

ZV info

Gut vorbereitet ins Mitarbeitergespräch

Ob Jahresend-, Mitarbeiter- oder Qualifikationsgespräch – es bleibt das Gleiche und bei manch einem Arbeitnehmenden sorgen das Gespräch und die Beurteilung jährlich für Anspannung und Nervosität. Was dagegen hilft? Gute Vorbereitung.

Das Mitarbeitergespräch darf nicht als Pflicht, die eben abzuarbeiten ist, oder als Alibiübung angesehen werden, sondern als Chance für einen offenen Austausch. Ist die Aussprache gut vorbereitet und wird sie von allen Parteien ernst genommen, profitieren alle: die Mitarbeitenden, ihre Vorgesetzten und natürlich auch die Verwaltung mit ihren Kunden und damit letztlich auch der Service public.

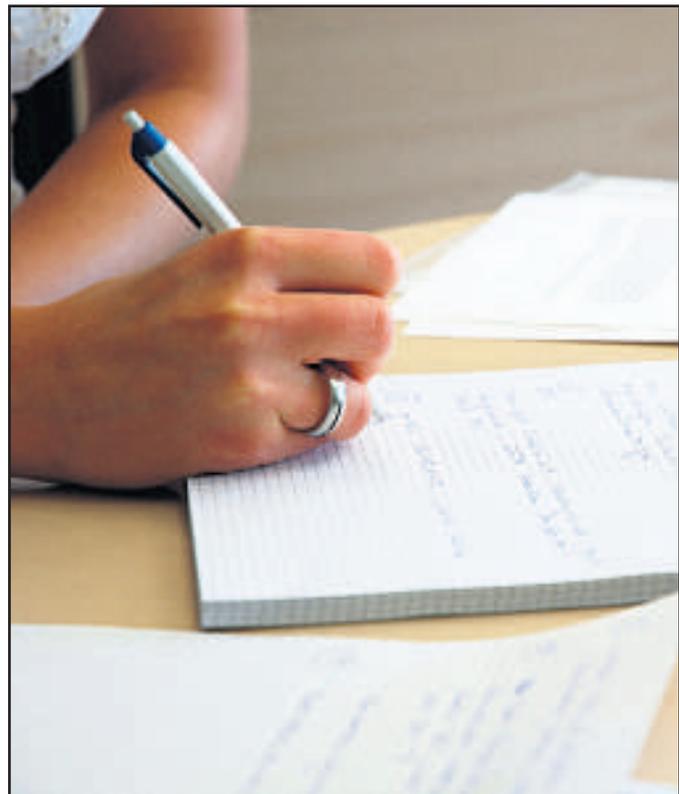
Warum Mitarbeitergespräche?

Das Mitarbeitergespräch ist ein wichtiges Instrument der Personalführung und Personalentwick-

lung. Ziel ist eine möglichst umfassende Standortbestimmung und Beurteilung der Mitarbeitenden im Arbeitsverhältnis.

Es wird das Erreichte besprochen und beurteilt, wobei idealerweise beide Seiten ihre Sicht darlegen und unklare oder unstimlige Punkte diskutieren. Es sollte auch ein Bezug zur Gegenwart hergestellt, die Kompetenzen definiert und Stärken sowie Schwächen gemeinsam bestimmt werden.

Zu besprechen sind auch die Arbeitsbedingungen, der Mitarbeiter muss Gelegenheit haben, sei-



Dauerthema Nebenbeschäftigung – Die Rechtsberatung des ZV hat sich immer wieder mit heiklen Fragen aus dem Bereich Nebenbeschäftigung auseinanderzusetzen. Vor allem entgeltlich geleistete Arbeit neben einem bestehenden 100%-Pensum sind vielen öffentlichen Arbeitgebern ein Dorn im Auge. Hier entscheiden aber nicht Gefühle, sondern das Recht. Grundsätze

zur Nebenbeschäftigung, Kriterien der Zulässigkeit, Abgrenzungen – all dies finden Sie basierend auf einem konkreten ZV-Rechtsberatungsfall auf Seite 5 f.

Gesamtarbeitsverträge sind im Privatrecht verbreitet, im öffentlichen Personalrecht aber noch eine Seltenheit. Der öffentlich-rechtliche Gesamtarbeitsvertrag braucht eine ge-

setzliche Grundlage: Wie diese aussehen muss, zeigt unser Beitrag ab Seite 9 f.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden auch in der Arbeitsteilung zwischen den Partnern gesucht.

In Europa wird unterschiedlich auf die Herausforderung reagiert, die Erwerbs-

modelle zeigen dies im Überblick, Seite 14.

ZV-Lohnvergleich – Heute sind die Gutverdienenden dran: Departementssekretäre, Kreisförster, Finanzverwalter, Mittelschullehrer, Oberärzte; was sie verdienen und was sie anderswo verdienen könnten, der detaillierte Überblick von Ruedi Brosi, ab Seite 16.

ne Vorstellungen darzulegen, was die Arbeitszufriedenheit fördert.

Ein zentrales Element des Mitarbeitergesprächs ist die Vereinbarung von neuen Zielen für das kommende Jahr; durch sie wird die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden bestimmt und hoffentlich auch gefördert. Es ist deshalb wichtig, dass sie vom Arbeitgeber und dem Mitarbeitenden *gemeinsam* erarbeitet und definiert werden.

In der Regel orientiert sich das Gespräch an den vereinbarten Zielen des vergangenen Jahres, welche anhand des vorangegangenen Gesprächs angepasst oder erweitert werden. Es ist wichtig, darauf zu achten, dass sich der Mitarbeitende mit den neuen Zielen weder unter- noch überfordert fühlt, da dies dem Zweck des Gesprächs – der Motivation des Mitarbeitenden – zuwiderläuft.

Faire und konstruktive Mitarbeitergespräche

Für ein gutes Arbeitsverhältnis spricht, wenn im Jahresendgespräch auch diejenigen Punkte zusammengefasst werden, die beiden Parteien bereits bekannt sind und die schon unter dem Jahr thematisiert wurden. Kritik und Lob

von beiden Seiten sollten im Alltag Platz haben und nicht auf einen Termin am Ende des Jahres «aufgespart» werden. *Zeugnis für ein schlechtes Arbeitsverhältnis ist, wenn ein Arbeitnehmer im Gespräch Dinge gesagt bekommt, die ihn vor den Kopf stossen, weil sie absolut neu sind.*

Aber auch wenn eine offene und ehrliche Gesprächskultur herrscht und die Mitarbeitenden sich zur Beurteilung äussern dürfen, obliegt die Beurteilung von Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden letztlich immer dem oder der Vorgesetzten. Deshalb steht und fällt die Qualität eines Mitarbeitergesprächs mit der Fähigkeit des oder der Vorgesetzten, objektiv beurteilen und konstruktive Kritik üben zu können.

Auf alle Fälle gilt für beide Parteien, nach Möglichkeit mit *Ich-Botschaften* zu kommunizieren und keine Anschuldigungen anzuführen. Also lieber «Ich habe ein Problem damit, wenn Sie...» als «Sie haben das und das getan.»

Wie vorgehen bei ungerechter Qualifikation?

Da die Beurteilung für den zukünftigen Berufsweg, die Höhe des Lohns und den Inhalt des Ar-

beitszeugnisses Konsequenzen hat, ist es entscheidend, dass der qualifizierte Arbeitnehmende die in der Dokumentation aufgeführten Resultate des Gesprächs und der Bewertung genau prüft, bevor er sich durch Unterzeichnung mit der Qualifikation einverstanden erklärt.

Sollten das eigene und das Fremdurteil deutlich auseinanderklaffen, ist vom Arbeitnehmenden ein Vermerk, dass er nicht einverstanden war, sowie eine Gegendarstellung anzubringen. Damit ist für alle vorgesetzten Stellen sowie das Personalamt ersichtlich, dass die Beurteilung nicht akzeptiert wurde.

Sollte von vornherein klar sein, dass eine Qualifikation ungerecht oder das Mitarbeitergespräch sehr schwierig sein könnte, können sich Mitarbeitende von einer Vertrauensperson begleiten lassen oder verlangen, dass eine weitere übergeordnete Person, die über ihre Leistungen auch Bescheid weiss, am Gespräch teilnimmt.

Können Mitarbeiterbeurteilungen angefochten werden?

Die Frage ist im Grundsatz zu verneinen; die Gerichte sind der Auffassung, dass durch die Mitarbei-



Sandra Wittich

terqualifikation keine Rechte und Pflichten begründet werden, weshalb es an einem Anfechtungsobjekt fehlt und damit auch keine Beschwerden gegen eine (falsche) Mitarbeiterbeurteilung zulässig ist.

Das mag im ersten Moment störend sein, relativiert sich aber dadurch, dass etwa eine unterbliebene Lohnerhöhung durchaus angefochten werden kann und sich in diesem Zusammenhang die Rechtmässigkeit der Mitarbeiterbeurteilung, welche der unterbliebenen Lohnerhöhung zugrunde liegt, als Vorfrage stellt und damit doch überprüft werden kann.

Wer allerdings auch mit mässiger bis schlechter Mitarbeiterbeurteilung keine (vor allem fi-

INHALT

Gut vorbereitet ins Mitarbeitergespräch	Seite 1	Deutliche Unterschiede in der Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Seite 14
Alles, was Recht ist: Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen im öffentlichen Dienst	Seite 5	Landesindex der Konsumentenpreise	Seite 15
GAV im öffentlichen Recht: Die gesetzliche Grundlage des GAV – ein Praxisbeispiel	Seite 9	ZV-Lohnvergleich: Dritter Teil	Seite 16
Impressum	Seite 11	Baselstädtischer Angestelltenverband	Seite 21
Gemeindefusion im Kanton Glarus: Auswirkungen für die Angestellten	Seite 12	Personalverband der Stadt Bern	Seite 22
		Stadtpersonalverband Luzern	Seite 23
		Fachtagung Brunnen	Seite 24

nanzielle) Nachteile hinnehmen muss, kann diese Beurteilung nicht anfechten. Es ist deshalb umso wichtiger, Beurteilungen, mit denen man nicht oder in Einzelpunkten nicht einverstanden ist, entsprechend zu kennzeichnen und in wenigen Worten (wenn möglich auf dem Beurteilungsbogen) darzulegen, welche Qualifikation man als unrichtig empfindet und was nach der eigenen Sichtweise zutreffend gewesen wäre. Tut man dies nicht, werden einem schlechte Qualifikationen im Konfliktfall entgegengehalten und man hat auch vor Gericht keine Chance mehr, diese als unzutreffend darzustellen.

Kritik am Chef?

Heikel wird es, wenn Mitarbeitende aufgefordert werden, ihren Vorgesetzten zu beurteilen. Auch hier gilt es, objektiv und sachlich zu bleiben. Für den Mitarbeitenden darf eine negative Kritik an seinem Vorgesetzten keine negativen Konsequenzen haben; ein guter Chef zeigt, dass er offen ist für Kritik, denn so hat er die Chance, sich ebenfalls weiterzuentwickeln.

Sandra Wittich

Checkliste für Mitarbeitergespräche

- Bereiten Sie sich frühzeitig auf das Gespräch vor, um berufliche Wünsche und Ziele am besten vorbringen zu können.
- Welche Punkte möchten Sie ansprechen? Welche würden Sie lieber weglassen? Nehmen Sie allenfalls das Protokoll des letzten Gesprächs zur Hand.
- Wo konnten Sie im letzten Jahr Ihre Stärken zeigen und einsetzen. Was waren Ihre Schwachpunkte? Konnten Sie einzelne verbessern?
- Was könnte Ihr Vorgesetzter kritisieren? Benötigen Sie für eine Verbesserung Unterstützung? Kurse, vermehrtes Feedback, Coaching...
- Erhalten Sie Ihres Erachtens genügend Unterstützung von Ihrem Vorgesetzten? Ist die Zusammenarbeit gut oder wünschen Sie Änderungen? Werden Konflikte thematisiert und ausdiskutiert?
- Orientieren Sie sich mehr an der Zukunft als an der Vergangenheit. Welche neuen Ziele möchten Sie erreichen? Halten Sie nach Möglichkeit konkrete Vorschläge bereit.
- Wie ist die Stimmung im Team? Fühlen Sie sich wohl? Gibt es genügend Gelegenheiten für einen Austausch, wie lässt sich das Klima allenfalls verbessern?
- Funktioniert die Zusammenarbeit, Unterstützung und Vertretung im Team?
- Gibt es Verbesserungsvorschläge für Ihre Abteilung oder Ihr Team, die Sie mit Ihren Vorgesetzten besprechen möchten?
- Kommunizieren Sie mit Ichbotschaften («Ich habe ein Problem damit, wenn Sie...») und vermeiden Sie Anschuldigungen («Sie haben das und das gemacht.»)
- Bleiben Sie freundlich und humorvoll, versuchen Sie zu einem guten Gesprächsklima beizutragen.
- Überlegen Sie sich, ob Sie den Lohn ansprechen, falls es Ihr Vorgesetzter nicht tut. Es ist in der Regel empfehlenswert, das Lohngespräch separat zu führen.

Checkliste für Lohngespräche

- Machen Sie sich vor dem Gespräch Notizen, damit Sie den Verlauf mitbestimmen und nicht so leicht aus dem Konzept gebracht werden können.
- Informieren Sie sich über branchenübliche Löhne für Ihre Funktion. Wie sieht das Lohnsystem im Betrieb aus?
- Überlegen Sie sich konkrete Beispiele für persönlichen Einsatz.
- Heben Sie Ihre Fähigkeiten und Ihr Engagement selbst hervor. Hüten Sie sich aber vor Selbstüberschätzung.
- Das Thema Geld sollten Sie nicht direkt angehen. Sprechen Sie stattdessen Ihre Leistungsbereitschaft, Ihre Motivation und Ihre Bereitschaft, mehr Verantwortung zu übernehmen, an.
- Orientieren Sie sich in Ihrer Argumentation mehr an der Zukunft als an vergangenen Leistungen. Denn für die Vergangenheit wurden Sie bereits bezahlt.
- Führen Sie nicht gleich zu Beginn alle guten Argumente aus, behalten Sie welche zurück, falls das Gespräch in einer Sackgasse endet.
- Bleiben Sie freundlich und humorvoll, versuchen Sie zu einem guten Gesprächsklima beizutragen.
- Treten Sie als Verhandlungspartner und nicht als Bittsteller auf. Aber: wer zu hoch pokert, kann leicht verlieren; seien Sie nicht überheblich.
- Vermeiden Sie Fettnäpfchen: keine Erpressungsversuche («Wenn nicht..., kündige ich...») und keine diffamierenden Vergleiche mit Kollegen («X. leistet viel weniger als...»)

Die Versicherungspartner des ZV:



Zürich Versicherung

Mitglieder des ZV profitieren dank der langjährigen guten Zusammenarbeit zwischen Züritel und dem ZV bei Motorfahrzeugversicherungen von einem Rabatt

von bis zu 20%. Zusätzlich bietet Züritel den Mitgliedern des ZV optimale und massgeschneiderte Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen zu fairen Preisen an.

Offerten können direkt bei Züritel (www.zentral.ch, Rubrik «Versicherungen» [ID: zv, Passwort: verband] oder per Telefon unter 0848 807 802) eingeholt werden.



Sympany, erfrischend anders

Sympany ist die erfrischend andere Versicherungsgruppe, die sich partnerschaftlich, dynamisch und wertschöpfend zum Vorteil ihrer Kunden engagiert. Als ZV-Mit-

glied profitieren Sie und Ihre Familienangehörigen bei den Zusatzversicherungen von einem attraktiven Kollektivrabatt. Lassen Sie sich unter www.sympany.ch/

enterprise ein persönliches Versicherungsangebot berechnen oder melden Sie sich via Gratisnummer: 0800 655 655 – Sie haben die Wahl.



ÖKK

ÖKK zählt über 150 000 Versicherte und ist gesamtschweizerisch tätig. Persönliche Betreuung sowie ein rascher, unkomplizierter Kundenservice sind selbstverständlich. Als ZV-Mitglied profitieren Sie von

20% Rabatt auf ÖKK Zusatzversicherungen, von einem vielfältigen Freizeitprogramm mit ÖKK Club und ÖKK Präventio sowie von Familienrabatten. Gerne beraten wir Sie persönlich bei ÖKK

in Ihrer Nähe oder telefonisch unter 0800 838 000 oder unter www.oekk.ch



KPT – die Online-Krankenversicherung

Die KPT Krankenkasse AG, mit über 340 000 Versicherten, hat eine der modernsten Onlinelösungen im Krankenversicherungsbereich. Sie bietet den ZV-Mitgliedern und deren Familienange-

hörigen einen Rabatt von bis zu 26,7% auf Zusatzversicherungen. Zusätzlich erhalten Sie in der Grundversicherung mit unserem Hausarztmodell win.doc 15% Rabatt. Offerten erhalten Sie online

unter www.zentral.kpt.ch oder über das Info-Telefon 058 310 98 70. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!



Bank Coop

Die Bank Coop bietet den Mitgliedern des ZV dank eines neuen Vertrages attraktive Zinsvergünstigungen bei Hypotheken für selbstbewohntes Wohneigentum an. Neben professioneller Bera-

tung erhalten Sie bei der Bank Coop maximal 0,35% Vergünstigung auf den Richtsätzen für die variable Hypothek bzw. die Festhypotheken. Die aktuellen Richtsätze sind auf www.bankcoop.ch

publiziert. Weitere Informationen sowie den Namen Ihrer Ansprechperson auf der Bank Coop-Geschäftsstelle in Ihrer Nähe erhalten Sie unter www.zentral.ch oder unter Tel. 0800 88 99 66.



Winterthur-ARAG

Dank der Zusammenarbeit mit der Winterthur-ARAG haben ZV-Mitglieder die Möglichkeit, eine Privat- und/oder Verkehrsrechtsschutzversicherung als Ein-

zel- oder Familienversicherung zu vergünstigten Konditionen abzuschliessen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.zentral.ch oder

direkt im ZV-Sekretariat unter Tel. 056 204 02 90 oder per E-Mail an sandra.wittich@binderlegal.ch

Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen im öffentlichen Dienst

Öffentlich-rechtlich Angestellte dürfen in ihrer Freizeit einer Nebenbeschäftigung nachgehen und können sich dabei auf die Wirtschaftsfreiheit berufen. Ist der Arbeitgeber mit der Nebenbeschäftigung nicht einverstanden, stellt sich die Frage, ob er sie verbieten bzw. androhen kann, im Fall der Fortführung der Nebenbeschäftigung das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Wie in den meisten Streitigkeiten gilt auch hier: die Einschränkung ist dann zulässig, wenn im jeweiligen Personalgesetz eine gesetzliche Grundlage vorgesehen ist, die Einschränkung im öffentlichen Interesse liegt und überdies verhältnismässig ist, das heisst, dass die öffentlichen Interessen gegenüber den privaten Interessen an der Nebenbeschäftigung überwiegen.



Katrin Stefanicki
MLaw



RA Dr. Michael Merker
Lehrbeauftragter Uni St. Gallen

Die Frage, ob Nebenbeschäftigungen zulässig sind oder nicht, wird häufig an die ZV-Rechtsberatung herangetragen. Der nachfolgende Fall kann zur allgemeinen Klärung beitragen.

1. Sachverhalt

X. ist zu 100% Angestellter bei der Gemeinde Y. In seiner Freizeit gibt er im Rahmen seines eigenen Unternehmens Kurse. Diese Nebentätigkeit entspricht in etwa einem Pensum von 10%. Im Auftrag der Gemeinde Y. hat X. bereits Gemeindeangestellte entgeltlich in seinem eigenen Unternehmen geschult. Bei einem zweiten Projekt der Gemeinde ist nun vorgesehen, sämtliche Mitarbeitenden in diesem Bereich zu unterrichten. Nach Einreichung seiner Offerte wurde X. von seinem Vorgesetzten angedroht, bei Bei-

behaltung der Nebenbeschäftigung würde eine Kündigung ausgesprochen.

Das Verhalten und die Leistung von X. am Arbeitsplatz wurden bis anhin positiv bewertet.

2. Rechtliche Beurteilung

a. Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit

In Art. 27 Bundesverfassung (BV) wird unter anderem der individualrechtliche Aspekt der Wirtschaftsfreiheit normiert; garantiert wird die persönliche wirtschaftliche, insbesondere berufliche Entfaltung des Einzelnen.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung erfasst Art. 27 BV jede gewerbmässig ausgeübte privatwirtschaftliche Tätigkeit, die der Erzielung eines Gewinnes oder Erwerbseinkommens dient.

Ob es sich dabei um eine haupt- oder nebenberufliche oder selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit handelt, ist ohne Bedeutung.

Freiheitsrechte können eingeschränkt werden; Voraussetzungen für die Einschränkung sind das Vorliegen einer gesetzlichen Grundlage, ein öffentliches Interesse sowie die Verhältnismässigkeit der Einschränkung; schliesslich muss der Kerngehalt des betreffenden Freiheitsrechts respektiert werden (Art. 36 BV).

b. Sonderstatusverhältnisse (besonderes Rechtsverhältnis)

Gestützt auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung sind die Freiheitsrechte auch im Rahmen von besonderen Rechtsverhältnissen

zu beachten. Ein Sonderstatusverhältnis liegt vor, wenn jemand in einer engeren Rechtsbeziehung zum Staat steht als die übrigen Menschen und sich daraus für ihn besondere Pflichten und Einschränkungen der Freiheitsrechte ergeben. Zu dieser Kategorie zählt u. a. das Personal des öffentlichen Dienstes (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Auflage, Zürich / St. Gallen 2006, Rz 478 f.).

Aufgrund der spezifischen Stellung, die den Angestellten im öffentlichen Dienst zukommt, und mit Rücksicht auf die Erfordernisse des Dienstbetriebs ist es zulässig, Nebenbeschäftigungen von Angestellten im öffentlichen Dienst strenger zu beurteilen, als es im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis möglich wäre (BGE 121 I 326, E.2.c.bb) und damit die Wirtschaftsfreiheit von öffentlichem Personal stärker einzuschränken. Dies ergibt sich aus der allgemeinen Treupflicht gegenüber dem



Staat. Auch sind die Anforderungen an die Bestimmtheit eines Rechtssatzes, der das Sonderstatusverhältnis regelt, geringer als im privatrechtlichen Arbeitsrecht (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 481). Insgesamt aber gilt: soweit ein Angestellter im öffentlichen Dienst beabsichtigt, in seiner Freizeit eine privatwirtschaftliche, mit seiner amtlichen Funktion in keinem Zusammenhang stehende Tätigkeit auszuüben, kann er sich auf die Wirtschaftsfreiheit berufen.

c. Einschränkung von Freiheitsrechten

aa. Rechtliche Grundlagen

Die Freiheitsbeschränkung muss in einem Rechtssatz vorgesehen sein. Das Legalitätsprinzip im Sinne von Art. 36 Abs. 1 BV verlangt eine hinreichende und angemessene Bestimmtheit der anzuwendenden Norm. Das Erfordernis der Bestimmtheit steht im Dienste des Grundsatzes des Gesetzesvorbehalts, der Rechtssicherheit mit den Elementen der Berechenbarkeit und Vorhersehbarkeit staatlichen Handelns sowie der rechtsgleichen Rechtsanwendung. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts (sowie des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte) darf das Gebot nach Bestimmtheit rechtlicher Normen indes nicht in absoluter Weise verstanden werden. Der Gesetzgeber kann nicht darauf verzichten, allgemeine und mehr oder minder

vage Begriffe zu verwenden, deren Auslegung und Anwendung der Praxis überlassen werden muss. Der Grad der erforderlichen Bestimmtheit lässt sich nicht abstrakt festlegen. Er hängt von der Vielfalt der zu ordnenden Sachverhalte, von der Komplexität und der Vorhersehbarkeit der im Einzelfall erforderlichen Entscheidung, von den Normadressaten, von der Schwere des Eingriffs in Verfassungsrechte und von der erst bei der Konkretisierung im Einzelfall möglichen und sachgerechten Entscheidung ab. In gewissem Ausmass kann die Unbestimmtheit von Normen durch verfahrensrechtliche Garantien gleichsam kompensiert werden, und es kommt dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit besondere Bedeutung zu (BGE 132 I 49, E. 6.2; 128 I 327, E. 4.2).

Zwar genügt aufgrund des Sonderstatusverhältnisses eine geringere Bestimmtheit des Rechtssatzes, doch müssen schwere Eingriffe in die Freiheitsrechte und auch die Rechte und Pflichten der Angestellten zumindest in den Grundzügen in einem Gesetz festgelegt werden (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 481, 486).

Das Personalreglement der Gemeinde Y. (nachfolgend: Personalreglement) sieht keine ausdrückliche Regelung der Nebenbeschäftigung von Personal vor. Dagegen regeln andere kommu-



nale oder kantonale Personalreglemente oder auch die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 ([BPV; SR 172.220.111.3] Art. 91) die Nebenbeschäftigung von Angestellten im öffentlichen Dienst und deren Zulässigkeitsvoraussetzungen ausdrücklich.

Es wird im Personalreglement lediglich allgemein wie folgt normiert: Das Personal «[...] unterlässt auch ausser Dienst alles, was die Aufgabenerfüllung behindert.»

Ob diese Norm den Voraussetzungen der gesetzlichen Grundlage entspricht, ist zweifelhaft, denn der entsprechende Artikel des Personalreglements zielt an sich allgemein auf das Verhalten des Personals ausserhalb des Dienstes ab. Darunter zu verstehen ist, dass das Personal nicht nur innerhalb, sondern auch ausserhalb des Dienstverhältnisses gehalten ist, sich seines Amtes als würdig zu erweisen.

Es ist zu einem Verhalten verpflichtet, welches das ihm entgegengebrachte Vertrauen und den Respekt der Privaten rechtfertigt (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 1578). Höchstens eine grosszügige Auslegung des entsprechenden Artikels des Personalreglements würde es erlauben, die Nebenbeschäftigung unter den Begriff «ausserdienstliches Verhalten» zu subsumieren. Es ist deshalb eher unwahrscheinlich, ob dem Grundsatz der Gesetzmässigkeit im vorliegenden Fall Genüge getan worden ist.

Fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage, ist das Verbot ohnehin unzulässig.

bb. Öffentliches Interesse

Zur Rechtfertigung der Einschränkung eines Freiheitsrechts bedarf es eines öffentlichen Interesses. Im öffentlichen Interesse liegt all das, was der Staat zum Gemeinwohl vorkehren muss, um eine ihm obliegende Aufgabe gut zu erfüllen (Ulrich Häfelin/Walter Haller/Helen Keller, Schweizer Bundesstaatsrecht, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2008, Rz 315).

Das öffentliche Interesse ist im konkreten Fall auf den ordentlichen Gang der Verwaltung und ihr Ansehen zu fokussieren. Das Bundesgericht hat in diesem



Zusammenhang entschieden, dass die Verweigerung einer ausserdienstlichen Erwerbstätigkeit nicht nur zulässig sein darf, um sicherzustellen, dass das Personal seine volle Arbeitskraft dem betreffenden Gemeinwesen widmet, sondern auch, um die Gefahr von Interessenkollisionen abzuwenden, das Ansehen der Verwaltung insgesamt hochzuhalten oder das öffentliche Vertrauen in seine Unparteilichkeit sicherzustellen (BGE 121 I 326).

Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die Beschränkung von Nebentätigkeit im Grundsatz schon im öffentlichen Interesse liegen kann.

Immerhin ist einschränkend beizufügen, dass im konkreten Fall keinerlei Anhaltspunkte für Interessenkonflikte, die Gefahr einer Konkurrenzsituation oder die Störung des öffentlichen Vertrauens oder Ansehens aufgrund der Nebentätigkeit erkennbar sind. Unter diesen Voraussetzungen kann es fraglich sein, ob überhaupt ein öffentliches Interesse an der geplanten Beschränkung der Nebentätigkeit besteht.

cc. Grundsatz der Verhältnismässigkeit

Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit verlangt, dass Verwaltungsmassnahmen zur Verwirklichung des im öffentlichen Interesse liegenden Ziels geeignet und auch notwendig sind; ausserdem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, die dem Betroffenen mit der Einschränkung auferlegt werden (vgl. BGE 130 I 19 ff.). Die Frage nach der Verhältnismässigkeit ist dann zu stellen, wenn ein öffentliches Interesse an der vorgenommenen Einschränkung nachgewiesen ist. *Geeignet* ist eine Massnahme dann, wenn sie der Verwirklichung des öffentlichen Interesses dient; *er-*

forderlich ist sie dann, wenn das angestrebte Ziel nur mit dieser Massnahme erreicht werden kann und eine andere oder mildere Massnahme für den angestrebten Erfolg nicht ausreichend wäre.

Im konkreten Fall ist schon das öffentliche Interesse am Verbot zweifelhaft. Selbst wenn man davon ausgehen sollte, dass im Grundsatz ein öffentliches Interesse an der Einschränkung besteht, wäre sie unverhältnismässig; eine Nebenbeschäftigung im Umfang von 10% eines Vollpensums ist keine Tätigkeit, welche die Arbeitsleistung des Betroffenen für sein Hauptpensum einschränken würde; dies ist nicht nur eine theoretische Hypothese, sondern durch die Mitarbeiterbeurteilung belegt; im Übrigen spricht im vorliegenden Fall auch die Art der Tätigkeit nicht dafür, dass die Arbeitsleistungen im 100%-Pensum nicht mehr erbracht werden könnten. Damit ist die Massnahme, selbst wenn man ihr eine gewisse Geeignetheit mit Blick auf das Ziel nicht absprechen kann, jedenfalls nicht erforderlich im Sinn der Verfassungsbestimmung (Art. 5 BV).

Selbst wenn man noch von einer Erforderlichkeit ausgehen sollte (was sich aber im konkreten Fall nicht begründen liesse) würde sich spätestens bei der Abwägung der betroffenen öffentlichen mit den betroffenen privaten Interessen (Verhältnismässigkeit von Eingriffszweck und Eingriffswirkung) ergeben, dass die Einschränkung unzulässig ist.

Der Gemeinde Y. ist bereits seit

längerem bekannt, dass X. einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung nachgeht, und sie hat diese auch selbst in Anspruch genommen; die Arbeitsleistung ist von der Gemeinde selbst als gut bewertet worden, dem Betroffenen wurde Flexibilität attestiert, die Gemeinde als Arbeitgeberin ist offenbar vom betroffenen Arbeitnehmer immer gut bedient worden.

Auf der anderen Seite stehen die privaten Interessen von X.; diese konkretisieren sich in der bundesverfassungsrechtlich verankerten Wirtschaftsfreiheit und damit am Recht auf berufliche Entfaltung. Wie eingangs ausgeführt, spielt es dabei keine Rolle, ob der Betroffene diese Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich, selbständig oder unselbständig ausübt. Auch die Verhältnismässigkeitsprüfung zeigt klar auf, dass die angedrohte Einschränkung unzulässig ist.

dd. Zwischenfazit

Ausser des sehr allgemein formulierten Artikels im Personalreglement ist keine mögliche gesetzliche Grundlage ersichtlich; ob diese Bestimmung den Anforderungen eines genügend bestimmten Rechtssatzes entspricht, ist ziem-

lich zweifelhaft. Weiter ist kein öffentliches Interesse ersichtlich, das die Untersagung oder Einschränkung der Nebenbeschäftigung des Angestellten im vorliegenden Fall rechtfertigen würde. Selbst wenn man grundsätzlich ein öffentliches Interesse an der Einschränkung bejahen würde, ist die Einschränkung im konkreten Fall nicht verhältnismässig, da sie nicht erforderlich ist.

b. Grundsatz der Rechtsgleichheit

Der verfassungsrechtlich garantierte Anspruch auf Gleichbehandlung (Art. 8 BV) verlangt, dass Rechte und Pflichten der Betroffenen nach dem gleichen Massstab festzusetzen sind; Gleiches ist nach Massgabe seiner Gleichheit gleich, Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln.

Das Gleichheitsprinzip verbietet einerseits unterschiedliche Regelungen, denen keine rechtlich erheblichen Unterscheidungen zu Grunde liegen, andererseits untersagt es aber auch die rechtliche Gleichbehandlung von Fällen, die sich in tatsächlicher Hinsicht unterscheiden. Eine Regelung, die Gleiches ungleich oder Ungleiches



gleich behandelt, ist nur dann zulässig, wenn diese Gleich- oder Ungleichbehandlung notwendig ist, um das Ziel der Regelung zu erreichen und die Bedeutung des Ziels, zu dem die Gleich- oder Ungleichbehandlung rechtfertigt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt sowohl in der Rechtssetzung wie auch in der Rechtsanwendung (vgl. zum Ganzen Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 495 ff.).

Offenbar gehen andere Mitarbeiter der Gemeinde Y. ebenfalls einer Nebenerwerbstätigkeit in ähnlichem Umfang nach, was bisher keinen Anlass zur Beschwerde zu geben schien. Dies ist ein starkes Indiz für eine rechtswidrige Behandlung im vorliegenden Fall.

Aus dem Grundsatz der Rechtsgleichheit ergibt sich für X. ein Anspruch auf Gleichbehandlung und damit auf die Duldung seiner Nebenbeschäftigung seitens der Gemeinde, sofern diese nicht erklärt, sämtliche Nebenbeschäftigungen zu verbieten, was schwierig werden könnte.

3. Fazit

Aus dem Vorangegangenen ist zusammenfassend festzustellen, dass X. sich bezüglich seiner Nebenerwerbstätigkeit auf die Wirtschaftsfreiheit berufen kann. Ob eine gesetzliche Grundlage zur Einschränkung dieses Grundrechts besteht, muss vorliegend in Zweifel gezogen werden. Auch ein

überwiegendes öffentliches Interesse am Verbot der Nebenbeschäftigung ist im konkreten Fall wenig wahrscheinlich; in jedem Fall widerspricht die Auffassung der Behörden dem Verhältnismässigkeitsprinzip.

Damit verhindert die Wirtschaftsfreiheit eine Einschränkung der Nebentätigkeit von X. Auch gestützt auf den Grundsatz der Rechtsgleichheit hat er einen Anspruch darauf, gleich behandelt zu werden wie die anderen Mitarbeiter der Gemeinde Y., deren Nebenbeschäftigung vom Arbeitgeber ohne weiteres toleriert wird.

*Dr. Michael Merker
lic. iur. Katrin Stefanicki*

eGovWeb für öffentliche Verwaltungen



eGovWeb ist die modulare IT-Gesamtlösung von Ruf. Durchgängige Geschäftsprozesse ermöglichen eine umfassende Zusammenarbeit. Personen, Unternehmen und Organisationen wird ein unkomplizierter Zugang zu öffentlichen Leistungen ermöglicht.

eGovWeb – ein übergreifender Lösungsansatz von Ruf.



Alle Lösungen der Ruf Gruppe werden in der Schweiz entwickelt und hergestellt.

brainCom.ch

Ruf Gruppe, Rütistrasse 13, 8952 Schlieren, www.ruf.ch, info@ruf.ch, Tel. 044 733 81 11

GAV im öffentlichen Recht

Die gesetzliche Grundlage des GAV – ein Praxisbeispiel

Der Gesamtarbeitsvertrag ist an sich ein Institut des Privatrechts. In den letzten Jahren war zu beobachten, dass Gesamtarbeitsverträge vereinzelt auch im öffentlichen Recht abgeschlossen wurden. Die Artikelserie des ZV hat gezeigt, dass es im öffentlichen Recht nur einen GAV geben kann, wenn dieser auf einer gesetzlichen Grundlage basiert. Paradebeispiel für so eine gesetzliche Grundlage ist § 45^{bis} des Solothurnischen Staatspersonalgesetzes. Auf ihm fusst der bislang einzige öffentlich-rechtliche Gesamtarbeitsvertrag, der für sämtliche Angestellten eines Kantons gilt.



Dr. Corinne Saner

§ 45^{bis} StPG gliedert sich in sechs Absätze. Mit diesen wird nicht nur die gesetzliche Grundlage für den Abschluss eines GAV geschaffen, sondern verschiedene Fragestellungen im Zusammenhang mit einem GAV im öffentlich-rechtlichen Dienstrecht werden damit im Voraus beantwortet und gelöst.

Einer für alle

§ 45^{bis} Abs. 1 StPG lautet:

Der Regierungsrat kann mit den Personalverbänden für das Staatspersonal einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abschliessen. Die Personalverbände können die Aufnahme von Verhandlungen beantragen.

Die beim Abschluss des GAV geltenden minimalen Grundbesoldungen nach den kantonsrätlichen Besoldungsverordnungen dürfen im GAV nicht unterschritten werden.

Den Personalverbänden war es ein grosses Anliegen, dass die gesetzliche Grundlage die Kompetenz zum Abschluss lediglich eines einzigen GAV gab: einer für alle. Es sollten nicht mehrere nebeneinander geltende Parallelverträge möglich sein. Dadurch wäre nämlich die Transparenz der Arbeitsbedingungen und die Lohngleichheit unter einzelnen Personalgruppen gefährdet worden.

Wichtig war den Verbänden auch, dass die geltenden minimalen Grundbesoldungen nach der kantonsrätlichen Besoldungsverordnung durch den GAV nicht unterschritten werden durften. So konnte eine gesetzliche Barriere gegen das befürchtete Lohndumping errichtet werden.

Abs. 1 der gesetzlichen Grundlage legt zudem fest, dass auf Arbeitgeberseite der Regierungsrat als Vertragspartner des GAV auftritt.

Alle in einem

§ 45^{bis} Abs. 2 StPG lautet:

Der GAV gilt grundsätzlich für sämtliches Personal. Der Regie-

rungsrat kann Funktionen oder Personen vom Gesamtarbeitsvertrag ausnehmen.

Mit der Bestimmung, dass der GAV grundsätzlich für das gesamte Personal gilt, wurde ein Problem im Voraus gelöst, das sich sowohl beim privatrechtlichen als auch bei einem öffentlich-rechtlichen GAV stellt: die Frage nach dem persönlichen Geltungsbereich.

Grundsätzlich ist es im öffentlichen Recht nicht anders als im Privatrecht: Ein GAV kann nur für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände gelten. Den Geltungsbereich können die Vertragsparteien nicht auf aussenstehende Dritte erweitern.

Im Privatrecht besteht die Möglichkeit der Ausdehnungsklausel oder als noch intensivere Form die Allgemeinverbindlicherklärung in einem speziell geregelten Verfahren, um den persönlichen Geltungsbereich des GAV zu erweitern.



Im Kanton Solothurn wurde diese Fragestellung in Abs. 2 der gesetzlichen Grundlage gelöst, welcher sozusagen die Allgemeinverbindlicherklärung vorwegnimmt. So ist von vornherein klar, dass der GAV nicht nur für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände gilt, sondern für das gesamte Staatspersonal.

Einen Bruch mit diesem Konzept stellt die Kompetenzteilung an den Regierungsrat dar, einzelne Funktionen oder Personen vom Geltungsbereich auszunehmen. Zum einen, weil nicht klar ist, worin wohl der Unterschied von Funktionen zu Personen besteht. Zum anderen, weil dadurch der Grundsatz der Gleichbehandlung durchbrochen wird. Faktisch wurde von dieser Kompetenz allerdings kein Gebrauch gemacht.

Schiedsgericht bei Streit

§ 45^{bis} Abs. 3 StPG lautet:

Der GAV sieht ein von den Parteien vereinbartes Schiedsgericht vor. Dieses entscheidet bei Uneinigkeit der Vertragsparteien endgültig über die Beilegung von Vollzugsstreitigkeiten. Ausgenommen sind Lohnveränderungen, insbesondere infolge Anpassung an die Teuerungs- und Reallohnentwicklung.

Hier legt der Gesetzgeber fest, dass die GAV-Parteien ein Schiedsgericht vorsehen müssen für den

www.topangebot.ch
Tinte und Toner Discount

Fall, dass sie sich über den Vollzug des GAV nicht einigen können. Dies betrifft Auslegung und Anwendung der schuldrechtlichen Bestimmungen, das heisst das Verhältnis der Vertragsparteien untereinander.

Solidaritätsbeiträge gegen Trittbrettfahrer

Vollzug und Überarbeitung eines ausgehandelten GAV kosten Geld. Sitzungsgelder für die Vertreter der vertragsschliessenden Verbände, Expertenonorare und Druckkosten gehen pro Jahr rasch in die Hunderttausende von Franken. Diese Kosten tragen zunächst einmal die Personalverbände und damit indirekt deren Mitglieder mit ihren Mitgliederbeiträgen. Den Nutzen eines GAV haben aber alle Angestellten, die unter dessen Geltungsbereich fallen. Damit die Nichtmitglieder nicht einfach profitieren, sieht fast jeder Gesamtarbeitsvertrag Solidaritätsbeiträge vor.

Der grösste Aufwand und damit auch die grössten Kosten entstehen aber in der Phase vor dem Inkrafttreten des GAV, wenn so-

zusagen der «Ur-GAV» ausgearbeitet und verhandelt wird. Diesem Umstand trägt die gesetzliche Grundlage des Solothurner GAV Rechnung.

§ 45^{bis} Abs. 4 StPG lautet:

Die Vertragsparteien sehen im GAV die Erhebung von Beiträgen für den Vollzug und die Weiterentwicklung des GAV vor. Bis zum Abschluss eines GAV sind die Beiträge für dessen Vorbereitung in einer besonderen Vereinbarung festzulegen. Die monatlichen Beiträge für die Vorbereitung des GAV dürfen höchstens 5 Franken pro Mitarbeiter und pro Mitarbeiterin betragen und können längstens bis zum Dezember 2004 erhoben werden.

Im Solothurner Modell gab der Gesetzgeber den Verhandlungspartnern nicht nur die Kompetenz, Solidaritätsbeiträge zu vereinbaren, sondern verpflichtete sie sogar dazu, im GAV solche vorzusehen.

Vor Inkrafttreten des GAV erteilte das StPG den Vertragsparteien die Kompetenz, Solidaritätsbeiträge in einer separaten Ver-

einbarung festzulegen. Durch die gesetzliche Grundlage abgesteckt wurde nur die Höhe im Sinne einer Maximalhöhe von Fr. 5.– pro Monat und einer zeitlichen Befristung bis Dezember 2004. Ab Januar 2005 sollte der GAV selber die Grundlage für die Erhebung von Solidaritätsbeiträgen bilden, weil gemäss Übergangsbestimmungen zum Staatspersonalgesetz die Kompetenz zum Abschluss eines GAV durch den Regierungsrat bis am 31.12.2004 befristet war.

Schlichtungskommission gegen vertragslosen Zustand

§ 45^{bis} Abs. 5 StPG lautet:

Kommt nach Aufnahme von Vertragsverhandlungen oder nach Kündigung des Vertrags zwischen den Sozialpartnern kein GAV zu Stande, so rufen sie bezüglich der strittigen Fragen eine von den Parteien vereinbarte Schlichtungskommission an. Diese unterbreitet ihnen Lösungsvorschläge.

Mit diesem Absatz hat der Gesetzgeber daran gedacht, dass zwischen den Verhandlungspartnern keine Einigung zustande kommen könnte, entweder schon beim erstmaligen Aushandeln des GAV oder nach dessen Kündigung. Vor allem zweiteres würde in einem vertragslosen Zustand münden.

Der Gesetzgeber hat mit Abs. 5 als Hilfestellung eine paritätische Schlichtungskommission vorgesehen, welche den Parteien Lösungsvorschläge unterbreiten soll.

Der GAV nach seiner Kündigung

Fällt ein GAV wegen Kündigung oder Zeitablauf weg, folgt ein vertragsloser Zustand, wenn sich die Parteien nicht auf einen neuen GAV einigen können. Im Privatrecht ist dies nicht so problematisch, weil in diesem Fall



das Obligationenrecht zur Anwendung kommt. Im öffentlichen Dienstrecht ist dies anders. Dort gibt es kein «Reserve-recht». Der Gesetzgeber des Solothurnischen Staatspersonalgesetzes war sich der Problematik des vertragslosen Zustandes bewusst und hat in weiser Voraussicht eine gesetzliche Grundlage für diesen Fall geschaffen.

§ 45 bis Abs. 6 StPG lautet:

Wird der GAV von einer Partei gekündigt und können sich die Vertragsparteien bis zum Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist nicht auf einen neuen Vertrag einigen, gilt er während eines Jahres nach Ablauf der vertraglichen Kündigungsfrist weiter. Der Kantonsrat kann den Vertrag um höchstens zwei Jahre verlängern. Verweigert er die Verlängerung, kann er den Regierungsrat ermächtigen, das Dienstrecht im Rahmen der gesetzlichen Kompetenzen durch Verordnung zu regeln. Verweigert er diese Ermächtigung,

kann er die an den Regierungsrat delegierten Kompetenzen wieder an sich ziehen.

Von der Grundkonzeption her ist der Solothurnische GAV ein unbefristeter Vertrag mit Kündigungsmöglichkeit: Jede Vertragspartei kann den GAV unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf Ende eines Jahres kündigen.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist soll der GAV zunächst einmal für ein Jahr über den Kündigungstermin hinaus gelten, damit die Parteien Zeit haben, allenfalls mit Hilfe der Schlichtungskommission einen neuen GAV abzuschliessen.

Sollte dies nach Ablauf eines Jahres noch nicht erfolgt sein, kommt das Parlament wieder zum Zug. Es hat drei Möglichkeiten:

- Den GAV um maximal 2 Jahre verlängern;
- den Regierungsrat ermächtigen, das Dienstrecht im Rahmen der gesetzlichen Kompetenzen durch Verordnungsrecht zu regeln;
- die an den Regierungsrat delegierten Kompetenzen wieder an sich zu ziehen.

Inzwischen ist der Solothurnische GAV seit bald 5 Jahren in Kraft, wurde bereits diversen kleinen Teilrevisionen unterzogen und

stellt aus Sicht der Personalverbände immer noch ein Erfolgsmodell dar. Zur Nachahmung bestens empfohlen.

Dr. Corinne Saner



HERAUSGEBER

Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz (ZV)
 Postscheckkonto Aarau 50-7075-3
 Präsident: Urs Stauffer
 Pianostrasse 32, 2503 Biel
 Tel. G 032 326 23 25, Fax G 032 326 13 94
 Tel. P 032 341 43 09
 E-Mail: urs.stauffer@fin.be.ch

VERBANDSSEKRETARIAT

Dr. Michael Merker
 Langhaus 3
 Postfach 1863, 5401 Baden
 Tel. 056 204 02 90, Fax 056 204 02 91
 E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT

Sandra Wittich und Michael Merker
 Redaktion ZVinfo
 Langhaus 3, Postfach 1863, 5401 Baden
 Tel. 056 204 02 90, Fax 056 204 02 91
 E-Mail: zentral@zentral.ch
 www.zentral.ch

ANZEIGENVERKAUF

St. Galler Tagblatt AG, ZVinfo
 Daniel Noger
 Fürstenlandstrasse 122
 9001 St. Gallen
 Tel. G: 071 272 73 51 Fax G: 071 272 75 29
 E-Mail: d.noger@tagblattmedien.ch

ABOSERVICE

St. Galler Tagblatt AG, ZVinfo
 Fürstenlandstrasse 122
 9001 St. Gallen
 Tel. G: 071 272 71 83 Fax G: 071 272 73 84
 E-Mail: zvinfo@tagblattmedien.ch

DRUCK UND VERSAND

St. Galler Tagblatt AG
 Fürstenlandstrasse 122
 9001 St. Gallen

AUFLAGE

26 327 Exemplare
 (WEMF-beglaubigt 2008 / 2009)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nr.	Red. Schluss	Erscheint
11 • 09	02. 11. 09	18. 11. 09
12 • 09	30. 11. 09	16. 12. 09
1/2 • 10	11. 01. 10	27. 01. 10
3 • 10	15. 02. 10	03. 03. 10
4 • 10	15. 03. 10	31. 03. 10
5 • 10	26. 04. 10	12. 05. 10
6 • 10	25. 05. 10	09. 06. 10
7/8 • 10	02. 08. 10	18. 08. 10
9 • 10	23. 08. 10	08. 09. 10
10 • 10	20. 09. 10	06. 10. 10
11 • 10	02. 11. 10	17. 11. 10
12 • 10	29. 11. 10	15. 12. 10

Gemeindefusion im Kanton Glarus Auswirkungen für die Angestellten

In diesem dritten Beitrag zur Gemeindefusion werden letztmals politische Prozesse beschrieben. Es soll der Weg von den Entschieden an der Landsgemeinde 2006 und an der ausserordentlichen Landsgemeinde 2007 bis zur Verabschiedung der die Angestellten aller 25 Gemeinden betreffenden gesetzlichen Grundlagen beschrieben werden. Ab dem vierten Beitrag werden definitiv die Gemeindeangestellten im Zentrum der Berichterstattung stehen.

Überblick über die bisherigen drei Berichte

In der ZVinfo-Ausgabe 06/09 wurden mit der Wiedergabe des Referats von Frau Landammann Marianne Dürst anlässlich der DV 2009 des ZV im glarnerischen Ennenda alle Meilensteine von der Landsgemeinde über die Ausgangslage bis zu den sozialen Grundsätzen für das Personal beschrieben.

In der ZVinfo-Ausgabe 08/09 wurden auf das oben erwähnte Re-

ferat aufbauend die Landsgemeinde und die politischen Begebenheiten beschrieben. Es wurde der Antragsteller für die drei Gemeinden vorgestellt und mit ihm ein Interview zu den Beweggründen für den Antrag geführt, dessen Annahme durch das Stimmvolk den Kanton Glarus vor allem in seiner politischen Organisation äusserst stark verändert.

Mit dem zweiten Beitrag im ZVinfo 09/09 konnte Einblick in die Glarner Politik genommen

werden, es wurde ausführlich die Landsgemeinde vom 7. Mai 2006 mit dem wegweisenden Entscheid für die Bildung der drei Gemeinden per 1. Januar 2011 beschrieben und zudem Auszüge aller 14 Rednerinnen und Redner wiedergegeben.

Projektverlauf bis zu Behördenwahlen

Nach dem Landsgemeindeentscheid im *Mai 2006* für die drei Gemeinden wurden ab *September 2006* zahlreiche kantonale wie auch gemischte Projektgruppen Kanton/Gemeinden gebildet. Die Mehrheit der Mitglieder waren jeweils Vertreterinnen und Vertreter der Gemeinden.

Im *Juni 2007* begann ein Komitee mit der Unterschriftensammlung für eine ausserordentliche Landsgemeinde mit dem Ziel, an dieser den Entscheid für die Bildung der drei Gemeinden rückgängig machen zu können. Die benötigten 2000 Unterschriften kamen zusammen.



Kurt Reifler

Am *12. Juni 2007* verabschiedete der Regierungsrat die Grundsätze für den Umgang mit dem Personal (Soziale Grundsätze). Sie regeln den Wechsel des Personals von den bisherigen in die neuen Gemeinden, schaffen Transparenz und vermitteln den Angestellten so mehr Sicherheit.

Im *November 2007* fand nach 155 Jahren erstmals wieder eine ausserordentliche Landsgemeinde statt. Über 12 000 stimmberechtigte Glarnerinnen und Glarner erlebten ein eindrückliches und fast unvergessliches politisches Ereignis. 18 Rednerinnen und Redner, inklusive 2 Regierungsratsmitgliedern aus allen politischen Bereichen, auch parteiunabhängige und viele junge Menschen versuchten mit Argumenten und in anständiger Weise die Meinungsbildung auf die eine oder andere Seite zu beeinflussen. Schliesslich bestätigte eine Zweidrittelmehrheit den Drei-Gemeinden-Entscheid von 2006 auf eindrückliche Weise.

Schaffung gesetzlicher Grundlagen

An der Landsgemeinde im *Mai 2008* wurde das neue Gemeinde-



Rathaus und Stadtkirche Glarus

gesetz verabschiedet und die drei neuen Gemeinden «Glarus Süd» (ca. 10 000 Einwohner), «Glarus Mitte» (ca. 12 500 Einwohner) und «Glarus Nord» (ca. 15 500 Einwohner) konnten nun auf dieser gesicherten Gesetzesgrundlage ihre neuen Gemeindeordnungen und Reglemente erarbeiten.

Im *Juni 2008* wurde von der Projektleitung Kanton auf Antrag der Arbeitsgruppe Personelles, in welcher zwei Vorstandsmitglieder des Verbandes des Glarner Staats- und Gemeindepersonals VGSG mitarbeiteten, ein Ombudsmann für das Personal bestimmt.

Im *Dezember 2008* konnten zahlreiche Projekte auf kantonaler Ebene abgeschlossen werden. Der VGSG bemühte sich erfolgreich und konnte in jede der drei Arbeitsgruppen Personelles der Gemeinden einen Vertreter delegieren.

Einfluss und Erfolg des Personalverbandes VGSG

Zwischen April und Juni 2009 wurden an gemeinsamen Gemeindeversammlungen aller noch bestehender Gemeinden in den Gebieten ihrer künftig drei neuen Gemeinden Glarus Süd, Mitte und Nord die neuen Namen, Wappen, Gemeindeordnungen, Personal- und Besoldungsverordnungen diskutiert und beschlossen. Auf Antrag des VGSG-Vertreters konnte beispielsweise in der Gemeinde Süd den Anträgen von bürgerlicher Seite entgegengetreten werden. So beschloss die Versammlung klar drei zusätzliche bezahlte Freitage. Ohne diesen Beschluss wären primär die 50- bis 60-jährigen Angestellten die Geplagten gewesen.

Behördenwahlen

Am *13. September 2009* wurde der erste Wahlgang für die neuen Gemeindebehörden durchgeführt.

Rund 45 Prozent der Stimmberechtigten nahmen ihr Recht wahr. 21 von 29 Ämtern konnten bestellt werden. Als Antragsteller für die drei Gemeinden wollte ich Verantwortung übernehmen und kandidierte in der Gemeinde Glarus Süd sowohl als Vorsteher für eines der vier Departemente (wobei ein fünftes vom Präsidenten geführt wird) wie auch als Gemeinderatsmitglied. Mein sehr intensiver und spezieller Wahlkampf als parteiloser Bürger, unter anderem mit der persönlichen Verteilung von über 4200 Flyern und über 1700 erlebten persönlichen Kontakten und geführten Gesprächen, lohnte sich. Die Erlebnisse gäben Stoff für ein dickes und spannendes Buch. Ich freue mich natürlich sehr, dass ich für beide Ämter im 1. Wahlgang das absolute Mehr übertroffen habe und auch gewählt wurde.

Vom Projekt in die Umsetzung

Am *27. September 2009* findet der zweite Wahlgang und am *30. September 2009* die erste Zusammenkunft des neuen Gemeinderates statt. Noch im Herbst dieses Jahres entscheiden die neuen Behörden über die Wahl der Pensionskasse für die Gemeindeangestellten. Ab Januar 2010 arbeiten die neuen für ein halbes Jahr parallel mit den bisherigen Behörden. Im 1. Quartal werden durch die neu Gewählten die Kader angestellt. Ab 1. Juli 2010 stehen die neuen Behörden in der vollen Verantwortung für die letzten Aufbauarbeiten und das Funktionieren der neuen Gemeinden Glarus Süd, Glarus und Glarus Nord ab Januar 2011.

Kurt Reifler



St. Galler Tagung zum öffentlichen Personalrecht

Mittwoch, 25. November 2009, Grand Casino Luzern

Themen/Referierende

- **Personaldossier und Öffentlichkeitsprinzip – Wie öffentlich ist mein Personaldossier?**
Dr. iur. Beat Rudin, Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt, Lehrbeauftragter an der Universität Basel, Basel
- **Personalvertretungsrecht – die Regelung im privaten Arbeitsvertragsrecht und seine Übertragbarkeit auf den öffentlichen Dienst**
Dr. iur. Harry F. Nötzli, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Wyler Wolf Nötzli Wüstiner Rechtsanwälte, Zürich
- **Die Beteiligung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – Das deutsche Personalvertretungsrecht im Überblick**
Prof. Dr. iur. Kurt Schelter, Minister a. D., Ludwig-Maximilians-Universität, München
- **Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts 2008/2009**
Dr. iur. Beat Dold, Gerichtsschreiber, Schweizerisches Bundesgericht, Lausanne
- **Wenn's knistert im Büro... Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz: juristische und arbeitspsychologische Aspekte**
Karin Ammann, Master of Science UZH, Kommunikationspezialistin und Autorin, Aarau
- **Die Bindung des Arbeitsgerichts an öffentlich-rechtliche Grundsätze im Zivilprozess**
Prof. Dr. Isabelle Häner, Rechtsanwältin, Bratschi Wiederkehr & Buob, Titularprofessorin für Staats- und Verwaltungsrecht an der Universität Zürich, Zürich
- **Die Gemeindefusion im Kanton Glarus und ihre personalrechtlichen Auswirkungen**
Ratsschreiber lic. iur. Hansjörg Dürst, Staatskanzlei des Kantons Glarus, Glarus
- **Ausnahme des öffentlichen Dienstes vom Arbeitsgesetz: nicht mehr zeitgemäss und verfassungsrechtlich fragwürdig**
Mag. rer. publ. Daniel Kettiger, Rechtsanwalt, Bern

Adressatenkreis

Personalverantwortliche aller Gemeinwesen und der ihnen angegliederten Organisationseinheiten, Gemeinwesen, die ihr Personalrecht reformieren möchten, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Beratungsstellen in Personalfragen insbesondere von Personalverbänden, Angehörige von rechtsprechenden Organen im Personalrecht.

Programme/Anmeldung

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG)
Bodanstrasse 4, 9000 St.Gallen, Tel. 071 224 24 24
Fax 071 224 28 83, e-mail: irp@unisg.ch / www.irp.unisg.ch

Deutliche Unterschiede in der Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden unter anderem in der Arbeitsteilung zwischen Partner und Partnerin gesucht und zeigen sich anschaulich an den Erwerbsmodellen in Paarhaushalten.

Die Schweiz, Österreich, Deutschland, die Niederlande und Belgien zeichnen sich durch einen hohen Anteil an Paarhaushalten aus, in denen der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet, und einen relativ tiefen Anteil mit zwei Vollzeit erwerbstätigen Partnern. Die Lebenssituation von Paaren verändert sich grundlegend, sobald Kinder im Haushalt leben. Dies sind einige Ergebnisse einer vom Bundesamt für Statistik (BFS) publizierten Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Schweiz und weiteren europäischen Ländern.



Quelle: ex-press; David Adair

Ländergruppen mit ähnlichen Mustern in Vielfalt der Erwerbsmodelle erkennbar

In der Schweiz, Österreich, Deutschland, den Niederlanden und Belgien ist der Anteil Paarhaushalte, in denen der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit erwerbstätig ist, hoch und liegt zwischen 45% in den Niederlanden und 33% in Deutschland sowie bei 42% in der Schweiz. Die Niederlande haben von allen untersuchten Ländern den tiefsten Anteil des Modells «beide Partner Vollzeit erwerbstätig» (15%), gefolgt von der Schweiz (23%), Deutschland (28%) und Österreich (32%). Das Modell «beide Partner Teilzeit erwerbstätig» kommt am häufigsten in den Niederlanden (5,4%), Schweden (4,3%) und der Schweiz (3,4%) zur Anwendung.

In Schweden sind auch weitere, seltenere Modelle häufiger anzutreffen als in den anderen untersuchten Ländern, z.B. der Mann

Teilzeit und die Frau Vollzeit erwerbstätig (4,5%). Zudem ist in Schweden der Anteil nicht erwerbstätiger Frauen in Paarhaushalten am geringsten (13%).

In Portugal und Finnland sind in rund zwei Dritteln der Paarhaushalte beide Partner Vollzeit erwerbstätig. Das traditionell geprägte Erwerbsmodell, in dem der Mann Vollzeit und die Frau nicht erwerbstätig ist, kommt am häufigsten in Italien (37%) und Spanien (34%) vor (Schweiz: 24%). In Rumänien und Ungarn gibt es im Allgemeinen kaum Teilzeitarbeit. Am häufigsten arbeiten beide Partner Vollzeit.

In den untersuchten Ländern wird das «Doppelverdienermodell», in dem beide Partner erwerbstätig sind, in mehr als der Hälfte der Paarhaushalte gelebt. Die Anteile variieren von 56% in Italien bis zu 83% in Schweden. Unabhängig davon, ob die Partnerin (Teilzeit oder Vollzeit) er-

werbstätig ist oder nicht, sind die traditionellen Modelle mit einem Vollzeit arbeitenden Mann in allen untersuchten Ländern weitaus am meisten verbreitet, und zwar in mehr als 80% der Paarhaushalte.

Präsenz und Alter von Kindern haben Einfluss auf Erwerbsmodelle

Die Lebenssituation von Paaren verändert sich in den meisten Ländern grundlegend, sobald Kinder im Haushalt leben.

In der Schweiz – wie auch in Österreich und Deutschland – ist das Modell der Vollzeitbeschäftigung von beiden Partnern in Paarhaushalten mit Kindern deutlich weniger verbreitet als in den Paarhaushalten ohne Kinder. In der Schweiz sind in 8% der Haushalte mit Kindern unter 6 Jahren, in 13% jener mit Kindern ab 6 Jahren und in 54% der Paarhaushalte ohne Kinder beide Partner Vollzeit erwerbstätig.

Leben Kinder unter 6 Jahren im Haushalt, wird in der Schweiz, in Deutschland und in Österreich neben dem Modell «Mann Vollzeit und Frau Teilzeit erwerbstätig» (45%, 31% bzw. 38%) das Modell des «Alleinverdieners», d.h. Mann Vollzeit und Frau nicht erwerbstätig, gelebt (in 37%, 42% bzw. 32% der Haushalte). Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt die Mutter wieder eine Erwerbstätigkeit auf, wenn auch häufig nur Teilzeit.

In Schweden und Belgien hat die Präsenz von Kindern im Haushalt keinen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung, sondern auf den Beschäftigungsgrad der Frauen; d.h. Letztere ziehen sich nicht aus dem Arbeitsmarkt zurück, reduzieren jedoch ihre Erwerbstätigkeit von Vollzeit auf Teilzeit.

In Rumänien sind nur sehr geringe Unterschiede zwischen Paaren mit und solchen ohne Kinder festzustellen. Das Alter der Kinder

hat gar keinen Einfluss auf die von den Eltern gelebten Erwerbsmodelle.

Die Präsenz von Kindern führt nicht zu einer Zunahme von egalitären oder neuen Erwerbsmodellen (z.B. beide Partner Teilzeit oder die Frau Vollzeit und der Mann Teilzeit oder nicht erwerbstätig), sondern festigt die verbreiteten Muster.

In den meisten der untersuchten Ländern ist eine eher traditionelle Arbeitsteilung noch weit verbreitet: Der Mann ist Vollzeit erwerbstätig und die Frau arbeitet Teilzeit oder ist nicht erwerbstätig. Egalitäre oder neue Erwerbsmodelle sind noch die Ausnahme und werden vor allem in Paarhaushalten ohne Kinder gelebt.

Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit besteht in allen Ländern

In vielen Familien- und Paarhaushalten besteht eine deutliche geschlechtsspezifische Rollenteilung. Obwohl die Erwerbstätigkeit der Mütter in einigen Ländern wie auch in der Schweiz seit den 1990er-Jahren zugenommen hat und in anderen schon seit geraumer Zeit relativ hoch ist, bleibt die Haus- und Familienarbeit eine Domäne der Frauen respektive der Mütter. In den meisten untersuchten Ländern weisen die Frauen eine höhere Gesamtbelastung von Erwerbs- und Haus-/Familienarbeit aus.

Ausnahmen bilden die Niederlande, Schweden und die Schweiz, in denen die Zeitbelastung zwischen den Geschlechtern ausgeglichen ist. Ohne Ausnahme lässt sich hingegen feststellen, dass eine Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern in allen Ländern nach demselben Muster besteht: Männer investieren mehr Zeit in Erwerbsarbeit, also in bezahlte Arbeit, Frauen mehr in Haus-

und Familienarbeit, d.h. in unbezahlte Arbeit.

Unter den Nichterwerbspersonen in der Altersgruppe zwischen 25 und 49 Jahren sind Frauen hauptsächlich aufgrund ihrer Tätigkeit im Rahmen der Haus- und Familienarbeit nicht im Erwerbsleben integriert, Männer hingegen aus gesundheitlichen Gründen. In Spanien, der Schweiz, Deutschland, Österreich und Ru-

mänien begründen beispielsweise zwischen 70 und 80% der nicht berufstätigen Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren ihr Fernbleiben vom Arbeitsmarkt mit den Aufgaben im Bereich Haus- und Familienarbeit.

Landesindex der Konsumentenpreise

Berechnet vom Bundesamt für Statistik, Bern

Jahr	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Basis Mai 1993 = 100												
1993	100,0	100,0	99,9	100,4	100,3	100,4	100,3	100,4
1994	100,5	100,9	100,9	101,0	100,4	100,5	100,5	100,9	100,9	100,9	100,8	100,8
1995	101,5	102,5	102,5	102,6	102,4	102,6	102,5	102,9	103,0	102,8	102,8	102,8
1996	103,1	103,3	103,4	103,5	103,2	103,4	103,2	103,5	103,5	103,7	103,5	103,6
1997	103,9	104,1	104,0	104,1	103,8	103,9	103,7	104,0	104,0	104,0	103,9	104,0
1998	104,0	104,1	104,0	104,1	103,8	104,0	103,8	104,1	104,0	104,0	103,8	103,8
1999	104,0	104,4	104,5	104,7	104,4	104,6	104,6	105,1	105,3	105,3	105,2	105,6
2000	105,7	106,1	106,0	106,1	106,1	106,5	106,6	106,3	106,8	106,7	107,2	107,1
2001	107,1	106,9	107,1	107,4	108,0	108,2	108,0	107,4	107,5	107,4	107,5	107,5
2002	107,6	107,6	107,6	108,6	108,7	108,5	107,9	107,9	108,1	108,7	108,5	108,4
2003	108,5	108,6	109,1	109,3	109,1	109,1	108,2	108,5	108,6	109,2	109,1	109,1
2004	108,7	108,7	109,0	109,9	110,1	110,3	109,2	109,6	109,6	110,6	110,7	110,5
2005	110,0	110,3	110,5	111,4	111,3	111,1	110,5	110,6	111,1	111,5	111,8	111,6
Basis Dezember 2005 = 100												
2006	99,8	100,1	100,0	100,9	101,1	101,0	100,4	100,5	100,3	100,7	100,6	100,6
2007	99,9	100,1	100,2	101,3	101,6	101,7	101,1	101,0	101,1	101,9	102,4	102,6
2008	102,3	102,5	102,8	103,6	104,5	104,6	104,2	103,9	104,0	104,6	103,9	103,4
2009	102,5	102,7	102,4	103,3	103,5	103,6	103,0	103,1				

Stadt Zürich (Ermittlung nach Mitte des Monats)

Jahr	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
1999	143,2	143,8	144,0	144,2	144,0	144,1	144,1	144,7	145,0	144,9	144,7	145,2
Basis Mai 1993 = 100												
2001	106,4	106,3	106,5	106,7	107,3	107,5	107,3	106,8	107,0	106,9	106,9	106,9
2002	107,0	107,0	107,0	107,8	107,8	107,7	107,9	107,3	107,3	107,7	107,6	107,5
2003	107,6	107,8	108,2	108,4	108,1	108,1	107,0	107,4	107,4	107,9	107,7	107,7
2004	107,3	107,3	107,5	108,4	108,7	108,9	107,8	109,6	109,6	110,6	110,7	110,5
2005	110,0	110,3	110,5	111,4	109,6	109,6	109,0	109,2	109,2	109,7	109,7	110,1
Basis Dezember 2005 = 100												
2006	99,8	99,9	99,8	100,6	100,8	100,8	100,0	100,2	100,0	100,3	100,2	100,2
2007	99,7	99,8	99,9	101,0	101,2	101,3	100,7	100,7	100,7	101,5	102,4	102,3
2008	102,0	102,1	102,5	103,2	104,2	104,4	104,0	103,8	103,9	104,4	103,8	103,3
2009	102,4	102,5	102,1	103,1	103,2	103,4	102,7					

Kanton Basel-Stadt

Jahr	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
1999	146,3	146,7	146,8	147,0	146,7	147,1	147,0	147,4	147,5	147,5	147,4	147,9
Basis Mai 1993 = 100												
2000	106,0	106,1	106,1	106,0	106,0	106,4	106,5	106,2	106,8	106,6	107,1	107,0
2001	106,8	106,7	106,8	107,3	107,9	108,1	107,9	107,4	107,6	107,4	107,4	107,3
2002	107,6	107,6	107,6	108,4	108,5	108,3	107,8	107,8	107,9	108,5	108,4	108,3
2003	108,3	108,5	109,0	109,1	109,0	109,0	108,0	108,2	108,4	109,1	108,9	108,9
2004	108,5	108,4	108,7	109,8	110,0	110,3	109,2	109,4	109,4	110,5	110,6	110,5
2005	110,0	110,3	110,6	111,5	111,4	111,1	110,7	110,9	111,4	112,3	111,9	111,8
Basis Dezember 2005 = 100												
2006	99,9	100,1	100,1	100,9	101,0	101,0	100,3	100,4	100,2	100,6	100,5	100,5
2007	99,9	99,9	100,0	101,1	101,3	101,3	100,8	100,7	100,8	101,7	102,3	102,6
2008	102,3	102,4	102,7	103,5	104,3	104,4	104,0	103,7	103,8	104,4	103,9	103,4
2009	102,6	102,7	102,4	103,3	103,4	103,6	102,8	103,0				

Indezahlen für Konsumentenpreise können auch telefonisch (Automaten) abgerufen werden.

CH: Telefon 0900 55 66 55

ZH-Stadt: Tel. 044 250 48 09

BS-Stadt: Tel. 061 267 87 33

ZV-Lohnvergleich: Dritter Teil

In dieser Ausgabe sind die Gutverdienenden in Kantons- und Gemeindeverwaltungen aufgeführt: Departementssekretäre, Kreisförster, Finanzverwalter in Gemeinden, Mittelschullehrer und Oberärzte. Die Anfangslöhne sind im Bereich von 100 000.– und die Maximallöhne im Bereich von

150 000.– Franken, wobei sogar 200 000.– vereinzelt anzutreffen sind. Auch in diesen Lohnklassen sind die Unterschiede sehr gross und hängen zum Teil wesentlich von der Grösse und damit auch vom Verantwortlichkeitsbereich der Funktion ab. Die nachfolgenden Lohnpublikationen in der

Novemberausgabe werden die unteren Besoldungsklassen betreffen, womit sich im Vergleich vielleicht bei einigen unter den Lesern die Fragen stellen werden: Wie viel Lohn braucht eigentlich der Mensch, bzw. wie viel steht ihm zu aufgrund der Leistung, welche ihm die Funktion abverlangt.



Rudolf Brosi

Schlüssel zur Lohnstatistik 2009 des ZV

Nr.	Kanton:	Änderung gegenüber 2008
1	Solothurn	2,7% total TZ + Reallohnzulage generell
2	Zug	2,54% TZ + 2% Real + 1% individuell
3	St. Gallen	3,0% TZ / Reallohnzulage
4	Zürich	1,7% TZ + 1,9% individuell
5	Glarus	2,0% TZ + 1% individuell
6	Aargau	1,8% TZ generell + 1% individuell + 0,5% einmalige Prämien
7	Ostschweizer Kt.	2,5% TZ + 1% individuell
8	Bern	2,8% TZ / Reallohnzulage generell
10	Obwalden	2,2% TZ / Real + 0,8% leistungsorientiert + 0,2% Leistungsprämie
11	Ostschweizer Kt.	2,0% TZ + 1% individuell
12	Genf	Neuanpassungen: Minima + 10,7%, Maxima + 8,88%
13	Jura	Pflegepersonal + 2,8%
14	Wallis	2,7% TZ
15	Waadt	Réajusté
16	Tessin	1,5% TZ
Nr.	Gemeinde:	
1	Stadt Luzern	1,5% TZ + 1% individuell
2	Stadt im Kt. Bern	1,5% TZ + 0,7% individuell (Beförderungen)
3	Frauenfeld	1,5% TZ + 1% Reallohnzulage generell
4	Stadt Zürich	0,3% TZ + 1,2% individuell + 0,9% Prämien
5	Bündner Gemeinde	1,5% TZ + Stufenanstieg im Mittel 1%
6	Olten	1,5% TZ
7	Romanshorn	2,5% TZ + 1% individuell + 0,5% Leistungsprämien
9	Einsiedeln	1,45% TZ + 0,9% individuell
10	Lausanne	1,45% TZ
11	Sion	0,8% TZ
12	Freiburg / Fribourg	2,05% TZ
13	Delémont	2,6% TZ
14	Montreux	2,6% TZ
15	Zentralschweizer Gemeinde	1,8% TZ

Bemerkungen:

Die in den Tabellen nachgeführten Anpassungen sind **fett** gedruckt. Alle Zahlen sind per 2009 aufgerechnet. Wo dies nicht der Fall ist, steht eine Bemerkung.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen in der Regel aus einer aktuellen Datei des LCH.

Lommiswil, Mai 2009

Ruedi Brosi

Departementssekretär/-sekretärin

Funktionsprofil

Führt das Departementssekretariat und erledigt als rechte Hand des Departementvorstehers die Departementsgeschäfte wie:

- Unterstützung des Departementvorstehers
- Vorbereiten der Geschäfte
- Abfassen von Berichten, Vernehmlassungen und Stellungnahmen
- Projektbearbeitung usw.



Foto: Hannes Thalmann, St. Galler Tagblatt

Ausbildung/Anforderungen

- Abgeschlossenes Universitätsstudium
- 5 Jahre Erfahrung in Verwaltung
- Grundlegende Kenntnisse im Staats- und Verwaltungsrecht
- Ausgeprägte Führungs-, Kommunikations-, Team- und Kontaktfähigkeit

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

Gemeinden	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / Wo	angerechnete DJ*	Bemerkungen
1			170 010	15–20			
2			175 563		41		3840.– Wohnsitzzulage pro Jahr
3	115 770	141 988	nach Leistung		43		1. DJ inkl. 5% LL; 11. DJ inkl. 20% LL + 10% Erf.
4	184 934	222 647	226 328	15	42	1	
5	83 577	106 141	118 689	20	43	4	führt Sekretariat der Departementvorsteher
6							
7	112 145		182 009		42		Max. inkl. Treueprämie
8							
9							
10	128 088		194 383				
11							
12							
13							

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / Wo	angerechnete DJ*	Bemerkungen
1	127 908	175 875	191 863	16	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	155 355		190 621		42		
3	123 463		151 860	8	42		mittlere Lohnklasse des Bereichs
4	176 600	226 047	252 434	20	42		Generalsekretär/in
5	96 710	127 656	162 346	15–20	42	5	
6	122 848		171 988		42		
7	119 275		200 460		42		
8	148 015		236 823	15–25	42		
9							
10	109 200	148 512	174 720		42		
11	101 816		157 750				
12	131 362		211 808				chef-fe de service
13	105 951		179 776				chef-fe de service
14	122 564		188 285				chef-fe de service
15	137 328		254 084				chef-fe de service
16	113 069						chef-fe de service, max: selon le niveau

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Kreisförster/Kreisförsterin

Funktionsprofil

Erledigt Aufgaben in seinem Forstkreis wie:

- Integrale forstliche Planung und Umsetzen derselben
- Instruktion und Kontrolle
- Beratungen
- Rechtliche Probleme in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst
- Rechnungswesen des Forstkreises

Ausbildung/Anforderungen

Diplom als Forstingenieur



Foto: Reto Martin, St. Galler Tagblatt

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

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / Wo	angerechnete DJ*	Bemerkungen
1	100 851	138 685	151 294	16	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2							
3							
4	116 239	148 785	169 709	20	42		
5	89 395	118 001	147 631	15–20	42	5	
6							
7							
8	100 594		160 951	25–35	42		
9							
10	83 590	109 915	133 744		42		
11	90 456		140 270				
12							
13							
Gde 4	103 029	123 952	125 994	15	42		Stadtförster
Gde 10	62 133		74 194				

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

Verpflegungsbeiträge



Schweizer Lunch-Check
8027 Zürich
Tel. 044 202 02 08
Fax 044 202 78 89
www.lunch-check.ch

Lunch-Checks sind erste Wahl.

Bis CHF 180.– pro Monat (CHF 2'160.– pro Jahr) sind Lunch-Checks von Sozialabgaben (AHV/IV/EO/ALV/NBU) befreit. Erfahren Sie mehr unter www.personalverpflegung.ch.

LOHNVERGLEICH

Finanzverwalter/Finanzverwalterin

Funktionsprofil

Leitet die Finanzverwaltung und führt alle Gemeinderechnungen. Erledigt Aufgaben wie:

- Organisation und Leitung des Finanzwesens
- Führen des Steuerregisters
- Inkasso
- Finanzplanung
- Stv. des Gemeindeschreibers/der Gemeindeschreiberin

Ausbildung/Anforderungen

- Kaufmännische Berufslehre, Verwaltungslehre oder Diplomhandelschule
- HWV-Ausbildung
- Eidg. Buchhalterdiplom
- gute EDV-Kenntnisse

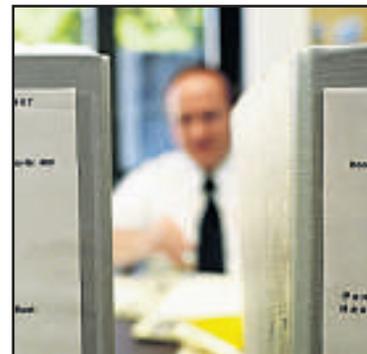


Foto: Chris Mansfield, St. Galler Tagblatt

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

Gemeinden	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / Wo	angerechnete DJ*	Bemerkungen
1							
2							
3	134 249	164 647	nach Leistung		43		1.DJ inkl. 5% LL; 11.DJ inkl. 20% LL+ 10% Erf.
4							
5	126 971	155 129	165 633	20	43	10	
6	127 668	177 340	177 340	10	42		
7	113 563		159 202		42		
8							
9	89 695	121 744	146 866	45	42,5	5	
10	104 505		150 556				
11	128 095	167 120	178 450		42		
12	124 713	162 853	178 107	20	40		
13	99 079	123 194	135 249		40	2	
14	120 066		176 489		42	1-3	11. DJ abhängig von der Bewertung
15	97 292	126 479	155 666	26	42	8	ohne Abgeltung der Überstunden
16							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Mittelschullehrer/Mittelschullehrerin

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Schulwochen	Lektionen / Woche	Bemerkungen
1	100 862	136 164	151 293	16	38	24	Pflichtstd. Untergym. 26,5
2	115 700	163 500	166 900	15	38/39	24	
3	94 877	133 481	158 597	25	40	23/28	
4	109 317		177 379	31	39/40	22–26	
5	101 747	138 884	151 602	21	39	23	
6	102 882	130 049	164 611	32	39	22/26	Fächer: akad.-wiss. 22 / nichtwiss. 26
7	97 942		156 715		39	24/32	
8	101 007		159 338	32	39	23	
9							
10	95 380		139 862	25	37	23/25	
11	103 862	136 117	147 408	15	39/40	23	
12	96 526	130 927	142 532	24	39	20/24	
13	97 575	126 665	144 847	15	39	22/24	
14	104 012		150 817	24	38	23	
15	94 743	117 952	150 058	19	38/39	22	
16	93 937	117 181	134 257	18	36.5	24	

Oberarzt/Oberärztin



Foto: Meinrad Schade, St. Galler Tagblatt

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / Wo	angerechnete DJ*	Inkonvenienzzulagen
1	140 661		200 941	17			dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	140 037		194 503	15			370.– pro Monat pauschal
3	134 716		165 698		55		über alle in Frage stehenden Lohnklassen
4	116 698	149 373	170 374	20	ca. 65		
5							
6							
7	108 084		172 932		50		47.50 Sa/So / 28.– Pi / 16.50 Spä
8	106 191		169 905	25–35	55		
9							
10							
11							
12	123 500		129 000				Min. et max. des salaires effectives
13	144 500		155 800				Min. et max. des salaires effectives
14							
15							
16	145 300		174 200				Min. et max. des salaires effectives

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung



BASELSTÄDTISCHER ANGESTELLTENVERBAND

Pilotprojekt «Neuordnung Abgeordnetenversammlung»

In der Frühjahrsausgabe der ZVinfo wurde darüber berichtet, dass der Baselstädtische Angestelltenverband (BAV) weiter daran arbeitet, seine Strukturen zu verbessern. Angestrebt wird nach wie vor eine nochmals verbesserte Bindung der Mitglieder an den Vorstand. Im Fokus der momentanen Bemühungen steht dabei die Zukunft der Abgeordnetenversammlung.

I. Ausgangslage

Vor rund zwei Jahren hat der Baselstädtische Angestelltenverband (BAV) eine Änderung der Struktur in dem Sinne vorgenommen, dass neu vier Vorstandsressorts geschaffen worden sind (Public Relations extern, Public Relations intern, Personalrecht, Versicherungen). Dies, um die Verantwortlichkeiten innerhalb des Vorstandes klarer zu gliedern und die Kompetenzen optimal zuzuordnen. Darüber hinaus wurden die bisherigen Gruppenverbände neu in fünf Hauptverbandsgruppen (Universität, Spitäler, Departemente und Gerichte, Angeschlossene Institutionen sowie Pensionierte) gegliedert, in welche die bis-

herigen Verbandsgruppen eingeteilt wurden. Diesen fünf Verbandsgruppen wurde jeweils eine Person aus dem Vorstand als Ansprechperson zugeordnet.

Diese Änderung hat zur Folge, dass auch die bisherige Abgeordnetenversammlung neu überdacht werden muss. Bereits im Jahre 2007 wurde einhellig beschlossen, die Versammlung der Abgeordneten nur noch ein Mal jährlich durchzuführen; dies zum einen, da es immer schwieriger geworden war, Personen für das Abgeordnetenamt zu finden und daher auch eine Abdeckung über sämtliche Departemente nicht mehr gewährleistet war. Zum anderen wurde aufgrund der zunehmend

modernisierten Kommunikation der Bedarf an herkömmlichen Besprechungen und Sitzungen erheblich reduziert.

II. Lösungsmöglichkeiten

Die bereits im Frühjahr dieses Jahres diskutierten Lösungsansätze wie die Beibehaltung des bisherigen Zustandes über eine Neuorganisation der Rechte und Pflichten der Abgeordneten bis hin zu einem vollständigen Verzicht auf eine Abgeordnetenversammlung im herkömmlichen Sinne mündeten in der Einsetzung einer Arbeitsgruppe bestehend aus Vorstandsmitglied Christoph Wolf sowie den Abgeordneten Andreas Baumann, Markus Dürrenberger, Werner Weisskopf und David Meier.

In mehreren Sitzungen wurde von der vorgenannten Arbeitsgruppe ein Konzept ausgearbeitet, welches an Stelle der bisherigen Abgeordnetenversammlung einen sogenannten Beirat vorsieht. Die mit dieser Änderung beabsichtigte verbesserte Bindung der Mitglieder an den Vorstand soll dabei von folgenden Grundsätzen getragen sein:

- Übernahme der bisherigen statutarischen Aufgaben der Abgeordnetenversammlung durch den neu zu schaffenden Beirat;

- Maximal 6–8 Mitglieder sollen im Beirat Einsitz haben;
- 2–3 fixe Sitzungstermine pro Jahr (weitere nach Bedarf);
- Recht auf Antragstellung und Einsitznahme im Vorstand.

III. Vorgehen

Das oben lediglich grob beschriebene Konzept wurde im September 2009 vom Vorstand des BAV gutgeheissen, und es wurde beschlossen, dieses in den nächsten Wochen den bisherigen Abgeordneten und anschliessend der Mitgliederversammlung 2010 als Vorschlag zu unterbreiten.

Um den Versuch über einen längeren Zeitraum beobachten und beurteilen zu können, ist geplant, die Neuregelung der Abgeordnetenversammlung zunächst als zweijähriges Pilotprojekt zu implementieren und anschliessend über eine definitive Einführung zu befinden.

Dem Vorstand ist es ein Anliegen, an dieser Stelle den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für ihren Einsatz zu danken. Der jetzt eingeschlagene Weg stimmt zuversichtlich, dass die Dienstleistungen, die der BAV anbietet, weiter verbessert und im Sinne der Mitglieder optimiert werden können.

*Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat*

WICHTIGE DATEN FÜR BAV-MITGLIEDER

GRUPPE PENSIONIERTE:

Pensionierten-Stamm 2009

Dienstag, 20. Oktober

Dienstag, 8. Dezember

Restaurant Stadthof, Gerbergasse 84 (am Barfüsserplatz)
im 1. Stock ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

KONTAKTMÖGLICHKEITEN SEKRETARIAT BAV

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



PERSONALVERBAND DER STADT BERN



Jubiläumsanlass 100 Jahre Personalverband

Der Jubiläumsanlass 100 Jahre Personalverband der Stadt Bern findet statt am

Mittwoch, 9. Dezember 2009

Treffpunkt 17.30 Uhr

im Erlacherhof zum Aperó auf Einladung des Gemeinderates
anschliessend

Nachtessen im Burgerratssaal des Restaurants Casino

Anmeldung zum Jubiläumsanlass 100 Jahre PVS

zwingend erforderlich bis **2. November 2009** an
Personalverband der Stadt Bern 3000 Bern
oder via www.pvsb.ch

Name: _____

Adresse: _____

Pensionskasse – wie weiter?

Das heutige städtische Personalvorsorgereglement, welches Ihre berufliche Vorsorge als Mitarbeiterin und als Mitarbeiter der Stadt regelt, wurde vor 19 Jahren durch den Stadtrat in Kraft gesetzt. Mit Blick auf den steten Wandel bei der beruflichen Vorsorge sind 19 Jahre jedoch eine lange Zeit. Heute sind flexibilisierte Arbeitszeiten ein von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden häufig vorgebrachter Wunsch, und es wird immer seltener, dass jemand während seiner gesamten beruflichen Laufbahn bei ein und derselben Arbeitgeberin tätig ist.

Für den Gemeinderat besteht daher in der beruflichen Vorsorge ein gewisser Handlungsbedarf. Er hat eine Projektgruppe beauftragt, ihm im Hinblick auf eine Totalrevision des Personalvorsorgereglements, zu vorgegebenen Themenkreisen Vorschläge zu unterbreiten. Die breit abgestützte Pro-

jektgruppe unter operativer Leitung eines externen Pensionskassexperten und der strategischen Führung durch die Direktorin für Finanzen, Personal und Informatik, Barbara Hayoz, hat erste Vorarbeiten abgeschlossen, zu denen wir bereits Stellung nehmen konnten. Diese Vorarbeiten müssen in einem weiteren Schritt vertieft abgeklärt und konkretisiert werden. Erste Resultate sind erst im nächsten Jahr zu erwarten.

Aus diesem aktuellen Anlass organisieren die «Angestellte Stadt und Region Bern», zu deren Mitglieder wir auch gehören, eine Podiumsdiskussion.

Für die Mitglieder unseres Verbandes ist der Anlass kostenlos. Bitte benützt die Gelegenheit, Euch von kompetenten Persönlichkeiten über die Pensionskasse zu informieren.

Martin Arn, Präsident

Einladung Podiumsdiskussion

«Öffentliche Pensionskassen in der Krise?»

Mittwoch, 28. Oktober 2009, 17.30–19.30 Uhr
Restaurant Schmiedstube, Schmiedeplatz 5, Bern

Unterdeckung, Sanierungsmassnahmen, Primatwechsel, Leistungskürzungen: Schlagworte, die heute jede Pensionskassendiskussion prägen. Verschiedene Experten werden diese und andere heisse Themen in einem Streitgespräch aufnehmen. Es diskutieren:

- Adrian Kneubühler, Grossrat
- Martin Oester, Leiter der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern
- Christian Kaufmann, Vizedirektor der Bernischen Lehrerversicherungskasse
- Rudolf H. Strahm, ehemaliger Preisüberwacher

Diskussionsleitung: Andreas Schefer, OGS AG
anschliessend an die Podiumsdiskussion gemeinsamer Aperó

Anmeldungen bitte bis spätestens **21. Oktober 2009** per Mail an:
angestellte@kvbern.ch.



STADTPERSONALVERBAND LUZERN

Drinkmix-Kurs

Ein Revival – auf vielseitigen Wunsch

Freitag, 20. November 2009, 18.00–22.00 Uhr
im Personalrestaurant Salü
Kurskosten: Fr. 30.–

Es scheint, als ob das Mixen alkoholischer und nichtalkoholischer Getränke mit immer neuen Geschmackswandlern eine Art Selbstverwirklichung ist, ein vergleichsweise einfacher Weg, seiner kreativen Lust zu fröhnen.

Dieser Kurs soll Ihnen einen kräftigen Schuss Ideenreichtum und ein gutes Mass von den Erkenntnissen moderner Barkeeper vermitteln.

Sie werden unter anderem bekannte Drinks kennen lernen und selber mixen, wie Cuba libre (mit

Rum), Alexandra (mit Gin), Bloody Mary (mit Wodka) oder einen Manhattan (mit Whisky). Auch exotische Drinks werden nicht fehlen: Caipirinha (mit Zuckerrohrschnaps), Mojito (mit Rum) usw.

Es gibt aber auch eine Vielzahl fantastischer, eher unbekannter alkoholischer wie auch nichtalkoholischer Drinks zum Mixen. Lassen Sie sich überraschen.

Ihre nächsten Gäste zu Hause werden begeistert sein!

Anmeldetalon:

Anmeldeadresse: Stadt Luzern, Stadtpersonalverband, Hirschengraben 17, 6002 Luzern

Anmeldung auch möglich via E-Mail: spvl@stadtluzern.ch

Name / Vorname:

Abteilung:



Thema:

Personalvertretungsrecht

Donnerstag, 29. Oktober 2009

- 14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer, Präsident ZV
- 14.20 Uhr **Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt – Erfahrungen**
Dr. Georg Schürmann, Sekretär des Baselstädtischen Angestelltenverbandes, Rechtsanwalt
- 14.40 Uhr **Sozialpartnerschaft im Kanton Aargau – Erfahrungen**
lic. iur. Viktor Egloff, ehemaliger Präsident des Aargauer Staatspersonalverbandes, Rechtsanwalt
- 15.00 Uhr **Pause**
- 15.30 Uhr **Rechtlicher Anspruch auf Mitwirkung**
lic. iur. Gion Cotti, Präsident Verband des Bündner Staatspersonals, Geschäftsleitungsmitglied des ZV, Mitarbeiter Rechtsdienst Bau-, Verkehrs- und Forstdepartement des Kantons Graubünden
- 16.00 Uhr **Aus der Sicht des Arbeitgebers: Bedürfnis nach einem Mitwirkungsrecht in einem kleineren Kanton**
Dr. Georg Hess, Vorsteher des Finanzdepartements des Kantons Schwyz
- 16.30 Uhr **Podiumsdiskussion**
Teilnehmer: Dr. Georg Schürmann, lic. iur. Viktor Egloff
lic. iur. Gion Cotti, Dr. Georg Hess
Leitung: Dr. Michael Merker, Sekretär des ZV
- 18.30 Uhr **Apéro und anschliessendes Nachtessen**

Freitag, 30. Oktober 2009

- 08.30 Uhr **Personalvertretungsrecht in Deutschland**
– Grundgedanken des Personalvertretungsrechts in der Bundesrepublik Deutschland
– Entwicklungen und Tendenzen in der Rechtsprechung
– Grundlagen und Grundsätze
– Rechte und Pflichten von Personalvertretung und Dienststelle
Helmuth Wolf, dbb akademie, Berlin
- 10.00 Uhr **Pause**
- 10.30 Uhr **Personalvertretungsrecht in Deutschland**
– Beteiligungsrechte und -möglichkeiten
– Kosten der Tätigkeit
Helmuth Wolf, dbb akademie, Berlin
- 11.30 Uhr **Diskussionsrunde**
Leitung: *Dr. Michael Merker, Sekretär des ZV*

**Es hat noch Plätze frei !
Anmeldung: zentral@zentral.ch**