



Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Wie steht es um Ihre Rente?

Liebe Leserinnen und Leser

In dieser Ausgabe sind wir politischer als in vergangenen Ausgaben. Öffentliches Personal Schweiz hat sich entschieden, die Initiative zur 13. AHV-Rente zu unterstützen. Anhand des Interviews mit Dr. iur. Gabriela Medici vom SGB erhalten wir einen direkten Einblick in die Argumentation der Initiant*innen. Selbstverständ-

lich haben wir auch kritische Fragen gestellt, denn diese Vorlage ist nicht gratis. Sie ist allerdings auch keine Luxusvariante, sondern hat das Ziel, die AHV-Rente so anzupassen, dass diese wieder ein solides Fundament für eine angemessene Existenzsicherung im Alter bietet. Da es bis auf weiteres keine Reformvorschläge von Bundesrat und Parlament geben wird,

die sowohl die Finanzierung als auch die Leistung der AHV sichern, bleibt die Vorlage zur 13. AHV-Rente die effizienteste und umfassendste Lösung auf lange Zeit. Bevor wir aber in Rente gehen, möchten wir alle doch gerne eine gute Arbeitsstelle haben, die uns Spass macht. Dazu ist die Arbeitsatmosphäre zentral. Die Wichtigkeit einer guten Stimmung am

INHALT

Seite 1

Editorial und Infokanäle

Seite 3

Interview zur 13. AHV-Rente mit
Dr. iur. Gabriela Medici, SGB

Seite 7

Lohnvergleich

Seite 8

Arbeiten und sich gut fühlen

Seite 10

Vorteil Öffentliches Personal
Schweiz

Seite 12

Kanton Bern, Regionalgruppe Bern,
Protokoll 25. Oktober 2023

Seite 16

Kanton Uri, Personalverband Kanton
Uri: 79. Generalversammlung

Seite 18

Kanton Glarus, Verband des Glarner
Staats- und Gemeindepersonals:
Pensionierte auf grosser Fahrt

Seite 19

Kanton Luzern, Stadtpersonal-
verband
Luzern: Ankündigung GV 27. Mai 2024

Arbeitsplatz und inwiefern dies Produktivität und Leistung steigert, erläutert Thomas Gull in seinem Artikel.

Im Weiteren erhalten Sie in dieser Ausgabe auch Informationen bezüglich des jährlichen Lohnvergleichs, den Öffentliches Personal Schweiz erstellen lässt. Sie lesen auch über neue Vertragspartner bezüglich Flottenrabatt und vergünstigter Tarife an E-Tankstellen.

Auch aus unseren Mitgliedsverbänden erreichen uns zahlreiche Berichte zu deren Aktivitäten, die wir gerne mit Ihnen teilen.

Ich wünsche Ihnen ein informatives Lesevergnügen.

Ihr Urs Stauffer
Präsident ZV

Folgen Sie uns
auf Instagram, Facebook
und LinkedIn!

Instagram

oeffentlichespersonal



Facebook

Öffentliches Personal
Schweiz



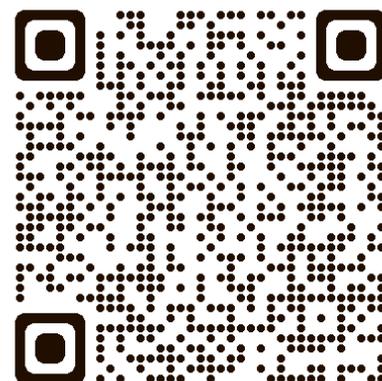
LinkedIn

Öffentliches Personal
Schweiz



Aus Umwelt- und Kostengründen erhalten Sie seit 2023 nur noch jeden zweiten Monat eine gedruckte ZV Info-Zeitschrift. Damit Sie dennoch à jour bleiben bezüglich wichtiger Themen im Bereich öffentliches Personal, stellen wir Ihnen alternierend den Newsletter per E-Mail zu.

Falls Sie diesen noch nicht abonniert haben, können Sie dies mit dem nebenstehenden QR-Code tun.



WAS STECKT HINTER DER INITIATIVE ZUR 13. AHV-RENTE?

Am 3. März stimmen die Schweizer Stimmbürger*innen über die 13. AHV-Rente ab. Die AHV ist ein äusserst polarisierendes Thema. Die Absicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter ist in der Bundesverfassung verankert und legt die Verantwortung darüber in staatliche Hände. Wie dies erreicht werden soll, ist allerdings umstritten. Öffentliches Personal Schweiz unterstützt die 13. AHV-Rente. Dr. iur. Gabriela Medici vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund nimmt im folgenden Interview Stellung zu kritischen Fragen zum konkreten Lösungsansatz, über welchen abgestimmt wird.

Frau Dr. Medici, vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview nehmen.

Weshalb braucht es mehr Rente?

Weil die Rente immer weniger reicht. Personen, die ein Erwerbsleben lang einbezahlt haben, stehen heute unter Druck. Und die Situation spitzt sich zunehmend zu aufgrund der Teuerung und des Prämienschocks bei den Krankenkassen. Die Krankenkassenprämien alleine sind in den letzten beiden Jahren um 15 Prozent gestiegen. Das kostet Kaufkraft – heute und morgen. Im Mittel bedeuten die Kostensteigerungen eine Zusatzbelastung von über 6000 Franken im Jahr für Ehepaare. Für Alleinstehende etwas mehr als 3500 Franken. Das entspricht einer durchschnittlichen Monatsrente! Denn heute ist es so, dass eine Person, die 45 Jahre gearbeitet hat, nach der Pensionierung rund 2000 Franken aus der AHV und vielleicht 1500 oder 1700 Franken aus der 2. Säule erhält. Mit Renten in dieser Höhe lässt sich die Existenz nicht angemessen sichern – geschweige denn den bisherigen Lebensstandard halten, wie es die Bundesverfassung verlangt. Denn das sind die Ziele für die Altersvorsorge: Der AHV kommt die Aufgabe zu, den Existenzbedarf angemessen zu decken [A. d. R. garantiert durch Art. 111–112 BV und konkretisiert anhand des Grundrechts über die Sozialziele Art. 41 1a und 2 BV]. Und zusammen mit der Rente aus der 2. Säule sollten wir dann den bisherigen



Dr. iur. Gabriela Medici ist seit 2018 beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund als Zentralsekretärin für den Bereich Altersvorsorge verantwortlich. Ihre Doktorarbeit hat sie zum Thema «mensenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten für Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten» verfasst.

Lebensstandard halten können [A. d. R. Art. 113 BV].

Wichtig zu ergänzen ist dabei: Es handelt sich nicht nur um ein Problem für die Pensionierten, sondern auch für die Berufstätigen, die in Zukunft in Rente gehen werden. Für sie wird es häufig noch schlimmer. Denn die Renten der Pensionskassen sind seit 2005 real bereits um 13 Prozent gesunken. Die Aussichten sind besorgniserregend. Wer in 10 Jahren pensioniert wird, wird wesentlich weniger Pensionskassen-Rente haben, weil die Vorsorgeguthaben schlechter verzinst werden und die Umwandlungssätze drastisch gesunken sind. Die Rentenlücke, die wir in der Schweiz heute beobachten, wird sich in den nächsten Jahren schmerzhaft vergrössern. Vor allem die Mittelschichtshaushalte stehen im Alter vor immer grösseren finanziellen Herausforderungen.

Weshalb braucht es eine Rentenerhöhung für alle und nicht nur für jene, die finanzielle Schwierigkeiten haben?
Das Problem der zu tiefen und weiter sinkenden Renten schreitet schnell vor-

wärts. Wir haben bis jetzt keine Instrumente, welche die Kaufkraftverluste der Pensionierten genügend abfedern. Immer mehr Personen aus dem Mittelstand – nicht nur jene mit tiefen Löhnen – werden zu wenig erhalten aus AHV und der Pensionskasse, um ihren Lebensabend angemessen zu sichern. Das Problem trifft Berufstätige, die nach der Schulzeit einen Lehrabschluss gemacht haben und ein mittleres Einkommen von 6500 Franken pro Monat verdienen – und damit die übergrosse Mehrheit der Bevölkerung. Entsprechend ist es notwendig, für sie alle eine Lösung zu finden.

Es entspricht weder den Lebensentwürfen der Menschen noch dem Konzept der Altersvorsorge in diesem Land, dass wir sie in die Sozialhilfe senden. Die erwähnte Monatsrente, die durch die steigenden Kosten wegfällt, fehlt bei allen. Nur diejenigen, die eine gut ausgestattete 3. Säule oder viel Vermögen haben, braucht die staatlich garantierte Altersvorsorge nicht zu kümmern.

Doch selbst der Bundesrat ist hier deutlich: Neun von zehn Personen in der Schweiz erhalten mehr aus der AHV, als

sie je einbezahlt haben. Umgekehrt können es sich dieselben neun von zehn Personen in der Schweiz bereits heute nicht leisten, voll in der 3. Säule anzusparen.

Wurde dieses Problem auf Bundesebene noch nicht erkannt?

Sowohl Bundesrat als auch das Parlament verstecken sich in Sachen Altersvorsorge lieber hinter langfristigen Finanzprognosen der AHV. Dabei öffnet die AHV im Moment zusätzliche Reserven und schreibt Überschüsse in Milliardenhöhe.

Auf nationaler Ebene bläst der Wind eher von der anderen Seite. Es werden Leistungen wie die Witwen- und Kinderrente gekürzt oder ganz gestrichen. Auch bei den Ergänzungsleistungen wurde mit der letzten Reform über 400 Millionen gespart, die Auswirkungen werden gerade jetzt spürbar: Etwa ein Drittel der Ergänzungsleistungsbezüger*innen erhalten seit Januar 2024 bis zu 300 Franken weniger Ergänzungsleistungen pro Monat, weil die Übergangsfrist ausgelaufen ist.

Die Ergänzungsleistungen hinken jetzt, wo die Reform greift, schon wieder den steigenden Krankenkassenprämien und Miet-



13. AHV-Rente

am 3. März

JA

zinsen hinterher. Der Bundesrat wird bereits im nächsten Jahr eine weitere Abbauvorlage bei der AHV präsentieren, darin will er auch über eine weitere Erhöhung des Rentenalters befinden. Nur unsere Initiative für eine 13. AHV-Rente setzt das Thema der Rentenhöhe überhaupt auf die politische Agenda. Vielleicht denken die Politiker*innen dann um. Ich sehe vor allem viele Kampagnenversprechen im Moment. Konkrete Projekte, wie in absehbarer Zeit die dringend notwendigen Rentenerhöhungen kommen würden, sind keine vorhanden. Die 13. AHV-Rente würde hingegen spätestens 2026 ausbezahlt.

Wie kann die Finanzierung der 13. AHV-Rente langfristig gesichert werden?

Der Bundesrat rechnet damit, dass die 13. AHV-Rente mit einer Erhöhung der Lohnprozente um +0,4 Prozent der Arbeitnehmenden finanziert ist. Bei einem mittleren Lohn von 6600 Franken wären dies rund 25 Franken pro Monat. Im Gegenzug würde dann die Rente um bis zu 200 Franken pro Monat steigen. Selbstverständlich gäbe es auch weitere Möglichkeiten, Mehreinnahmen für die AHV zu generieren. Bislang sind sie vor allem am politischen Willen gescheitert.

Wäre es nicht günstiger und effizienter, wenn jeder die Altersvorsorge selbst organisiert?

Nein, ganz im Gegenteil. Die AHV ist eine unglaublich effiziente Sozialversicherung. Sie bringt für die Mehrheit der Bevölkerung vorteilhafte Leistungen, weil sie solidarisch

finanziert ist. Auf allen Löhnen in der Schweiz werden AHV-Beiträge bezahlt, auch auf den hohen Boni der Manager. Gleichzeitig sind die AHV-Renten nach oben begrenzt.

Alleinstehende können maximal 2450 Franken und Verheiratete höchstens 3675 Franken Rente beziehen. Einkommensstarke Arbeitnehmende zahlen dadurch mehr in die AHV ein, als sie ausbezahlt bekommen. Die Beiträge der öffentlichen Hand, die über Steuern und Gebühren finanziert werden, verstärken die soziale Finanzierung. Die AHV garantiert die Auszahlung einer festen Rente bis zum Tod. Sie deckt damit Risiken und Kosten gemeinschaftlich ab, die in der privaten Vorsorge beim angesparten Kapital zusätzlich finanziert und hinzugerechnet werden müssen. Aber auch ökonomische Gründe erklären den grossen Vorteil der AHV: Sie ist unbürokratisch und einzig ihren Versicherten verpflichtet – im Gegensatz zu privaten Versicherern und Banken.

Der administrative Aufwand pro Versicherungsnehmer*in beläuft sich in der AHV auf 75 Franken pro Jahr. In der 2. Säule betragen die Durchführungskosten ca. 1500 Franken pro Jahr und Versicherten. Noch deutlicher wird das Preis-Leistungs-Verhältnis der AHV, wenn man sie mit der privaten Vorsorge, der 3. Säule, vergleicht.

Kann es Bund und Arbeitgeber*innen zugemutet werden, mehr Beiträge an die AHV zu leisten?

Die Arbeitgeber*innen wurden in den vergangenen Jahren mehrfach entlastet. So

wurden ihre Sozialversicherungsbeiträge an die Unfallversicherungen, an die Familienausgleichskassen und an die Arbeitslosenversicherung gesenkt. Die mittelfristig zur Finanzierung der 13. AHV-Rente notwendigen 0,4 Beitragsprozente für Arbeitgeber bedeuten für sie im Vergleich zu 2018 deshalb nicht einmal eine höhere Abgabenbelastung.

Die 13. AHV-Rente führt einzig zu einer Umkehr dieser Senkungen. Und auch beim Bund besteht Spielraum. Gemäss Verfassung könnte sein Beitrag an die AHV-Finanzen sogar auf 50 Prozent gesteigert werden. Heute steuert er nur 20 Prozent bei.

Wird die Kaufkraft nicht vermindert, wenn die Arbeitenden noch mehr Lohn an die AHV abliefern müssen?

Die 13. AHV-Rente ist nicht gratis zu haben. Aber gerade für die Arbeitenden bedeutet sie eine grosse Entlastung. Der SGB hat das Preis-Leistungs-Verhältnis der 13. AHV und der 3. Säule im Detail nachgerechnet. Die Resultate zeigen: Die AHV ist für den allergrössten Teil der Bevölkerung finanziell viel attraktiver.

Dank der 13. AHV-Rente haben die Berufstätigen viel mehr Geld zum Leben, als wenn sie ihre Rentenlücke mit einer privaten Lösung zu füllen versuchen müssten. Über das ganze Berufsleben betrachtet, sind die finanziellen Vorteile der AHV beeindruckend. Dank der 13. AHV-Rente haben alleinstehende Berufstätige rund 30 000 bis 45 000 Franken mehr zum Leben, wenn die 13. Rente gleich finanziert wird wie die

AHV heute. Ehepaare mit Kindern sparen sogar 55 000 bis 70 000 Franken.

Der Bund sieht ein Problem mit der langfristigen Finanzierung der AHV. Sie hingegen nicht. Woher kommt diese unterschiedliche Beurteilung?

Alle arbeiten mit denselben Zahlen. Die Finanzierung der AHV ist bis 2030 gesichert, ihr Vermögen wird von heute rund 50 auf rund 70 Milliarden anwachsen. AHV-Finanzszenarien über längere Zeiträume sind zwar möglich. Sie sind aber mit enormen Unsicherheiten verbunden, was auch der Bund zugibt. Insbesondere die Entwicklung der Beschäftigung und der Real-löhne auf der Einnahmenseite lassen sich schwer vorhersagen. Ausserdem sind solche Szenarien immer «bedingte Szenarien». D.h. sie gehen vom unplausiblen Fall aus, dass die Politik nichts tut.

Interessant ist, dass in den Langzeitprognosen des Bundes, des SGB und der UBS kaum Differenzen bestehen. Und sie zeigen: Die AHV dürfte selbst in diesen Szenarien nicht mehr viel zusätzliches Geld benötigen. Die UBS rechnet damit, dass die

AHV bis 2060 vollständig finanziert ist mit nur einem zusätzlichen Lohnprozent für die Arbeitnehmenden – und damit wäre nicht nur die 13. AHV-Rente, sondern auch Rentenalter 65 garantiert.

Was ist Ihr Szenario für die AHV in 30 Jahren, wenn die Babyboomer grösstenteils ausgestorben sind?

Wie gesagt, Szenarien so weit in die Zukunft sind immer schwierig. Wir müssen heute die Probleme von heute lösen. Und uns nicht paralysieren lassen durch Herausforderungen, die vielleicht in 30 Jahren kommen – oder vielleicht dann doch auch wieder ganz anders aussehen.

Wer hätte beispielsweise 1950 voraussehen können, wie sich die Erwerbstätigkeit der Frauen entwickelt? Damals waren nur ein Drittel der Frauen erwerbstätig.

Heute sind es vier Fünftel. Zudem hat die erhöhte Produktivität zu höheren Löhnen geführt, so dass die Lohnsumme von 200 Mia auf 400 Mia Franken gestiegen ist im selben Zeithorizont.

Aber ich bin zuversichtlich, dass wir auch in 30 Jahren Lösungen finden für die Alters-

vorsorge. So wie wir dies in den letzten 75 Jahren immer getan haben.

Muss ich mir als Person, die noch mindestens 20 Jahre arbeitet, keine Angst machen, dass die Babyboomer meine Rente aufbrauchen und danach die AHV abgeschafft wird, weil sie pleite ist?

Die Wahrscheinlichkeit, dass die AHV abgeschafft wird, ist gleich gross wie jene, dass die Schulen abgeschafft werden. Beide sind in der Bundesverfassung verankert und integraler Bestandteil der Schweiz. Mir wäre nicht bekannt, je gehört zu haben, dass wir keine Schulbildung mehr anbieten wollen, weil es mehr oder weniger Kinder gibt. Dasselbe gilt für die AHV.

Frau Dr. Medici, vielen Dank für Ihre ausführlichen Antworten.

Interview: Dr. Samuel Blapp, Sekretariat, Öffentliches Personal Schweiz



LOHNVERGLEICH 2023

Wie jedes Jahr hat Öffentliches Personal Schweiz auch für das Jahr 2023 einen Lohnvergleich in Auftrag gegeben. Sie werden ab Mitte Februar die Daten, wie unten beispielhaft aufgezeigt, für 25 Berufe und jeweils sämtliche verfügbaren Kantone auf unserer Website abrufen können.

ZV-Lohnvergleich 2023

Funktion: Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r

Nr. 210

Funktionsprofil:

Erledigt Strassen-Unterhaltsarbeiten unter Beachtung der Verkehrssicherheit oder als Betriebsangestellte/r entsprechende Aufgaben mit gleichwertigem Verantwortungsprofil.

Ausbildung / Anforderungen

Handwerkliches Geschick / bei Wegmacher/In Führerausweis C

Gehalt:

Bei 100% Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Kantone

Nr.	1. Dienstjahr	11. Jahr	Maximum	nach ... Jahren	h / W	Bemerkungen
1	51'137	70'313	76'705	20	42	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	55'904		73'345		42	KL 6
4	59'591	74'830	86'225	20	42	KL 9 LS 1 LS 29
6	55'800		78'120		42	
8	53'286		93'688	25-35	42	
10	56'590		89'941		42	
11	46'703		71'823			

Mittel 54'144 72'571 81'407

Arbeiten und sich gut fühlen

Positive Emotionen sind die Basis, um produktiv und erfolgreich zu arbeiten. Wie die Gefühle und damit die Leistung von Teams beeinflusst werden können, erforscht der Ökonom Jochen Menges. Dabei zeigt sich: Nicht alle wünschen sich das Gleiche.

Die Zeiten ändern sich. Vor hundert Jahren postulierte der Soziologe Max Weber, Emotionen hätten bei der Arbeit nichts verloren. Im Industriezeitalter galt: Arbeit, insbesondere in der Fabrik, muss effizient erledigt werden. «Die Metapher dafür war der Mensch als Maschine», sagt UZH-Ökonom Jochen Menges.

Beides war wohl schon damals ziemlich falsch: Sowohl die Metapher wie Webers Annahme, Emotionen und Arbeit liessen sich trennen. Jochen Menges formuliert das so: «Menschen, die bei der Arbeit keine Emotionen haben dürfen, haben meist doch welche – und zwar oft negative.»

Die eintönige Arbeit, auf den Rhythmus der Maschinen und nicht der Menschen ausgerichtet, war ungesund und unbefriedigend. Mittlerweile leben wir im postindustriellen Zeitalter – unsere Arbeit und die damit verbundenen Anforderungen haben sich vielerorts fundamental verändert.

In der Wissensgesellschaft sind neue Ideen und innovative Produkte gefragt. Dafür braucht es kreative geistige Arbeit. Wie die Forschung zeigt, kommt man da mit Webers Imperativ der Emotionslosigkeit nicht weit. «Menschen teilen bei der Arbeit bestimmte Emotionen.

Das kann bei der Arbeit hilfreich oder hinderlich sein», sagt Jochen Menges. Wir kennen das: In manchen Teams fühlen wir uns wohl und sind produktiv, in anderen fragen wir uns, weshalb es nicht vorangeht.

Einander vertrauen

Was die Forschung belegt: Wir leisten mehr, wenn (positive) Gefühle im Spiel

sind. «Teams in einer positiven Grundstimmung sind viel effizienter», erklärt Menges, «weil die Teammitglieder sich auf die Arbeit konzentrieren können – und nicht darauf, zu sondieren, wem man trauen kann und wem nicht, wer seine Arbeit erledigt und wer nicht.»

Jochen Menges' Forschung fokussiert auf Emotionen bei der Arbeit. Wenn es um die Menschen in Teams geht, dann ist eine Kernerkenntnis der Wissenschaft, dass ihr Handeln und Denken oft von ihren Gefühlen bestimmt wird», so Menges. Diese Einsicht ist mittlerweile auch in der Wirtschaft angekommen.

Eine Umfrage bei 122 Firmen mit insgesamt mehr als drei Millionen Mitarbeitenden, die 2021 von Menges und seinem Team durchgeführt wurde, zeigt: Fast 70 Prozent der Führungskräfte sind der Meinung, gute Stimmung führe zu mehr Produktivität und Leistung.

Dass das so eindeutig ausfiel, sei für ihn überraschend gewesen, sagt Menges. Denn lange Zeit kümmerten sich Unternehmen um die Emotionen der Mitarbeitenden, damit sie gesund sind und dem Unternehmen treu bleiben. In der aktuellen Umfrage kommt die Gesundheit erst nach Produktivität und Leistung an zweiter Stelle und die Treue zum Unternehmen an vierter, nach Kreativität und Innovation.

Vielen Unternehmen ist also mittlerweile klar, dass Emotionen und Leistung zusammenhängen. So versuchen beispielsweise einige Technologieunternehmen heute den Mitarbeitenden die Arbeit schmackhaft zu machen mit kostenlosem Essen, Yoga-Lektionen, Töggeli-Kästen oder Rutschen in den Büros. Das sei ein guter Start, findet Menges.

Aber im Kern bleibe die Arbeit trotz allerlei Extras dieselbe. Für Menges ist deshalb klar: «Wir müssen die Arbeit an sich über-



denken und verbessern.» Der UZH-Ökonom hat dazu einen innovativen Ansatz entwickelt.

Stolz, selbstsicher oder zufrieden?

Der neue Ansatz, mit dem Menges jetzt arbeitet, fragt nicht mehr, wie sich die Mitarbeitenden fühlen, sondern wie sie sich fühlen wollen. Eine erste spannende Einsicht dieser Forschung ist, dass man nicht nur eine, sondern eine Vielzahl von Antworten bekommt, etwa kompetent, wertgeschätzt, stolz, herausgefordert, selbstbewusst, zufrieden, inspiriert, fröhlich, entspannt.

«Das heisst, es gibt nicht eine oder ein paar wenige Emotionen, die alle bei der Arbeit gerne hätten, Menschen unterscheiden sich darin, was sie bei der Arbeit empfinden möchten», so Menges.

Für eine Studie, die er mit Florence Bernays und Lauren Howe durchgeführt hat, wurden die zwanzig wichtigsten Emotionen aufgelistet und über 18000 Menschen in 35 Ländern vorgelegt.

Das Ergebnis: Über die Unterschiede innerhalb der Länder hinaus gibt es auch Unterschiede zwischen den Ländern. So ist das am meisten genannte emotionale Adjektiv in den USA «stolz», in Japan «herausgefordert», in China «kompetent», in Deutschland und der Schweiz «zufrieden» und in Indien «selbstsicher».

Wenn Menschen die gewünschten Gefühle bei der Arbeit tatsächlich empfinden, nennt Menges dies «emotional fit». Das heisst, unsere Arbeit passt zu dem, was wir empfinden möchten – und das macht glücklich, wie die Studie zeigt. In Ländern, in denen Menschen die gewünschten Gefühle bei der Arbeit häufiger erleben, neigen diese weniger dazu, sich selbst zu schaden, indem sie etwa zu viel Alkohol trinken.

Dass Menschen sich in den Gefühlen unterscheiden, die sie bei der Arbeit empfinden möchten, ist eine Herausforderung für Teams und Unternehmen. «Wenn die einen bei der Arbeit stolz und die anderen entspannt sein wollen, verfolgen sie ganz andere Ziele», sagt Jochen Menges.

Was Teammitglieder sich wünschen

Da es im Lichte dieser Forschungsergebnisse einermassen unwahrscheinlich er-



scheint, dass sich alle im Team die gleichen Emotionen wünschen, stellt sich die Frage, wie man die unterschiedlichen Bedürfnisse unter einen Hut bringt. Menges' Antwort lautet: indem offengelegt wird, was sich die Teammitglieder wünschen. Wenn das geklärt ist, kann das Team vereinbaren, wie es sich fühlen will. Und gemeinsam festlegen, wie die Arbeit so gestaltet werden kann, dass die emotionalen Erwartungen erfüllt werden. Menges nutzt dafür ein Tool, das sich «Emotions-Charter» nennt.

Das mag jetzt etwas esoterisch klingen, ist es aber nicht. Jochen Menges und seine Mitarbeiterin Jennifer L. Sparr haben an der UZH das Pilotprojekt «Future of Work @ UZH: Mobiles Arbeiten» durchgeführt, bei dem es darum geht, Modelle zu entwickeln, wie die Arbeit vor Ort an der Universität und das mobile Arbeiten in einem Team gewinnbringend organisiert werden können.

Dabei wurden die Teilnehmenden gefragt, wie sie sich bei der Arbeit fühlen wollen, und dann wurde im Team nach Wegen gesucht, diese erwünschten Emotionen mit geschickter Arbeitsorganisation zu ermöglichen (siehe Artikel).

Wichtig in diesem Prozess ist, dass dieser im Team stattfindet und nicht von oben gesteuert wird. Denn, wie Menges in einer Studie mit über 24000 Teilnehmenden in 161 Unternehmen herausgefunden hat, können zwei Dinge helfen, damit sich Menschen bei der Arbeit besser fühlen. Erstens: dezentralisieren.

In einem Unternehmen bedeutet das: Die Entscheidungen werden von den Leuten

getroffen, die in einem Projekt zusammenarbeiten, und nicht irgendwo auf der Chefetage.

Das gibt den Mitarbeitenden mehr Verantwortung dafür, wie sie sich fühlen – und auch mehr Gestaltungsspielraum dafür. «Möglicherweise schneidet die Schweiz auch deshalb bei Umfragen zum Glücklichein so gut ab, weil sie dezentral organisiert ist und die Menschen mitentscheiden können», sagt Menges. «Die meisten Unternehmen sind allerdings nicht so aufgestellt.»

Der zweite Punkt, der das Arbeitsumfeld positiv beeinflusst, sind die emotionalen Fähigkeiten der Mitarbeitenden und ein auf Emotionen ausgerichtetes Personalmanagement.

Darauf müsste mehr Wert gelegt werden, fordert Menges. Das Ziel sei das «emotional intelligente Unternehmen». Und das habe auch Implikationen für die Bildung: Denn wenn emotionale Intelligenz in der Arbeitswelt der Zukunft immer wichtiger wird, bedeutet das auch, dass sich Studierende diese Fähigkeiten zunehmend aneignen sollten.

Für Menges ist klar: Je besser es uns bei der Arbeit geht, desto produktiver sind wir und desto erfolgreicher sind die Teams und Unternehmen, für die wir arbeiten.

Thomas Gull
Universität Zürich

Dieser Artikel wurde im «UZHmagazin» 02/2023 publiziert.

VORTEIL ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ

Aus der Versicherungsgruppe: Rabatte bei KPT, VOLVO, E-Tankstellen der ZURICH



Urs Graf
Geschäftsführung ZV
Leiter Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder

Es freut mich sehr, euch zum Jahresbeginn bereits weitere Möglichkeiten zum «Sparen mit dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)» mitteilen zu dürfen:

KPT

Wie bereits im letzten Newsletter mitgeteilt (ein Grund mehr, den Newsletter zu abonnieren und frühzeitig informiert zu sein), hat die Krankenkasse KPT ein neues Zusatzversicherungsprodukt «Spitalkostenversicherung Flex» eingeführt.

Mit dieser flexiblen Spitalkostenversicherung entscheidet ihr selbst vor jedem Spitalaufenthalt, ob ihr auf der allgemeinen, halbprivaten oder privaten Abteilung behandelt werden möchtet – detaillierte In-



formationen erhaltet ihr über unsere Website (siehe QR-Code links unten).

VOLVO

Neu bieten wir euch Vergünstigungen auch auf Volvo -Fahrzeuge an. Schaut euch dazu die entsprechenden Konditionen an. Hier ist speziell zu beachten, dass der Rabatt auf den Bruttopreisen inklusive Werksoptionen berechnet wird – **jedoch abzüglich der im ermittelten Verkaufspreis enthaltenen Mehrwertsteuer.**

Wir haben kurzfristig eine Partnerschaft mit Volvo Schweiz abgeschlossen. Als Mitglieder habt ihr die Möglichkeit, ab dem 1. Januar 2024 von exklusiven Sondernach-

lässen zu profitieren. Fahrzeuge von unserem neuen Partner Volvo sind seit Jahrzehnten als langlebig und sicher bekannt und erreichten mit der Zeit sogar einen Kultstatus.

Am Morgen des 14. April 1927 verliess das erste Volvo-Automobil das Werkstor in Göteborg an der Westküste Schwedens. Der Wagen hatte die offizielle Bezeichnung ÖV4 und war ein offener Tourer mit Vierzylindermotor. Der erste Volvo der Welt war bereit, die Strasse zu erobern.

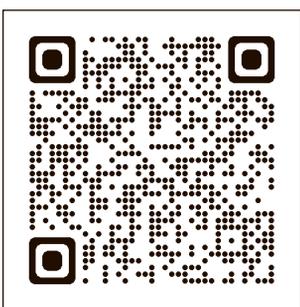
Für die Zukunft hat sich Volvo das Thema Nachhaltigkeit mit der Aussage «Um unseren Planeten zu schützen, ist mehr nötig



als die Elektrifizierung unserer Fahrzeuge. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Nachhaltigkeit in all unseren wirtschaftlichen Unternehmungen, unseren Fahrzeugen sowie in der Gesellschaft neu zu denken» zum Ziel gesetzt. Das neueste Modell – der vollelektrische EX30 – setzt voll auf diesen Schwerpunkt (Bild rechts).



Volvo-Cars zählen ab 1. Januar 2024 zu unseren Flottenrabatt-Partnern – schaut euch das Angebot und die Konditionen ab 2024 über unsere Website an (siehe QR-Code unterhalb) und folgt der Vorgehensweise bei einem allfälligen Kauf (Flottenrabattformular).



WICHTIG: Es kann immer wieder einmal vorkommen, dass Konditionen gewisser Dienstleistungen ändern können oder neue dazukommen.

Konsultiert deshalb ab und zu wieder einmal unsere Website um diese Neuigkeiten nicht zu verpassen.

Günstig Strom tanken mit der ZURICH
Es ist allgemein bekannt, dass der Verkauf

von Elektromobilen kontinuierlich zunimmt. In diesem Zusammenhang haben wir eine Anfrage erhalten, ob unser Verband vergünstigte Angebote für Ladesäulen bereitstellt.

Ich freue mich, euch mitteilen zu können, dass dies der Fall ist. Obwohl die Preise für Ladesäulen immer noch recht uneinheitlich sind, bietet unser Partner Zurich auf seiner App «Z Volt» ein übersichtliches und einheitliches Angebot an:

Immer eine Ladestation in Ihrer Nähe: Mit der «Z Volt»-App könnt ihr ganz einfach die nächstgelegene Ladestation in der ganzen Schweiz und in Europa finden, egal wo ihr euch gerade befindet.

Darüber hinaus profitiert ihr von attraktiven Einheitspreisen an über 3000 Ladesäulen der «Z Volt»-Partner GOFAST, evpass und ChargeOne, egal ob ihr schnell oder langsam ladet:

- Wenn ihr eine Autoversicherung bei Zurich habt, beträgt der Preis CHF 0,64 / kWh.
- Wenn ihr keine Autoversicherung bei Zurich habt, beträgt der Preis CHF 0,69 / kWh.
- Für alle Kunden der «Z Volt»-App: Nach 60 Minuten Parkdauer an einer Schnellladestation wird ein zusätzlicher Preis von CHF 0,25 / Min verrechnet.

Ladet euch einfach die «Z Volt»-App (QR-Code unterhalb) aus dem AppStore oder GooglePlay herunter, um von diesen Angeboten zu profitieren.

Egal wo ihr euch befindet, mit der «Z Volt»-App findet ihr direkt und ohne Umwege zur nächstgelegenen Ladestation, um euer Fahrzeug einfach und bequem aufzuladen.



**Auszug aus dem Protokoll
der Sitzung vom 25. Oktober 2023**



Protokoll der Sitzung vom 25. Oktober 2023, 17.00 Uhr, Sitzungszimmer Dachgeschoss des Tiefbauamtes Bern, Bundesgasse 38

2. Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Einhellig berichten alle Teilnehmende, dass der Fachkräftebedarf bzw. der -mangel ein grosses Problem darstellt. Da sind leider Abwerbungen an der Tagesordnung und es entstehen neue Ideen wie Selbstorganisation, Weiterbildung der eigenen Leute bis hin zu Vermittlungsprämien.

Bern

Diverses

Erneuter Wechsel im Verbandspräsidium. Im Frühling 2023 übernahm Kolinda Kropf das Präsidium.

Nebst der Problematik Fachkräftebedarf und entsprechende Abwerbungen beschäftigt sich die Stadt mit dem Thema «fit für die Zukunft». Es geht dabei um Wertschätzung des Personals und Halten von bestehendem Personal. Bei den Organisationseinheiten sind teilweise Veränderungen Richtung Selbstorganisation vorgesehen.

Biel

Teuerung/Besoldung

Forderung Ausgleich der effektiven Teuerung. Wenn diese tiefer ist als 2,5% Differenz als Realloohnerhöhung und zusätzlich ein Budgetposten für individuelle Erhöhungen. Die definitiven Verhandlungen finden am 7. November 2023 statt.

Bei Energie Service Biel ist eine generelle Erhöhung von 2,2% und eine individuelle von 0,6% vorgesehen

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Das Budget 2023 wird am 6. November 2023 im Stadtrat behandelt und muss nach den Vorgaben des Stadtrates für das nächste Jahr ausgeglichen sein.

Im Budget 2024 sind für die Lohnentwicklung 1% der Lohnsumme vorgesehen – 0,5% für den Erfahrungsanstieg und 0,5% für individueller Lohnanstieg. Für die Teuerung sind im Budget 2% eingestellt worden.

Diverses

- 2022 wurden das erste Mal die Mitarbeitergespräche mit ProfilPlus gemacht. In diesem Jahr werden die Mitarbeitergespräche wieder mit ProfilPlus gemacht. Für die Leistungsbeurteilung wird allerdings der bewährte Beurteilungsbogen wie in den letzten Jahren verwendet.
- Am 27. März konnte die 71. Hauptversammlung durchgeführt werden. Erfreulicherweise konnten zwei Personen neu für den Vorstand gewonnen werden.

- Der gesellige Anlass «Böse Stadtführung» fand am 5. Juli zwischen dem Schloss und der Kirche der Burgdorfer Altstadt statt. Beim interessanten Spaziergang wurde uns an originalen Schauplätzen über so manches Unglück, Verbrechen und Unrecht berichtet. Im Anschluss an



Kurt Gasser

Vorstandsmitglied ZV
Sekretär PV Gemeinde Köniz

den Spaziergang wurden die Mitglieder zu einem Apéro eingeladen.

- Im Sommer wurde aktiv für neue Mitglieder geworben. Nach dem Aufruf konnten 16 neue Mitglieder für den Verband gewonnen werden.
- 2024 ist das Präsidium neu zu besetzen.

Köniz

Die neue GP, Tanja Bauer, setzt stark auf Sozialpartnerschaft und bindet die PV in die Prozesse ein.

Budget 2024 und Teuerungszulage

Die PV forderte eine TZ von 3,1%. Im Budgetprozess nahm der Gemeinderat 2,5%

auf und wie bisher 0,7% für ILE. Das Budget mit einem Defizit wird im Parlament am 6. November 2023 behandelt.

Pensionskasse

2023 wird wieder eine ALM-Studie in Auftrag gegeben. Dieses Instrument zeigt die finanzielle Situation, die Finanzierbarkeit und die Risikofähigkeit der Pensionskasse.

Personalstrategie

Personalreglement und -verordnung werden schrittweise überarbeitet.

Hierzu wurde eine parlamentarische Spezialkommission eingesetzt. Ziel ist es, das überarbeitete Personalreglement Mitte 2025 zur Beratung durch das Parlament bereit zu haben.

Kernpunkte sind: Überarbeitung Lohnmodell, Arbeitszeitmodelle, Pikettzuschläge, Weiterbildung, Arbeitsplatz, Mobiliar und IT. Dazu wurden «Arbeitspakete» gebildet und ein Zeitplan für deren Erarbeitung erstellt.

Diese Inhalte wurden auch mit der durchgeführten Mitarbeitendenumfrage bestätigt.

Diverses

- Am 7. Mai 2023 fand ein Jassturnier für Pensionierte statt. Am 11. August 2023 führten wir die traditionelle Fyrabewanderung durch und morgen findet das Dart-Turnier statt. Der Anlass von 2023 war aber sicher unsere 75-Jahr-Jubiläumfeier auf dem Gurten.

Langenthal

Teuerung/Besoldung

Der Personalverband der Stadt Langenthal stellt für 2024 folgenden Antrag:

- 1% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen
- Voller Teuerungsausgleich gegenüber dem Stand von Oktober 2023
- Ausgleich des nicht angepassten Teuerungsausgleichs (1,37%) gegenüber dem Stand von Oktober 2022

Pensionskasse

Aktuell wird eine ALM-Studie erstellt. Hauptziel: Prüfung der aktuellen Anlagestrategie und gegebenenfalls Festlegung einer neuen, auf die folgenden Parameter abgestimmten Anlagestrategie: Verpflichtungen. Liquiditätsbedarf, Anlagehorizont. Nebenziel: Prüfung des aktuellen Sollbetrages der Wertschwankungs-



reserve und gegebenenfalls Festlegung eines neuen, passenden Sollbetrages der Wertschwankungsreserve.

Mitarbeitendenbefragung

Diesen Frühling führte die Stadt Langenthal zum zweiten Mal eine Mitarbeitendenbefragung durch, welche intern durch den Personaldienst geleitet wurde.

Den Befragungs- und Auswertungsteil setzte wiederum Empiricon AG um. Von 209 Mitarbeitenden haben insgesamt 189 an der Befragung teilgenommen, was wiederum einer sehr hohen Rücklaufquote von 90,4% entspricht. Der Rücklauf für 2019 lag bei 93,5%.

Die Mitarbeitenden zeichnen sich insgesamt durch ein hohes Work Engagement aus. 94% gaben an, mit ihrer Arbeit die Stadt Langenthal weiterbringen zu wollen. Als zentrale Stärken erachteten die Mitarbeitenden den Arbeitsinhalt, die Arbeitsabläufe/Zusammenarbeit und die Partizipation. Verbesserungspotenzial erkennen die Befragten beispielsweise bei der Entlohnung, der Verwaltungsleitung und der Personalentwicklung. Erwähnenswert ist, dass viele Werte auf einem hohen Niveau sind und in den letzten Jahren verbessert werden konnten.

Neue Verordnung über die Aus- und Weiterbildung

Per 1. Januar 2024 wird die neue Verordnung eingeführt. Leistet die Stadt an die Kosten der Weiterbildung finanzielle Beiträge über Fr. 4000.–, hat sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vor Beginn der Aus- und

Weiterbildung mittels einer Vereinbarung schriftlich zur Rückzahlung der Aufwendungen der Stadt nach Massgabe der Verordnung zu verpflichten.

Diverses

Alle Mitarbeitende haben für das mobile, flexible Arbeiten einen Laptop erhalten. Die Leiterin vom Personaldienst wechselte zum Bund. Da der Posten im Moment vakant ist, fehlt der PV der informelle Austausch.

2024 ist auch in Langenthal das Präsidium neu zu besetzen.

Münchenbuchsee

keine Meldung

Muri

keine Meldung

Murten

Die Lohnkomponenten in Murten lehnen sich an den Kanton an.

Seit 1. Mai 2023 ist in Murten eine HR-Fachfrau angestellt, was sehr geschätzt wird.

Spiez

keine Meldung

Steffisburg

Teuerung/Budget 2024

Der Gemeinderat hat die Lohnskala per 1. Januar 2023 infolge Teuerungsausgleich für die Verwaltungsmitarbeitenden um 2,0% angehoben.

Das Budget 2024 sowie der Finanzplan 2024–2028 werden an der GGR-Sitzung vom 1. Dezember 2023 behandelt.

Ab 1. Januar 2023 wurden die Stundenlöhne des Reinigungspersonals generell erhöht (sie waren zuvor sehr tief).

Gemeinschaftsvorsorgewerk ENVB (Pensionskasse)

Der Deckungsgrad bewegt sich aktuell bei ca. 111,5%. Der technische Zinssatz ist bei 1,5%.

Allgemeines

Der Gemeinderat hat im April 2023 den Legislatorschwerpunkt «Die Gemeindeverwaltung als attraktive Arbeitgeberin» festgelegt. Das heisst, dass in den kommenden vier Jahren der Fokus speziell darauf ausgerichtet wird. Für die Umsetzung sind folgende Massnahmen vorgesehen: Lohnvergleich, Prüfung der Anstellungsbedingungen, Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitenden prüfen und bestenfalls umsetzen, betriebliche Gesundheitsförderung in den Alltag integrieren und leben, Augenmerk auf der Nachwuchsförderung im Hinblick auf zahlreiche Pensionierungen in den nächsten Jahren, Personalentwicklung generell und regelmässige Mitarbeiterbefragungen. Als Wertschätzung für die engagierte Arbeit der Gemeindeangestellten zugunsten der Bevölkerung hat der Gemeinderat folgende Beschlüsse gefasst:

- Frei am Geburtstag (für Mitarbeitende im Monatslohn).
Die Regelung dazu ist einfach und gilt nur für den Geburtstag, das heisst, dieser kann nicht vor- oder nachgeholt werden.
- Erhöhung Reka-Bezug (für Mitarbeitende im Monatslohn)
Der vergünstigte Reka-Geld-Bezug wird von vielen genutzt und geschätzt. Ab 1. Januar 2024 wird die Regelung noch attraktiver. Die Reka-Geld-Bezugsmöglichkeit wird von 600 Franken auf 800 Franken erhöht (nach Beschäftigungsgrad entsprechend reduziert) und es darf neu von einer Vergünstigung von 30% (heute 20%) profitiert werden.
- Kostenloses Badeabi: Ab 1. Januar 2024 erhalten alle Mitarbeitenden im Mo-

natslohn und mit schriftlichem Vertrag im Stundenlohn das Badeabi kostenlos. Auch die Lehrpersonen an den Schulen dürfen von diesem Angebot profitieren.

- Vermittlungsprämie: Können Freunde, Bekannte oder Verwandte motiviert werden, sich auf eine vakante Stelle bei der Gemeindeverwaltung zu melden, und es zu einer Anstellung kommt, so winkt eine Vermittlungsprämie.
- Video-Reportage zum Thema «Vorurteile gegenüber einer Verwaltung». Mitarbeitende wurden von einem «Reporter» überrascht, der sie fragte, was ihnen hier bei der Gemeinde Steffisburg gefällt, und hat geprüft, ob gewisse Vorurteile widerlegt werden können. Das Video ist in der finalen Phase und wird im November 2023 veröffentlicht.

Diverses

- Bikesharing Donkey Republic: Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung erhalten das Jahresabo für 30 Franken.
- Neue Ausstattung in Sitzungszimmern
In den Sitzungszimmern wurden zwei neue 98-Zoll-Fernseher installiert als Ersatz der Beamer.
- Soziale Medien der Gemeinde Steffisburg: LinkedIn ist dieses Jahr neu dazugekommen. LinkedIn legt den Fokus auf den Beruf und die Karriere. Die Gemeinde kann sich dadurch auf dieser Plattform präsentieren und LinkedIn-Mitglieder erfahren Spannendes über die Verwaltung.

Vor allem die offenen Stellen werden auf dieser Plattform platziert, mit der Hoffnung, über dieses Businessnetzwerk die richtigen Leute anzusprechen und schlussendlich für die Gemeinde zu gewinnen. Weiter können Verwaltungsangestellte Ideen für Beiträge auf LinkedIn, Facebook oder Instagram einbringen.

Folgende Tätigkeiten und Anlässe fanden im GPV Steffisburg 2023 statt:

- Hauptversammlung im Restaurant Bahnhöfli (März)
- Kochkurs an vier Abenden in der Schulanlage Zulg (Februar/März)
- Armbrustschiessen in Oppligen (Juni)
- Grillage im Werkhof Steffisburg (August)

- Besichtigung Bauernhof und Hofladen Tanner (September)
- Auch in Steffisburg ist 2024 das Präsidium neu zu besetzen (eine Lösung ist in Sicht). Schwieriger ist die Besetzung der Ämter Sekretariat und Kassier.

Worb

Besoldung, Teuerung

Worb erhält die Teuerung des Kantons. Im letzten Jahr waren es nur 0,5%. Wir hoffen, dass es dieses Jahr deutlich besser wird. Der Gemeinderat hat für individuelle Lohnanpassungen 1,5% beschlossen.

Personalreglement

Dieses wurde überarbeitet. Das Taggeld für Pikettdienst wurde vereinheitlicht.

Überbrückungsrente

Ist noch pendent. Mit dem Entscheid wird zugewartet, bis auf eidgenössischer Ebene die Revision der beruflichen Vorsorge abgeschlossen ist.

Diverses

- Die Hauptversammlung vom 22. Juni 2023 hat bei der Rechtsschutzversicherung die Teilversicherung beschlossen.
- Der Gemeindeausflug führte das Personal der Gemeinde am 30. August 2023 in die Berge von Adalboden. Dort wurde von 10 bis 14 Uhr ein reichhaltiger Brunch genossen. Alle bekamen zudem eine Tageskarte und konnten zwischen Trottfahren, Wandern und gemütlich beisammen sein vor Ort (Silleren) wählen.
- Am 9. November findet unser Spielabend in der Tagesschule Worb statt.
- Am 15. Dezember wird das alljährliche Weihnachtsapéro in einer Schulanlage oder der Tagesschule durchgeführt.

3. Diverses

Per 1. September 2023 ist das neue Datenschutzgesetz in Kraft getreten. Auswirkung auf die Personalverbände? Die Mitglieder müssen in geeigneter Form über die von ihnen gesammelten Daten und was mit diesen gemacht wird, informiert werden. Könnte evtl. der ZV eine Empfehlung/Muster abgeben?

Vorsitz und Protokoll
Kurt Gasser

UNSERE VERTRAGSPARTNER



Weitere Informationen
 zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf www.oeffentlichespersonal.ch
 Rubrik «Vergünstigungen»

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
 Postkonto Aarau 50-7075-3
 Präsident: Urs Stauffer
 Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
 Mob. 079 375 16 57
 E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT

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

REDAKTION / LAYOUT

Samuel Blapp und Michael Merker
 Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
 Tel. 056 200 07 99
 E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF

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

ABOSERVICE

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

DRUCK UND VERSAND

CH Media Print AG
 Im Feld 6
 9015 St.Gallen

AUFLAGE

20'480 Exemplare
 (WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
3/4 • 24	22.01.24	14.02.24
5/6 • 24	25.03.24	17.04.24
7/8 • 24	27.05.24	19.06.24
9/10 • 24	26.08.24	18.09.24
10/11 • 24	21.10.24	13.11.24

Bericht zur 79. Generalversammlung

Am Freitag, 24. November 2023, fand die 79. Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri (PVU) in Seedorf statt.

Neben 56 Verbandsmitgliedern konnte Präsidentin Susanne Gisler auch Justizdirektor Daniel Furrer sowie Andy Bovo von der Firma Verlingue, welcher die Versicherungen des PVU betreut, als Gäste begrüßen. Die Versammlung ging speditiv über die Bühne.

Jahresbericht der Präsidentin

Susanne Gisler erwähnte in ihrem Jahresbericht, dass im Jahr 2023 die Rek-

rutierung von Neumitgliedern und die Nachfolgeregelung im Vorstand thematisiert wurden.

Der PVU weist aktuell eine konstante Mitgliederzahl von 501 Personen auf. Im Oktober 2023 fand das jährliche Treffen der Zentralschweizer Personalverbände in Luzern statt, an dem über die Digitalisierung der Arbeitswelt diskutiert wurde.

Mehrere Vorstandsmitglieder besuchten zudem im Mai 2023 die Delegiertenversammlung des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz in Zug sowie



Susanne Gisler
Vorstandsmitglied ZV
Präsidentin PV Uri

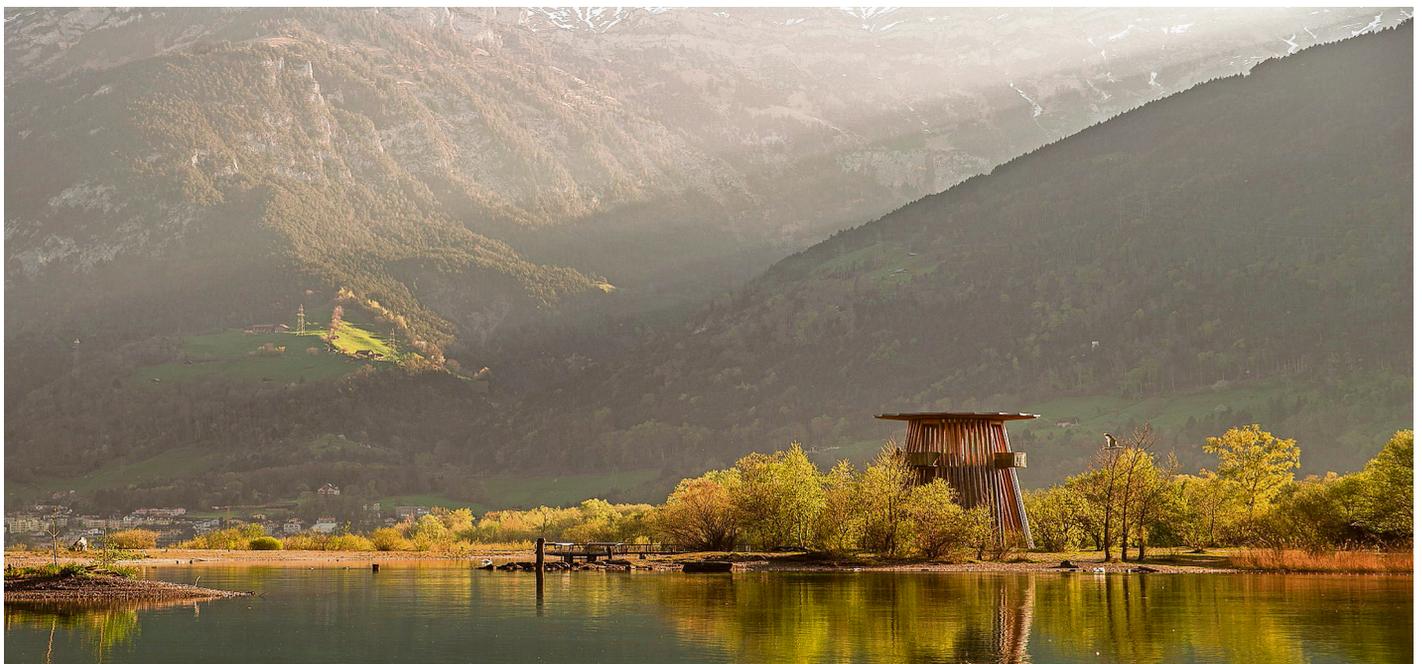


Bild: Reussdelta. Als Vorsitzender der Reussdelta-Kommission referierte Daniel Furrer, der zugleich auch Justizdirektor ist, über dessen Geschichte.



im November 2023 die jährliche Fachtagung in Brunnen. Der Jahresbericht wurde von den Anwesenden mit Applaus verdankt.

Rechnungsablage 2023 und Abgabe einer Reka-Card

Die Rechnung 2023 weist einen Gewinn von rund 1745 Franken auf, das Budget 2024 sieht einen Gewinn von 1620 Franken vor. Beides wurde einstimmig genehmigt.

Die Jahresbeiträge wurden unverändert bei 30 Franken für aktive und 18 Franken für pensionierte Mitglieder belassen.

Da der Verband in diesem Jahr eine grössere Rückvergütung der Krankenkassen erhalten hat, schlug der Vorstand der Versammlung vor, dass interessierte Mitglieder im Jahr 2024 eine Reka-Card für 250 Franken mit einem Verbandsbeitrag von 20 Prozent erwerben können.

Dieser Vorschlag wurde einstimmig angenommen. Die Präsidentin erklärte, dass die Informationen dazu im Januar 2024 folgen werden. Die beliebten Schwimmbad-Abos und die Theater-Uri-Tickets werden unabhängig davon weitergeführt.

Wahlen und Orientierungen

Die Vorstandsmitglieder Hans Furrer, Gerda Büchi, Romaine Tresch, David Tresch und Revisor Werner Bissig stellten sich für eine weitere Amtsperiode sowie Michael Morg für ein Jahr zur Verfügung.

Sie wurden einstimmig und mit Applaus wiedergewählt. Für den abtretenden Revisor Heiri Furrer durfte die Versammlung Marco Barmettler, Sachbearbeiter in der Finanzdirektion, wählen. Traditionsgemäss wird der Regierungsrat an die Generalversammlung eingeladen.

Da Finanzdirektor Urs Janett verhindert war, überbrachte Justizdirektor Daniel Furrer die Grüsse der Regierung. In seiner Ansprache ging er auf die Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement, Teuerungsausgleich, Überprüfung des Lohnsystems und Pensionskasse Uri ein.

Er dankte dem Vorstand sowie dem Personal der Kantonsverwaltung für ihren Einsatz. Danach gab der Justizdirektor in seiner Funktion als Vorsitzender der Reussdelta-Kommission den Anwesenden einen spannenden Überblick über die Geschichte dieses Schutzgebiets.

Präsidentin Susanne Gisler dankte Daniel Furrer für die informativen und freundlichen Worte.

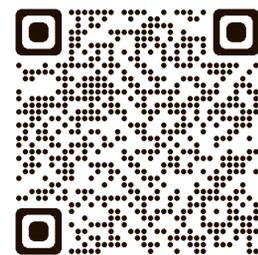
Nach dem offiziellen Teil konnten sich die Anwesenden bei Kaffee und Dessert noch weiter austauschen und den Abend gemütlich ausklingen lassen.

Kontaktmöglichkeit

Susanne Gisler
Präsidentin

E-Mail:
personalverband@ur.ch
Tel.:
041 875 20 57 (vormittags)

Website:
www.pv-ur.ch
via QR Code unterhalb



KANTON GLARUS

Glarner Staats- und Gemeindepersonalverband VGSG

Pensionierte auf grosser Fahrt



Der Regierungsrat dankt seinen ehemaligen Mitarbeitenden jährlich mit einem Pensioniertenanlass. Dieses Jahr wurde dieser zum zweiten Mal und bei prächtigem Ausflugswetter durch den Glarner Staats- und Gemeindepersonalverband VGSG organisiert.

Es ging auf grosse Fahrt über die Kantons- und sogar Landesgrenzen hinweg. Mit sehr komfortablen Reisebussen der Firma Domo-Reisen wurden frühmorgens alle teilnehmenden Pensionierte im ganzen Kanton an vordefinierten Ladestellen abgeholt. Danach führte uns die Reise ins Rheintal, wo bei der

Autobahnraststätte Rheintal Ost der Kaffeehalt erfolgte. Im Anschluss führte uns die Fahrt weiter bis nach Rheineck, wo wir im Hotel-Restaurant Hecht ein schmackhaftes Mittagessen einnehmen durften.

Als krönender Abschluss fand am Nachmittag eine Schiffsrundfahrt ab Kreuzlingen statt. Die knapp zweistündige Schiffsfahrt führte via Insel Mainau, Meersburg und Konstanz zurück nach Kreuzlingen. Anschliessend wurden alle Teilnehmenden wieder mit den Reisebussen über den Ricken an ihre Einstiegsorte chauffiert. Am

diesjährigen Pensioniertenanlass nahmen 103 Personen teil.

Die letzten vierzehn Tage vor dem Anlass mussten gleich etliche Angemeldete bedauerlicherweise aus gesundheitlichen Gründen ihre Teilnahme absagen.

Nicht zuletzt die hohen Temperaturen der letzten Tage machten offenbar einigen zu schaffen. Am Ende des Tages durften die Organisatoren in rundum glückliche und zufriedene Gesichter schauen. Der VGSG und alle Teilnehmenden möchten hiermit dem Regierungsrat des Kantons Glarus für die Finanzierung und die Möglichkeit dieses geselligen Pensioniertenanlasses danken.



VORANKÜNDIGUNGEN

KANTON LUZERN Stadtpersonalverband Luzern

Termin GV 2024



Vorankündigung GV 2024 des Stadtpersonalverbandes Luzern:
Montag, 27. Mai 2024 (Ort und Zeit werden mit der persönlichen Einladung bekannt gegeben).

ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ Zentralverband

Fachtagung Brunnen 2024



Von 7. bis 8. November 2024
findet die Fachtagung in
Brunnen statt.

Themen der diesjährigen
Tagung werden die Auswir-
kungen der künstliche
Intelligenz auf den Arbeitsalltag
und der Umgang damit sein.

Die offizielle Anmeldung und
weitere Informationen dazu wer-
den Sie zeitnah den Publikatio-
nen des ZV entnehmen können.

Für weitere Informationen oder
Anmeldungen können uns aber
bereits jetzt kontaktieren:
samuel.blapp@
oeffentlichespersonal.ch

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

Sparen auf Bündner Art: Wir zahlen die Hälfte Ihres Veloservice.

QR-Code scannen und Traumbike gewinnen.



oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK