

# Jahresbericht und Jahresrechnung 2023

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Vorwort	2
1. Vorstandstätigkeit 2023	3
1.1. Teilbericht des Sekretariates des VSG	7
1.2. Mitgliederbewegung	9
2. Zentralverband des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz / Öffentliches Personal Schweiz (ZV)	10
3. Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP)	13
4. Basellandschaftliche Pensionskasse	14
5. Jahresabschluss 2023 und Revisorenbericht	16
6. Budget 2024	18
7. Protokoll der 112. ordentlichen Mitgliederversammlung vom 25. Mai Juni 2023	19
8. Verzeichnis der Vorstandsmitglieder	22

## Meldung von Adressänderungen

Geschätzte Mitglieder, wir bitten Sie, allfällige Adressänderungen unbedingt dem Sekretariat des VSG zu melden. Ihre Meldung an die Finanzverwaltung (Lohnbüro) oder an die Pensionskasse erreicht uns nicht.

Herzlichen Dank für Ihr Verständnis

## **Vorwort – Wanted: You**

Hast du Interesse den VSG aktiv mitzugestalten? Interessieren dich Themen wie Sozialpartnerschaft, Familie und Arbeit, Homeoffice oder eine sichere Pensionskasse? Bist du bereit aktiv mitzuwirken, um den Kanton und die Gemeinden für Arbeitnehmer attraktiv zu machen? Der VSG bietet viele Möglichkeiten der Teilnahme. Dabei wird der VSG von den Arbeitgebern (Kanton und 86 Gemeinden) als Partner wertgeschätzt. Es handelt sich bei der Arbeit im VSG nicht um Stimmungsmache gegen den Arbeitgeber; vielmehr ist unser Anliegen, sozialpartnerschaftlich gute Lösungen zu finden. Der VSG ist meist «leise» unterwegs. Leuchtwesten und Trillerpfeifen haben wir nicht. Dafür gute Kontakte, Wissen und einen spitzen Bleistift. Kanton und Gemeinden haben oftmals von den Vorarbeiten und Vorschlägen des VSG profitiert. Ein guter Arbeitgeber mit sozialpartnerschaftlichem Engagement ist auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Aber auch Arbeitnehmer, welche die Sozialpartnerschaft aktiv voranbringen. Der VSG hilft dabei. Solidarisch. Sozialpartnerschaftlich. Und im guten Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

Selbstverständlich klappt bei einer Anstellung – auch bei öffentlich-rechtlichem Rahmen – nicht alles perfekt. In diesem Fall versucht der VSG zu übersetzen, zu vermitteln und gute Lösungen zu finden. Sollte dies nicht fruchten, ist jedes (nicht pensionierte) Mitglied des VSG arbeitsrechtlich rechtsschutzversichert. Auch bereits bevor ein Gerichtsverfahren läuft, kann die Rechtsschutzversicherung herangezogen werden. Sozusagen Vollkasko.

Bist du bereit politisch, strategisch und partnerschaftlich mitzuwirken? Oder möchtest du deine Mithilfe in ein Anliegen investieren, welche dies interessiert? Bietest du einfach eine helfende Hand? Bitte nimm Kontakt mit dem Vorstand des VSG auf. Die Kontaktdaten findest du hinten im Jahresbericht.

Derzeit dringend zu besetzende Aufgaben:

*-Präsidium des VSG*

*-Vorstandsmitglied in Sachen Gemeindeangelegenheiten*

*-Mitglied in der ABP (direkte Arbeit und Verhandlung mit den anderen Personalverbänden und dem Arbeitgeber)*

*-alles andere*

Vorstand VSG

## 1. Vorstandstätigkeit 2023

Im Berichtsjahr fanden 6 Vorstandssitzungen sowie eine ordentliche Mitgliederversammlung statt. Daneben nahm der VSG an 8 Sitzungen in der ABP sowie an 5 Sitzungen der ABP/FKD teil. Neben drei Sitzungen im Vorstand des ZV war auch die Weiterbildungsveranstaltung (des ZV) in Brunnen gut besucht. Nicht zuletzt engagierte sich der VSG in zahlreichen Sitzungen im Rahmen des GAV der FHNW, in unserer Pensionskasse (blpk), vor allem aber direkt in Kommissionen und Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber. Zentrale Arbeit war aber die Beratung und der Kontakt mit unsrer Mitglieder.

Weitere Schwerpunkte unserer Vorstandstätigkeit bildeten Vernehmlassungen zu Änderungen im Personalrecht sowie die Beratung von Verbandsmitgliedern in schwierigen Situationen am Arbeitsplatz. Des Weiteren beschäftigten uns insbesondere folgenden Themen:

### a) Lohnstrukturvergleichsanalyse

Der zuständige Regierungsrat hat dem Landrat versprochen, eine Lohnstrukturanalyse zu erheben. Damit soll festgestellt werden, welche Berufsgattungen im Vergleich zu anderen Kantonen (sowie im Vergleich zur Privatwirtschaft) eine über- bzw. unterdurchschnittliche Entschädigung (Lohn) erhalten. Die Erkenntnisse sollen in ein neues Lohnsystem bzw. allenfalls in einer neuen Entschädigungseinreihung fliessen.

In die Umsetzung der Ergebnisse wurde (auf Nachfrage der ABP) auch der VSG involviert. Aufgrund einer explizit stipulierten Schweigepflicht darf das Mitglied des VSG sich nicht über die Inhalte oder den Stand äussern. Der VSG hofft aber auf eine rasche Information seitens des Arbeitgebers über die gewonnenen Erkenntnisse. Dies zumal nun die Lohnvergleichsanalyse vorliegen sollte. Der VSG bleibt am Ball.

### b) Bericht aus der Verhandlungskommission der Fachhochschule Nordwestschweiz

Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) wird getragen von den vier Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn. Im Jahr 2023 verzeichnete einen Rekord von 10% mehr Neueintritten gegenüber dem Vorjahressesemester. Insgesamt studieren an den vier Standorten über 13'000 Studierende. Angestellt sind derzeit rund 3'260 Mitarbeitende welche 2'343 Stellen bekleiden. Die Anstellungsbedingungen dieser Mitarbeitenden werden in einem sogenannten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt. Da sich, wie bei allen Arbeitsverträgen, die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegenüberstehen, wurde der GAV zwischen der Fachhochschule und den Personalverbänden, welche die Interessen der Mitarbeitenden wahrnehmen, geschlossen. So ist neben dem Aargauischen Lehrerinnen- und Lehrerverein (ALV), der Solothurnische Staatspersonalverband und dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod) auch der VSG vertreten. Zusammen treten die verschiedenen Personalverbände mindestens

einmal pro Monat als «Verhandlungskommission FHNW» zusammen und beraten über die wichtigsten Themen des GAV, wie beispielsweise das Mitspracherecht der Mitarbeitenden bei Reglementen, die Überprüfung von Lohneinreichungen oder das Gesundheitsmanagement.

Die Themen sind vielfältig und breit. Dazu kommen, wie bei den Angestellten beim Kanton, jährliche Verhandlungen des Teuerungsausgleichs für die Mitarbeitenden hinzu. Die Verhandlungen werden dabei mit der Direktionsleitung der FHNW geführt. Im 2023 konnte nach zähen Verhandlungen ein für die Mitarbeitenden sehr respektables Resultat von 2.5 % Teuerungsausgleich erzielt werden. Doch es gibt nicht nur Erfreuliches zu vermelden. Nebst dem eingangs erwähnten Rekord der Neueintritte verzeichnete die FHNW 2023 ein Verlust von fast 10 Millionen Franken. Dies wird sich auch auf die Mitarbeitenden auswirken, welche schon jetzt unter dem Spardruck leiden. Die Interessenwahrung der Rechte der Mitarbeitenden durch Personalverbände wie den VSG ist damit wichtiger denn je.

### **c) Mangelnde Umsetzung der Wertschätzung langjähriger Mitarbeiter**

Viele kennen das Thema. Ist man ganz oben im Lohnband angekommen (bzw. gibt es keine weiteren Erfahrungsstufen mehr), wird gute Arbeit nicht mehr entschädigt. Es macht - trotz Leistungslohn - monetär keinen Unterschied, ob man schlecht arbeitet, nur seinen Job macht oder gar ausgezeichnete Leistung bringt. Der Lohn ist fix. Die Aushandlung einer Lohnerhöhung ist auch nicht möglich. Dies bringt viel Unzufriedenheit älterer und erfahrener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Öffentlichen Dienst. Also genau jene Gruppe, welche dem Kanton und den Gemeinden viel Know-How bietet und den Abteilungen viele Probleme und unnötige Arbeit im Vorhinein erspart. Es sind jene Fachspezialisten, die auf dem derzeit ausgetrockneten Arbeitsmarkt sehr gesucht sind.

Mit Einführung des Leistungslohns hat sich die Situation im Kanton zugespitzt. Der Arbeitgeber fordert Einsatz und bewertet die erbrachte Leistung im Mitarbeitergespräch. Hängt man sich aber nach 15 Dienstjahren voll in ein Projekt und bringt sich für die Aufgabe ein, zeigt dies für die engagierte Person keine Wirkung. Das Opfer wird nicht belohnt.

Um diese Problematik zu entschärfen, wurde aufgrund einer Intervention des VSG (über die ABP) eine Lösung erarbeitet, welche gute Arbeit auch für langjährige Mitarbeitende mittels einer Prämie belohnt. In der faktischen Umsetzung hapert es aber. Der VSG hört oft, dass das Budget dies gar nicht zulasse bzw. dass wegen Mehrarbeit eine solche Prämie durch die Vorgesetzten gar nicht bearbeitet wird. Der VSG bittet seine Mitglieder, bei Vorliegen solcher Fälle beim Vorstand vorstellig zu werden. Sollten zahlreiche Meldungen eingehen, muss die Umsetzung der Prämienvergabe neugestaltet werden. Allenfalls ist gar ein Obligatorium zu prüfen.

Generell sollt bei langjähriger Anstellung geprüft werden, ob die übernommenen Arbeiten noch dem Stellenbeschrieb entsprechen. Der VSG hat in einem solchen Falle zwei Tipps:

- 1) Oftmals ist es hilfreich, neue und herausfordernde Aufgabengebiete zu übernehmen. Vorab sollte aber mit dem direkten Vorgesetzten vereinbart

werden, dass er sich für einen Lohnklassenanstieg bei der Anstellungsbehörde einsetzt. Oftmals ist dies möglich, man muss es einfach abklären. Der Lohnklassenwechsel ist kurzfristig für den Arbeitgeber nicht viel teurer, da die Einschätzung der «Erfahrung» an die Anforderungen im neuen Stellenbeschrieb angepasst (bzw. hinuntergesetzt) wird. Der Lohn sollte dabei aber dennoch steigen. Was aber wichtig ist: Durch die Neubestimmung/Positionierung der Erfahrung im Lohnband wird wieder eine Erfahrungstufenanstieg/bzw. ein Leistungslohn möglich. Gute Arbeit kann sich so über viele Jahre lohnen. Der VSG rät gar dazu, aktiv nach 10 Dienstjahren einen Lohnklassenwechsel anzustreben. Ein früher Lohnklassenwechsel zahlt sich gerade in dieser Zeit aus. Engagierte Personen müssen nicht warten, bis die Lohnsteigerungskurve flacher und flacher wird.

- 2) Funktionsbezogene Zulagen sind dienstrechtlich bereits vorgesehen, werden faktisch aber bisher für aktive öffentlich-rechtliche Angestellte kaum eingesetzt. Offenbar setzt aber – zumindest im kantonalen HR-Bereich - bezüglich funktionsbezogener Zulagen ein Umdenken ein. Übernimmt ein Mitarbeiter über längere Zeit eine anspruchsvolle Aufgabe, kann eine solche Zulage geprüft werden. Sinnvoll ist dies vorab dann, wenn die Aufgabe zeitlich begrenzt ist oder aber wenn ein Lohnklassenanstieg nicht mehr möglich ist. Wichtig ist, dass die direkt vorgesetzte Person dieses Anliegen unterstützt und begleitet. Holt euch euren Chef an Bord. Braucht ihr oder aber eure Chefs dabei Hilfe, meldet euch beim VSG.

#### **d) Teuerung und Reallohnerhöhung**

Die Thematik der Teuerung in den letzten Jahren für den VSG zentral geworden. Der VSG hat viele Ressourcen in diese Aufgabenstellung aufgewendet und gut mit dem Arbeitgeber verhandelt. Eine über die Jahre ausgeglichene Teuerung wurde im Jahre 2020 zugunsten der Arbeitnehmer endlich erreicht und hält seither an. Im Jahre 2022 gab es gar eine Reallohnerhöhung um 0.5 Prozent.

Als Teil der Sozialpartner ist der VSG in der Verhandlungsgruppe der Arbeitnehmer vertreten. Der VSG verhandelt mit dem Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft jährlich über eine Angleichung des Lohns an eine allfällige Teuerung. Dem VSG ist es zentrales Anliegen dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung Ende Jahr möglichst die Teuerung ausgeglichen erhalten. Der VSG verhandelt aber nicht nur für die Kantonsangestellten. Die allermeisten Gemeinden kennen in ihren Personalreglementen eine Klausel, welche den Entscheid über eine Teuerung direkt an den Entscheid des Kantons koppelt. Insofern kann der VSG sich indirekt in Teuerungsfragen der Personalpolitik der Gemeinden einbringen.

Für das Jahr 2025 fordert der VSG vollen Teuerungsausgleich. Eine generelle Reallohnerhöhung über 2 Prozent ist zudem angemessen, zumal die Löhne im kantonalen öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren mit der Privatwirtschaft nicht mithalten konnten. (Der VSG erwartet diesbezüglich bald die Lohnstrukturvergleichsanalyse des Personalamts.)

## e) Erfahrungen mit Homeoffice

Der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft hat die Möglichkeit geschaffen, von zu Hause aus zu arbeiten! Mindestens 20% der Arbeitszeit darf (rechtlicher Anspruch!) von zu Hause aus gearbeitet werden. In Absprache mit dem Vorgesetzten ist auch eine längere Homeoffice-Zeit möglich. Voraussetzung ist einzig, dass die faktische Möglichkeit besteht, die Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können.

In der vergangenen Zeit hat der VSG zahlreiche Rückmeldungen erhalten. Die meisten Mitarbeitenden schätzen die Möglichkeit der Heimarbeit sehr. Trotzdem ist bei einem Antrag auf Homeoffice vieles zu Bedenken. Folgend eine kurze Zusammenstellung der Themen, welche bedacht werden sollten:

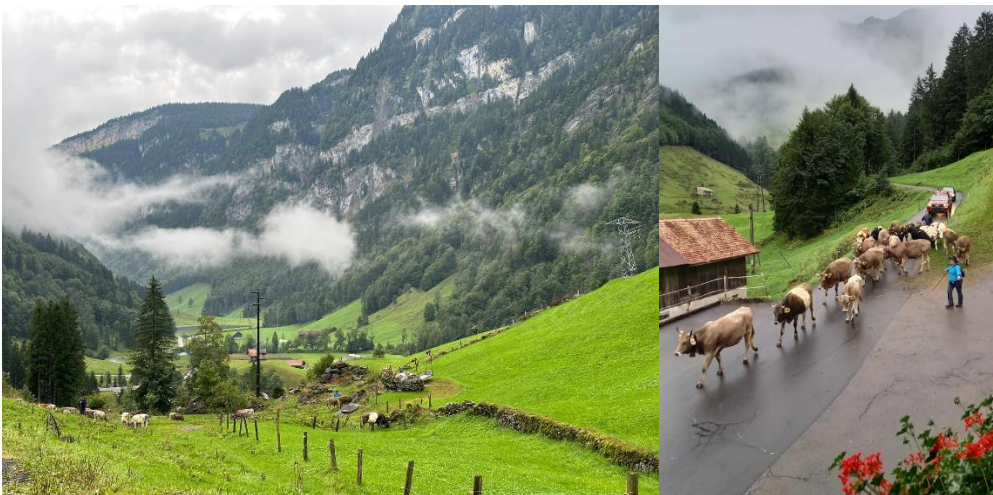
- Ausser der technischen Möglichkeit von zu Hause aus arbeiten zu können (also der Zurverfügungstellung eines Convertables oder Einrichtung des Zugangs auf dem privaten Gerät des Arbeitnehmers) übernimmt der Kanton keine Kosten. Weder für Raum, Strom, Internet oder Büroausstattung. «Wer freiwillig von Daheim arbeitet, trägt auch die Kosten».
- Die Aufsichtstätigkeit und die Kontrolle der Vorgesetzten ist im Homeoffice schwieriger. Oftmals herrscht gar ein generelles Misstrauen, dass im Homeoffice gut gearbeitet wird. Für den Mitarbeitenden lohnt es sich daher, aktiv mit den Vorgesetzten über die geleistete Arbeit zu kommunizieren. Zudem sollte die Zeiterfassung im Homeoffice möglichst zeitnahe erfolgen.
- Jede Überzeit ist zu erfassen! Der VSG hat festgestellt, dass gerade in Fällen, in welchen ausserhalb der Arbeitszeit gratis gearbeitet wird, dies vom Arbeitgeber nicht gut aufgenommen wird. Gerade bei Telearbeit ist Vertrauen wichtig – ins besonders, dass die Zeiten korrekt eingetragen werden.
- Wer keinen geeigneten, ruhigen Arbeitsplatz zu Hause hat (oder einrichten will), soll kein Homeoffice beantragen.
- Auch im Homeoffice muss auf Gesundheitsschutz geachtet werden. Eine passende und bequeme Einrichtung ist für die Gesundheit unerlässlich. Verantwortlich ist auch der Arbeitnehmende!
- Datensicherheit und Datenschutz sind auch von zu Hause aus sicherzustellen. Dies ist gemeinsame Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Auf Homeoffice muss auch wieder verzichtet werden können. Sollte der Arbeitnehmer nicht mehr freiwillig von zu Hause aus arbeiten wollen, muss der Arbeitgeber einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.
- Einsparungen von Arbeitsplätzen sind nicht Sinn der Sache. Sollte der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz mehr zur Verfügung stellen, muss er die Kosten des Homeoffice übernehmen. Eine Freiwilligkeit ist nicht mehr gegeben.
- Arbeitsprozesskosten wie Papier und Frankatur übernimmt selbstverständlich weiter der Arbeitgeber. Bei Unsicherheiten ist immer vorab abzuklären, wer welche Kosten zu tragen hat.
- Last but not least: Sollte der Arbeitgeber (ausserhalb der Pandemie) selber Homeoffice verlangen, hat er sämtliche Mehrkosten zu tragen.

Wer Fragen hat zu Homeoffice im Kanton (oder Gemeinden), kann sich gerne beim VSG melden. Wir beraten gerne auch telefonisch.

## 1.1. Teilbericht des Sekretariates VSG

### 40. Pensioniertenausflug vom 13. September 2023, zu Besuch bei den «Wetterschmökern»

Vielleicht lag es am Datum (ein Dreizehnter!), dass unsere Pensioniertenschar dieses Jahr auf dem Jahresausflug vom Wetterglück nicht gerade verwöhnt wurde. Beim Start im Baselbiet zeigte sich der Himmel zwar noch recht verheissungsvoll; je mehr sich unser Reisebus aber in gut zweistündiger Fahrt dem Reiseziel Muotathal näherte, desto düsterer wurde der Himmel. Und bei der Ankunft beim Gasthof Schönenboden – im hintersten Chrachen des Muotathals – regnete es in Strömen. Unser Carchauffeur manövrierte den Bus netterweise so nahe zum Restauranteingang, dass man den Schirm nicht aufzuspannen brauchte.



Die gut 40 Pensionierten des VSG BL – es waren auch schon mehr – liessen sich aber die gute Laune nicht verderben. Beim Apéro ergab sich die willkommene Gelegenheit, alte Bekanntschaften aufzufrischen und das danach aufgetragene Mittagessen liess keine Wünsche offen: Suppe und Salat, Kalbs- und Schweinsbraten mit Kartoffelstock und Gemüse und als Krönung eine Muotathaler Rahmkirschtorte. Das Sahnehäubchen zum Dessert bildete ein vorbeiziehender kleiner Alpabzug, der von den Unterländern eifrig fotografiert wurde.



Nach dem Essen folgte der zweite Höhepunkt des Tages in Gestalt eines echten Muotathaler «Wetterschmöcker»: Roman Ulrich referierte auf witzige und selbstironische Art über das Handwerk der bekannten Muotathaler Wetterfrosch-Gilde. Die Innerschwyzer Hobbymeteorologen tragen zweimal jährlich ihre mit viel Humor verbundenen Wettervorhersagen an den öffentlichen Vereinsversammlungen des Meteorologischen Vereins Innerschwyz vor. Die landwirtschaftlich orientierten «Wetterschmöcker» lassen ihre Naturbeobachtungen an Ameisen, Mäusen, Tannzapfen usw. in ihre Wetterprognosen einfließen. Das genaue Rezept bleibt natürlich geheim. Derjenige «Wetterschmöcker», dessen Prognosen am treffsichersten waren, erhält jeweils bei der nächsten Vereinsversammlung eine Holzskulptur als Wanderpreis.

Die Frage, ob Wetterprophet Roman Ulrich für unseren Pensioniertenausflug schönes oder schlechtes Wetter vorausgesagt hatte, blieb übrigens unbeantwortet. Schalkhaft meinte er nur: «Unsere Treffsicherheit liegt bei 100 Prozent. Einfach mit dem genauen Datum haben wir noch etwas Mühe.» Auf jeden Fall regnete es immer noch, als wir nach 15 Uhr wieder den Car bestiegen. Auf abwechslungsreicher Fahrt gings mehrheitlich abseits der Autobahn über Bremgarten und dann via Bözbergtunnel wieder zurück ins Baselbiet.

Ein herzliches Dankeschön an Esther und Werner Ruesch, die den Ausflug wiederum mustergütig vorbereitet und durchgeführt haben – und die sich erfreulicherweise bereit erklärten, den Job auch im kommenden Jahr nochmals zu übernehmen. Bitte Termin jetzt schon in der Agenda eintragen: Mittwoch, 11. September 2024.

Der Chronist  
Heinz Frech, Lupsingen

Lupsingen, September 2023/HF

## A N Z E I G E

Der Pensioniertenausflug 2024 findet statt am

**Mittwoch, 11. September 2024**

Das Programm wurde von Esthi und Werner Ruesch zusammengestellt. Wir wünschen allen Teilnehmenden einen schönen Ausflug. Anmeldungen sind auch über den Vorstand des VSG möglich.



## **1.2. Mitgliederbewegung**

### **Rückblick 2023**

Im Geschäftsjahr 2023 mussten wir leider von 15 Mitgliedern für immer Abschied nehmen:

Ballmer Walter, Liestal  
Baumann Matthias, Pratteln  
Braun Günter, Seltisberg  
Bürgi Franz, Lungern  
Burkhart Heinz, Füllinsdorf  
Lehmann Hansjürg, Pratteln  
Leuzinger Henri F., Schönenbuch  
Moretti Renzo, Lausen  
Neidhart Paul, Pfeffingen  
Rattaggi Peter, Gelterkinden  
Rebmann Vreni, Sissach  
Schweizer Waltraud, Liestal  
Stutz Max, Liestal  
Tschopp Hansruedi, Lupsingen  
Wirth Geri, Reigoldswil

Wir werden die verstorbenen Kolleginnen und Kollegen in guter Erinnerung behalten und danken ihnen für die Treue zu unserem Verband.

Renate von Arx

## **2. Zentralverband des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz / Öffentliches Personal Schweiz (ZV)**

Der VSG ist Mitglied beim Verband „Öffentliches Personal Schweiz (ZV)“. Derzeit nimmt ein Vorstandsmitglied des VSG's Einsitz in den Vorstand des ZV. In den vergangenen Jahren hat der VSG vermehrt (fast kostenlos) Leistungen des ZV bezogen. So wird derzeit nicht nur das Rechnungs- und Buchhaltungssystem über den ZV bezogen, sondern auch die Mitgliederverwaltung oder der Internetauftritt. Zudem unterstützt der ZV unseren Verband mit aktuellen Daten und Berichten.

Als Dienstleistung des ZV, welche im vergangenen Jahr neu geschaffen wurde, ist das Werk „Personalreglement“ zu erwähnen, welches bei Anpassungen von personalrechtlichen Grundlagen herangezogen wird. Dieser sehr ausführliche (und rechtlich kommentierte) Entwurf kann in Fragen der Festlegung der partnerschaftlichen Beziehungen herangezogen und auf die Umstände adaptiert werden. So erspart man sich viel Arbeit in der Erstellung von Reglementen und kann davon profitieren, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen auch der derzeitigen rechtlichen Praxis entsprechen. Der ZV hofft, dass dieses „Personalreglement“ schweizweit Standardwerk für die Erstellung von personalrechtlichen Regelungen wird.

Zu erwähnen ist prominent auch die Zeitschrift „ZV-Info“. Durch diese Zeitschrift haben Mitgliedsvereine die Möglichkeit, das Publikum über ihre Arbeiten oder kommende Veranstaltungen zu informieren. Auch geben die Artikel tiefen Einblick in die Arbeiten der einzelnen Verbände, des „service public“ im Allgemeinen sowie in die anstehenden personalrechtlichen Problematiken. Die ZV-Info ist ein tolles Mittel, die Mitglieder aller Verbände mit Informationen zu versorgen — und mit Rabatten bei Partnern des ZV.

### **Rechtsschutz ist Verbandspflicht!**

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügt über eine massgeschneiderte Lösung, von welchen alle Mitglieder der Verbände profitieren. Beim ZV ist jedes arbeitstätige Verbandsmitglied des VSG seit vergangem Jahr in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten sozusagen vollkaskoversichert. War zuvor nur ein Prozess vor Gericht von der Versicherung gedeckt, unterstützt die neue Police auch bereits in Fällen, in welchen noch gar kein Verfahren ansteht. So beraten personalrechtlich geschulte Juristen und Anwälte neu auch bei Verfahren in den Direktionen und Gemeinden, aber auch bei Verwaltungsverfahren vor dem Regierungsrat.

Eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte. So entsteht eine Waffenungleichheit und der einzelne Mitarbeiter fühlt sich den Umständen ausgeliefert. In diesen Fällen ist es gut, einen Partner an seiner Seite zu wissen (welcher gar die Kostenvorschüsse leistet). Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird ein Mitarbeiter ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Der VSG ist überzeugt: Ein Personalverband muss über eine arbeitsrechtliche Rechtsschutzversicherung zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Derzeit gehen vom Mitgliederbeitrag der Aktiven SFr. 17.50.- direkt an die Rechtsschutzversicherung. Dies ist ein hervorragendes Angebot. Vergleichbare arbeitsrechtliche Versicherungen kosten auf dem freien Markt ca. 90 bis 170 Franken.

Simon Habermacher

## **Ein Beitrag aus der ZV-Info:**

### **DIE 4-TAGE-WOCHE – EIN ANREIZSYSTEM ZUR PROZESSOPTIMIERUNG**

*Der chronische Stress am Arbeitsplatz ist ein grosser Unzufriedenheitsfaktor der Erwerbstätigen in der Schweiz. Daher erstaunt es nicht, dass immer mehr Erwerbstätige Teilzeitanstellungen bevorzugen oder zum Beispiel ein Burn-out erleiden. Die dadurch fehlenden Stellenprozente befeuern den Fachkräftemangel zusätzlich.*

Die 4-Tage-Woche ist ein möglicher Lösungsansatz von vielen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dabei geht es primär darum, die zu leistende Arbeit durch das Eliminieren von unnötigen Arbeitsabläufen (z. B. Sitzungen) so zu vereinfachen, dass sie in vier anstelle von fünf Tagen erledigt werden kann.

#### *Wieso braucht es bessere Arbeitsbedingungen?*

Zunächst gilt es zu fragen, weshalb braucht es überhaupt neue Ansätze bezüglich Arbeitsbedingungen? Geht es uns nicht allen sehr gut? Wir können den Feierabend mit unseren Familien geniessen und mehrmals pro Jahr in die Ferien fahren. Nun zeigen aber neue Daten, dass diese Ruhezeiten (z. B. Feierabend, Ferien) nicht mehr ausreichen, so dass sich erwerbstätige Personen immer weniger gut erholen können. Dies kann noch verstärkt werden, wenn neben der bezahlten Arbeit weitere unbezahlte Arbeiten, z.B. Kinderbetreuung oder Vereinsarbeit, ausgeführt werden. Wenn die Belastung durch diese Arbeiten chronisch wird, dann kann sie zu einer Überlastung führen. Die Symptome dieser arbeitsbedingten Überlastung reichen von Rückenschmerzen bis zur Erschöpfungsdepression. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Überlastung körperlicher oder psychischer Natur ist. Stress kann in körperlichen oder psychischen Beschwerden resultieren. Der Grund dafür ist das Ungleichgewicht zwischen den äusseren Anforderungen, z. B. überwältigende Arbeitsmenge bzw. Verpflichtungen, und den eigenen Möglichkeiten, diese zu bewältigen. Somit ist das Belastungsempfinden subjektiv. Die Zunahme dieses arbeitsbedingten Stresses ist weitestgehend unbestritten. Insbesondere die starke Zunahme der psychischen Erkrankungen, die eine IV-Rente zur Folge hatten, stechen hervor. So wurde 1995 nur etwas mehr als jede vierte neue IV-Rente, aber im Jahr 2021 fast schon jede zweite neue Rente aufgrund einer psychischen Erkrankung (z.B. Burn-out) gesprochen. In den letzten Jahren hat zum arbeitsbedingten Stress auch der Fachkräftemangel beigetragen. Denn das Arbeitsvolumen bleibt das Gleiche, auch wenn Personal fehlt. Das heisst, dass das vorhandene Arbeitsvolumen auf das bestehende Personal verteilt werden muss. Logischerweise fällt dieses pro Kopf höher aus, je weniger Personal vorhanden ist. Dadurch erhöht sich wiederum der arbeitsbedingte Stress. Die Frage nach besseren Arbeitsbedingungen ist somit auch verbunden mit der Frage nach einer Lösung des Fachkräfte- mangels. Bessere Arbeitsbedingungen heisst weniger

arbeitsbedingten Stress. Ein Arbeitsplatz wird also attraktiver, wenn dieser reduziert werden kann.

*Was leistet die 4-Tage-Woche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen?*

Die 4-Tage-Woche ist nur ein möglicher Ansatz, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie ermöglicht, dass die alltäglichen Verpflichtungen bezahlter Job und z.B. Kinderbetreuung besser vereinbart werden können, so dass z.B. mehr Frauen einer Vollzeittätigkeit nachgehen könnten. Dies wiederum würde es erlauben den Fachkräftemangel zunächst durch die hier lebende Bevölkerung zu entschärfen bevor ausländisches Personal angeworben werden muss. Das grundlegende Konzept der 4-Tage-Woche ist vom Effizienzgedanken geprägt. Das Ziel ist nicht, bloss einen Tag weniger zu arbeiten. Vielmehr soll die Arbeit, die vorher in fünf Tagen erledigt wurde, nun in vier Tagen erledigt werden. Sie denken nun sicher, dass das den arbeitsbedingten Stress ja noch mehr erhöht? Dies ist sicher der Fall, wenn nicht alle betrieblichen Prozesse dahingehend angeschaut und definiert werden, wie diese gestaltet werden müssen, so dass sie weniger Arbeitszeit verschlingen. So zum Beispiel Meetings. Diese sind oftmals viel zu lang und werden von viel zu vielen Mitarbeitenden besucht, so dass wertvolle Arbeitszeit verpufft. Lösungsansätze diesbezüglich sind kleinere spezifischere Meetings oder E-Mails. Somit ist es nicht das Ziel der 4-Tage-Woche, anstelle der 8 Stunden an fünf Arbeitstagen jetzt 10 Stunden an vier Arbeitstagen pro Woche zu arbeiten. Das primäre Ziel der 4-Tage-Woche ist, durch effiziente und sinnvolle Arbeitsabläufe nur noch an vier Tagen arbeiten zu müssen, um die gleiche Arbeit auszuführen und den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit zu erhalten.

Dr. Samuel Blapp, Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

### **3. Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP)**

Die ABP ist das Gefäss für den Austausch mit den anderen Arbeitnehmendenvertretungen des Kantons. Im Jahr 2023 waren 4 Verbände aktiv: Der Lehrerverband, der vorab die Interessen der Lehrerschaft vertritt; der Polizeiverband (welchem nur Polizisten beitreten können); der VPOD sowie der VSG. Gemeinsam bilden wir die ABP, welche als Sozialpartner gegenüber dem Arbeitgeber Kanton auftritt. Das Präsidium wechselt jährlich.

Neben den internen Treffen der ABP gibt es regelmässige Gespräche der ABP mit dem Vorsteher der FKD und dem Personalamt. In diesem Rahmen können oftmals unkompliziert Wünsche und Forderungen der Arbeitnehmer platziert, oder ein gemeinsames, sozialpartnerschaftliches Vorgehen abgesprochen werden. Zudem bleibt in diesen „ABP-FKD-Sitzungen“ Raum für Gespräche um Vorfälle, welche dringenden Handlungsbedarf haben. Seit einigen Jahren gibt es jährlich ein Treffen mit dem Gesamtregierungsrat, in welchem auf ein gemeinsames, sozialpartnerschaftliches Verständnis hingearbeitet werden soll.

Im Oktober 2023 übernahm Urs Knecht die vakante Vertretung des VSG in der ABP, welche zuletzt Susanne Müller innehatte. Die zweite Vertretung des VSG in der ABP ist leider nach wie vor vakant.

Auch im letzten Jahr wurden verschiedene personalrechtliche und -politische Themen unter den Verbänden sowie an drei Sitzungen mit dem Vorsteher der Finanz- und Kirchendirektion sowie Vertreterinnen und Vertretern des Personalamts besprochen. Zudem äusserte sich die ABP in zahlreichen Vernehmlassungen und kantonsinternen Mitberichtsverfahren zu Geschäften, die das Personal betrafen.

Von grosser Bedeutung war auch im vergangenen Jahr die Lohnrunde. Die ABP konnte immerhin erreichen, dass dem Kantonspersonal auf den 1. Januar 2024 ein Teuerungsausgleich von 2.45 % gewährt wurde. Im Vergleich mit anderen Kantonen und Gemeinden lässt sich dieses Ergebnis sehen. Es ist jedoch auch die Folge der im Kanton Basel-Landschaft angewandten Berechnungsweise, welche die Teuerung jeweils über zwei Jahre berücksichtigt. Daher enthält der Teuerungsausgleich für 2024 auch einen Teil der im Vorjahr nicht ausgeglichenen Teuerung.

Darüberhinausgehende Forderungen nach einem zusätzlichen Teuerungsausgleich, insbesondere für die erneut stark angestiegenen Krankenkassenprämien, sowie nach einer Realloohnerhöhung, wurden vom Regierungsrat und vom Landrat leider abgelehnt. Angesichts der nunmehr angespannten Finanzlage des Kantons kann auch keine grosszügige Haltung gegenüber künftigen Lohnforderungen des Personals erwartet werden.

Urs Knecht

## **4. Basellandschaftliche Pensionskasse**

### **Ergebnis blpk 2023 bei 4.2 Prozent**

Nach der tiefroten Performance der Anlagen der blpk im Vorjahr (-9.4 Prozent) - was mit Nachwehen von Corona, fallenden Aktienmärkten und der galoppierenden Inflation erklärbar war – gab es für das Jahr 2023 wieder einen Lichtblick. Obgleich das Jahr 2023 äusserst volatil war, gab es doch am Anlagemarkt grosse Ausschläge nach oben als auch nach unten, konnte ein Gewinn erzielt werden. Nachdem die Performance der Anlagen Ende Oktober 2023 noch bei ca. 0 lag, konnte die blpk von einer Jahresendrallye profitieren. Per Stichtag 31.12.2023 lag das Ergebnis dann mit 4.2 Prozent deutlich im positiven Bereich.

Die Performance von 4.2 Prozent und der entsprechende Gewinn bedeuten eine verbesserte Wertschwankungsreserve der Vorsorgewerke. Der konsolidierte Deckungsgrad der blpk stieg von 103.9 Prozent im Jahr 2022 auf 106.4 Prozent im Jahr 2023. Sämtliche Vorsorgewerke konnten profitieren. Kein Vorsorgesorgewerk der blpk ist in Unterdeckung geraten, vielmehr konnten notwendige Polster geschaffen werden. Sanierungen sind derzeit nicht notwendig.

Zurückzuführen ist das Ergebnis auf ein gutes Jahr für Aktien. Spitzenreiter war der US-amerikanische Aktienmarkt, danach folgte Europa. Der Swiss Performance Index geriet wegen der schwachen Entwicklung einiger Schwergewichte etwas ins Hintertreffen. Betreffend Anlagen in Obligationen musste bei Anlagen in Fremdwährungen ein kleiner Verlust in Kauf genommen werden, der heimische Obligationenmarkt schloss aber stark. Im Bereich der Immobilienanlagen in der Schweiz konnte ein knapp positives Ergebnis erzielt werden, dies trotz den gestiegenen Zinsen. Die Rendite des «Immobilienmarkt Ausland» liegt mit minus 14,3 Prozent deutlich im negativen Bereich. Grund dafür sind insbesondere auch die im Ausland höheren Zinserhöhungen und die damit verbundenen Wertkorrekturen.

### **Wechsel im Verwaltungsrat**

Zu vermelden sind Wechsel im Verwaltungsrat. Arbeitgeberseitig sind Dr. Michael Bammatter (Finanz und Kirchendirektion Kanton Basel-Landschaft), Prof. Dr. Sarah Lein (Universität Basel) und Tom Tschudin Rosa (Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft) per Ende Wahlperiode (30. Juni 2023) zurückgetreten. Neu gewählt wurden Miriam Bucher, Co-Präsidentin VR (Finanz und Kirchendirektion Kanton Basel-Landschaft), Lukas Erb (Universitäts-Kinderspital beider Basel) sowie Michèle Perregaux (SVA Basel-Landschaft).

Auf der Arbeitnehmerseite sind Abgänge von Urs Dreier (Fachhochschule Nordwestschweiz) und Hansrudolf Wäspe (Sicherheitsdirektion Kanton Basel-Landschaft) zu verzeichnen. Durch die Delegiertenversammlung neu in den Verwaltungsrat gewählt wurden Fabienne Fritschi (Staatsanwaltschaft Basel-Landschaft) und Matthias Härrli (Fachhochschule Nordwestschweiz).

### **VSG gut aufgestellt**

Dem VSG ist eine sichere und solidarische Pensionskasse ein wichtiges Anliegen. Der Kanton Basel-Landschaft, zahlreiche Gemeinden und auch andere Player, welche öffentliche Aufgaben im Kanton wahrnehmen, sind der blpk angeschlossen. Umso erfreulicher ist, dass der VSG drei Personen strategisch in der blpk platzieren konnte. Zwei davon sind Verwaltungsräte der blpk. Dies sind Christoph Felix, welcher als Jurist

beim Rechtsdienst Regierungsrat/Landrat tätig ist; neu aber auch Fabienne Fristschi. Fabienne wurde im Mai 2023 neu in den Verwaltungsrat gewählt. Sie arbeitet bei der Staatsanwaltschaft Basel-Landschaft und bricht mit dem Mandat bei der blpk in neue Gefilde auf. Christoph sitzt im Verwaltungsratsausschuss «Anlagen», Fabienne kann im Ausschuss «Versicherungen» Einfluss nehmen. Das Duo wird ergänzt durch Simon Habermacher, welcher als Präsident der Delegiertenversammlung die Interessen der Versicherten wahr.

### **Auszug aus dem Jahresbericht der Delegiertenversammlung der blpk**

«Der allgemeine Eindruck der Arbeit des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, welche die zahlreichen Geschäfte zuhanden VR erarbeitete, ist äusserst positiv. Aus den Wahrnehmungen der Teilnahme an den zahlreichen Sitzungen, bei welchen der Verfasser nun seit 5 Jahren teilnehmen durfte, kann geschlossen werden, dass die blpk professionell und gut geführt wird. Kommende Themen und Fragestellungen werden proaktiv und engagiert bearbeitet. Dabei werden nicht nur Inputs des Pensionskassenexperten wohlwollend aufgenommen und umgesetzt, auch Vorschläge der Revisionsstelle oder der Pensionskassenaufsicht werden aktiv bearbeitet. Auszuführen ist, dass dabei nicht alle Vorschläge unbesehen übernommen werden; vielmehr werden die Themen kontrovers diskutiert und im Sinne der «Destinatäre» (der versicherten Arbeitnehmenden) umgesetzt.

Der Austausch zwischen Geschäftsleitung und Verwaltungsrat ist unkompliziert und einfach. Es entstand dem Verfasser der Eindruck, dass die gegenseitigen Anliegen wohlwollend zur Kenntnis genommen und umgesetzt werden. Dabei ist ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis zu spüren. Auch neue Mitglieder des Verwaltungsrats (oder der Geschäftsleitung) werden sofort wertschätzend in die Prozesse und die Informationsflüsse einbezogen. Dabei ist explizit zu erwähnen, dass neue Verwaltungsräte die rasche volle Teilnahme nicht nur aktiv wünschen, sondern dass sie sich auch rasch in die Themen einarbeiten. Ausbildungen und Weiterbildungen werden von den neuen Verwaltungsratsmitgliedern in Anspruch genommen und zeigen dann auch rasch in den Verwaltungsratssitzungen Wirkung.

Eine Herausforderung bleibt die Umsetzung der zahlreichen Prozesse, welche im Rahmen der Anpassung der «Strategie blpk» angepackt werden. In der Zwischenzeit konnten zwar viele Teilprojekte abgeschlossen werden, andererseits war / ist eine Verzögerung mancher Projekte eingetreten. Ein zentraler Punkt bzw. eine Erklärung für diese Verzögerung scheint der Umstand zu sein, dass die Anpassungen neben der ordentlichen Arbeit durch das Personal erarbeitet werden sollten. Dies hat zu einer erheblichen (Mehr-)Belastung des Personals geführt, welche längerfristig angedauert hat. Inzwischen wurde das Zeitmanagement überarbeitet und eine gewisse Aufstockung des Personalbestandes hat stattgefunden. Trotzdem und gerade deshalb ist auch dem Personal der blpk ein grosses Lob auszusprechen! »

Simon Habermacher

## 5. Jahresabschluss 2023 und Revisorenbericht

### Erfolgsrechnung Buchungsperiode 2023 (01.01.2023 - 31.12.2023)

Aufwand	Aktuell	%	Vorjahr	%	Ertrag	Aktuell	%	Vorjahr	%
<b>40 Personalaufwand</b>					<b>32-35 Ertrag</b>				
4000 Auslagenersatz Vorstand	8'290.00	20	8'090.00	23	3300 Mitgliederbeiträge Aktivmitglieder	15'120.00	51	16'260.00	54
4200 Vorstandsitzungen	3'530.00	8	3'691.40	11	3301 Mitgliederbeiträge Passivmitglieder	9'200.00	31	9'960.00	33
4400 Sekretariat ABP	375.00	1	0.00	0	3400 Veranstaltungen	0.00	0	0.00	0
4900 Weiterbildung	1'030.00	2	1'975.00	6	3500 Spenden	0.00	0	0.00	0
	13'225.00	31	13'756.40	40	3600 Übrige Erlöse	0.00	0	0.00	0
<b>45 Beiträge</b>						24'320.00	82	26'220.00	87
4500 Beitrag ZV	8'092.00	19	8'563.00	25	<b>36 Weiterer Ertrag</b>				
	8'092.00	19	8'563.00	25	3600 Übrige Erlöse	0.00	0	0.00	0
<b>47 Verwaltungsspesen</b>					3602 Vergütung Ausarbeitung GAV - FHNW	4'680.00	16	4'088.00	13
4701 Porti, Telefon	1'122.05	3	256.20	1	3700 Zinsertrag Verband	342.04	1	41.99	0
4702 Postcheck- und Bankgebühren	360.72	1	227.40	1	3701 Zinsertrag Fonds	185.22	1	10.06	0
4703 Infrastruktur Präsidium	0.00	0	0.00	0		5'207.26	18	4'140.05	13
	1'482.77	4	483.60	2	<b>70 Nebenertrag</b>				
<b>48 Werbeaufwand</b>					7000 Ertrag Liga Lizenzen	0.00	0	0.00	0
4803 Prospekte, Werbefbriefe, Homepage	1'561.65	4	1'561.65	4	7010 Aufwand Liga Lizenzen	0.00	0	0.00	0
	1'561.65	4	1'561.65	4		0.00	0	0.00	0
<b>49 Sonstiger Aufwand</b>					<b>Total Ertrag</b>	<b>29'527.26</b>		<b>30'360.05</b>	
4900 Diverse Aufwendungen	110.00	0	0.00	0					
4900 Pensioniertenausflug	-145.40	0	151.15	0					
4905 Einlage in den Fürsorgefonds	185.22	0	10.06	0					
4907 Vergütung Ausarbeitung GAV / FHNW	4'680.00	11	4'088.00	12					
4908 Kollektiv-Rechtsschutzversicherung	6'297.50	15	0.00	0					
4901 GV	6'543.25	16	6'294.10	18					
	17'670.57	42	10'543.31	30					
<b>Total Aufwand</b>	<b>42'031.99</b>		<b>34'907.96</b>		<b>Verlust</b>	<b>12'504.73</b>		<b>4'547.91</b>	

### Bilanz Buchungsperiode 2023 vom 31.12.2023

Aktiv	Aktuell	%	Vorjahr	%	Passiv	Aktuell	%	Vorjahr	%
<b>10 Flüssiges Umlaufvermögen</b>					<b>20 Kurzfristiges Fremdkapital</b>				
1000 Kasse	128.80	0	128.80	0	2000 Verbindlichkeiten (Kreditoren)	0.00	0	0.00	0
1010 Postkonto	22'296.69	13	7'376.75	4	2010 Durchlaufkonto	0.00	0	0.00	0
1020 BLKB SK Verband 0421.0426.7620	6'960.84	4	6'902.67	4		0.00	0	0.00	0
1021 BLKB AK Verband 0411.6026.9045	62'764.74	38	87'578.58	50	<b>23 Rechnungsabgrenzungen</b>				
1022 BLKB SK Fonds 0421.1308.6546	2'508.67	2	2'496.38	1	2300 Fürsorgefonds	52'472.81	29	52'287.59	29
1023 AK Fonds 0411.6026.9136	49'215.84	30	49'042.91	28	2390 Transitorische Passiven	11'354.00	6	8'563.00	5
1030 WIR AK 145.410-51.1500	22'301.50	13	22'179.50	13		63'826.81	35	60'850.59	34
	166'177.08	100	175'705.59	100	<b>28 Eigenkapital</b>				
<b>11 Forderungen</b>					2800 Eigenkapital (Beginn)	114'855.00	64	119'402.91	66
1100 Forderungen (Debitoren)	0.00	0	0.00	0		114'855.00	64	119'402.91	66
	0.00	0	0.00	0	<b>Total Passive</b>	<b>178'681.81</b>		<b>180'253.50</b>	
<b>Total Aktive</b>	<b>166'177.08</b>		<b>175'705.59</b>						
<b>Verlust</b>	<b>12'504.73</b>		<b>4'547.91</b>						



## REVISORENBERICHT JAHRESRECHNUNG 2023

Am Donnerstag, den 2. Mai 2024 wurde die Jahresrechnung für das Rechnungsjahr 2023 des Verbandes des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basellandschaft (VSG) von der Kontrollstelle geprüft.

Die Rechnungsprüfung hat ergeben, dass sämtliche Belege vorhanden, ordnungsgemäss verbucht und alle Vermögensbestände korrekt ausgewiesen sind.

Die Jahresrechnung 2023 weist Einnahmen von Fr. 29'527.26 und Ausgaben von Fr. 42'031.99 aus. Mit dem resultierenden Minderertrag von Fr. 12'504.73 ergibt sich somit auf den 31. Dezember 2023 eine Bilanzsumme von Fr. 178'681.81 und ein Reinvermögen von Fr. 166'177.08.

Im Jahr 2023 wurde dem Fürsorgefonds eine Einlage von Fr. 185.22 gutgeschrieben. Damit beträgt das Fondskapital auf den 31. Dezember 2023 insgesamt Fr. 52'472.81.

Auch für dieses Berichtsjahr wurde uns eine sauber und ordentlich geführte Jahresrechnung präsentiert. Wir danken der Kassierin für Ihren Einsatz.

Wir beantragen der Mitgliederversammlung den Revisorenbericht über die Jahresrechnung 2023 zur Kenntnis zu nehmen und der Kassierin mit einem kräftigen Applaus Décharge zu erteilen.

4410 Liestal, den 2. Mai 2024

Die Rechnungsrevisoren:

Werner Ruesch



René Stöcklin



## 6. Budget 2024

	<u>Budget 2023</u>	<u>Rechnung 2023</u>	<u>Budget 2024</u>
Mitgliederbeiträge	26'000.00	24'320.00	25'000.00
Zinsertrag Verband	50.00	342.04	340.00
Zinsertrag Fonds	20.00	185.22	180.00
Vergütung Ausarbeitung GAV/FHNW	4'500.00	4'680.00	4'600.00
<b>Total Einnahmen</b>	<b>30'570.00</b>	<b>29'527.26</b>	<b>30'120.00</b>
Personalaufwand	13'000.00	13'225.00	13'000.00
Beitrag Zentralverband	9'000.00	8'092.00	9'000.00
Verwaltungsspesen	500.00	1'482.77	1'000.00
Werbeaufwand (Homepage)	1'600.00	1'561.65	1'600.00
Vergütung Ausarbeitung GAV/FHNW	4'500.00	4'680.00	4'600.00
Sonstiger Aufwand (Anlässe, Diverses)	6'000.00	12'950.75	13'000.00
Pensionierten-Ausflug	250.00	-145.40	250.00
Einlagen Fürsorgefonds	20.00	185.22	180.00
<b>Total Ausgaben</b>	<b>34'870.00</b>	<b>42'031.99</b>	<b>42'630.00</b>
<b>Erfolg</b>	<b>-4'300.00</b>	<b>-12'504.73</b>	<b>-12'510.00</b>

Die Kassiererin Nadine Cart

## 7. Protokoll Mitgliederversammlung 2023

### PROTOKOLL

der 112. Mitgliederversammlung vom 25.05.2023, 18.00 Uhr, Schloss Ebenrain, Ittingerstrasse 13, 4450 Sissach

1. Begrüssung und Eröffnung der Versammlung
2. Wahl der Stimmzähler
3. Protokoll der 111. ordentlichen Mitgliederversammlung vom 01. September 2022
4. Jahresbericht des Vorstandes 2022
5. Aktuelle Informationen des Vorstandes
6. Jahresrechnung 2022
  - a. Rechnung
  - b. Revisionsbericht
7. Budget 2023
8. Festsetzung der Jahresbeiträge für das Jahr 2024
9. Revision Statuten
10. Varia

1. Die Präsidentin Susanne Müller begrüsst die Teilnehmenden zur Mitgliederversammlung und eröffnet die 112. MV um 18:00 Uhr. Im speziellen werden begrüsst die Ehrenmitglieder Werner und Esther Ruesch, Maritta Zimmerli und Bruno Siegenthaler. Christoph Felix, Verwaltungsrat der Pensionskasse und Mitglied des VSG wird kurz vorgestellt. Abgemeldet und entschuldigt sind neben zahlreichen Mitglieder des VSG die Vorstandsmitglieder Claudia Linnemann sowie Soraya Häring.

2. *Wahl der Stimmzähler:*

Bruno Siegenthaler stellt sich als Stimmzähler zur Wahl. Die Wahl wird durch Applaus angenommen.

3. *Protokoll der 111. ordentlichen Mitgliederversammlung vom 01. September 2022:*

Das Protokoll von Simon Habermacher und Renate von Arx wird ohne Wortmeldung einstimmig genehmigt.

4. *Jahresbericht des Vorstandes 2022:*

Susanne Müller informiert über die sinkenden Mitgliederzahlen und die Schwierigkeiten, neue Mitglieder für den VSG zu gewinnen. Dies obgleich im Jahr 2022 verschiedene Massnahmen getroffen wurden, um die Mitgliederzahl zu stabilisieren. So wurden neben der aktiven Anwerbung von Staatsangestellten die Kommunikationskanäle zu den Mitgliedern erweitert (insbesondere via E-Mail), ein

Zeitungsartikel über die Tätigkeit des VSG wurde in der Volksstimme veröffentlicht und ein Interview mit der Präsidentin des VSG wurde in der Personalzeitung des Kantons prominent platziert. Leider konnte der VSG sich nicht mehr im Rahmen des Einführungstages für neue Staatsangestellte präsentieren, zumal diese auch wegen Corona ausgefallen sind.

Susanne Müller informiert kurz über die Berichte, welche auf der Homepage platziert wurden und gibt eine allgemeine Übersicht über die zahlreichen Rechtsfälle, welche derzeit durch den Vorstand begleitet werden. Erfreut informiert sie zudem über die erstrittene Realloohnerhöhung von 0.5%, welche zusätzlich zum Teuerungsausgleich vom Landrat gewährt wurde. Treiber dieser ersten Realloohnerhöhung seit über 20 Jahren war der VSG, welcher über die ABP seine Interessen prominent einbringen konnte. Letztlich informiert Susanne Müller über die kürzlich stattgefundene Neuwahl der Delegierten der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Der VSG konnte seine Mitgliederanzahl in diesem Gremium erhöhen. Neu nehmen 13 Mitglieder des VSG Einsitz.

#### 5. *Aktuelle Informationen des Vorstandes:*

Susanne Müller erzählt über laufende Projekte des Vorstandes. Gerne verweist sie auf die „neue Homepage“, welche in der kommenden Woche aufgeschaltet wird. Diese hat etwa denselben Umfang wie die ehemalige, kommt den VSG aber massiv billiger, da neu die Infrastruktur des ZV verwendet wird. Auch die Mitgliederverwaltung und die Rechnungstellung läuft neu über den ZV. Das eingesetzte Tool vereinfacht viele Prozesse, welche vorher doppelspurig liefen. Der Transfer der Daten lief problemlos, auch weil der ZV gute Unterstützung geboten hat.

Gerne weist Susanne Müller darauf hin, dass die nächste Delegiertenversammlung des ZV's am 02.05.2024 in unseren Gefilden stattfinden wird. Der Versammlungsort ist — wie die derzeitige Mitgliederversammlung — das Schloss Ebenrain, welches auch einen arbeitnehmergeschichtlichen Hintergrund hat. An dieser Stelle wurde die Ebenrainkonferenz gegründet, in welcher viele Dachorganisation der Arbeitnehmerverbände sich austauschen und abstimmen. Auch bietet dieser Anlass die Möglichkeit, den VSG und den Kanton vorzustellen.

Letztlich informiert Susanne Müller über die anstehende Revision des Lohnsystems. Diese wird eine echte Herausforderung für die ABP und den VSG im Speziellen. Nicht nur ressourcenmässig, auch inhaltlich dürften den VSG Herausforderungen erwarten.

Der Jahresbericht 2022 sowie die Informationen des Vorstandes werden einstimmig und wohlwollend zur Kenntnis genommen.

#### 6. *Jahresrechnung 2022:*

Susanne Müller erläutert die Jahresrechnung und die Erfolgsrechnung. René Stöcklin, Revisor VSG, bestätigt die ordnungsgemässe Belegführung. Die Jahresrechnung und der Revisionsbericht werden einstimmig angenommen; der Kassiererin und dem Vorstand wird die Decharge erteilt.

#### 7. *Budget 2023:*

Das Budget 2023 liegt bei minus 3'280 Franken. Noch nicht im Budget sind die Ausgaben für die Erweiterung des Rechtsschutzangebotes, welches für 2023 bereits

angeboten wird. Der Verlust wird entsprechend um ca. weitere CHF 3'000 anwachsen. Das Budget wird ohne Enthaltungen einstimmig angenommen.

8. *Festsetzung der Jahresbeiträge für das Jahr 2024:*

Der Vorstand beantragt keine Änderung der Beiträge. Per 2025 sollen die Jahresbeiträge aber erhöht werden, zumal die Mehrkosten für den erweiterten Rechtschutz eingepreist werden müssen. Die Jahresbeiträge 2024 werden einstimmig unverändert angenommen.

9. *Revision der Statuten:*

Simon Habermacher und Susanne Müller informieren kurz über die Gründe der vorgeschlagenen Statutenänderung, welche den Mitgliedern des VSG mit der Einladung zugestellt wurde. Insbesondere werden die Statuten mit dem Vorschlag des Vorstandes den derzeitigen Anforderungen des ZGB an eine Statute besser gerecht. Zudem werden, neben der Klärung der Rollen der Organe die Anforderungen an das Merkmal „nicht gewinnorientiert“ verstärkt. Auch lässt die erarbeitete Statute neu ein Verbandsklagerecht zu.

Nachdem keine Fragen aus der Versammlung kommen, werden die neuen Statuten gemäss des Vorschlags des Vorstandes einstimmig (31 zu 0 bei keiner Enthaltung) angenommen.

10. *Varia:*

Paul Fraefel erzählt, dass viele 50 bis 65-jährige Mitarbeitende derzeit sehr unzufrieden seien. Sie spüren und erfahren kaum Wertschätzung durch den Arbeitgeber. Gerade in Arlesheim seien Neuerungen im Hau-Ruck-Verfahren eingeführt worden, was zahlreiche Narben hinterlassen habe.

Esther Ruesch kündigt den diesjährigen Pensioniertenausflug an. Dieser werde mit den Daten noch kommuniziert. Zudem bietet Esther an, auch noch den kommenden Ausflug vorzubereiten, sofern es ihr möglich sei. Dies wird mit Applaus verdankt!

Die Präsidentin erklärt die Versammlung um 19:30 Uhr für geschlossen und lädt zum Apéro ein.

Der Protokollführer

Die Aktuarin

Simon Habermacher

Renate von Arx

## 8. Verzeichnis der Vorstandsmitglieder

<b>Präsidium</b>	<b>Susanne Müller<sup>1)</sup></b> Juristin (bis Ende August 2023, dann vakant)	
<b>Vizepräsidium</b>	<b>Simon Habermacher<sup>2)3)</sup></b> Jurist Aufsichtsstelle Datenschutz	Tel. G. 552 64 39 <a href="mailto:simon.habermacher@bl.ch">simon.habermacher@bl.ch</a>
<b>Kassierin</b>	<b>Nadine Cart</b> Rechnungswesen VGD	<a href="mailto:nadine.cart@bl.ch">nadine.cart@bl.ch</a>
<b>Sekretariat</b>	<b>Renate von Arx</b> Abteilung Schlichtungsstellen VGD	Tel. G. 552 56 15 <a href="mailto:renate.vonarx@bl.ch">renate.vonarx@bl.ch</a>
	<b>Christian Saladin</b> Stellvertretender Leiter / Ressortleiter Sportamt BKSD	Tel. G. 552 14 01 <a href="mailto:christian.saladin@bl.ch">christian.saladin@bl.ch</a>
	<b>Andreas Zuber<sup>1)</sup></b> bis Ende 2023 Jurist VGD	Tel. G. 552 59 41 <a href="mailto:andreas.zuber@bl.ch">andreas.zuber@bl.ch</a>
	<b>Claudia Linemann</b> Gemeindeschreiberin Gde. Kleinlützel	<a href="mailto:claudia.linemann@kleinluetzel.ch">claudia.linemann@kleinluetzel.ch</a>
	<b>Soraya Häring</b> Abteilung Schlichtungsstellen VGD	Tel. G. 552 56 81 <a href="mailto:soraya.haering@bl.ch">soraya.haering@bl.ch</a>

<sup>1)</sup> Vertritt den VSG in der Arbeitsgemeinschaft BL Personalverbände (ABP)

<sup>2)</sup> Vertritt den VSG im Zentralverband des Staats und Gemeindepersonals (ZV)

<sup>3)</sup> Vertritt den VSG in der Pensionskasse (blpk)