reihen brachten. Da man die Personalverbände nach der Abstimmung als engagierte und kritische Player wahrnimmt (welche einen grossen Teil der Bürger hinter sich wissen), wird man vermehrt in die kommende Arbeit miteinbezogen. Gewinner werden in die Pflicht genommen.



Simon Habermacher
Präsident VSG

Vor der Abstimmung – «faktisch unkündbare Staatsbeamte»

Die Initiative «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» stammte aus der Feder der «Liga der Baselbieter Steuerzahler», einem Zweig der Wirtschaftskammer Baselland. In diesen Kreisen ist in den letzten Jahren öffentlich Beamtenbashing betrieben und salonfähig gemacht worden. Vorliegende Initiative wurde daher von den Personalverbänden als gefährlich eingestuft, sollte doch vorab Stimmung gegen die Staatsangestellten betrieben werden. Für den VSG ging es – neben der Vermeidung einer unübersichtlichen und trügerischen Kündigungsregelung – vor allem darum, **die Initiative als Votum für die Kantonsangestellten zu brauchen**.

Bei der Behandlung der Initiative im Rat lautete das Votum eines Mitgliedes des Landrates (wie der Kantonsrat im Baselbiet heisst), dass «Staatsbeamte faktisch unkündbar» seien. Die letzte Bastion des Beamtentums müsse geschleift werden. Es sei offensichtlich, dass die Kantonsangestellten einen ungerechtfertigt starken Kündigungsschutz beanspruchen würden. Einen besseren Kündigungsschutz als normale Angestellte. Den faulen Angestellten im Kanton könne daher nicht gekündigt werden. Eine Erleichterung der Kündigungsgründe analog OR für Staatsangestellte sei daher effizient und gerecht.

Der VSG sah sich aufgrund der Voten im Landrat veranlasst, beim Personalamt nachzufragen, ob Staatsangestellte denn tatsächlich faktisch unkündbar seien. «Überraschenderweise» hat sich aus den Zahlen des letzten Jahres herausgestellt, dass der Kanton sich (auf sein Betreiben hin) von knapp 250 Angestellten getrennt hat. Auch weil der VSG erhebliche Aufklärungsarbeit leistete und sich die faktische Unkündbarkeit als «Fake News» entpuppte, lehnte das Baselbieter Stimmvolk die Initiative als unnötig ab. Tatsächlich hat die Behauptung einer «faktischen Unkündbarkeit» einen Abstim-

mungssieg der Personalverbände erst ermöglicht. Es war – durch eine einfache Widerlegung der Behauptung – möglich, die Initiative als das zu erkennen, was sie war: eine unnötige Stimmungsmache gegen öffentlich-rechtliche Angestellte.

Zeichen der Wertschätzung und wichtiges Signal

Um dem Bild der faulen Staatsangestellten entgegenzuwirken, ist es den Personalverbänden des Kantons BL wichtig, dass Staatsangestellte ihre tolle und wertvolle Arbeit im besten Licht zeigen können. Um einer Stigmatisierung der Staatsangestellten zuvorzukommen und um unsere engagierte Arbeit verdeutlichen zu können, ist es unerlässlich zu zeigen, weshalb unsere Arbeit notwendig und wertvoll ist. Es ist wichtig, dass Polizisten, Lehrer, Mitarbeiter des Bauamtes oder Angestellte der Motorfahrzeugkontrolle der Öffentlichkeit zeigen können, wie effizient und gerne sie ihre Arbeit machen. Dazu braucht es aber ein Forum. Und viel Arbeit. Möglich wird diese Öffentlichkeitsarbeit aber nur, wenn sich Verbandsmitglieder oder sonstige Angestellte aktiv für die Anliegen der Personalverbände engagieren. Sei es im Vorstand, oder auch einmalig bei einer Aktion.

Dass die Initiative der Liga der baselbieter Steuerzahler verworfen wurde, ist auch als Wertschätzung der Arbeit der Staatsangestellten durch das Volk zu verstehen. Es zeigt, dass die langjährige Stimmungsmache gegen die «faulen Beamten» nicht goutiert und dass unsere Arbeit geschätzt wird. Aber es ist auch ein Zeichen, dass wir unsere Arbeit den Leuten erklären müssen. Wir müssen zeigen, dass unser Tun für die Allgemeinheit notwendig und wertvoll ist.

Der Abstimmungssieg hat den Personalverbänden aber auch neue Möglichkeiten geschaffen. Durch das Vertrauen des Volkes in unsere Arbeit wurde die Position der Personalverbände in Verhandlungen massiv gestärkt. Dies ist bereits jetzt zu spüren. Früher hörte man in den Kommissionen des Parlaments öfters, dass man die (ablehnende) Position der Personalverbände eh schon kenne, weswegen man nicht speziell eingeladen wurde. Heute werden wir zu Anhörungen in Sitzungen eingeladen, zu deren Themen wir früher nur schriftlich Einfluss nehmen konnten. Wir werden vermehrt als wichtige Player – und auch als Sozialpartner – wahrgenommen und gewertschätzt. *Die vielen ehrenamtlichen Arbeitsstunden und der Abstimmungsstress haben sich gelohnt.*

Eines der Plakate, die zum Erfolg beigetragen haben.



Viel unerwartete, aber erfreuliche Arbeit

Zugegebenermassen, der Abstimmungskampf hat viel Zeit und Mühe in Anspruch genommen. Alleine die Plakatkampagne, welche durch die vier Arbeitnehmerverbände gemeinsam geführt wurde, hat viele Ressourcen gebraucht. So wurden gegen 1000 Plakate im ganzen Kanton aufgestellt und im Anschluss an die Abstimmung wieder abmontiert. Aber es hat sich gelohnt. Unsere Plakate waren der (grafische) Eye-Catcher im Baselland. Es gab aber auch viel unerwartete Arbeit. Gerade die Medien beider Basel kamen offensiv auf den VSG zu und baten um Stellungnahmen und Erklärungen, nicht nur zum Thema der Abstimmung. Obwohl die Initiative «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» eigentlich eine basellandschaftliche Vorlage war, wurde in der «Kündigung für Staatsangestellte analog OR» ein Thema gesehen, welches auf die ganze Schweiz ausstrahlen könnte. Entsprechend wurden Beiträge, obwohl erst nur zur Information in der Region gedacht, schweizweit gesendet.

Aber auch nach dem Abstimmungskampf wartet viel Arbeit auf den VSG. So wird gerade daran gearbeitet, wie den beschlossenen Senkungen der Pensionskassenleistungen begegnet werden kann. Die Personalverbände haben eine eigene (sehr moderate) Variante zuhanden des Parlaments erarbeitet. Zurzeit dürfen wir diese Varianten in diversen Fraktionen des Landrates erklären und beliebt machen. Die gewonnene Volksabstimmung betreffend Kündigungsschutz gibt unserer Verhandlungsposition nun ein erhebliches Gewicht. Die Parlamentarier sind sich bewusst, dass eine ausgewogene Variante im Volk durchaus mehrheitsfähig sein kann, und hören die Positionen der Personalverbände vermehrt an.

Viel Zuspruch und Freude

Aus meiner persönlichen Sicht kann ich sagen, dass der Abstimmungskampf viel Spass gemacht hat. Obwohl manchmal die Zeit für die Familie zu kurz gekommen ist, wiegen viele positive Erlebnisse die Mühen mehr als auf. Durch den Wahlkampf hat man nicht nur sein Netzwerk ausbauen können, man hat auch viele gesellige Stunden mit Mitstreitern verbracht. Das «Politisieren» hat Freude gemacht; auch die Gespräche mit Andersdenkenden verliefen kollegial und verständnisvoll. Am meisten freut aber der Sieg in der Sache. *Es ist schön, sich für etwas einsetzen zu können, hinter dem man stehen kann.*

Simon Habermacher,
Präsident VSG

HOTELCARD – DAS ERSTE HALBTAX FÜR HOTELS

Neue Dienstleistung für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Dank der neuen Vereinbarung zwischen Hotelcard und Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kommen Verbandsmitglieder in den Genuss von Spezialangeboten zum Bezug einer Hotelcard für 1, 2 oder 3 Jahre.



Ob im Winter-Hotspot für Sportbegeisterte oder in der Wellness-Oase für Erholungssuchende. Die Schweiz hat in vielerlei Hinsicht viel zu bieten.

Machen Sie Ihren Aufenthalt unvergesslich und verlängern Sie Ihr Erlebnis mit einem Hotelbesuch in einem von unseren über 700 Top-Hotels. Denn mit der Hotelcard übernachten Sie in allen Hotels auf www.hotelcard.ch zum halben Preis, und zwar wann, wo und so oft Sie möchten.

Beliebig oft einsetzbar – riesiges Sparpotenzial

Dem Sparpotenzial sind keine Grenzen gesetzt, denn die Hotelcard kann während ihrer Gültigkeit beliebig oft eingesetzt werden. Und das Beste: Sie können Ihre Partnerin oder Ihren Partner gleich mitnehmen, denn um ein Doppelzimmer zu buchen, genügt eine einzige Karte.

Ihre Vorteile

- Übernachtungen in mehr als 700 Hotels zum halben Preis.
- Grosse Auswahl an 1- bis 5-Sterne-Hotels in allen Regionen.
- Die Hotelcard ist beliebig oft einsetzbar.
- Buchen Sie ein Doppelzimmer mit nur einer Hotelcard.
- Kein Konsumationszwang, keine Gebühren.

Profitieren Sie exklusiv von unserem Spezialangebot:

- Für 1 Jahr Fr. 79.00 statt Fr. 99.00
- Für 2 Jahre Fr. 133.00 statt Fr.198.00
- Für 3 Jahre Fr. 187.00 statt Fr.297.00

Bestellen Sie jetzt unter:

www.hotelcard.ch/personal17
+41 (0)800 083 083 (bei telefonischer Bestellung bitte den Rabattcode personal17 angeben)

HOTELCARD®
½ PRICE HOTELS

FLEXIBLE ARBEITS(ZEIT)MODELLE AUF DEM VORMARSCH ?

Die Digitalisierung, die betrieblichen Anforderungen und das individuelle Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach mehr Autonomie in ihrer Tagesgestaltung beeinflussen die Arbeitswelt immer stärker. So verbreiten sich flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office und das mobile Arbeiten unterwegs oder in so genannten Coworking-Spaces und bieten Arbeitnehmenden und Arbeitgebern neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Das Bedürfnis nach mehr Zeitautonomie hat bei den Arbeitnehmenden zugenommen. Die Hintergründe dürften in der zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft, in der Auflösung der klassischen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, der Suche der Arbeitgeber nach möglichst talentierten Mitarbeitenden (bei tiefer Arbeitslosenquote) und in den technischen Möglichkeiten, die eine Flexibilisierung überhaupt erst ermöglichen, begründet liegen.

Klar ist: Familienpflichten, berufliche oder private Weiterbildung, lange oder verkehrsreiche Anfahrtswege, überfüllte öffentliche Verkehrsmittel zu Stosszeiten oder schlicht und einfach der Wunsch nach mehr (Zeit)Autonomie sind die Treiber auf Seite der Mitarbeitenden. Die täglich fixierte Arbeit von 8.00 bis 17.30 Uhr im Betrieb oder Büro mit einer Stunde Mittagspause erschwert diese gewünschte Vereinbarkeit des Erwerbslebens mit ausserberuflichen Tätigkeiten.

Das war natürlich in einem gewissen Umfang auch schon früher so, aber heute sind Arbeitgeber im Vorteil, die Arbeitszeitmodelle anbieten, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entgegenkommen. Arbeitszeitmodelle sind damit in erster Linie auch ein Rekrutierungstool. Und unsere Arbeitswelt zeigt: Eine Flexibilisierung lässt sich – je nach Beruf – bei der Arbeitszeit oder Arbeitsform (bzw. der örtlichen Ausübung der Arbeit) durchaus realisieren, in den verschiedensten Ausgestaltungen und natürlich auch in verschiedenem Ausmass.

Aber auch die Arbeitgeber sind nicht so harmlos und uneigennützig, wie das gelegentlich scheint; sie wissen die «Flexibilisierung» zu ihren Gunsten zu nutzen und flexibilisieren effektiv die Arbeitszeit nach dem Kriterium der Betriebsnotwendigkeit.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Verbreitet sind Flexibilisierungsformen wie Jahresarbeitszeitmodelle, die Möglichkeit, Arbeitszeit oder Ferien für ein mehrmonatiges Sabbatical anzusparen, Altersteilzeit oder die Möglichkeit bei einem Teilzeitpensum (z.B. 80%-Pensum) zusätzliche Stunden zu arbeiten (z.B. 90%-Pensum), welche in Ferien umgewandelt werden. Es existieren zahlreiche weitere Mischformen.

Nur Vorteile?

Auch wenn Arbeitgeber eine flexible Arbeitszeiteinteilung ermöglichen, ist die Umsetzung nicht immer problemlos möglich. Dabei kommen die Schwierigkeiten keineswegs vom Arbeitgeber selber, sondern von den Kolleginnen und Kollegen: Kritische Fragen oder Sprüche wie «Hast du schon Feierabend?», wenn man ab 16.00 Uhr eine Weiterbildung besucht, oder «Kommst du auch schon?», «Na, ausgeschlafen heute?», wenn man die Kinder zur Schule bringt und erst um 8.30 Uhr im Büro ist, führen dazu, dass flexible Arbeitszeiten entweder nicht oder nur verbunden mit einem schlechten Gewissen genutzt werden.

So führt der Gruppendruck trotz flexibler Arbeitszeit oft kontraproduktiv zu mehr Präsenz, welche nicht zwingend auch produktiv ist. Es ist deshalb wichtig, dass Vorgesetzte in Unternehmen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung dafür sorgen, dass hinsichtlich der Präsenz kein sozialer Druck entsteht und sich Mitarbeitende, welche ihre Arbeitszeit den eigenen oder Familienbedürfnissen anpassen, dies ohne schlechtes Gewissen tun können.

Arbeitnehmende mit flexiblen Arbeitszeitmodellen müssen zudem darauf achten, eine gute Balance zwischen Erreichbarkeit und Abgrenzung vom Arbeitsalltag zu finden. So neigen gemäss einer SECO-Studie Arbeitnehmende mit flexiblen Arbeitszeiten eher dazu, länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten und Überstunden zu leisten – insbesondere, wenn die Arbeitszeit nicht erfasst wird.

Eine aktuelle europäische Studie zeigt, dass flexible Arbeitszeitmodelle zwar zunehmen, die Arbeitszeit jedoch vermehrt nicht von den Arbeitnehmenden gestaltet, sondern von den Vorgesetzten bestimmt wird. Unternehmen nutzen die flexible Arbeitszeit also dazu, ihre Arbeitnehmenden vorwiegend nach den betrieblichen Bedürfnissen einzusetzen. Bei fast der Hälfte

der Arbeitnehmenden mit flexiblen Arbeitszeiten kommt es denn auch regelmässig zu Änderungen der Arbeitszeit einseitig durch den Arbeitgeber; diese Änderungen erfolgen in zeitlicher Hinsicht

- bei 7,8 % am selben Tag (!),
- bei 10,4 % am Vortag,
- bei 19,4 % einige Tage im Voraus und
- bei 9,8 % einige Wochen im Voraus.

So führt was nach mehr Freiheit und Autonomie für Arbeitnehmende klingt, im Endeffekt zu einem «Arbeit nach Abruf»-ähnlichen Zustand. Es ist deshalb bei flexiblen Arbeitszeitmodellen genau zu prüfen, wie die betriebsinternen Regelungen hinsichtlich effektiver Entscheidung über die Arbeitszeiteinteilung und Blockzeiten lauten.

Letztlich sollten flexible Arbeitszeiten in der praktischen Umsetzung beiden Parteien gleichermassen dienen – also den persönlichen Wünschen der Arbeitnehmenden und den betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden können. Hierfür sind klare Kommunikation, gegenseitiges Verständnis und Pflichtbewusstsein Voraussetzung. Unabdingbar ist aber auch, dass man die Flexibilität und wer darüber bestimmt, im Voraus klar vertraglich regelt. Das hilft, Missverständnisse zu vermeiden, aber vor allem auch, klar zu sagen, was gilt, und auch klar zu sagen, was man vom Gegenüber erwartet.

Flexible Arbeitsformen

Die technischen Entwicklungen ermöglichen neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch neue flexible Arbeitsformen, welche zu einer veränderten Art der Zusammenarbeit führen. Vor der Einführung neuer Arbeitsformen ist zu prüfen, ob sie für die jeweilige Tätigkeit überhaupt geeignet ist, denn nicht jede Arbeitsweise passt zu jedem Arbeitgeber. So sind das Arbeiten unterwegs oder Home Office für zahlreiche Funktionen vorab untauglich. Arbeiten hingegen, die alleine oder im Team am Computer erledigt werden, eignen sich hervorragend, um sie zu Hause, unterwegs oder in Coworking-Spaces (betriebsunabhängige Arbeitszentren mit Arbeitsplätzen und Sitzungszimmern) zu erledigen. Insbesondere bei Arbeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, bietet sich das Home Office an – vorausgesetzt natürlich, dass zu Hause ungestörtes Arbeiten möglich ist (und der Papa nicht von den Kindern abgelenkt wird). Die Kommunikation mit Vorgesetzten oder Teamkollegen erfolgt in der Regel persönlich in einem öffentlichen oder gemieteten Raum, per E-Mail oder per Telefon und Skype.

Zahlreiche Unternehmen experimentieren heute mit solch neuen Arbeitsformen. Die Vorteile sind Zeitersparnisse beim Arbeitsweg, Inspiration durch neue Kontakte in den Coworking-Spaces sowie Einsparungen bei den Arbeitsplätzen in grösseren Betrieben, wenn davon ausgegangen wird, dass ohnehin nie alle Mitarbeitenden gleichzeitig im Unternehmen anwesend sein werden. Dass sich die Arbeitsformen ändern, zeigt auch ein Blick in die heutigen Bürolandschaften: Einzelbüros werden seltener, es gibt mehr Grossraumbüros, teilweise ohne festen Arbeitsplatz nach dem Motto «wer zuerst kommt, wählt den Arbeitsplatz». Es wird mehr Wert auf den informellen Austausch gelegt, und der Arbeitsplatz wird so vermehrt ein Ort des informellen Austauschs und der Begegnungen.

In der öffentlichen Verwaltung haben sich diese eher extremen Formen der Arbeitsplatzgestaltung nur teilweise durchgesetzt. Das mag mit den Funktionen zusammenhängen, die im öffentlichen Dienst erfüllt werden müssen. Es dürfte aber auch etwas mit den Mitarbeitenden zu tun haben; der öffentliche Dienst kann in der Regel auf treue Arbeitnehmende zählen, die ihren Job unter anderem wegen der Aufgabe, die sie erfüllen müssen, gewählt haben. Langjährige Mitarbeitende dürften mit der Zeit keine Freude mehr daran haben, sich am Morgen jeweils zunächst einen Arbeitsplatz suchen zu müssen. Das Prinzip scheint sich auch in anderen Unternehmungen nicht vorbehaltlos zu bewähren und dient häufig mehr dazu, auf die eigene Kreativität und den ungebundenen, modernen Unternehmergeist hinzuweisen; tatsächlich ist es dann aber so, dass der «angestammte freie» Arbeitsplatz auch am nächsten Tag eingefordert wird und wenig Verständnis dafür besteht, wenn sich plötzlich ein anderer am «freien» Arbeitsplatz niedergelassen hat. Man darf nicht erstaunt sein, wenn in einigen Jahren wieder das Versprechen, einen eigenen, festen Arbeitsplatz in ruhiger Umgebung zugewiesen zu bekommen, das entscheidende Moment für die Jobzusage darstellt.

Arbeitnehmende müssen sich deshalb Rechenschaft darüber ablegen, welche Arbeitsform für sie persönlich richtig ist. Brauchen sie Ruhe, um ungestört während mehrerer Stunden an einem Projekt zu arbeiten, oder ist der persön-



Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis
Universität St.Gallen

St.Gallen Tagung
zum öffentlichen Personalrecht

Freitag, 1. Dezember 2017
Grand Casino Luzern

«Wissen schafft Wirkung»

Themen

Die Beendigung von Dienstverhältnissen im Spiegel der Rechtsprechung
Prof. Peter Hänni

Einwirkungen des EU- und des internationalen Arbeitsrechts auf das öffentliche Personalrecht der Schweiz
lic. iur. Sara Licci

Die externe Untersuchung im Zusammenhang mit Personalfragen
lic. iur. Luc Humbel

Lohngleichheit in der Bundesverwaltung – Einblick in die praktische Anwendung von «Logib»
Marcel Walker
Anna Künzler, Fürsprecherin

Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts 2016/2017
Dr. iur. Alexia Heine, Bundesrichterin

«Teilzeit Arbeit – volle Rechte?» – Rechtliche Aspekte der Teilzeitarbeit, unter besonderer Berücksichtigung der Zeiterfassung
Dr. iur. Corinne Saner

Case Management – ein Praxisbericht
Cristina Galfetti, M.A.

Tagungsleitung

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Professor für Öffentliches Recht an der Universität St.Gallen, Direktor am Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG) an der Universität St.Gallen

Dr. iur. Michael Merker
Rechtsanwalt, ehemals Lehrbeauftragter Universität St.Gallen, wissenschaftlicher Konsulent des IRP-HSG, Zürich und Baden

Anmeldung | Informationen

Institut für Rechtswissenschaft
und Rechtspraxis (IRP-HSG)
Bodanstrasse 4 · 9000 St.Gallen
Tel. +41 (0)71 224 2424
irp@unisg.ch · www.irp.unisg.ch



liche Austausch mit Kollegen wichtiger? Ist man eher ein Einzelkämpfer oder werden kreative Lösungsansätze erst im Austausch mit anderen Menschen möglich? Und wie wirkt sich das Arbeitszeitmodell und die Arbeitsformen auf den Arbeitserfolg und damit auch auf die Zufriedenheit nicht nur des Arbeitgebers, sondern auch des Mitarbeitenden selbst aus?

Freiheit pur?

Flexible Arbeitszeitmodelle und -formen bieten die Möglichkeit, Arbeits- und Freizeit im Rahmen der getroffenen Vereinbarung relativ frei einzuteilen. Wer Home Office macht und kein Morgenmensch ist, schläft länger, arbeitet dafür aber bis spät in den Abend. Es kann auch mal eine Runde Sport oder der Lebensmitteleinkauf tagsüber erledigt werden – vorausgesetzt natürlich, die zu erledigende Arbeit wird gleichwohl gewissenhaft erledigt und die privat genutzte Zeit vor- oder nachgearbeitet.

Home Office bzw. grundsätzlich das Arbeiten ausserhalb des Büros führt zwar zu einer grösseren Autonomie, diese wird aber sehr oft mit Zielvorgaben verknüpft: Es wird für die Arbeitserledigung in der Regel ein Zeitrahmen definiert, wodurch die Autonomie mehr oder weniger eingeschränkt wird. Wo und wann gearbeitet wird, können Arbeitnehmende im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung zwar selbst bestimmen, durch straffe Abgabetermine oder Zeitrahmen werden sie in ihrer Zeiteinteilung jedoch stark eingegrenzt. Hinzu kommt, dass auch der Informationsfluss und die Erreichbarkeit sichergestellt werden müssen; das wird auch im Bereich des Home Office Blockzeiten zur Voraussetzung haben, oder jedenfalls die relativ uneingeschränkte Erreichbarkeit.

Motivation durch Autonomie

Die meisten Menschen lieben die Freiheit; es ist deshalb zu vermuten, dass Mitarbeitende, die über eine gewisse Autonomie bei der Gestaltung ihres Arbeitsalltages verfügen, glücklichere Mitarbeitende sind. Wenn die Präsenz kein Messgrad für die Leistung oder Produktivität ist und auch sonst für die Funktion, die man ausübt, nicht gefordert ist, macht es auch keinen Sinn, an starren Arbeits- bzw. Präsenzzeiten festzuhalten.

Der öffentliche Dienst hat diese Herausforderung angenommen; es gibt zahlreiche flexible Modelle, die den Wünschen der Mitarbeitenden entgegenkommen. Der öffentliche Dienst wird auch dafür zu sorgen haben, dass die Flexibilisierung nicht falsch gedeutet wird und klar ist, dass Arbeitszeitmodelle allen Beteiligten, Mitarbeitenden und Arbeitgebern, dienen.

Sandra Wittich

KANTON BASEL-LANDSCHAFT

Verband Staats- und Gemeindepersonal Basel-Landschaft (VSG)



35. Pensioniertenausflug vom 13. September 2017:

Von Kollateralschaden bis Nebenwirkungen



Als Chronist eines Anlasses macht man sich immer Gedanken über einen guten Aufhänger, der die Leserschaft zum Lesen animiert. In der letzten Zeit sieht man in der Presse immer öfter das Wort «Kollateralschaden» für den Begriff von Nebenwirkungen, vor allem in Kriegsgebieten. Dieses Wort ist negativ besetzt, wie auch das Wort Nebenwirkungen der Pharmachemie auf den Beipackzetteln von Heilmitteln. Man nennt dies heute lieber Begleiterscheinungen. Dies tönt viel besser und verwässert den Durchblick, schliesslich lässt sich jedermann gerne charmant begleiten.
Mit meinem heutigen Beitrag möchte ich jedoch auf einen angenehmen Fall von positiven Nebenwirkungen berichten, sozusagen einem Kollateralnutzen.

Wie gewohnt hat Esther Ruesch es geschafft, mit knapp 100 pensionierten Mitgliedern des Verbandes des Staats- und Gemeindepersonals BL (VSG) den 35. ganztägigen Pensioniertenanlass zu realisieren.

Petrus hat es zu Beginn nicht allzu gut gemeint, als uns die erwarteten zwei Autocars der Firma Sägesser-Reisen an diversen Einsteigeorten in unserem Kanton und in Basel abholten.

In diesem Jahr hatten wir die Gelegenheit, ins schöne Berner Oberland gebracht zu werden. Nach etwa eineinhalbstündiger Fahrt mit unseren versierten Chauffeuren Max Thommen und André Schmid genossen wir die angenehme Fahrt auf der Autobahn via Spiez durch das romantische Kandertal bis nach Frutigen, wo uns der Znünikaffee und das Gipfeli im *«Tropenhaus in Frutigen»* serviert wurde.

An Gesprächsthemen und Begrüssungsritualen gab es einiges nachzuholen, bevor wir einer theoretischen Einführung in die Tropenhausgeschichte mittels einer Powerpoint-Präsentation beiwohnen und anschliessend einen individuellen Rundgang machen konnten. Es war hochinteressant zu sehen, was man mit dem anfallenden Wasser (70 Liter pro Sekunde und 18 Grad warm) aus dem Lötschberg-Basistunnel alles machen kann. Die wäre dann die *«positive Nebenwirkung»* und offenbar nicht voraussehbare *«Begleiterscheinung»* des Tunnelbaus gewesen.

Das Tropenhaus bietet ausser der Fischzucht, bei welcher sibirische Störe wie auch Egli, Felchen und Äschen in 85 Becken gezüchtet werden, auch eine Ausstellung, einen Tropengarten und einen Gastronomiebetrieb mit 150 Plätzen an. Die gesamte Fischproduktion wird jeweils von einem Grossverteiler in der Schweiz abgenommen.

So wurden im Jahre 2016 folgende Mengen Fische produziert: 1012 kg Schweizer Kaviar, 47 600 kg Stör, 14 000 kg Zander, 96 470 kg Egli.

Die Fischzucht wird laufend optimiert, sodass auch grössere Erträge möglich sein sollten.

Diese Anlagen machen es möglich, dass die Wärme des Tunnelwassers mittels Rückgewinnung für Fischzucht und Tropengarten voll genutzt werden kann und das anfallende Restwasser derart abgekühlt werden kann (auf ca. 10 Grad), dass es ohne weiteres, ohne den Bach zu schädigen, der Kander zugeführt werden kann. Dies wäre dann eben die «positive Nebenwirkung» neben der attraktiven Anlage als Schaubetrieb für die Bevölkerung der Schweiz.

Nach der Theorie ging's dann in die Praxis kulinarischer Art. Man brachte uns nämlich nach Aeschiried ins wunderbare Restaurant «Chemihütte», wo wir ein ausgezeichnetes Mittagessen einnehmen konnten und auch einen wunderbaren Blick auf den Thunersee von Interlaken bis nach Thun geniessen konnten.

Nach dem Mittagessen fuhren wir mit dem Bus hinunter nach Spiez an den Hafen, wo uns das Kursschiff «Stadt Thun» in einer ca. einstündigen Fahrt über den See nach Thun brachte. Daselbst hatten wir die Gelegenheit, in der Thuner Altstadt zu flanieren oder einfach bei einem Glas Flüssigem die alten Zeiten aufleben zu lassen oder uns über die gegenwärtige Politik auszutauschen.

Die Rückfahrt erfolgte dann über Worb – Krauchtal – auf die Autobahn ins Baselbiet, wo wir alle wohlbehalten an unsere Ausgangsorte zurückgebracht wurden. Dabei hatten wir die Gelegenheit, aus dem Bus einen Blick auf Höhlenbewohner im Felsen von Krauchtal, wild lebende Gämsen, die Gefängnisse Thorberg sowie Hindelbank zu werfen.

Gegen 19.45 Uhr waren alle Teilnehmenden wieder zu Hause und durften auf einen wun-

derbaren Pensioniertenanlass zurückblicken. Ich kann an dieser Stelle als Chronist einmal mehr sagen: Esther und Werner Ruesch, vielen Dank für die grossartige Organisation, es hat alles geklappt, das Wetter war anfänglich trüb, wurde aber immer wie besser, sodass wir am Nachmittag die Berner Oberländer Berge von Jungfrau bis Eiger sehen konnten. Die Stimmung war den ganzen Tag über entsprechend fröhlich. Die Busfahrt war dank den beiden Chauffeuren ebenfalls ruhig und angenehm – kurz, wir freuen uns alle schon auf den 12. September 2018, an welchem das nächste Treffen stattfinden wird. Esther und Werner Ruesch haben uns bereits ihre Bestätigung zur Organisation dieses Anlasses abgegeben. Dafür erhielten sie auch heftigen Applaus und auch den persönlichen Dank der Anwesenden.

Der Chronist
Heinz Frech, Lupsingen

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Baselstädtisches Personalrecht: die vorzeitige Pensionierung



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Nicht zuletzt aufgrund der kürzlich stattgefundenen Volksabstimmung zur Altersvorsorge haben sich verschiedene Mitglieder mit der Thematik befasst. Dabei immer wieder von Interesse ist die Frage nach den Möglichkeiten und Modalitäten einer vorzeitigen Pensionierung, d.h. vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters. Das baselstädtische Personalgesetz hat hiefür im Rahmen des Personalgesetzes und einer dazugehörigen Verordnung Regeln aufgestellt, die nachfolgend erläutert werden.

I. Im Allgemeinen

Das kantonale Personalrecht sieht die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vor Erreichen des ordentlichen Pensionsalters vor, welches seit dem 1. Januar 2016 65 Jahre beträgt. Frühestens kann die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung ab Alter 58 erfolgen.

Es existieren drei Varianten, wie eine vorzeitige Pensionierung vollzogen werden kann:

a) auf Veranlassung des Arbeitgebers
b) in gegenseitigen Einvernehmen
c) auf Veranlassung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Eine vorzeitige Pensionierung ab Alter 58 oder eine aufgeschobene Pensionierung bis Alter 70 sind möglich. Die Pensionierung kann auch in Teilschritten erfolgen. Die für eine Teilpensionierung erforderliche Reduktion des Pensums bedarf dabei der Zustimmung der Anstellungsbehörde. Diese entscheidet über den entsprechenden Antrag unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse.

II. Die vorzeitige Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers

§ 35 Abs. 2 des kantonalen Personalgesetzes sieht vor, dass in personal-, arbeitsmarkt- und finanzpolitisch ausserordentlichen Situationen der Arbeitgeber eine vorzeitige Pensionierung eines Mitarbeitenden anordnen kann. Diese sog. vorzeitige Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers kann gemäss der anzuwendenden Verordnung nur dann erfolgen, wenn die betroffene Stelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist.

Akzeptiert die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter diese vorzeitige Pensionierung, erfolgt diese zum verfügten Zeitpunkt und das Altersguthaben der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist so zu erhöhen, dass dieselbe Rente resultiert, wie sie im Alter 65 unter Einrechnung eines Zinses von 1% versichert ist. Der Arbeitgeber vergütet der Pensionskasse die hierzu notwendige Einmaleinlage. Lehnt der Mitarbeitende die vorzeitige Pensionierung jedoch ab, kann die vorzeitige Pensionierung auch einseitig vom Arbeitgeber verfügt werden. Für den Fall, dass die Mitarbeiterin oder Mitarbeiter die Annahme eines adäquaten anderen Aufgabengebietes ablehnt, verfügt die Anstellungsbehörde eine Kündigung wegen Stellenaufhebung gemäss § 30 Abs. 2 lit. b Personalgesetz. Der oder die Betroffene erhält diesfalls eine Abfindung, welche sich nach dem Alter, dem Dienstalter sowie den persönlichen Verhältnissen richtet.

III. Die vorzeitige Pensionierung auf einseitigen Wunsch des Mitarbeitenden

In der Regel unproblematisch ist der Fall, bei welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einseitig eine vorzeitige Pensionierung wünscht. Diese Konstellation kommt einer Kündigung durch den Arbeitnehmer gleich; Voraussetzung ist jedoch auch hier die Vollendung des 58. Altersjahres.

Wird die vorzeitige Pensionierung vom Arbeitnehmer veranlasst, ist vom Arbeitgeber weder eine Abfindung geschuldet noch erhält der Arbeitnehmer eine Einmaleinlage.

IV. Die vorzeitige Pensionierung in gegenseitigem Einvernehmen

Im Falle der vorzeitigen Pensionierung in gegenseitigem Einvernehmen findet keine Aufhebung der Stelle statt, sondern Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich auf die vorzeitige Pensionierung. Bei dieser Art der vorzeitigen Pensionierung ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss an das fehlende Deckungskapital der Arbeitnehmer/innen zu leisten, wobei diese Einmaleinlage mindestens 25 % und maximal

75 % beträgt. Dabei gelten als Kriterien für die Bemessung der Einmaleinlage insbesondere:

a) das Alter / das Dienstalter,
b) die Leistungen / die Qualität der Arbeit,
c) persönliche Verhältnisse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters,
d) der Nutzen der vorzeitigen Pensionierung für den Arbeitgeber,
e) gesundheitliche Belastung durch die Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtdienst).

Zuständig für eine vorzeitige Pensionierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf Veranlassung des Arbeitgebers und im gegenseitigen Einvernehmen ist der Regierungsrat, wenn er oder eine Departementsvorsteherin bzw. ein Departementsvorsteher Anstellungsbehörde ist. In den übrigen Fällen entscheidet die Departementsvorsteherin bzw. der Departementsvorsteher.

V. Rechtliche Beratung zu empfehlen

Insbesondere in den Fällen einer vorzeitigen Pensionierung auf Veranlassung des Arbeitgebers, aber auch im Falle einer einvernehmlichen vorzeitigen Pensionierung empfiehlt es sich, rechtlichen Beistand hinzuzuziehen. Zum einen zeigt die Praxis, dass die Frage der Zuweisung einer adäquaten Ersatzstelle (vgl. Ziffer II hievor) zu schwierigen Abgrenzungsfragen führen kann. Zum anderen sind die Kriterien, welche die Höhe des vom Arbeitgeber einzuschiessenden Anteils am fehlenden Deckungskapital (vgl. Ziffer IV hievor) festlegen, oft Gegenstand von Verhandlungen, die die betroffenen Mitarbeitenden in der Regel nicht alleine führen möchten. Der BAV steht seinen Mitgliedern sowohl für Fragen als auch die rechtliche Vertretung zur Verfügung.

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

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



www.toner-discount.ch
Toner, Tinte, Büromaterial



KANTON GRAUBÜNDEN
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)



Pensioniertenausflug 2017: Im Sturm auf dem Bodensee



Josef Senn

Er passte so richtig zum Abstimmungskampf über die Vorlage «Altersvorsorge 2020», der Sturm auf dem Bodensee am 14. September 2017, der die 250 pensionierten Angestellten des Kantons Graubünden und seiner Gemeinden begleitete. Auch auf dem grössten Binnensee nördlich der Alpen gingen die Wellen hoch. Bei herrlichem Wetter waren wir losgefahren. Je näher wir dem Bodensee kamen, umso mehr zogen die Wolken einer Sturmfront auf. Wohl kaum einer sah darin ein Zeichen, dass der Gang des Abstimmungskampfes ähnlich verlaufen würde

Frühmorgens hatte sich die muntere Schar pensionierter Männer und Frauen aus allen Tälern Graubündens an den jeweiligen Besammlungsorten getroffen. Die Fahrt führte nach Hohenems, wo sich erstmals alle versammelten und sich bei Kaffee und Gipfeli die ersten munteren Gespräche entfalteten. Die Reisegesellschaft war mit fünf Cars unterwegs. Wie jedes Jahr organisierte der Verband Bündner Staatspersonal im Auftrag der Regierung diesen von vielen ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschätzten Anlass.

Nach dem Aufenthalt in Hohenems führten uns die Postautochauffeure nach Friedrichshafen. Dort stiess auch der Vertreter der Regierung, Regierungsrat Martin Jäger, zu uns. Wir wechselten aufs Motorschiff «Graf Zeppelin» und stachen bei stürmischem Wetter in See.

Manch einem war nicht mehr ganz geheuer, denn die Böen waren so kräftig, dass man sich gerne an den Tisch setzte, um das Schwanken des Schiffes weniger stark zu spüren. Die Fahrt ging weiter Richtung Überlinger See. Dort sei, so versicherte uns der Kapitän, der See viel ruhiger, was dann auch zutraf. Das feine Mittagessen liess die Reisegesellschaft zudem vergessen, dass wir in nicht ganz ruhigen Gewässern dahinfuhren. Es blieb viel Zeit, den Kontakt und das Gespräch unter den ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu pflegen. An einigen Tischen drehte es sich auch über aktuelle Dinge wie die bevorstehende Abstimmung und die Bündner Hochjagd, welche just in dieser Woche pausierte. Die Gespräche waren lebhaft, interessant aber auch kontrovers und sicher auch geschmückt mit «Jägerlatein»!

Zurück in Friedrichshafen wechselten wir in die Postautos, deren Chauffeure uns wieder





sicher und ohne Zwischenfälle zurück an die Ausgangsorte im immer noch ein bisschen regennassen Bündnerland brachten. So reihte sich der Ausflug ein in diejenigen der vergangenen Jahre, das schöne klare Herbstwetter, das wir jedes Jahr von neuem erhofften, blieb zwar aus. Die Stimmung und die grosse Beteiligung zeigten den Organisatoren, dass der Faktor Wetter zwar wichtig ist, dass dieses aber nur ein Element für das Gelingen des Anlasses ist und war. Herzlichen Dank allen, die dazu beigetragen haben, vor allem unserem Vorstandsmitglied Reinhard Stoffel. Er hat auch diesen Anlass wieder perfekt organisiert. Der Vorstand des Verbandes Bündner Staatspersonal wird auch für 2018 wieder sein Bestes geben, damit Kontakte gepflegt und alte Bekanntschaften aufgefrischt werden können. Auf Wiedersehn am 13. September 2018 beim nächsten Pensioniertenausflug.

Josef Senn







nest
easy government

Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden



Ecknauer+Schoch

nest setzt neue Massstäbe – für Einwohnerdienste, Steuerverwaltungen und den Bereich Gebühren/Werke. Mehr als 370 Städte und Gemeinden vertrauen auf **nest**.

Die Software

- ermöglicht den elektronischen Austausch mit Bund, Kanton, Gemeinden
- hilft, Geschäftsfälle via Portal zu erledigen (etwa E-Umzug)
- macht Papier im Meldewesen überflüssig
- integriert Systeme anderer Hersteller
- enthält ein komfortables Dokumentenmanagement inkl. Vertragsmanagement

Eine Software von **innosolv** und **KMS**
www.nest.ch

FACHTAGUNG BRUNNEN 2017



Donnerstag, 9. November 2017

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

14.15 Uhr **Korruption in schweizerischen Verwaltungen? Gibt es nicht!**
Prof. Dr. Adrian Ritz
Geschäftsleitungsmitglied Kompetenzzentrum für Public Management, Universität Bern

15.00 Uhr **Always On – Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0**
Dr. phil. Anna-Lena Majkovic
Diplom-Psychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Institut für Angewandte Psychologie, Zürich

15.45 Uhr Pause

16.30 Uhr **Der Schlaf**
Ute Bahner
Psychotherapeutin und Somnologin, Seeklinik Brunnen

17.30 Uhr Ende / Bezug der Zimmer

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 10. November 2017

8.30 Uhr **Einfluss auf die Politik: «Wahl personalfreundlicher Politiker»**
Karoline Herrmann
Bundesvorsitzende dbb Jugend, Berlin

9.30 Uhr **Rechtliche Probleme von Teilzeitbeschäftigten**
Dr. Corinne Saner
Rechtsanwältin und Notarin, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Olten

10.30 Uhr Pause

11.00 Uhr **Altersvorsorge 2020 – wie weiter?**
Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Tamins

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen



Anmeldetalon

Noch wenige Plätze frei !

Name / Vorname: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 430.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten
Preis für Nichtmitglieder: Fr. 730.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Anmeldungen an:

Öffentliches Personal Schweiz,
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
oder via Email:
sandra.wittich@zentral.ch