

Öffentliches Personal Schweiz

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal

* 100 Jahre Engagement



«DER KONTAKT ZU DEN LEUTEN IST MEIN DING»

Interview mit René Ryser, Strassenreiniger und Werkhofmitarbeiter der Stadt Baden

Herr Ryser, was machen Sie, oder anders gefragt, was ist Ihr Beruf?

Das ist die Stadtreinigung. Ich bin zuständig für die Strecke Nord. Dort wische ich am Morgen heraus, leere die Kübel, schaue nach den Treppen, kümmere mich darum,

dass alles sauber bleibt und dass die Leute auch überall durchkommen.

Wie ist die Stadtreinigung organisiert – haben Sie immer dieselbe Tour, einen bestimmten Bereich?

Seit zwölf Jahren ist es immer derselbe Bereich. Die Strecke Nord.

Was umfasst die Strecke Nord konkret? Sie fängt an der Badstrasse an, geht vom unteren Bahnhofplatz über die Bahnhof-

INHALT

Seite 1

Interview mit René Ryser, Strassenreiner und Werkhofmitarbeiter der Stadt Baden

Seite 8

Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Seite 11

Rück- und Ausblick 2019/2020

Seite 14

Impressum

Seite 16

Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Seite 18

Schaffhauser Staatspersonalverband

strasse und den Busbahnhof West, verläuft weiter zu Haselstrasse, Kurpark, Römerstrasse und Roggenboden bis hin zu Limmatpromenade und Mätteliweg. Das gehört alles dazu.

Ihr Arbeitsstart ist im Werkhof?

Ja, um 6.30 Uhr ist hier Start.

Können Sie uns den Ablauf nach Arbeitsstart etwas genauer beschreiben?

Für die Arbeit habe ich ein Fahrzeug, ein Elektromobil. Dort kann man hinten den Abfall hineinwerfen und diesen später in der Pressmulde hinter dem Werkhof auskippen. Im Auto haben wir Bläser, das sind etwas leisere Akkubläser, bei denen sich der Akku einfach auswechseln lässt. Das ist alles tiptopp.

Ist das Fahrzeug am Morgen schon startbereit?

In den meisten Fällen schon. Dann braucht es nur noch ein paar Kehrriechtrollen, die man ins Auto einpacken muss. Für die Sammelpunkte, die wir haben, braucht es grössere Kehrichtsäcke. Die macht man ebenfalls bereit. Manchmal ist auch ein neuer Besen nötig, weil der alte kaputtging. In der Regel macht man das aber alles am Vorabend parat, damit man am nächsten Morgen gleich loslegen kann.

Wo starten Sie Ihre Tour?

Vom Werkhof aus fahre ich als Erstes zur Badstrasse. Dort beginnt meine eigentliche Arbeit.

Was machen Sie dann konkret?

Zuerst beginne ich mit dem Herauswischen, das mache ich in einer U-Form. Das heisst, ich laufe auf der einen Strassenseite hinunter und komme auf der nächsten wieder hoch. Danach leere ich die Kübel. Auch diese Arbeit mache ich nach dem U-Prinzip. Das Einfüllen der frischen Abfallsäcke erledige ich in einer weiteren Runde. Dazwischen gibt es noch kleinere Wege, die man gleichzeitig auch schon vorbereiten kann zum Herausbläsern.

Das Herausbläsern – geschieht das mit dem Besen oder dem Bläser?

Bis um 7 Uhr am Morgen benutze ich den Besen. Danach darf ich den Bläser verwenden. Das wird wegen des Lärms so gehandhabt. Obwohl: Die Elektrobäser, die wir nutzen, machen gar keinen so grossen Lärm. Sie sind leiser als Motorbläser.

Mit dem Elektrobäser wird die Reinigung vor allem schneller und auch effektiver, es ist hernach sauberer, als wenn man nur mit dem Besen wischt. Den Staub vermag der Besen nicht aufzunehmen, der bleibt dann doch an Ort; mit dem Elektrobäser ist das hingegen möglich.

Gibt es keine Reklamationen wegen des Bläasers?

Ich selber habe auf meiner Seite erstaunlicherweise wegen des Bläasers noch nie eine negative Reaktion bekommen.





Sind Sie den ganzen Tag unterwegs oder kommen Sie zwischendurch auch zum Werkhof zurück?

Am Mittag kehre ich zum Werkhof zurück. Hier essen wir zusammen. Um 13.15 Uhr geht es mit der Arbeit wieder los, dann beginne ich erneut an der Badstrasse. Aber dann steht nur noch das Leeren der Abfalleimer an.

Dann gibt es gewissermassen zwei Touren pro Tag?

Das ist so, aber am Nachmittag stehen wie gesagt nur noch die Kübel auf dem Plan. Die grosse Wischmaschine kommt in der Stadt nur am Morgen zum Einsatz. Nachmittags hätte sie ohnehin Schwierigkeiten, weil die Geschäfte dann ihre Verkaufsständer oder Schilder herausstellen oder wie jetzt im Winter auch aufbauen die Strassen verstellen. Da käme man mit der Wischmaschine kaum mehr durch.

Der Winterdienst gehört auch zu Ihren Aufgaben?

Ja, aber diesen erledigen wir nur als Handequipe, das heisst, wir machen die Wege vom Schnee frei und salzen von Hand. Für die grossen Schneeräumungsfahrzeuge haben wir ausreichend spezifische Fahrer im Einsatz. Ich selber bin für den Winterdienst auch wieder auf der Strecke Nord unterwegs. Bei der Winterräumung beginne ich bei der Bahnhofstrasse, genauer gesagt beim Kino Sterk, weil in Bahnhofsnähe

am schnellsten viele Leute zusammenkommen. Zuerst kommen die Treppen dran, vom Bahnhof ausgehend, sie werden vom Schnee freigelegt und gesalzen. Als Nächstes kümmere ich mich um den Lift, der die Limmatpromenade mit dem Bahnhofplatz verbindet, und die Zuführwege, da der Lift doch von vielen Menschen benutzt wird. Und schliesslich ist der Busbahnhof West an der Reihe. Überall hier wird mit der Handräumung für freie und sichere Wege gesorgt. Im Bereich der Limmatpromenade gibt es meist nicht viel zu tun. Auf der gegenüberliegenden Flussseite, also Seite Ennetbaden, gibt es einen Bereich, den wir ebenfalls bewirtschaften, aber nur im Winter.

Die meistfrequentierten Bereiche werden also zuerst gesalzen?

Ja, genau. Wir haben auch eine Liste, auf der die Prioritäten der Schneeräumung vermerkt sind.

Ist die Arbeit an manchen Tagen intensiver, etwa nach dem Wochenende?

Ich würde sagen, es kommt dabei auch auf die Jahreszeit an. Im Sommer ist es intensiver, weil sich viele Menschen draussen aufhalten. Im Winter wird es dann etwas ruhiger, die Menschen sind jetzt wegen der Kälte vermehrt wieder drinnen. Der sommerliche Aufenthalt im Freien führt zu weit mehr Abfall. Deshalb ist zu dieser Jahreszeit immer auch ein Stadtreiniger

am Samstagmorgen und Samstagabend sowie am Sonntagmorgen im Einsatz. Dass der Coop nun am Sonntag ganztags offen hat, bekommen wir ebenfalls zu spüren. Viele Leute machen dort ihren Familieneinkauf, sie kaufen sich etwas zu essen, das sie auf dem unteren Bahnhofplatz verzehren – das führt dann dort zu vollen Abfalleimern.

Wie sind Sie zu Ihrem Beruf gekommen?

Über einen Kollegen, der die Stellenausschreibung in der Zeitung sah und mir davon erzählte. Ich habe mich auf die Stelle des Stadtreinigers beworben und habe sie bekommen. Das ist nun schon zwölf Jahre her.

Welche Voraussetzungen braucht es für Ihren Beruf?

Das könnte ich heute nicht mehr sagen, aber ich habe sie alle mitgebracht.

Was gefällt Ihnen an diesem Beruf?

Positiv ist ganz sicher die Möglichkeit, dass ich bei der Arbeit draussen sein kann und nicht in einem Büro sitzen muss. Schön ist auch der Kontakt zu Leuten, viele trifft man immer wieder.

Gibt es auch Dinge, die Sie bei Ihrer Arbeit weniger schätzen?

Eine Situation ist sicher diese: Wenn Leute sich etwas zu essen kaufen, einen Hamburger mei-



netwegen, und das Gekaufte nach ein paar Bissen wieder wegwerfen. Da frage ich mich schon, warum man sich etwas kauft, wenn man es anschliessend doch nicht isst, sondern einfach wegwirft. Und sonst? Ich sehe es so, dass alles andere einfach zum Job gehört.

Würden Sie den Beruf wieder wählen?

Ja, auf jeden Fall. Aber viel früher (lacht).

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Ursprünglich habe ich Strassenbauer gelernt. Nach der Lehre wechselte ich zur Strassenmarkierung, und schliesslich bin ich hierher zur Strassenreinigung gekommen. Mein Berufsweg hatte also immer mit Strassen zu tun. Und das ist auch jetzt wieder so, indem ich die Strassen herauswische, die Abfallkübel leere und mit dem Fahrzeug auf den Strassen von A nach B unterwegs bin.

Die Strassenmarkierung war für Sie weniger befriedigend als die jetzige Tätigkeit?

Genau. Das hat vor allem damit zu tun, dass man bei der Strassenmarkierung nie wusste, wann ein Tag zu Ende sein wird, wann also Feierabend ist. Bei dem Job kam man jeden Tag zur Arbeit, ohne dass man je ein Ende gesehen hat. Zudem waren in der Hauptsaison auch die Samstage und Sonntage häufig mit Einsätzen belegt. Es gab auch viel Nacharbeit.

Das ist an dieser Stelle besser?

Bei meiner aktuellen Tätigkeit enden die Arbeitstage um 16.30 Uhr. Bis dann sind alle Arbeiten in der Regel auch gut durchzuführen. Kommt es ausnahmsweise einmal zu grossen Verunreinigungen, die mehr Aufwand erfordern, dann nimmt man Rücksprache mit dem Werkhof – es werden anschliessend zur Unterstützung mehr Leute aufgeboden und eingesetzt. Ein Beispiel ist die Badenfahrt. Da könnte ich die Arbeit nie alleine bewältigen. An solchen Grossanlässen sind jeweils mehrere Strassenreiniger aufgeboden, und wir bewerkstelligen die Reinigung zusammen.

Wie gross ist die Equipe, die in Baden zur Stadtreinigung unterwegs ist?

In der Innenstadt Baden sind das normalerweise zwei Personen jeden Tag, beide mit einem Elektromobil. Mein Kollege macht die Strecke Süd, und ich bin für die Strecke Nord zuständig. In den Aussenquartieren von Baden gibt es zudem noch einen Zuständigen für die «Kübel-tour», die ebenfalls täglich erfolgt.

Werden diese Kübel von den Leuten gut benutzt?

Teils, teils. Ich würde sagen, dass sicher 80 Prozent der Leute diese gut benutzen. Daneben gibt es immer auch solche, die den Abfall daneben hinwerfen. Schwarze Schafe gibt es überall. In unserem Metier sind das eben diese, die

essen, rauchen, trinken und den Abfall danach auf den Boden werfen und einfach gehen. Im Sommer ist das ausgeprägter der Fall als im Winter. Dann gibt es auf dem unteren Bahnhofplatz in den Wintermonaten noch einen Unterstand, der für Gassenleute eingerichtet ist, damit sie einen etwas geschützten Raum für sich haben.

Sind Sie auch für das Areal der SBB zuständig?

Bei den SBB sind wir nur für den Bereich Busbahnhof West zuständig, einschliesslich das erste Perron, wo die Busse halten. Allerdings kümmern wir uns hier nur um das Leeren der Eimer. In allen anderen Bahnhofsbereichen sind die SBB selber für die Reinigung besorgt.

Was motiviert Sie bei Ihrer Arbeit? Sie scheinen Ihre Arbeit zu mögen.

Ich gehe gerne zur Arbeit, ja. Man macht zwar jeden Tag dasselbe, aber dennoch ist jeder Tag wieder anders. Ebenfalls schön ist, dass mich sehr viele Menschen grüssen. Das alles ist tipp-top und motiviert. Viele Leute kennen mich inzwischen und kommen auch direkt auf mich zu, wenn etwas ist. Das kann auch einfach ein Eichhörnchen sein, das sie sehen. Wenn es um anderes geht, ist dieser direkte Kontakt viel besser, als wenn man einen Telefonanruf kriegt und danach irgendwohin und später wieder zurück muss.

Es macht Ihnen nichts aus, dass Sie jeden Tag alleine unterwegs sind und nicht in einem Team arbeiten?

Nein, das macht mir überhaupt nichts. Ich habe täglich Menschen um mich, die mich überdies grüssen. Hier ein «Guten Morgen», dort ein «Hallo». Der Kontakt zu den Leuten ist eine sehr schöne Seite dieses Berufs. Das ist einfach mein Ding.

Wie ist die Reaktion der Bevölkerung generell auf Ihre Arbeit?

Die ist überwiegend positiv. Ich bin aus gesundheitlichen Gründen momentan nicht mit dem Elektromobil unterwegs. Das haben die Leute gemerkt, und da gab es einige Rückmeldungen, zum Beispiel Karten mit «Gute Besserung». Oder Kollegen, die meine Tour momentan übernehmen, richten Grüsse von da und dort aus, verbunden mit der Frage, wann ich wieder in der Stadt unterwegs sein werde. Wenn ich mal privat in der Stadt bin, kommen die Leute direkt auf mich zu und fragen, wie es mir geht.

Haben Sie auch negative Erfahrung gemacht?

Die gibt es überall. Ich sage mir aber, dass man sich nicht auf das Negative fixieren darf. Sonst zieht das einen emotional nur runter. Am besten leitet man Bemängelungen direkt weiter oder erklärt freundlich – wenn das so ist –, dass der beanstandete Bereich nicht in das Zuständig-

keitsgebiet der Stadt Baden fällt. Das ist etwa der Fall, wenn jemand aus Ennetbaden herumliegende Glasscherben meldet. Jenseits der «Schiefen Brücke» darf ich nicht im Einsatz sein.

Wie reagieren Sie, wenn Sie Abfallsünder in flagranti ertappen?

Dann halte ich kurz an, grüsse die Leute und frage: Haben Sie Abfall? Die erste Reaktion ist ein schräges Blicken. Ich biete ihnen dann an, den Abfall direkt hinten in den Elektromob zu werfen. Und darauf reagieren viele erfreut, sie packen ihren Abfall und werfen ihn bei mir hinten ins Fahrzeug hinein.

Es gibt auch heiklere Situationen; wo beispielsweise Spritzen involviert sind, lasse ich mich auf keine Diskussionen ein, da grüsse ich lediglich freundlich und gehe weiter. Das funktioniert einwandfrei.

Gibt es in Baden ein Littering-Bussen-system?

Ganz zu Beginn, als das Littering aufkam, wurden die Leute gebüsst. So viel ich weiss, werden heute nur sporadisch Bussen erteilt.

Sie haben täglich viele Begegnungen mit Menschen. Gibt es eine Begebenheit oder Geschichte, die Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist?

Ja. Da gab es einen Knaben, mittlerweile ist er ein Teenager. Jedes Mal, wenn mich dieser Kna-

be sah, hat er mir zugewinkt. Und ich habe das Winken jedes Mal erwidert. Erst danach wollte er jeweils mit seinen Eltern wieder weitergehen. Für ihn war durch dieses gegenseitige Winken der Tag irgendwie gerettet. Winken, zurückwinken – und dann ein Strahlen. Die Eltern haben es nicht geschafft, ihn ohne dieses «Ritual» zum Weitergehen zu bewegen.

Sie haben sicher auch Kollegen in privaten Unternehmen. Reden Sie über die verschiedenen Arbeitgeber?

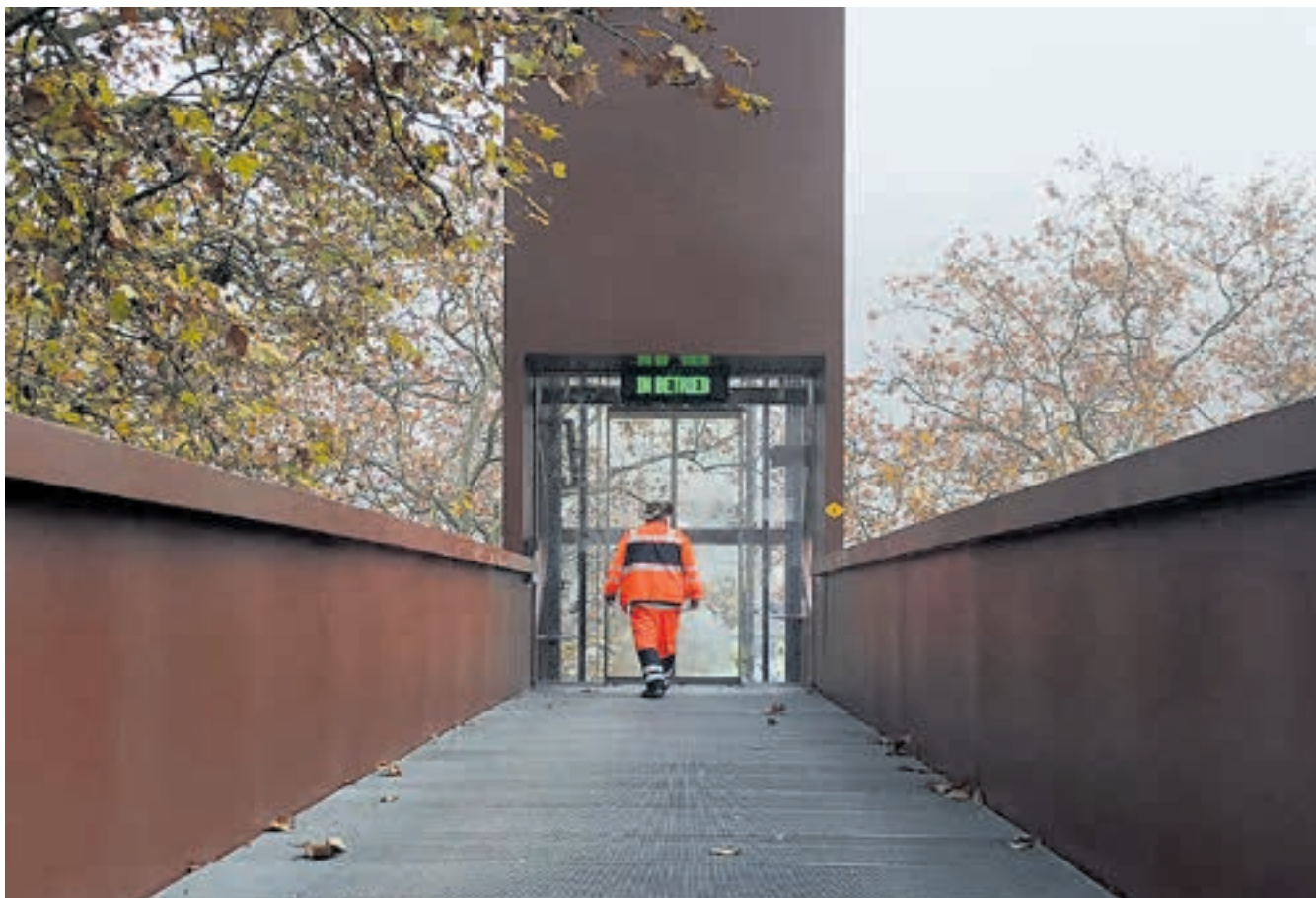
Ein wenig schon. Die meisten Kollegen wissen, dass ich bei der Stadt arbeite. Meine beiden Jungs mögen es hingegen nicht so sehr, wenn wir privat in die Stadt gehen, weil mich dort viele Leute kennen. Wenn wir gemeinsam im öffentlichen Raum unterwegs sind, werde ich von vielen Seiten gegrüsst oder angesprochen; das dauert ihnen zu lange.

Sind Sie zufrieden mit dem öffentlichen Arbeitgeber, oder wären Sie lieber in der Privatwirtschaft?

Für mich macht es keinen Unterschied. Ich habe mich für diese Aufgabe im öffentlichen Dienst entschieden und bin zufrieden hier. Mir gefällt das Ganze.

Sind Sie in Baden aufgewachsen?

Nein, ich bin ein Hägendörfler. Also, ich bin in Hägendorf im Kanton Solothurn aufgewachsen.



Mögen Sie uns auch etwas über sich, über Ihr privates Leben erzählen? Sie haben eine Familie?

Ich habe zwei Kinder und bin geschieden.

Haben Sie ein Hobby?

Nein, Hobbys habe ich gar nicht. Das kommt noch von meiner Zeit als Strassenmarkierer her. Dort hat man neben der Arbeit gar nie etwas machen bzw. planen können. Auch Abmachungen waren schwierig. Wenn man zudem den ganzen Tag über draussen aktiv ist, dann fühlt man sich abends körperlich auch einfach müde.

Sie schöpfen demnach viel Zufriedenheit aus Ihrem beruflichen Alltag?

Ja. Und auch durch meine Kinder.

Wie ist für Sie der Winter, die Arbeit in der Kälte?

Das geht. Man kleidet sich dann wärmer. Ein «Gnägi» etwa und lange Unterhosen. Auch Handschuhe gegen steife Finger. Im Moment ist das noch nicht nötig, es ist sogar zu früh; ich würde bei der Arbeit nur schwitzen, weil ich während des ganzen Tages dauernd in Bewegung bin.

Werden Sie aufgeboten, wenn es nachts übermässig Schnee und Minustemperaturen gibt?

Ja, in solchen Fällen bekommt man einen Telefonanruf und wird zum Winterdienst aufgeboten. Das bedeutet, so schnell wie möglich zum Werkhof anrücken und von dort zum Einsatzort. Wenn man von diesem Einsatz wieder zurück ist, fängt um 6.30 Uhr die normale Arbeitszeit an.

Kommt das häufig vor?

Dieses Jahr bis anhin noch nicht... (Gelächter). Das ist schwer zu sagen, es ist nicht vorherseh-





Strassenreiniger

Anforderungen:

- Gute körperliche Leistungsfähigkeit
- Führerausweis Kat. B
- Bereitschaft zu periodischem Wochenenddienst und Nachteinsätzen (Winterdienst)

Ausbildung:

- Fachmann Betriebsunterhalt oder Berufslehre im handwerklichen Bereich

René Ryser beim «Dämpfen»: Unkraut wird mit Wasserdampf bekämpft.

bar. Es kann sein, dass man 20-mal oder auch nur 5-mal aufgeboten wird, je nach Wetter.

Sie waren Strassenbauer – damit haben Sie heute nichts mehr zu tun?

Doch, schon ein wenig. Schlaglöcher flicken gehört auch in unseren Aufgabenbereich. Ich bin allerdings schon lange von diesem Beruf weg.

Sie sind aktuell nicht mit dem Elektromobil unterwegs. Wo wird Ihre Arbeitskraft momentan eingesetzt?

Ein Einsatzbereich ist das Lauben. Dann bin ich auch mit dem Reinigen von Treppen, dem Flickern von Schlaglöchern und dem Auswechseln von defekten Kübeln beschäftigt. Diese Tätigkeiten gehören alle auch zum Unterhalt. Wenn man sie eine Weile nicht mehr gemacht hat, hat man dann schon mal Muskelkater, weil die Bewegungsabläufe ungewohnt sind.

Eine weitere Aufgabe ist zudem das «Dämpfen» zur Unkrautvernichtung.

Was muss man sich darunter vorstellen?

Beim «Dämpfen» arbeitet man mit einem Dampfapparat. Dabei wird 98 Grad heisses Wasser, also Wasserdampf, auf das Unkraut gespritzt. Durch die Hitze werden die Wurzeln verbrannt.

Der Dampfapparat erzeugt gleichzeitig einen Schaum, damit die Dampfwärme länger anhält und so besser wirkt. Wir «dämpfen» zum Beispiel Unkraut auf Wegen. An der Zürcherstrasse haben wir eine Mauer, die von Pflanzen überwachsen war und auch so gereinigt wurde. Anstatt Unkrautvertilgungsmittel setzen wir neu diese Dampfapparate ein, das ist viel umweltfreundlicher.

Sie haben den Unterhalt angesprochen. Ist das ein bestimmter Bereich des Werkhofs?

Ja, ich arbeite im Team Stadtreinigung/Strassenunterhalt. Weitere Bereiche sind die Stadtgärtnerei, das Entsorgungswesen und die Friedhöfe mit dem Krematorium.

Wie viele Personen arbeiten insgesamt im Werkhof?

Alles in allem sind das hier im Werkhof ungefähr 35 Personen. Hinzu kommen noch drei Mitarbeitende im Krematorium/Friedhof Liebenfels.

Der Werkhof ist vermutlich eine Männerwelt?

Das trifft schon zu. Wir haben nur eine einzige Frau, die hier bei uns arbeitet. Im Büro hat es zwei weitere Frauen.

Eine letzte Frage noch: Man kennt Sie überall unter dem Namen «Tschou Tschou». Wie kam es dazu?

Das hat damit zu tun, dass es im Werkhof bereits einen Mitarbeiter gibt, der René heisst. Ebenso einen mit dem Namen Ryser. Und da ich überall, wo ich hinkomme, immer mit «tschou, tschou» grüsse, habe ich diesen Übernamen bekommen.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Barbara Falk
Michael Merker
Hans Erdin (Fotograf)

Das Interview wurde am 19. November 2019 geführt.

FÖRDERUNG DES INLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEPOTENZIALS

Die alternde Bevölkerung stellt die Gesellschaft vor vielfältige Herausforderungen. Betroffen davon ist auch der Arbeitsmarkt. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative dürfte das ohnehin schon aktuelle Thema Fachkräftemangel an Gewicht gewinnen. Auf diese Situation hat der Bundesrat reagiert und im Mai dieses Jahres Massnahmen beschlossen, mit denen er das inländische Arbeitskräftepotenzial weiter fördern will. Ziel ist etwa, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden sicherzustellen und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ebenso sollen hier lebende Ausländer besser in den Arbeitsmarkt integriert werden.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Demografisches Altern – eine wachsende Herausforderung

Die Menschen in der Schweiz werden immer älter, gleichzeitig ist die Geburtenrate tief. Damit verschiebt sich auch das Verhältnis von Arbeitnehmenden und Pensionierten in der Bevölkerung: Der Anteil der Erwerbstätigen nimmt gegenüber dem Anteil der Personen im Rentenalter ab – eine Entwicklung, die sich zukünftig noch verstärken dürfte. Gemäss Schätzungen wird es allein im Jahr 2035 auf 100 Erwerbstätige mehr als 50 Personen im Pensionsalter geben. Dieser demografische Wandel wirkt sich

nicht zuletzt auch auf den Arbeitsmarkt aus, indem qualifizierte Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Schon heute ist in manchen Branchen ein teils akuter Fachkräftemangel bemerkbar.

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich allerdings nicht nur in der Schweiz verschärfen, sondern auch auf europäischer Ebene, denn die Entwicklung der Altersstruktur verläuft in zahlreichen EU-Ländern nicht anders. Bislang stand die Schweiz im internationalen Vergleich recht gut da. Aufgrund der Personenfreizügigkeit mit der EU können Schweizer Arbeitgeber den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zurzeit mit solchen aus dem benachbarten Ausland schnell und unmittelbar ausgleichen. Das Abkommen, das seit 2002 in Kraft ist, bietet für den Wirtschaftsstandort Schweiz offensichtliche Chancen, doch waren und sind damit auch Risiken und Befürchtungen verbunden, wie etwa eine ungebremste Zuwanderung, eine dadurch höhere Arbeitslosigkeit oder Lohndumping.

Mit der überraschenden Annahme der eidgenössischen Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk genau solche Befürchtungen zum Ausdruck gebracht. Der Auftrag an die Politik

war klar: Die Schweiz soll die Zuwanderung grundsätzlich eigenständig regeln, und die Zuwanderung soll reduziert werden.

Massnahmen gegen zu hohe Einwanderung

Als Antwort auf den Volksentscheid hat der Bundesrat bereits im September 2014 neue Massnahmen in Aussicht gestellt, um das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser auszuschöpfen. Gleichzeitig soll mit den Massnahmen der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften entgegengewirkt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte dabei Massnahmen zukommen, welche die Beschäftigung von weiblichen und älteren Arbeitskräften fördern, sowie Massnahmen im Bildungsbereich, damit der Arbeitskräftemangel möglichst gering gehalten werden kann.

Erste konkrete Schritte zur Steuerung der Zuwanderung bzw. zur stärkeren Nutzung von inländischen Arbeitskräften hat der Bundesrat Ende 2017 mit Gesetzesänderungen auf Verordnungsebene festgelegt. Unter anderem sehen die Ordnungsänderungen eine **Stellenmeldepflicht** in Berufsarten mit hoher Arbeitslosenquote vor. Damit soll die Vermittlung von Stellensuchenden Personen, die bei den Regio-

nalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet sind, gefördert werden. Die Massnahme ist seit ein Jahr in Kraft.

Inländische Arbeitskräfte sollen stärker profitieren

Eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials hat der Bundesrat sodann im Mai dieses Jahres beschlossen. Auch diese Massnahmen zielen darauf ab, dass Schweizer Unternehmen möglichst viele inländische Arbeitskräfte rekrutieren können. Im Fokus stehen etwa die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften, der Wiedereinstieg von schwer vermittelbaren Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt und die bessere Integration von hier lebenden Ausländern in diesen. Zudem sollen ausgesteuerte Personen im Alter von über 60 Jahren eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

Im Folgenden sollen die verschiedenen Massnahmen kurz vorgestellt werden.

Stellenmeldepflicht

Die Stellenmeldepflicht wurde im Zuge der Umsetzung des «Inländervorrangs light» entworfen, den die Politik nach der vom Volk angenommenen Masseneinwanderungsinitiative beschlossen

hatte. Sie wurde am 1. Juli 2018 in Kraft gesetzt, mit einer zeitlichen Staffelung. Seither müssen Unternehmen offene Stellen in Berufsarten, in denen die Arbeitslosenquote schweizweit einen Schwellenwert von 8 Prozent erreicht, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab melden. Nach einer ersten Angewöhnungsphase wird der Schwellenwert per 1. Januar 2020 auf 5 Prozent gesenkt.

Die Informationen über die gemeldeten Stellen sind während einer Frist von fünf Tagen ausschliesslich den bei einem RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich; damit erhalten diese Personen auf dem Stellenmarkt einen zeitlichen Vorsprung, den sie für ihre Bewerbung nutzen können. Darüber hinaus vermittelt das RAV passende Dossiers innerhalb von drei Tagen an die Arbeitgeber.

Anfang November zog das SECO knapp ein Jahr nach Einführung der Stellenmeldepflicht in einem Monitoring-Bericht erste Bilanz. So hat die Zahl der gemeldeten Stellen direkt nach Inkrafttreten der Massnahme bedeutend zugenommen und ist seither auf hohem Niveau stabil geblieben. Mit insgesamt 200 000 gemeldeten Stellen wurden die vorausgesagten Prognosen um das Dreifache überschritten. Dies zeige, dass die Massnahme bei den Arbeitgebern auf grosse Akzeptanz stosse. Die administrativen

Abläufe zwischen den Beteiligten haben sich eingespielt und laufen effizient ab, so das SECO. Das RAV übermittelte bei mehr als der Hälfte der gemeldeten Stellen mindestens ein Dossier einer stellensuchenden Person (total: 195 000 Dossiers), und rund 4800 Stellensuchende konnten durch diese aktive Vermittlung des RAV eine Stelle finden.

Gemäss ersten Analysen besteht noch Verbesserungspotenzial. So nutzt beispielsweise erst ein Viertel der Stellensuchenden in den meldepflichtigen Berufen das geschützte Jobportal. Ebenso könnte die Rückmeldung der Arbeitgeber auf vermittelte Dossiers noch optimiert werden. Für eine abschliessende Bilanz ist es noch zu früh – bis in einem Jahr will das SECO eine vertiefte Analyse durchführen. Aber die ersten Resultate sind erfreulich positiv.

Integrationsvorlehre verlängern und intensivieren

Das bestehende und erfolgreich angelaufene Pilotprogramm «Integrationsvorlehre (INVOL 2018–2021)» wird auf spät zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet sowie auf weitere Berufsfelder mit Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt. Es soll ab 2021 um zwei Jahre verlängert werden und neu 1500 Plätze anbieten.



Worum es geht: Im aktuell laufenden Pilotprogramm werden seit August 2018 jährlich 800 bis 1000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt auf eine Berufslehre vorbereitet. Die einjährige «Integrationsvorlehre» ist ein partnerschaftliches Programm, das der Bund gemeinsam mit Branchen- und Berufsverbänden und den Kantonen entwickelt hat. Zusätzlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials soll die Massnahme zum bildungspolitischen Ziel des Bundes und der Kantone beitragen, wonach 95 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz über einen Abschluss auf Stufe Sek II verfügen sollen.

Nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt

In Rahmen eines dreijährigen Pilotprogramms sollen Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse für jährlich 300 schwer vermittelbare Personen erhalten. Ziel der Massnahme ist, dass diese Personen ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit «on the job» aufbauen und über einen längerfristigen Arbeitsvertrag nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen können.

Einarbeitungszuschüsse werden im Bereich der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung schon heute erfolgreich eingesetzt, um schwer zu vermittelnde Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Instrument soll nun ebenso auf anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen ausgeweitet werden, die trotz erfolgter Erstintegration auf dem Arbeitsmarkt nur schwer eine Stelle finden können. Ihnen sollen die Einarbeitungszuschüsse einen Kompetenzausbau direkt am Arbeitsplatz ermöglichen.

Kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung für über 40-Jährige

Stete Weiterbildung und aktive Laufbahngestaltung sind in der heutigen Arbeitswelt zu einem Muss geworden, will man auf dem Stellenmarkt erfolgreich bleiben. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) der Kantone sind dabei für Arbeitnehmende eine zentrale Anlaufstelle. Allerdings werden deren Angebote von über 40-jährigen Personen selten genutzt – umgekehrt standen ältere Arbeitnehmende bisher auch nicht im Fokus der BSLB. Dies wollen Bund und Kantone mit ihrer Initiative «Berufsbildung 2030» ändern. Zukünftig sollen die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) Personen ab 40 Jahren kostenlose Standortbestimmungen, Potenzialanalysen und Laufbahnberatung anbieten. Damit soll sichergestellt werden, dass Erwachsene die Dienstleistungen der BSLB überall in der Schweiz einheitlich in Anspruch nehmen können. In den Jahren 2020 und 2021 werden zunächst in einzelnen Kantonen Pilotprojekte durchgeführt. Nach einer Evaluation soll ein entsprechendes Programm ent-

wickelt und 2021 bis 2024 in den Kantonen umgesetzt werden.

Berufsabschluss für Erwachsene – Anrechnung von Bildungsleistungen

Bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen sollen in der beruflichen Grundbildung schweizweit konsequent angerechnet werden. Die Massnahme zielt darauf ab, dass erwachsene Personen rascher zu einem Berufsabschluss gelangen, indem sie gewisse Ausbildungs- oder Prüfungsteile nicht mehr absolvieren müssen. Erwachsene mit einem Abschluss verfügen nachweislich über Qualifikationen und haben entsprechend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des auf fünf Jahre angelegten Projektes unterstützt der Bund die Kantone beim Aufbau von notwendigen Strukturen, damit diese eine schweizweite Anrechnung von Bildungsleistungen umsetzen können.

Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende (Impulsprogramm)

Mit einem dreijährigen Impulsprogramm will der Bundesrat schwer vermittelbaren und insbesondere schwer vermittelbaren älteren Stellensuchenden die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Im Fokus stehen dabei bedarfsgerechte Zusatzmassnahmen wie etwa Coaching, Beratung und Mentoring. Solche arbeitsmarktlichen Massnahmen haben sich in ihrer Wirkung als positiv erwiesen und sollen daher durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab für ältere Personen ausgebaut und verbessert werden. Der Bund hat hierzu für die Jahre 2020 bis 2022 zusätzliche Mittel bereitgestellt.

Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen über 60 Jahre zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

Ausgesteuerte Personen können heutzutage erst nach einer zweijährigen Wartefrist wieder an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unter Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung teilnehmen. Dies soll sich vorerst ändern. In einem Pilotversuch sollen ausgesteuerte Personen über 60 Jahre auch unmittelbar nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug von arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren können. Durch die Aufhebung der Wartefrist soll sich die Situation der über 60-jährigen verbessern, die während der gesetzlichen Rahmenfrist (noch) keine neue Stelle gefunden haben.

Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60

Wenige Jahre vor der Pensionierung noch eine neue Stelle zu finden, ist für arbeitslose Personen äusserst schwierig, wenn nicht fast aussichtslos. Erlischt dann auch noch der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, drohen existen-

zielle Nöte bis hin zum Gang zum Sozialamt, also der Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Um dies zu verhindern, sollen Personen, die nach Vollendung ihres 60. Altersjahres ausgesteuert werden, eine Überbrückungsleistung erhalten. Der Anspruch auf eine Überbrückungsleistung ist an diverse Bedingungen gebunden. Vorausgesetzt wird, dass:

- die Aussteuerung nach dem vollendeten 60. Altersjahr erfolgt;
- insgesamt über 20 Jahre AHV-Beiträge geleistet wurden, wovon 10 Jahre direkt vor der Aussteuerung;
- das jährliche Einkommen der Höhe der Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge entspricht (gegenwärtig Fr. 21 330 pro Jahr);
- kein Bezug einer Altersrente der AHV besteht und
- das Vermögen von alleinstehenden Personen unterhalb von Fr. 100 000 liegt bzw. Fr. 200 000 bei Ehepaaren (selbstbewohntes Wohneigentum wird nicht angerechnet).

Barbara Falk

RÜCK- UND AUSBLICK 2019/2020

Der Jahreswechsel bietet Gelegenheit, Gewesenes Revue passieren zu lassen und Anstehendes zu anvisieren. Was waren wichtige Ereignisse, Themen und Anliegen, welche Herausforderungen stehen an – persönlich und auch aus der Perspektive der Personalverbände? Die Redaktion von Öffentliches Personal hat beim Vorstand und bei der Geschäftsleitung nachgefragt. Die Einschätzungen und Antworten liefern ein buntes Bild und zeigen dennoch gemeinsame Herausforderungen auf.

Schaffhauser Staatspersonalverband



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

Rückblick 2019 – Ausblick 2020

Seit der Delegiertenversammlung im April 2018 bin ich als Vorstandsmitglied im ZV Öffentliches Personal Schweiz tätig und schätze den Austausch und die Unterstützung sehr. Die Diskussionen und Debatten waren und sind stets aufschlussreich, lehrreich und auch ernüchternd. Wichtig für mich ist die Interessenvertretung der Verbände und deren Mitglieder.

Die Verbände, welche dem ZV angeschlossen sind, stossen stets auf offene Ohren, erhalten Unterstützung und, wenn erforderlich, Beistand gerade auch bei Rechtsfragen.

Die Optimierung der Kontaktpflege zu den Mitgliedsverbänden, speziell auch im kommenden Jahr, erachte ich als das A und O. Die Gefahr, dass sich kleinere Personalverbände auflösen, wenn sich zum Beispiel ein Mangel an Vorstandsmitgliedern abzeichnet, besteht leider und kann sich fatal auswirken.

Daher, liebe Vorstandsmitglieder und liebe Mitglieder in den Verbänden des öffentlichen Personals, bevor eine Krisensituation die Oberhand gewinnt – wendet euch an den ZV!

Denn wie sagte einst eine Frau: «Da werden Sie geholfen.»

Regionalgruppe Bern



Kurt Gasser
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

Wie in der Mode kommen auch bei den öffentlichen Verwaltungen gewisse Dinge in regelmässigen Abständen immer wieder.

Mehrere Gemeinden der Region Bern überarbeiten zurzeit ihr Personalreglement. Das gibt den beteiligten Personalverbänden immer wieder Gelegenheit, sich einzubringen. Allerdings gilt es festzustellen, dass kaum Verbesserungen erreicht werden. Es ist heute schon ein Erfolg, wenn die bisherigen Leistungen gehalten werden können. Übereinstimmend berichten die Vertreterinnen und Vertreter der involvierten Verbände, dass die Unterstützung durch den ZV und insbesondere durch Dr. Michael Merker äusserst wertvoll ist.

Das zweite grosse Thema ist die Pensionskasse. Überall dort, wo eigene Pensionskassen be-

trieben werden, sind die Verbände gefordert. Langlebigkeit und tiefe Zinsen führen überall zu Beitragserhöhungen und Leistungskürzungen.

Eine weitere Schwierigkeit besteht in der Suche nach Personen, welche sich in den Vorständen und vorab in den Präsidien engagieren. Obschon Sozialpartnerschaft heute mehr denn je notwendig ist, sind viele Arbeitnehmende weder Mitglied des Personalverbandes, noch engagieren sie sich aktiv für die Anliegen des Personals.

Ein Dank geht an alle Kolleginnen und Kollegen, welche sich in den dem ZV angeschlossenen Verbänden der Region Bern unermüdlich für das Wohl des Personals einsetzen.

Personalverband der Gemeinde Horgen



Hans Erdin
Geschäftsleitung Öffentliches Personal
Schweiz

Rück- und Ausblick

Ein kurzer Rückblick in das Jahr 2019 zeigt für mich recht Bedeutendes. So auch Ende März 2019. Nach 22 Jahren als Präsident des Horgener Personalverbandes habe ich den Stab, wie man so schön sagt, in jüngere Hände übergeben dürfen. Das ist nicht selbstverständlich. Lange war nicht klar, wann genau und wem ich das Amt übergeben darf. Es war ja quasi mein Kind. Von der Gründung am 23. Oktober 1996 an war ich im Vorstand dabei. Die ersten Monate als

Vizepräsident, ab März 1997 als Präsident. Ein Blick in all die Jahre zurück würde wohl des Guten zu viel werden. Darum beschränke ich mich auf diesen Rücktritt. Ich wollte schon länger, seit vier Jahren, seit meiner Pensionierung 2015, zurücktreten. Aber wie bei vielen anderen Verbänden war die Nachfolge nicht einfach zu regeln. Immerhin, nach zwei Anläufen ist es gelungen. Ich bin froh darüber, wenn nicht gar glücklich. Andere kleinere Verbände lösen sich aus diesem Grund auf. Keine Nachfolgelösung, weder für Vorstandsmitglieder, geschweige denn für das Präsidium.

Das hat mich als Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz schon lange beschäftigt. Zu retten, was noch zu retten ist. Oft bin ich an Sitzungen von Verbänden in der Region eingeladen worden, in welchen die Auflösung des Verbandes das Thema war. Zweimal ist es gelungen, Nachfolgelösungen zu finden, einmal leider nicht. Genau dort, in diesem Nachbarort, wäre man vermutlich heute froh, einen Verband hinter sich zu wissen, wenn es um Lohn, Ferienansprüche und andere wichtige personalpolitische Themen geht. Aus der Not finden sich vielleicht wieder Kolleginnen und

Kollegen, die eine Personalvertretung aufbauen, die ernst genommen wird und entsprechenden Einfluss nehmen kann.

Die Sorge der Geschäftsleitung und des Vorstandes von Öffentliches Personal Schweiz gilt allerdings den noch existierenden Verbänden, die Nachfolgesorgen haben. Damit sind wir bereits in den Ausblick gerutscht. Um als Dachverband unterstützend helfen zu können, werden sich unsere Vorstands- und Geschäftsleitungsmitglieder an die Mitgliedsverbände wenden. Ihnen, falls notwendig und gewünscht, mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Es darf nicht sein, dass wir erst, wenn es zu spät ist, von einer Auflösung hören und diese nur noch zur Kenntnis nehmen können.

Glauben Sie mir, ich weiss aus eigener Erfahrung, dass eine gut funktionierende, starke Personalvertretung Positives bewirken kann. Darum müssen wir den Verbänden Sorge tragen. In diesem Sinn freue ich mich auf das, was kommt, und hoffe, dass wir gemeinsam vorwärtsschreiten können.

Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal
Schweiz

Neues im Gleichen: Rück- und Ausblick des AMV (Lehrpersonen Mittelschule Aargau)

2019 stand im Zeichen der verbands- und bildungspolitischen Dauerbrenner. Die Rektorenkonferenz der Aargauer Mittelschulen arbeitet unter Einbezug ausgewählter Lehrpersonen an einem vielgliedrigen Reformprojekt («Kanti 22»), während im Hintergrund Bemühungen in Richtung eines neuen Lohnsystems für Lehrpersonen im Gang sind. Zumindest ein langfristiges Projekt konnte abgeschlossen werden: Der AMV

und die Rektoren haben sich in Sachen Berufsauftrag und Jahresarbeitszeit nach langen Verhandlungen einigen können. Diese Einigung besteht aus neuen Vorgaben zur Regelung der Arbeitszeit und, zum Beispiel, der Kompensation von strukturell bedingten Unterrichtsausfällen. Ein guter Teil der neuen Regelungen resultiert auch aus der Klärung rechtlicher Grundlagen: Ein neuer, sorgfältig ausgehandelter und klar formulierter Rahmen gibt den Lehrpersonen mehr standespolitische Sicherheit und ersetzt bislang vor allem informelle und einzel-schulische durch allgemeingültige und kantonal diskutierte Lösungen.

Der AMV hofft, an diesen Erfolg anknüpfen zu können. Im kommenden Jahr ist die Revision des im Vergleich zu anderen Kantonen weitgehend nicht mehr konkurrenzfähigen Lohnsystems im Fokus. Der teils gravierende Mangel an angemessen ausgebildeten Lehrpersonen setzt hier einiges an politischem Druck auf, der Gutes hoffen lässt. Auch «Kanti 22» wird in den kommenden Monaten deutlich konkreter. Hier gilt es, besonders aus standespolitischer Sicht wachsam zu bleiben und darauf zu bestehen, dass vor jeder Neuerung die finanziellen und

systemischen Rahmenbedingungen sorgfältig geklärt werden. Eine nachhaltige Reform bündelt sauber gegliederte Bedürfnisse mit sorgfältig abgeklärten Möglichkeiten und erzeugt einen Mehrwert für alle Beteiligten.

Personalverband Kanton Uri



Susanne Gisler
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal
Schweiz

beschlossen, ein- bis zweimal jährlich ein Treffen durchzuführen und jeweils ein konkretes Thema zu diskutieren.

Ein Schwerpunkt unseres Vereinsjahres bildete die Organisation der Delegiertenversammlung 2019 des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz. Wir waren im Mai Gastgeber und freuten uns, die Delegierten nach Altdorf einzuladen. Nach den statutarischen Geschäften und einem Vortrag der Urner Firma GIPO fand ein reger Austausch beim Mittagessen statt. Vor der Heimkehr konnten die Delegierten noch an einem geführten Rundgang den Urner Hauptort kennen lernen. Der Vorstand und die Geschäftsstelle nahmen zudem am Vorabend an einer Führung von SBB Historic in Erstfeld teil und erhielten dabei die Gelegenheit, die Einfahrt der legendären Krokodil-Lokomotive zu bewundern.

Im November fand die Jubiläums-Generalversammlung unseres 75-jährigen Verbands statt. Der Vorstand freute sich besonders, zu diesem

Anlass neben dem Urner Finanzdirektor Urs Janett auch den ZV-Präsidenten Urs Stauffer als Gast begrüßen zu dürfen. Nach dem offiziellen Teil und dem Nachtessen hielt die erfolgreiche Urner Triathletin Jolanda Annen, die soeben die Militär-Weltmeisterschaft gewonnen hat, für die rund siebzig Teilnehmenden ein spannendes Referat.

Rückblick 2019

Im Frühjahr 2019 haben wir erstmals die Personalverbände der weiteren Zentralschweizer Kantone zu einem Treffen nach Altdorf eingeladen. Nach einer Vorstellungsrunde fand ein angeregter Austausch statt. Die Anwesenden

Braucht eine Bank Freunde?

Aber ja doch! Umso glücklicher sind wir, den ZV auch weiterhin an unserer Seite zu wissen und seinen Mitgliedern exklusive Vorteile zu bieten.

www.cler.ch/zentralverband

Bank
Banque
Banca

CLER

Personalverband der Stadt St. Gallen



Urs Graf

Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

was niemand will. Eine Möglichkeit wäre die Fusion mit dem St. Galler Staats- und Gemeindepersonalverband.

Reglement über das Parkieren auf Liegenschaften des Verwaltungsvermögens und den Mobilitätsfonds (RPM)

Mittels einer Umfrage bei den städtischen Mitarbeitenden durch Selbstdeklaration wurde eruiert, wer einen Parkplatz (PP) hat und wie viel dafür bezahlt wird. Die Stadt möchte die PP-Gebühren erhöhen und den Mobilitätsbonus in Form von anderen Leistungen an die Mitarbeitenden weitergeben. Einig ist man sich, die PP-Gebühren zu erhöhen, hat aber noch keine Alternative für eine Vergütung. Aktuell wird diskutiert, ob es rechters ist, wenn hier nicht alle gleichermaßen profitieren. Eine Vernehmlassung dazu ist geplant – diese will die Verbändekonferenz nutzen.

Zulagensystem und 5. Ferienwoche

Die Vorlage wurde gemäss Stadtpräsident weitgehend aufbereitet. Bei ganzheitlicher Betrachtung fehlt ein Ausgleich zur fünften Ferienwoche. Hier könnte die Wohnsitzzulage nochmals ein Thema werden. Die Verbändekonferenz äusserte sich darüber überrascht. Die Vernehmlassung zum Zulagensystem soll demnächst starten.

Aufnahme der Schulleiter in den PVSG

Die Schulleitungen haben den Beitritt zum Personalverband der Stadt St. Gallen noch einmal diskutiert. Diskussionspunkt war vor allem die Rechtsschutzversicherung, da die Schulleitungen schon über den kantonalen Verband über eine

Absicherung verfügen. Am Ende haben die Schulleiterinnen und Schulleiter beschlossen, geschlossen dem PVSG beizutreten. Annina Fricker wird im Vorstand als Bindeglied fungieren.

Personalrechtliche Situation in der Stadt St. Gallen

Im Allgemeinen funktioniert die Sozialpartnerschaft in der Stadt gut. Es gibt eine Ausnahme: Direktion Schule und Sport. Im Anschluss an zwei Verwaltungsgerichtsentscheide gegen die Stadt (vgl. St. Galler Tagblatt vom 27.05.2019) zeigte sich Stadtrat Markus Buschor uneinsichtig. Es wurde betont, die Fürsorgepflicht gegenüber den Kindern und einer anderen Lehrperson sei höher gewichtet worden als die Interessen der Lehrerschaft. Die Entscheide wurden zwar als «formalrechtlich nachvollziehbar» erachtet. Das Gericht beurteile diese Einzelfälle aber nur rechtlich. Arbeitgeberseitig gehe es hingegen um eine betriebliche Gesamtbeurteilung. Die heutigen Verantwortlichen würden deshalb auch in Zukunft eine «Kultur des Hinschauens» vertreten.

In der Angelegenheit ging es aber nicht nur um Formalien. Das Vorgehen der Direktion Schule und Sport hielt auch materiell in keiner Art und Weise stand. Das sind keine guten Voraussetzungen, um qualifizierte Lehrkräfte in die Stadt zu holen. Aus Sicht des Verbands der Lehrpersonen (VLSG) ist dieser Zeitungsartikel ein Affront und zeigt die Uneinsichtigkeit der Stadt. Es fehlt den verantwortlichen Personen an Selbstkritik. Die Verbändekonferenz hat deshalb nach reger Diskussion beschlossen, sich in einem offenen Schreiben an den Gesamtstadt-

Rückblick 2019

PVSG

Ein grosses Problem ist die Akquirierung neuer Vorstandmitglieder. Ein Kollektivaustritt sämtlicher Schlüsselpositionen auf 2020 zeichnet sich ab. Jürg Jakob möchte nach 15 Jahren das Präsidium abgeben, würde aber im Vorstand für Rechtsfragen und Pensionskasse zuständig bleiben. Urs Graf ist bereits pensioniert und möchte nach 27 Jahren Vorstandsarbeit und 25 Jahren als Kassier zurücktreten und das Kassieramt ebenfalls abgeben. René Dietrich steht kurz vor der Pensionierung und zielt ebenso auf einen Rücktritt aus dem Vorstand ab. Ziel wäre, dass alle Mitglieder einen Nachfolger finden. Sollte dies nicht gelingen, wird Jürg Jakob die bisherigen Vorstandsmitglieder bitten, ein weiteres Jahr anzuhängen. Wenn jedoch mittelfristig keine Nachfolger gefunden werden können, müsste der Verband aufgelöst werden,

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

VERBANDSSEKRETARIAT

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

REDAKTION/LAYOUT

Barbara Falk und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF

NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

ABOSERVICE

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

DRUCK UND VERSAND

NZZ Media Services AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE

22053 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2018/2019)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
1/2 • 20	20.01.20	05.02.20
3 • 20	24.02.20	11.03.20
4 • 20	30.03.20	16.04.20
5 • 20	27.04.20	13.05.20
6 • 20	25.05.20	10.06.20
7/8 • 20	10.08.20	26.08.20
9 • 20	14.09.20	30.09.20
10 • 20	12.10.20	28.10.20
11 • 20	09.11.20	25.11.20
12 • 20	07.12.20	23.12.20

rat zu wenden. Es ist im Interesse der Stadt, dass solch peinliche Fälle künftig nicht mehr vorkommen. Der Stadtrat ist gefordert, Massnahmen zu ergreifen und es nicht einfach bei den beiden Urteilen bewenden zu lassen.

Inkonvenienzen und Zulagen

Der Stadtratsbeschluss soll nun vorbereitet sein. Er soll vor den Herbstferien in den Stadtrat und anschliessend in die Vernehmlassung gegeben werden.

Positiv: Zulagen sollen in den versicherten Lohn integriert werden; 5. Ferienwoche soll erneut beantragt werden.

Negativ: Wohnsitzzulage soll evtl. abgeschafft werden (Besitzstandswahrung – umstritten); Dienstaltersgeschenke sollen reduziert werden.

Die Inkraftsetzung könnte auf Mitte 2020 vorgesehen werden (auf 1.1.2020 wird es nicht reichen).

Zulagensystem

Der Stadtratsbeschluss steht unmittelbar bevor. Die «Solidarität» der älteren Mitarbeitenden für eine 5. Ferienwoche der Jungen ist sehr gering. Das neue Projekt «Fokus 25» lässt eine Ausweitung von Ausgaben nicht in einem günstigen Licht erscheinen. Aktuell liegt noch eine Prüfung der Reglemente durch die Rechtskonsultantin an. Politisch interessieren vor allem die Wohnsitzzulage und die Treueprämie, bei denen eventuell Abstriche erwartet werden. Der Grundsatz des Einbaus der regelmässigen Zulagen in den versicherten Lohn der Pensionskasse ist unumstritten. Bei der Polizei und den Verkehrsbetrieben (VBSG) macht dies einen massgeblichen Lohnanteil aus. Für die Vernehmlassung soll genügend Zeit zur Verfügung gestellt werden.

Sitzung Versicherungskassenkommission vom 24.10.2019

Anlässlich der Sitzung wurde das Produkt «makora health» präsentiert. Bei diesem Produkt geht es darum, sogenannte «IV-Frühbeurteilungen» zu erhalten. HR und Case-Management erfahren oft (zu) spät von gesundheitlichen Problemen, und die Wiedereingliederung gestaltet sich schwierig. Ziel wäre die Reduktion der IV-Fälle durch Früherkennung vor allem der psychischen Beschwerdebilder. Die psychischen IV-Renten machen mittlerweile 50 Prozent aus, verursachen jedoch ca. 75 Prozent (Fr. 9 Mio. 2014–2018) der Kosten; dies, weil von den psychischen Beeinträchtigungen übermässig viele junge Mitarbeitende betroffen sind. Über einen vom Arbeitgeber und der Pensionskasse nicht einsehbaren anonymen «Gesundheits-Check» (freiwillig) sollen die Risikopersonen ermittelt und anschliessend durch diese externe Firma gezielt unterstützt werden. Im Gegensatz zu «Moneto Pension» verspricht sich die Pensionskasse hier in Form von Renteneinsparungen einen massgeblichen Nutzen. Gleichzeitig nützt der Gesundheits-Check und die Beratung auch

dem Arbeitnehmer. Dieses Projekt soll weiterverfolgt werden.

Ausblick 2020

Neue Richtlinie zur Festlegung des Referenzzinssatzes für den technischen Zins

Die PK-Experten haben betreffend Zinssatz eine neue Fachrichtlinie erlassen. Der Richtsatz beträgt gemäss neuer Formel für das Jahr 2020 = 1,85 Prozent. Für die Rentner sind Rückstellungen zur Senkung des technischen Zinssatzes auf 1,5 Prozent bereits vorhanden.

Neuer Auftritt des PVSG (inkl. neuer Homepage)

Auch im neuen Jahr wird uns die Umgestaltung der Homepage und deren «Social-Media-Tauglichkeit» stark in Anspruch nehmen. Die Kosten belaufen sich momentan auf insgesamt ca. Fr. 22000.00. Ein Budget in der Höhe von 16500.00 wurde an der Mitgliederversammlung vom 29. April 2019 mit einer Gegenstimme und sieben Enthaltungen angenommen.

Ein Workshop hierzu hat am 5.11.2019 bei Pur Kommunikation stattgefunden. Die Strategie-Leinwand sowie das Projektblatt wurden per Mail an alle Anwesenden zugestellt, und Jürg Jakob hat ausführlich darüber informiert. Der Anlass lieferte wertvolle neue Erkenntnisse und eine gute Ausgangslage für die Neuausrichtung der Homepage und auch unserer Aktivitäten. Pur wird im nächsten Schritt die Umsetzung der Homepage angehen.

Suche «Jungmitglied» für Betreuung Website

- Jürg Jakob wird die Anforderungen für diese Fachaufgabe an den Vorstand per Mail zustellen.
- Flyer erstellen und wenn möglich auf Intranet Stadt-Seite aufschalten.

Vakanz Kassier ab 2020

Für die Nachfolge von Urs Graf als Kassier hat sich glücklicherweise ein Mitglied aus dem Vorstand interessiert. Thomas Willi kann sich diese Tätigkeit vorstellen. Er wird mit Urs Graf noch ein direktes Gespräch suchen und anlässlich der Schlussitzung berichten.

(Urs wird noch mit der Firma Webling das Gespräch betreffend Überarbeitung der Buchhaltung auf unsere Bedürfnisse führen).

Neujahresanlass bei der Städtischen Berufsfeuerwehr

Datum: Donnerstag, 23. Januar 2020

Ort: Berufsfeuerwehr Notkerstrasse 44, St. Gallen

Zeit: 17.00 Uhr–20.00 Uhr

Personen: ca. 70

Sponsoring: Zurich Versicherung wird den Apéro offerieren.

Imbiss: Grill -> Metzgerei Schmid Bratwürste mit Bürli sowie Vegiburger mit Cocktailsauce, Schützengarten wird Getränke liefern.

Vorbereitung Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung 2020 wird am Montag, 11. Mai 2020, stattfinden – Mensa und Aula der GBS wurden durch Urs Graf reserviert.

Es wird auf einen Unterhaltungsblock verzichtet, dies unter anderem deshalb, weil der statutarische Teil im Wahljahr ohnehin länger dauert und genügend Zeit für den Lottomatch bleiben soll. Für das übernächste Jahr soll indes frühzeitig wieder einmal ein Unterhaltungsblock geplant werden.

- Beginn Nachtessen 18.00 Uhr
- Beginn MV ca. 19.15 Uhr
- PUR Kommunikation wird eventuell die neue Homepage präsentieren (Anfrage Jürg Jakob)
- Wahl Thomas Willi «Kassier» und eventuell die Nachfolge von René Dietrich

GROUPS SWISS

WWW.GROUPS.SWISS

GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN

Skihütten für den Teamausflug: www.groups.swiss

Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41-(0)61 926 60 00

Jahresrückblick 2019 / Ausblick 2020



M. Law Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat



Auch im Jahre 2019 war der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen gehörten die punktuellen Verbesserungen der Anstellungsbedingungen der Kantonsangestellten, das Lohnprojekt Systempflege, der Gesamtarbeitsvertrag für die Spitäler sowie die Sparmassnahmen der Universität Basel zu den Haupttätigkeitsfeldern des Verbandes. Im Fokus des Vorstandes des BAV standen sodann auch in diesem Jahr die Entwicklungen in der Pensionskasse Basel-Stadt.

I. Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt)

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft ist der BAV Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt). Der BAV wurde in der AGSt auch in diesem Jahr durch seinen Vizepräsidenten, Andreas Reyes, vertreten, der zugleich als Vizepräsident der AGSt amtiert. Als Mitglied der AGSt setzte sich der BAV auch im Jahr 2019 dafür ein, dass dem Kantonspersonal ein Teuerungsausgleich gewährt wird, nachdem ein solcher im letzten Jahr mit knappem Abstimmungsresultat vom Grossen Rat bewilligt wurde. Gemäss Regierungsrat des

Kantons Basel-Stadt ist ein Teuerungsausgleich für das Jahr 2020 budgetiert. Der Entscheid über das Geschäft liegt letztlich allerdings in der Budgetkompetenz des Grossen Rats. Die entsprechenden Grossratssitzungen finden am 18. und 19. Dezember 2019 statt und somit erst nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe.

Die AGSt erarbeitet zurzeit eine Strategie für zukünftige Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Staatsangestellten. Dabei sind in diesem Jahr im Rahmen der Sozialpartnergespräche bereits folgende Forderungen bei der Regierung deponiert worden:

- 2% Realloohnerhöhung
- Job-Ticket für den ÖV
- Lunch-Checks für Vergünstigungen
Verpflegung

Die AGSt wird die vorerwähnten Forderungen weiterverfolgen und versuchen, diese im Verlaufe des Jahres 2020 zu realisieren.

Im Rahmen des vom Regierungsrat initiierten Projekts «Human Resources Management» (HRM 2020) arbeitet die AGSt insbesondere in zwei Teilprojekten (neues MAG, Lebenszyklusorientiertes HRM) direkt in den Arbeitsgruppen mit, um die für die Arbeitnehmer wichtigen Aspekte einzubringen. Oft war im Rahmen des AGSt-Plenums auch in diesem Jahr das nach wie vor nicht abgeschlossene Lohnprojekt Systempflege (vgl. hierzu Ziff. II unten) Thema. Zudem beschäftigte sich die AGSt in diesem Jahr mit diversen weiteren Themen aus dem Personalbereich, wie etwa Betrieblicher Gesundheitsschutz im Arbeitsbereich, Lohngleichheit etc.

II. Lohnprojekt Systempflege

Der BAV hat in den letzten Jahren sowohl in der ZV Info als auch in den Jahresberichten mehrfach über das Lohnprojekt Systempflege und die – insbesondere aufgrund der langen Dauer der Einspracheverfahren – damit verbundenen Probleme berichtet. Ein Grossteil der vom BAV betreuten Einspracheverfahren konnten zwischenzeitlich abgeschlossen werden. In einzelnen Verfahren ist jedoch nach wie vor kein Einspracheentscheid ergangen, oder es ist ein Rekurs am Verwaltungsgericht hängig. Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, dass die

Einspracheverfahren in diesem Jahr stark vorangetrieben wurden, und es kann davon ausgegangen werden, dass bis zum Ende des Jahres in der grossen Mehrheit der ursprünglich rund 900 anhängig gemachten Einspracheverfahren ein Einspracheentscheid ergangen sein wird.

III. Pensionskasse Basel-Stadt

Am 12. November 2019 hat die Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) bekanntgegeben, dass der Verwaltungsrat beschlossen hat, den technischen Zinssatz aufgrund des tiefen Zinsniveaus per 1. Januar 2020 von 2,50 Prozent auf 2,25 Prozent zu senken. Dies unter Berücksichtigung der Vorgabe, den empfohlenen technischen Zinssatz in einem Zeitraum von längstens 7 Jahren zu erreichen. Letztmals hatte die PKBS mit Wirkung auf den 1. Januar 2019 den technischen Zinssatz von 3,0 auf 2,5 Prozent gesenkt. Die Senkung per 1. Januar 2020 um die nächsten 0,25 Prozentpunkte führt zu einem entsprechenden Anstieg der Rentenkapitalien, welcher gemäss Mitteilung der PKBS durch die bisher gute Performance finanziert sei. Die laufenden Rentenleistungen, die geltende Umwandlungssatzregelung sowie die bis am 31. Dezember 2021 wirksame Übergangslösung sind gemäss Mitteilung der PKBS von diesen Anpassungen nicht betroffen. Weitere Schritte seien jedoch in Prüfung, über welche die PKBS im Verlaufe des Jahres 2020 informieren will.

Auch wenn die PKBS über weite Strecken des Jahres 2019 weniger als auch schon im Fokus stand, hat sich der Vorstand des BAV stets intensiv mit der Thematik befasst. Es ist offensichtlich, dass das gesamte Vorsorgewesen eine der grossen Herausforderungen der nächsten Jahre unserer Gesellschaft sein und bleiben wird. Der BAV hat sich deshalb längst zum Ziel gesetzt, dieses Thema prioritär zu behandeln und sich in den entsprechenden Gremien einzubringen.

IV. Verselbstständigte Spitäler USB, Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER und UPK

Gemäss den Regierungen der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft hätten das Universitätsspital Basel (USB) und das Kantonsspital Baselland (KSBL) per 1. Januar 2020 zum soge-

nannten Universitätsspital Nordwest (USNW) in Form einer Aktiengesellschaft fusioniert werden sollen. Im Rahmen der Volksabstimmungen vom 10. Februar 2019 hat die Stimmbevölkerung des Kantons Basel-Landschaft den Staatsvertrag über das gemeinsame Spital zwar mit 66,63 Prozent angenommen, die Stimmenden im Kanton Basel-Stadt haben ihn jedoch mit 55,95 Prozent abgelehnt. Damit kam die Spitalfusion nicht zustande und ist vorerst kein Thema mehr. Bereits im laufenden Jahr zeigte sich deutlich, dass das USB nun vermehrt Kooperationen mit Privatkliniken eingeht.

Die von den beiden Kantonsregierungen beabsichtigte Spitalfusion hat die Verantwortlichen des BAV insbesondere im Jahr 2018, aber auch noch zu Beginn des Jahres 2019 stark in Anspruch genommen. Seit einer Kickoff-Sitzung im April 2018 war der BAV, vertreten durch das Vorstandsmitglied Werner Weisskopf und den Sekretär Steven Hürlimann, als Teil der Arbeitnehmer-Delegation damit beschäftigt, mit den Arbeitgebervertretern einen neuen Gesamtarbeitsvertrag für das geplante Universitätsspital Nordwest auszuhandeln. Aufgrund des Nichtzustandekommens der Spitalfusion ist der Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages hinfällig geworden, und der am 1. Januar 2016 in Kraft getretene GAV gilt somit auch für einen Grossteil der Mitarbeitenden des USB weiterhin.

Gemäss den Rückmeldungen, die der BAV erhalten hat, sind die Mitarbeitenden des USB grossmehrheitlich erleichtert, dass es nicht zur Spitalfusion gekommen ist. Die Spitalfusion hätte für die Mitarbeitenden des USB auf verschiedenen Ebenen diverse nicht restlos geklärte Veränderungen mit sich gebracht.

Auch im laufenden Jahr sind die im GAV vorgesehenen Lohngespräche geführt worden. Der BAV war dabei in der Person des Vorstandsmitglieds Werner Weisskopf vertreten. Es hat sich einmal mehr gezeigt, dass es sich dabei nicht um effektive Lohnverhandlungen, sondern lediglich um Lohngespräche handelt. Die Personalverbände werden in Bezug auf die von den Spitalleitungen und Verwaltungsräten vorgesehenen Lohnanpassungen (Gesamtbetrag und Verteilschlüssel) vor dem definitiven Entscheid zwar angehört, können jedoch nicht mitentscheiden. Entsprechend unbefriedigend sind die Ergebnisse der Lohngespräche aus Sicht der Personalverbände ausgefallen.

Im Rahmen der Sitzungen der paritätischen GAV-Kommission, anlässlich welchen der BAV auch in diesem Jahr durch Werner Weisskopf vertreten war, konnten diverse das Anstellungsverhältnis betreffende Themen erörtert werden, wie zum Beispiel, dass die Umkleidezeit des Personals als Arbeitszeit angerechnet werden soll. Als Mitglied der Arbeitgebervertretung setzt sich der BAV dafür ein, dass diesbezüglich eine gerechte Lösung gefunden wird.

Neu werden die Personalverbände ab dem Jahr 2020 im USB, in der Universitären Alters-

medizin FELIX Platter (UAFP), in den UPK sowie im Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB) alternierend sogenannten GAV-Sprechstunden durchführen. Im Rahmen dieser Sprechstunden haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, den anwesenden Verbandsvertretern Fragen rund um den GAV resp. den Kollektivvertrag (UKBB) und zum Anstellungsverhältnis im Allgemeinen zu stellen. Der BAV wird im Jahr 2020 an folgenden Daten in den entsprechenden Spitalern vor Ort sein:

USB	07.05.2020	11.30–13.30 Uhr
UPK	09.01./05.11.2020	11.30–13.30 Uhr
UAFP	12.03.2020	11.30–13.30 Uhr
UKBB	06.02./24.09.2020	11.30–13.30 Uhr

V. Universität Basel

Die Universität Basel wird von den beiden Halbkantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft getragen. Die Zusammenarbeit ist in einem Staatsvertrag geregelt, und es werden Leistungsperioden definiert. Dabei haben die Personalverbände kein Mitspracherecht. Mit den Parlamentsbeschlüssen der Trägerkantone zur Leistungsperiode 2018 bis 2021 wurde die Universität Basel verpflichtet, das Ausgabenniveau bis 2021 zu senken und gleichzeitig unvermeidliche Mehrkosten durch Sparmassnahmen abzufangen. Die Einsparungen von total 80 Millionen Franken werden von der Universität mit einem Bündel von Massnahmen umgesetzt und treffen das Personal in verschiedener Hinsicht. Einerseits sind der Spardruck und die damit verbundenen Unsicherheiten im Arbeitsalltag deutlich spürbar; die Belastung steigt. Andererseits wurde im Oktober 2018 öffentlich kommuniziert, dass den Mitarbeitenden der Universität – anders als den Angestellten der Verwaltung der beiden Trägerkantone – für das Jahr 2019 weder ein Stufenanstieg noch ein Teuerungsausgleich gewährt wird. Als Reaktion auf diese Mitteilung hat der BAV zusammen mit dem VPOD Region Basel im Oktober 2018 zunächst eine Protestnote verfasst und sodann im November 2018 eine Petition an den Universitätsrat lanciert, die am 17. Dezember 2018 übergeben wurde.

Wie die Sozialpartner im Februar 2019 zur Kenntnis nehmen mussten, hat auch die vorerwähnte Petition den Universitätsrat nicht dazu bewogen, auf die beschlossenen Massnahmen zurückzukommen. Der BAV und der VPOD Region Basel haben daraufhin in Erwägung gezogen, die zweimal pro Jahr stattfindenden Sozialpartnergespräche mit der Universitätsleitung zu sistieren. Schliesslich kamen die Sozialpartner jedoch überein, dass dieser Kontakt nicht abgebrochen werden sollte. Den Verbänden wurde in Aussicht gestellt, dass der Universitätsrat als Kompensation die von der Personalverbänden u.a. geforderte Streichung der kumulierten Negativteuerung diskutieren würde. Ein Entschieden ist diesbezüglich bis dato jedoch

nicht gefallen. Immerhin kann davon ausgegangen werden, dass den Mitarbeitenden für das Jahr 2020 sowohl der Stufenanstieg als auch ein Teuerungsausgleich gewährt wird. Der Universitätsrat wird über dieses Geschäft jedoch erst anlässlich seiner Sitzung vom 19. Dezember 2019 abschliessend befinden.

Weitere aktuelle Personalthemen konnten im Rahmen der beiden sozialpartnerschaftlichen Gespräche zwischen den Personalverbänden und der Universitätsleitung erörtert werden, wobei der BAV durch das Vorstandsmitglied Dr. Markus Dürrenberger vertreten war.

VI. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das Rechtsschutzreglement sieht vor, dass der Sekretär des BAV in seiner Funktion als Rechtsanwalt den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht. Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern ebenfalls gewährt.

Die häufigsten Themen im Jahre 2019 waren wiederum Anfragen zu:

- *Massnahmen des Arbeitgebers*
Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses*
Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Entlohnung*
Das Projekt Systempflege wurde im Jahr 2015 umgesetzt, woraus nach wie vor Anfragen und Beratungen bzw. Rechtsverbeiständungen resultieren (siehe dazu oben Ziff. II). Regelmässig ist auch die Anpassung der Stellenbeschreibung bzw. die Neueinreihung von Stellen Gegenstand von Anfragen an das Sekretariat.
- *Anfragen im Zusammenhang mit Konflikten mit Vorgesetzten*
Auch bei Konflikten mit Vorgesetzten er suchen zahlreiche Mitglieder beim Sekretär regelmässig um Rat und Rechtsschutz.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Pensionierung*
Regelmässig haben Mitglieder auch Fragen zur Pensionierung, häufig im Zusammenhang mit einer geplanten vorzeitigen Pensionierung.

Ebenfalls rege genutzt wurde der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Sekretär und Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzuholen. Im Vordergrund standen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erb- und Vertragsrecht.

VII. Ausblick 2020

Der BAV wird sich auch im Jahr 2020 in den verschiedensten Bereichen der Anstellungsverhältnisse für das Personal des Kantons Basel-

Stadt und der angeschlossenen Institutionen tatkräftig einsetzen. Es ist davon auszugehen, dass das Lohnprojekt Systempflege im Verlaufe des Jahres 2020 abgeschlossen werden kann. Absehbar ist weiter, dass die Entwicklungen in der Pensionskasse Basel-Stadt den Vorstand des BAV stark beschäftigen werden. Sodann dürften die Anstellungsbedingungen im Allgemeinen, insbesondere auch aufgrund des vom Regierungsrat initiierten Projekts HRM 2020, nebst individuellen rechtlichen Anfragen zu den Haupttätigkeitsgebieten des Verbandes gehören. Auch im Bereich Spitäler und bei der Universität Basel darf mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein.

Zum Jahresende möchte sich das Sekretariat des BAV bei sämtlichen Mitgliedern für ihre Treue zum Verband bedanken und wünscht ihnen sowie sämtlichen Leserinnen und Lesern eine geruhige Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr.

*MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat*

KANTON SCHAFFHAUSEN Schaffhauser Staatspersonalverband

Ein «Meilenstein» wurde gesetzt!

34:15 Stimmen der Kantonsräte für eine Anhebung der Löhne



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal
Schweiz

Es kommt nicht gerade oft vor, dass die Schaffhauser Kantonsangestellten zu einer Kundgebung aufrufen. Am 18. November 2019, Montag früh um 7.30 Uhr, erschienen weit über 150 Staatsangestellte, um vor Beginn der Kantonsrats-sitzung auf die Dringlichkeit von strukturellen Lohnmassnahmen aufmerksam zu machen.

«Wir sind enttäuscht und irritiert über die Geschäftsprüfungskommission, welche die belegte strukturelle Lohnungleichheit zu anderen Kantonen ausblendet.»

Die GPK wollte für das Budget 2020, das am Montag, 18.11.2019, verabschiedet wurde, die von der Kantonsregierung vorgeschlagenen Lohnanpassungen im Umfang von 2,75 Prozent auf 1,25 Prozent kürzen und gleichzeitig die Steuern um fünf Punkte senken, von 110 Prozent auf 105 Prozent auf Kosten des Staatspersonals.

Keine Lohnentwicklung – Abwanderung in angrenzende Kantone

«Keine Lohnentwicklung = Abwanderung in andere Kantone» prangte auf Transparenten. Flyer mit dem Aufruf «Die kantonalen Angestellten verdienen für ihre gute Arbeit einen fairen, marktgerechten, wertschätzenden Lohn. Wenn nicht jetzt – wann dann?» wurden den Ratsmitgliedern in die Hände gedrückt.

Die Damen und Herren Kantonsparlamentarier passierten, gezwungenermassen, ein Spalier von Verwaltungsangestellten, Lehrpersonen, Pflegenden, Werkhofangestellten und auch von mittlerweile pensionierten Mitarbeitenden, um in den Kantonsratssaal zu gelangen.

Die Solidarität unter allen Anwesenden war merklich spürbar und liess das trübe, nasskalte

Wetter vergessen. Die Kundgebung wurde mit Flugblättern aller Art bestärkt, welche den Räten ausgehändigt wurden.

In der darauffolgenden langen Debatte zeigte sich die Mehrheit der Ratsmitglieder überzeugt davon, dass Handlungsbedarf bestehe. So verdienen etwa Polizistinnen und Polizisten, Pflegefachleute, Lehrerinnen und Lehrer und weitere kantonale Fachkräfte in Schaffhausen weit weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Nachbarkantonen. Das erschwert es dem Kanton Schaffhausen zunehmend, auf dem Arbeitsmarkt gutes Personal zu rekrutieren.

Die Kantonsfinanzen sind im Lot, die Löhne jedoch nicht mehr

«Die Kantonsfinanzen sind im Lot, die Löhne jedoch nicht mehr», so die Aussage von Finanzdirektorin Cornelia Stamm Hurter während der lang andauernden Debatte. Profitieren sollen gezielt vor allem jüngere Angestellte und solche in den unteren Bereichen der Lohnbänder. Mit der strukturellen Anhebung sollen teilweise höhere Einstiegsgehälter möglich werden.

Der gesamte Regierungsrat appellierte erfolgreich an die Verantwortung des Kantonsrats,



ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen sowie für angemessene und marktfähige Löhne zu sorgen.

Versäumnisse der Vorjahre

Versäumnisse der Vorjahre haben zu einem strukturellen Problem geführt. «Der Rat hat immer weniger Lohnanpassungen bewilligt, als die Regierung vorgeschlagen hatte, jetzt sind die Probleme da.»

Angesichts der guten Finanzlage appellierte Regierungspräsident Ernst Landolt an die Parlamentarier: «Es ist das Gebot der Stunde, wann – wenn nicht jetzt?!»

So folgte das Parlament der Regierung mit einer wuchtigen Mehrheit und genehmigte mit 34 zu 15 Stimmen eine Anhebung der Löhne um 2,75 Prozent zur Erleichterung der Verbände und Freude aller kantonalen Angestellten.

Lohnanpassungen 2020

Für die individuellen Lohnmassnahmen (Leistungslohn) wird 1 Prozent eingesetzt und für die wichtige strukturelle Anpassung 1,75 Prozent.

Es wird auch inskünftig ein hohes Mass an Argumentationskraft erfordern, um die Kontinuität in der Lohnentwicklung wahren zu kön-

nen. Die Debatte hat gezeigt, dass einige Parlamentarier das Lohnsystem und die Gesamtsicht der Problemstellung nicht verstehen oder nicht verstehen wollen. Auf jeden Fall dürfen wir uns jetzt über das Ergebnis freuen.

Dank an die Regierung für die Wertschätzung

An dieser Stelle dankt der SSV der gesamten Regierung des Kantons Schaffhausen für ihren Einsatz und die entgegengebrachte Wertschätzung für die kantonalen Angestellten.

Iris Braunwalder



UNSERE VERTRAGSPARTNER



Weitere Informationen

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