Das Digitalisierungsfieber hat im vergangenen Jahr auch die Bündner Politik erfasst. «Schub für die Digitalisierung der Verwaltung», titelte der «Blick» am 16. Oktober 2023. Die Schlagzeile bezieht sich auf die Verabschiedung des kantonalen Gesetzes über die digitale Verwaltung durch den Grossen Rat des Kantons Graubünden.

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Digitale Dienstleistungen der Verwaltung sollen künftig einfach und sicher abgerufen und genutzt werden können. In der Debatte im Grossen Rat war mehrfach die Rede von einer «Aufholjagd», die der Kanton Graubünden in Sachen digitale Verwaltung zu leisten habe. In der Debatte wurden aber auch Befürchtungen laut: Wie können die Interessen der Menschen, die den digitalen Kanal nicht nutzen, angemessen berücksichtigt werden? Ob dabei auch an die «Durchschnittsmenschen» in der Verwaltung, an den weniger IT-philen Mitarbeitenden, wie ich einer bin, gedacht wurde, die letztlich die «Aufholjagd» in Sachen digitale Verwaltung

bestreiten müssen, erscheint eher fraglich.
Wie bei (fast) jeder Veränderung stehen den Erwartungen und Hoffnungen auch Befürchtungen gegenüber. Digitalisierung der Verwaltung, was bedeutet das für mich, für uns als Staatsangestellte in Alt Fry Rätien? Werde ich demnächst durch eine Maschine ersetzt?

Keine Angst, es folgt jetzt kein Plädoyer eines Ewiggestrigen für die Wiedereinführung von Papyrus oder Tontafeln. Im Vorwort zum Jahresbericht 2023 des Verbands des Bündner Staatspersonals habe ich mich – mit einem gewissen Augenzwinkern – mit dem Thema «Digitale Transformation» auseinandergesetzt und dabei zumindest für mich wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die vielleicht auch für Sie als Leserin oder Leser der finalen Printausgabe des ZV Info interessant sind.

Aufholjagd im Kanton Graubünden
Heute wird häufig auch von digitaler Transformation gesprochen. Nachdem nun also in Graubünden zur Aufholjagd in Sachen digitale Verwaltung geblasen worden ist, war die erste Frage, die sich mir stellte: Was beinhaltet der Begriff «digitale Transformation» überhaupt? Wenn ich nicht sicher bin, was ein Begriff eigentlich genau bedeutet, dann Google ich – ich bin Weltmeister im Googeln – und habe in Wikipedia Folgendes gefunden: «Digitale Transformation bezeichnet einen anhaltenden und tiefgreifenden Veränderungsprozess in Wirtschaft und Gesellschaft, der durch das Aufkommen immer leistungsfähigerer digitaler Techniken und Technologien ausgelöst wird.»
Diese Begriffserkärung hat bei mir ein gewisses Unbehagen ausgelöst. Wohin führt das, und was könnte das für uns, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, bedeuten? Das Ziel ist sicher nicht nur das papierlose Büro. Digitale Verwaltung bedeutet auch den Einsatz von KI = künstliche Intelligenz. In der Privatwirtschaft bekommt man immer seltener eine sachkundige Person an die «Strippe», wenn

man beim Kundendienst anruft. Meist muss man elektronisch eine Frage stellen, die dann von einem Tool beantwortet wird. Das hat den Vorteil, dass man nicht stundenlang in der Warteschleife hängen muss, bis ein Mensch aus Fleisch und Blut «den Hörer abnimmt».

Was ist KI?
Ich geb’s zu, ich bin ein absoluter IT-Laie und habe keine Ahnung von KI. Spätestens beim Thema KI beschleicht mich jedoch ein deutliches Unbehagen. Ich habe mich – in der vagen Hoffnung, etwas Beruhigendes zu finden – als Nächstes gefragt, ob der Begriff «künstliche Intelligenz» eigentlich nicht ein Widerspruch in sich ist.

Leider ist es nicht so einfach. Mit Googeln habe ich herausgefunden, dass sich die Wissenschaft offenbar bis heute überhaupt nicht einig darüber ist, was Intelligenz eigentlich genau ist. Wie soll ich mir als Nichtfachmann ein Bild über Fluch und Segen von KI machen, wenn nicht mal klar ist, was Intelligenz genau ist.
Halbwegs tröstlich: Wenn emotionale Intelligenz Teil der Intelligenz ist, dann ist es das, was wir gegenüber jeder noch so tollen Maschine immer voraushaben werden – ein Quantum Trost für den Schreibenden. Doch bleiben wir ernsthaft: Für einen qualitätsvollen Service public, worauf die Bevölkerung eindeutig Anspruch hat, braucht es meines Erachtens mehr denn je auch ein gerütteltes Mass an emotionaler Intelligenz.
Als ich danach auf der Suche nach Klarheit die Begriffe «KI» und «Megatrends» gegoogelt habe, bin ich auf drei Artikel gestossen, die ich besonders interessant fand, gerade auch für uns Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Darin werden Fragen aufgeworfen und Dinge angesprochen, die mich betroffen gemacht haben; die wichtigsten Passagen möchte ich Ihnen nicht vorenthalten:

1. Reddit Inc. San Franzisco, Science AMA (ask me anything) Series: Stephen Hawking AMA Answers! July 27, 2015 (übersetzt mit DeepL.com)

Frage (leicht gekürzt, Fragesteller unbekannt): «Haben Sie schon einmal über die Möglichkeit einer technologischen Arbeitslosigkeit nachgedacht, bei der wir automatisierte Prozesse entwickeln, die letztlich zu einer hohen Arbeitslosigkeit führen, weil sie die Arbeit schneller und/oder billiger erledigen, als Menschen es können? Man-che vergleichen diesen Gedanken mit dem der Ludditen, deren Aufstand vor mehr als 100 Jahren zum Teil durch die wahrgenommene technologische Arbeitslosigkeit ausgelöst wurde. Sehen Sie eine Welt voraus, in der die Menschen weniger arbeiten, weil so viel Arbeit automatisiert wird? Glauben Sie, dass die Menschen immer entweder Arbeit finden oder mehr Arbeit produzieren werden, die getan werden muss?»
Kleiner Einschub zu «Ludditen» (Quelle: Wikipedia): Die Luddittenbewegung entstand 1811 in Nottingham und breitete sich bis 1812 über ganz England aus. Die als Ludditen bezeichneten Vertreter des Luddismus waren Textilarbeiter, die gegen die Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen im Zuge der Industriellen Revolution kämpften und dabei auch gezielt Maschinen zerstörten. Die nach ihrem fiktiven Anführer Ned Ludd benannte Bewegung wurde 1814 militärisch niedergeschlagen. Viele Beteiligte wurden hingerichtet oder nach Australien deportiert.

Antwort (Stephen Hawking): «Wenn Maschinen alles produzieren, was wir brauchen, hängt das Ergebnis davon ab, wie die Dinge verteilt werden. Jeder kann ein luxuriöses Leben geniessen, wenn der von den Maschinen produzierte Reichtum geteilt wird, oder die meisten Menschen können elendig arm enden, wenn die Maschinenbesitzer erfolgreich gegen die Umverteilung des Reichtums lobbyieren. Bislang scheint der Trend zur zweiten Option zu gehen, wobei die Technologie die Ungleichheit immer weiter verstärkt.

2. Megatrend Konnektivität (Quelle: Zukunftsinstitut GmbH Frankfurt am Main):
«Der Megatrend Konnektivität beschreibt das dominante

Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert: das Prinzip der Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen. Vernetzte Kommunikationstechnologien verändern unser Leben, Arbeiten und Wirtschaften grundlegend. Sie reprogrammieren soziokulturelle Codes und bringen neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle hervor.»

3. Die 4 wichtigsten Megatrends für Unter-nehmen 2024 (Quelle: Batterman Consulting Basel AG)

Megatrend 1 möchte ich hervorheben: Konnektivität. «Der Megatrend Konnektivität unterstreicht, dass es bei der digitalen Transformation nicht nur um neue Technologien geht, sondern vor allem um die gesellschaftlichen Auswirkungen. Mit fortschreitender Vernetzung werden menschliche Grundbedürfnisse wie Vertrauen, Sicherheit und kulturelle Aspekte für die Gestaltung digitaler Geschäftsmodelle und Produkte immer wich-tiger.

Um die Chancen des Megatrends Konnektivität nutzen zu können, müssen Unternehmen daher zunächst ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels entwickeln.

Dieses Verständnis sollte nicht nur technologische, sondern auch soziale und kulturelle Aspekte umfassen. Das Verständnis, dass sich unsere Gesellschaft inmitten eines epochalen Evolutionssprungs befindet, ist entscheidend, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten.

Gleichzeitig herrscht im Bereich der Digitalisierung noch viel Unsicherheit. Welchen Einfluss werden künstliche Intelligenz, Blockchain etc. auf unser tägliches Leben haben? Typischerweise wer-den die Auswirkungen von Technologien kurzfristig überschätzt und langfristig unterschätzt.»

Was ist der langen Rede kurzer Sinn?

Meine vagen Befürchtungen, die ich im Zusammenhang mit dem Thema digitale Transformati-on/Konnektivität/KI habe, werden offensichtlich auch von weitaus kompetenteren Köpfen geteilt. Als Kanton Graubünden, als Personalverband –das gilt sowohl für den VBS als auch für den ZV – und auch als Einzelperson

können wir uns dem Megatrend Konnektivität, oder wie man das Kind auch immer nennen will, nicht verschliessen, wir können uns der Entwicklung auch nicht entziehen, wir müssen uns damit auseinandersetzen.

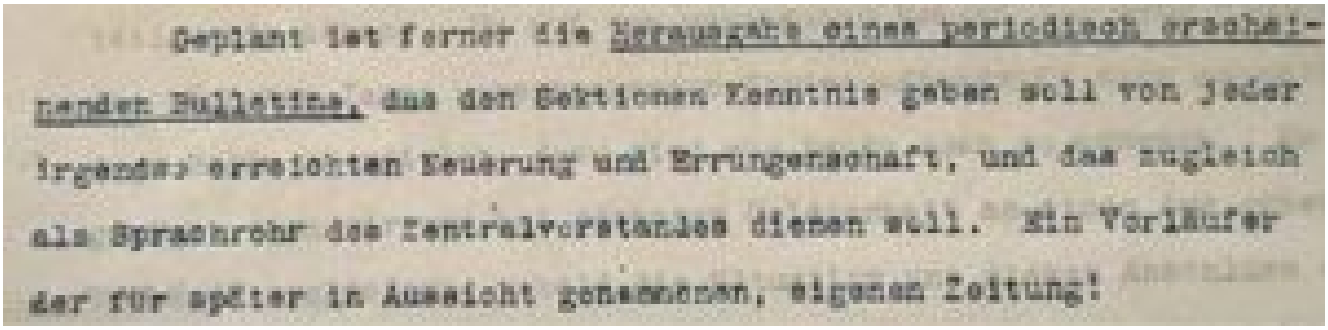
In meinem beruflichen Umfeld haben wir in einem anderen Zusammenhang (Biodiversitätsstrategie Graubünden) als Lösungsansatz für den Umgang mit Zielkonflikten den «Bündner Weg» postuliert – für einmal nicht «Grischun = Subvenziun», sondern «fundiertes Wissen, Offenheit für gute Ideen und pragmatische Lösungen im fairen Austausch sowie Akzeptanz für sorgfältig abgewogene, transparente Entscheide».
Ich denke, dass wir als Personalverband gut beraten sind, uns im Sinne des «Bündner Wegs» für gute und sozialverträgliche Lösungen einzusetzen und diese Jagd oder Aufholjagd zur digitalen Transformation aktiv mitzugestalten, ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels in der öffentlichen Verwaltung nicht nur zu fordern, sondern auch mitzuentwickeln. Wenn wir von Anfang an engagiert und konstruktiv dabei sind, bin ich zuversichtlich, dass wir als Staatspersonal und als Individuen in diesem Megatrend der digitalen Transformation/Konnektivität nicht unter die Räder kommen werden.
Den Weg der Luddisten oder weniger drastisch z. B. der Klimakleber etc. lehnen wir ab, auch wenn man damit kurzfristig eine hohe Publizität erreichen kann und das heutige Australien durchaus seinen Reiz hätte. Aber auch dort gilt: Wie man sich bettet, so liegt man. Und in Australien gibt es Krokodile! Man kann sich fressen lassen, oder man geht die Herausforderungen mit Bedacht an. Let‘s move!

Die Anfänge des Verbandsorgans

geschrieben von Samuel Blapp | Oktober 22, 2024

1919

Bereits im März 1919 (Abb. 1) wurde in einem Schreiben die Möglichkeit eines «periodisch erscheinenden Bulletins, das den Sektionen Kenntnis geben soll von jeder irgendwo erreichten Neuerung und Errungenschaft, und das zugleich als Sprachrohr des Zentralvorstandes dienen soll», in Umlauf gebracht.



Geplant ist ferner die Herausgabe eines periodisch erscheinenden Bulletins, das den Sektionen Kenntnis geben soll von jeder irgendwo erreichten Neuerung und Errungenschaft, und das zugleich als Sprachrohr des Zentralvorstandes dienen soll. Ein Vorläufer der für später in Aussicht genommenen, eigenen Zeitung!

Schreiben März, 1919

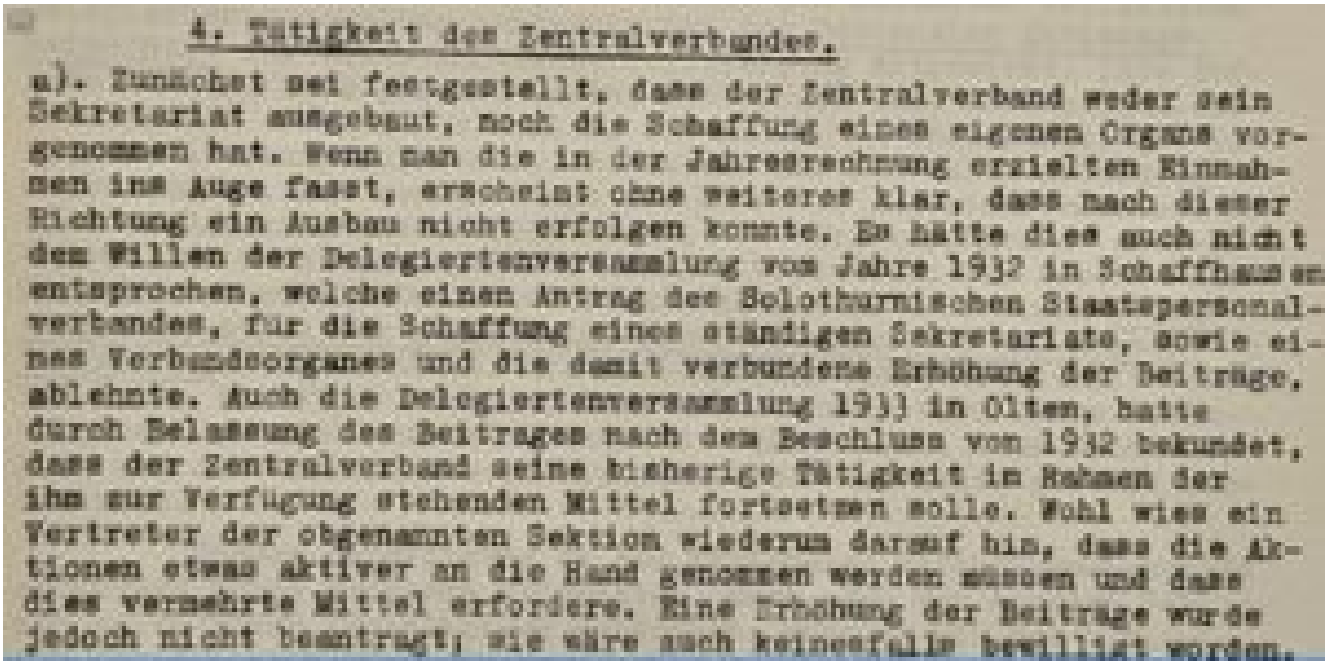
1932

An der Delegiertenversammlung in Schaffhausen (Abb. 2) wird auf Antrag des Solothurnischen Staatspersonalverbandes (Regierungsrat Stämpfli) der «Ausbau des Zentralverbands» durch die Schaffung eines Sekretariats und der Publikationen eines Bulletins gefordert. Dies soll der besseren Kommunikation und Organisation unter den Sektionen dienen. Es wird dazu eine Beitragserhöhung von CHF 1.00 bis 1.50 vorgeschlagen. Bei Nichteintreten droht die Sektion Solothurn mit dem Aus-tritt. Der Antrag wird nicht angenommen.

1933

Dem Jahresbericht von 1933 ist zu entnehmen, dass die Sektion Solothurn den Austritt gab (Abb. 6). Dies geschah mutmasslich, da ihr Antrag auf eine Reorganisation in Richtung einer Professionalisierung durch die Schaffung eines Sekretariats und eines Bulletins weder an der DV 1932 noch an der DV 1933 in Olten angenommen wurde (Abb. 3). Die dazu benötigte

Beitragserhöhung hatte keine Mehrheiten und wurde als Luxus bezeichnet.



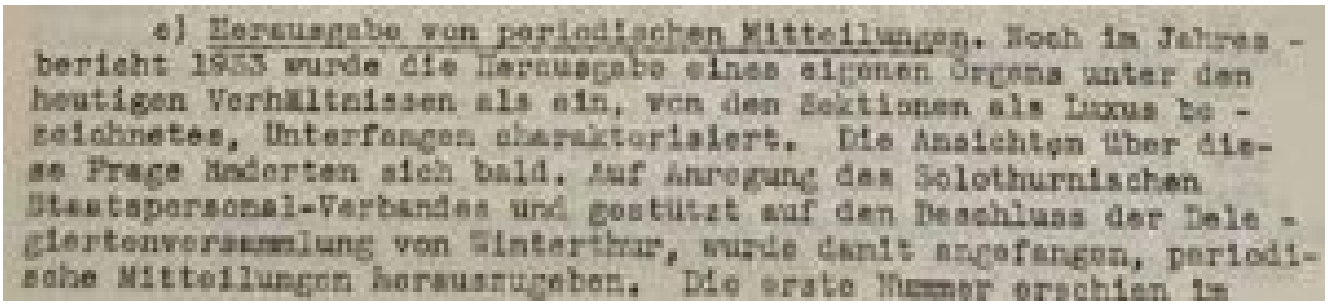
4. Tätigkeit des Zentralverbandes.

a). Zunächst sei festgestellt, dass der Zentralverband weder sein Sekretariat ausgebaut, noch die Schaffung eines eigenen Organs vorgenommen hat. Wenn man die in der Jahresrechnung erzielten Einnahmen ins Auge fasst, erscheint ohne weiteres klar, dass nach dieser Richtung ein Ausbau nicht erfolgen konnte. Es hätte dies auch nicht dem Willen der Delegiertenversammlung vom Jahre 1932 in Schaffhausen entsprochen, welche einen Antrag des Solothurnischen Staatspersonalverbandes, für die Schaffung eines ständigen Sekretariats, sowie eines Verbandsorganes und die damit verbundene Erhöhung der Beiträge, ablehnte. Auch die Delegiertenversammlung 1933 in Olten, hatte durch Belassung des Beitrages nach dem Beschluss von 1932 bekundet, dass der Zentralverband seine bisherige Tätigkeit im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Mittel fortsetzen solle. Wohl wies ein Vertreter der obgenannten Sektion wiederum darauf hin, dass die Aktionen etwas aktiver an die Hand genommen werden müssen und dass dies vermehrte Mittel erfordere. Eine Erhöhung der Beiträge wurde jedoch nicht beantragt; sie wäre auch keinesfalls bewilligt worden.

Jahresbericht 1933

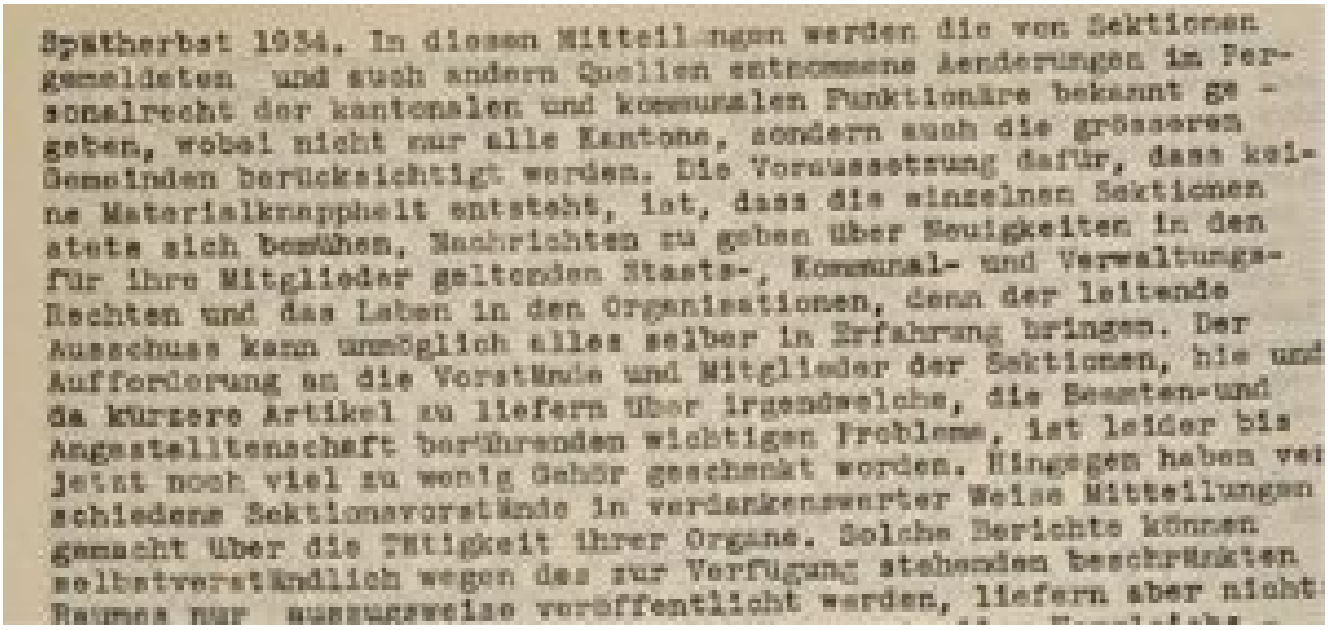
1934

Im Jahresbericht von 1934 (Abb. 4 und 5) wird nochmals erwähnt, dass gemäss Jahresbericht 1933 die Sektionen noch der Meinung waren, dass die Herausgabe von periodisch erscheinenden Mitteilungen ein Luxus sei. Auf Antrag des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Delegiertenversammlung im Jahr 1934 in Winterthur wurde im selben Jahr damit angefangen, Mitteilungen aus den Sektionen periodisch den Abonnenten zuzustellen. Wie die allererste Ausgabe dieser «Mitteilungen», wie diese Publikation genannt wurde, aussah und was sie beinhaltete, können Sie in dieser Ausgabe anhand deren vollständigen Abdrucks entnehmen (siehe Seite 11).



c) Herausgabe von periodischen Mitteilungen. Noch im Jahresbericht 1933 wurde die Herausgabe eines eigenen Organs unter den heutigen Verhältnissen als ein, von den Sektionen als Luxus bezeichnetes, Unterfangen charakterisiert. Die Ansichten über diese Frage änderten sich bald. Auf Anregung des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Delegiertenversammlung von Winterthur, wurde damit angefangen, periodische Mitteilungen herauszugeben. Die erste Nummer erschien im

Jahresbericht 1934, S. 1



Spätherbst 1934. In diesen Mitteilungen werden die von Sektionen gemeldeten und auch andern Quellen entnommene Aenderungen im Personalrecht der kantonalen und kommunalen Funktionäre bekannt gegeben, wobei nicht nur alle Kantone, sondern auch die grösseren Gemeinden berücksichtigt werden. Die Voraussetzung dafür, dass keine Materialknappheit entsteht, ist, dass die einzelnen Sektionen stets sich bemühen, Nachrichten zu geben über Neuigkeiten in den für ihre Mitglieder geltenden Staats-, Kommunal- und Verwaltungs-Rechten und das Leben in den Organisationen, denn der leitende Ausschuss kann unmöglich alles selber in Erfahrung bringen. Der Aufforderung an die Vorstände und Mitglieder der Sektionen, hie und da kürzere Artikel zu liefern über irgendwelche, die Beamten- und Angestelltenschaft berührenden wichtigen Probleme, ist leider bis jetzt noch viel zu wenig Gehör geschenkt worden. Hingegen haben verschiedene Sektionsvorstände in verdankenswerter Weise Mitteilungen gemacht über die Tätigkeit ihrer Organe. Solche Berichte können selbstverständlich wegen des zur Verfügung stehenden beschränkten Raumes nur ausnahmsweise veröffentlicht werden, liefern aber nicht

Jahresbericht 1934, S. 2

1935-1937

Der Jahresbericht 1935 (Abb. 8) erwähnt, dass die Herausgabe der «Mitteilungen» fast überall Anklang gefunden hat, aber die Beiträge aus den Sektionen noch nicht zufriedenstellend sei. Gleiches wird auch in den beiden darauffolgenden Jahren festgehalten.

1938

Im Jahresbericht 1938 wird erwähnt, dass drei Ausgaben publiziert wurden. Neben Mitteilungen aus den Sektionen wurden auch Beiträge zu aktuellen Fragestellungen publiziert.

1939

Ab März 1939 (Abb. 7) erschienen die ZV-Mitteilungen monatlich aufgrund des Ausbaus des Verbandsarchivs, in welchem Gesetzen nun auch Verbandsliteratur (Verbandsorgane anderer Verbände) gesammelt wurde.

1940

Im Jahresbericht 1940 ist zu lesen, dass, mit einer Ausnahme, die «Mitteilungen» monatlich publiziert werden konnten. Darin wurde informiert z. B. über Löhne, Archiveingänge (u. a. andere Verbandsorgane), Anstellungsbedingungen.

Dieser Artikel wurde anhand des grossen Archivs von Öffentliches Personal Schweiz möglich. Es ist ein zentraler

Auftrag des Sekretariats, sämtliche Publikationen zu sichern, und beinhaltet Dokumente seit der Gründung 1914. Zunächst sind diese noch lückenhaft, aber ab ca. 1934 zunehmend ausführlich und lückenlos vorhanden. Die Aufbereitung des Archivs, so dass es für alle in-teressierten Personen zugänglich ist, wird ein Projekt der Zukunft sein.
Mit der Digitalisierung der ZV Info gehen die ursprünglichen Zwecke des Verbandsorgans, ein Sprachrohr des Öffentlichen Personals der Schweiz zu sein sowie der Information der Mit-glieder, um den gegenseitigen Austausch und die Inspiration zu fördern, nicht verloren, im Gegenteil: Die Digitalisierung macht die Kommunikation effizienter, so dass sich das Sekretariat mehr auf Inhalt und Qualität der Verbandsarbeit, die die Publikationen beinhaltet, konzentrieren und somit schneller reagieren kann, um auf die Anliegen der Angestellten des öffentlichen Dienstes aufmerksam zu machen.

ZV Info wird digital

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 22, 2024
Liebe Leserinnen, liebe Leser

Dies ist die letzte gedruckte Ausgabe der ZV Info. In Zukunft werden wir Ihnen die ZV Info-Digital per E-Mail zustellen. Falls Sie diese noch nicht erhalten, erfahren Sie auf der ersten Seite, was Sie unternehmen können, um diese in Zukunft zu erhalten.

An der diesjährigen Delegiertenversammlung wurde diese Massnahme aus finanziellen und umwelttechnischen Gründen von den Delegierten nach einer intensiven Auseinandersetzung in den unterschiedlichen Gremien von Öffentliches Personal Schweiz gutgeheissen.

In dieser Ausgabe widmen wir uns ausführlich der Entstehungsgeschichte unseres Verbandsorgans und nehmen Sie auf eine Zeitreise mit, indem wir die erste Ausgabe der «Mitteilungen», wie das Verbandsorgan 1934 hiess, nochmals abdrucken.
Im Weiteren haben wir ein paar Erinnerungsfotos von Veranstaltungen sowie auch Designs früherer ZV-Infos abgedruckt. Ein Rechtsartikel zum Thema «Beschäftigungsgrad» sowie Artikel zur Digitalisierung runden diese Ausgabe ab.

ANMELDUNG ZV-INFO-DIGITAL

Es gibt drei Möglichkeiten, wie Sie sich für die ZV-Info-Digital anmelden können. Beachten Sie vorab aber folgende Punkte:

- Die Abonnierung ist kostenlos
- Zur Anmeldung benötigen Sie eine gültige E- Mail-Adresse.
- Ihre E-Mail-Adresse wird nur für die verbandsinterne Kommunikation, z. B. die Zustellung der ZV-Info-Digital, verwendet und gelangt nicht an Dritte.

Der erste und schnellste Weg zur Anmeldung ist, wenn Sie dies mittels untenstehenden QR- Codes gleich selbst machen. Mit der Kamera oder einer speziellen App auf Ihrem Handy können Sie diesen einlesen und gelangen so direkt auf unsere Anmeldeseite. Das dortige Formular können Sie mittels des Knopfes «Senden» an uns übermitteln und schon erhalten Sie beim nächsten Versand die ZV-Info-Digital in Ihr E-Mail-Postfach.

Die zweite Möglichkeit, um sich anzumelden, ist, wenn Sie dies direkt auf unsere Website www. oeffentlichespersonal.ch tun. Sie finden den Link dazu auf der Startseite.

Der dritte Weg zur Anmeldung ist, wenn Sie Ihrem Verband mitteilen, am besten gleich per E-Mail, dass Sie gerne die ZV-Info-Digital er-halten möchten. Sie werden dann mit der von

Ihnen gewünschten E-Mail-Adresse durch Ihren Verband angemeldet.
Bei weiteren Fragen dazu stehen Ihnen Ihr Ver-band sowie das Sekretariat von Öffentliches Personal zur Verfügung.

Kontaktdaten Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz ZV
Dr. Samuel Blapp
Telefon: 056 200 07 99
E-Mail:
samuel.blapp@oeffentlichespersonal.ch

Fachtagung Brunnen 2024 – Programm / Anmeldung

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Programm

Donnerstag, 7. November 2024

14.00 Uhr	**Eroffnung der Tagung**
	Urs Stauffer, Prasident Offentliches Personal Schweiz (ZV)
14.10Uhr	**Überblick Einsatzgebiete KI im Arbeitsalltag**
	Dr. Javier Montoya, Hochschule Luzern
15.05 Uhr	**Aus der Werkstatt: Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung (Link Zusammenfassung)**
	Timon Jäggi, AI Spaces

16:00 Uhr	*Pause*
16.30 Uhr	**Praxisteil: Anwendungsbeispiel KI-Werkzeug in der Verwaltung (Link Zusammenfassung)**
	Timon Jäggi, AI Spaces
17:00 Uhr	**Welche Jobs braucht es wirklich? Die Theorie der „Bullshit-Jobs“ erklärt (Link Zusammenfassung)**
	Dr. Simon Walo, Universität Zürich
17.45 Uhr	**Datenschutzrechtliche Herausforderungen der Generativen KI (Link Zusammenfassung)**
	Dr. Michèle Balthasar, Balthasar Legal
18.15 Uhr	*Apéro*
19.00 Uhr	*Nachtessen*

Freitag, 8. November 2024

8.30 Uhr	**Treuepflicht in öffent.-rechtl. Anstellungen (Link Zusammenfassung)**
	RA Luc Humbel, MHB AG Rechtsanwälte, Brugg
09.15 Uhr	**Neue Leitentscheide aus dem Arbeitsrecht**
	Dr. Michael Merker, Baur Hürlimann Rechtsanwälte, Baden / *Dr. Corinne Saner, Menzi Saner Derendinger Rechtsanwälte, Olten*

10.00	Pause
10.30 Uhr	**Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt (Link Zusammenfassung)**
	Prof. Dr. Matthias Binswanger, FHNW
11.30 Uhr	**Neue Sicherheitsrisiken durch KI und Digitalisierung (Link Zusammenfassung)**
	Prof. Dr. Nico Ebert, ZHAW
12.25 Uhr	Abschluss der Tagung
12.30 Uhr	Mittagessen

Anmeldung

Es sind **alle Mitglieder** des ZV sowie auch **Nichtmitglieder** herzlich **eingeladen**, sich für die Fachtagung anzumelden.

Anmeldungen sind ab heute anhand des folgenden Links möglich:

Anmeldung Fachtagung Brunnen

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen zwei interessante Tage in Brunnen mit lehrreichen Vorträgen und spannenden Diskussionen verbringen zu dürfen.

Zulässigkeit von Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 22, 2024

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018

Lehrpersonen und Dozierende werden an Schweizer Schulen und Hochschulen oftmals mit einem unregelmässigen Beschäftigungsgrad angestellt. So auch die Dozierenden an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Dieses Anstellungsmodell wird von der Anstellungsbehörde mit stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen begründet. Doch darf das Risiko, dass die Anstellungsbehörde keine Einsatzmöglichkeit für ihre Mitarbeitenden hat, überhaupt auf die Angestellten abgewälzt werden oder handelt es sich nicht um das Betriebsrisiko der Arbeitgeberin? Unter welchen Voraussetzungen sind Anstellungsverfügungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad erlaubt? Diese und weitere Fragen werden im nachstehenden Beitrag unter Bezugnahme auf das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018 beantwortet.

Der konkrete Sachverhalt Mit (Grund-)Verfügung vom 23. Mai 2014 wurde A ab dem 1. August 2014 unbefristet und mit einem Pensum in einer Bandbreite von 50 bis 80 % angestellt. Mit Schreiben vom 15. Juni 2016 teilte die ZHdK A mit, ihr Pensum für das Herbstsemester 2016/2017 betrage 58.92 %. Der Beschäftigungsgrad der früheren Semester sah wie folgt aus: Herbstsemester 2014/2015 und Frühjahrssemester 2015 je 100 %, Herbstsemester 2015/2016 73.55 %, 66.28 % für das Frühjahrssemester 2016 und 58.92 % für das Herbstsemester 2016/2017. Gegen die individuelle Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 erhob A am 6. Juli 2016 Rekurs bei der

Rekurskommission der Zürcher Hochschule, welche das Rechtsmittel mit Beschluss vom 9. März 2017 abwies. Am 18. April 2017 reichte A Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ein und beantragte, die Verfügung «Pensum Herbstsemester 2016/2017» vom 15. Juni 2016 sei dahingehend abzuändern, dass ihr für das Herbstsemester 2016/2017 und für die künftigen Semester ein fixes Arbeitspensum von 80 oder 100 % zugewiesen werde. Die Beschwerdeführerin brachte in ihrer Begründung nichts gegen die angefochtene individuelle Leistungsvereinbarung für das Herbstsemester 2016/2017 vor. Tatsächlich wendete sie sich ausschliesslich gegen die Grundverfügung vom 23. Mai 2014, indem sie die Zulässigkeit des Bandbreitenmodells als solches bestritt. Das Zürcher Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A ab. **Das sog. Bandbreitenmodell in Anstellungsverfügungen** Bei Anstellungsverfügungen mit einem Bandbreitenmodell wird ein minimaler und maximaler Beschäftigungsgrad (bspw. ein Pensum zwischen 50 und 80 %) definiert. Der konkrete Beschäftigungsgrad wird für jedes Semester mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt. Die Grundlage für das Bandbreitenmodell findet sich bei der ZHdK in § 10 des Anstellungsreglements. Dieses Beschäftigungsmodell dient dazu, die Ungewissheit hinsichtlich der Studierendenzahl oder des Zustandekommens einzelner Studienfächer abzufedern. Dadurch wird ein an sich vom Arbeitgeber zu tragendes unternehmerisches Risiko faktisch auf die Arbeitnehmenden überwälzt. Dies ist nicht unproblematisch. **Zulässigkeit des Bandbreitenmodells** Da mit dem Bandbreitenmodell eine Übertragung des unternehmerischen Risikos auf den Arbeitnehmenden einhergeht, ist gemäss Zürcher Verwaltungsgericht zwingend eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Das Bandbreitenmodell der ZHdK ist in ihrem Anstellungsreglement festgelegt. Bei diesem Anstellungsreglement handelt es sich um eine Regelung, welche von einem schulinternen Organ erlassen wurde und somit nicht

demokratisch legitimiert ist. Das Zürcher Verwaltungsgericht erwog, das Bandbreitenmodell könne sich nicht allein auf ein schulinternes Anstellungsreglement stützen. Weder das kantonale Fachhochschulgesetz noch die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule sehe ein solches Bandbreitenmodell vor. Ein solches Modell müsse zumindest in der Personalverordnung vorgesehen sein.

Grundverfügung und individuelle Leistungsvereinbarung Mit der Grundverfügung wurde A unbefristet als Dozentin in einem Bandbreitenmodell (Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 80 %) angestellt. Der konkrete Beschäftigungsgrad wurde für jedes Beschäftigungsjahr mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt.

Die Problematik der Rechtskraft der Grundverfügung Die Grundverfügung vom 23. Mai 2014 erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Es stellt sich die Frage, ob sich A ungeachtet dessen auch zum jetzigen Zeitpunkt noch gegen die Verfügung vom 23. Mai 2014 wenden kann oder sich die unterlassene Anfechtung entgegenhalten lassen muss.

1. **Argumentation der Angestellten A**

A brachte vor Verwaltungsgericht vor, die individuellen Leistungsvereinbarungen der Jahre 2013 bis 2015 seien für sie «nicht zu beanstanden» gewesen, weshalb sie auch keinen Grund gesehen habe, die Anstellungsverfügung anzufechten. Ein Nachteil sei ihr erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016 entstanden. Aus diesem Grund sei zu prüfen, ob § 10 des Anstellungsreglements eine genügende Rechtsgrundlage für eine «zulässige variable Bandbreitenanstellung» darstelle.

2. **Erwägungen des Verwaltungsgerichts**

Das Verwaltungsgericht erwog, die Verfügung vom 15. Juni 2016 stütze sich gerade nicht auf den von A beanstandeten § 10 des Anstellungsreglements der ZHdK. In der Verfügung vom 15. Juni

2016 wird kein Bandbreitenmodell bzw. keine Anstellung mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad festgelegt, sondern vielmehr das genaue Pensum für das Herbstsemester 2016/2017. Gemäss Verwaltungsgericht gehe aus der Beschwerdebegründung klar hervor, dass es A einzig um das mit der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 eingeführte Bandbreitenmodell bzw. ihre Anstellung in einem solchen gehe. Seit dem Erlass der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 musste A klar sein, dass der ZHdK die Befugnis zukam, ihr nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen. Die von A vorgebrachte «Schlechterstellung» erfolgte gemäss Verwaltungsgericht nicht erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016, sondern bereits mit der Grundverfügung vom 23. Mai 2014.

Das Verwaltungsgericht führte weiter aus, A habe es nicht nur unterlassen, die Verfügung vom 23. Mai 2014 anzufechten; vielmehr habe sie sich auch gegen keine der seither ergangenen individuellen Leistungsvereinbarungen gewandt. Bei den Leistungsvereinbarungen für das Herbstsemester 2015/2016 und Frühlingssemester 2016 wurde, genau wie mit der individuellen Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 ein in der Bandbreite liegendes Pensum festgelegt. Im Hinblick auf die Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 fand am 11. Mai 2016 ein Gespräch mit der zuständigen Gesamt- und Betriebsleitung statt. Die Gesprächsnotiz lässt keinen Widerspruch von A hinsichtlich des in Aussicht gestellten Pensums erkennen.

Das Verwaltungsgericht entschied, die Dozierende A habe sich treuwidrig bzw. rechtsmissbräuchlich verhalten, wenn sie sich nun plötzlich, ungeachtet dieser jahrelangen Widerspruchslosigkeit, gegen ein wie bereits in den beiden vorangegangenen Semestern in der Bandbreite liegendes Pensum wehre.

Fazit Das Urteil liefert zwei wichtige Erkenntnisse: Zum einen bedarf das Bandbreitenmodell einer Grundlage in einem Gesetz

oder einer Verordnung. Eine Regelung des Bandbreitenmodells auf Stufe eines Anstellungsreglements einer Hochschule ist unzulässig.

Zum anderen muss sich der Angestellte bei einer Anstellungsverfügung mit einem Bandbreitenmodell sofort dagegen wehren. Denn der Angestellte muss nach dem Erlass der Grundverfügung mit einem Bandbreitenmodell damit rechnen, dass ihm ein Pensum innerhalb dieser Bandbreite zugewiesen wird. Dieser Widerspruch ist selbst dann notwendig, wenn dem Angestellten in Aussicht gestellt wird, dass er im ersten Semester einen höheren Beschäftigungsgrad ausserhalb der Bandbreite zugewiesen erhält.

Nach Ablauf der Rechtsmittelfrist wird die Grundverfügung rechtskräftig und die Anstellungsbehörde erhält die Befugnis, dem Angestellten nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen. Liegt das Pensum innerhalb der Bandbreite, kann sich der Angestellte nicht mehr gegen das Bandbreitenmodell wehren. Und zwar auch dann nicht, wenn das Bandbreitenmodell in einer ungenügenden gesetzlichen Grundlage vorgesehen und damit unzulässig ist.

Rechtliche Hürden bei der geschäftlichen Nutzung von privaten Geräten

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 22, 2024

In der Arbeitswelt zeichnet sich folgender Trend ab: Die Arbeitgeber setzen darauf, dass Mitarbeitende ihre eigenen

mobilen Geräte bei der Arbeit nutzen. Durch die geschäftliche Nutzung privater Geräte wie Laptops, Tablets und Smartphones (sog. Bring Your Own Device [BYOD]) stellen sich in rechtlicher Hinsicht insbesondere Fragen in Bezug auf die Zulässigkeit, Kostentragung, Haftung, Datensicherheit und Zugriffsrechte der Arbeitgeberin. Im Folgenden wird auf die wichtigsten arbeits- und datenschutzrechtlichen Aspekte eingegangen.

Zulässigkeit

Die Nutzung von privaten Geräten wie Laptop, Tablet und Smartphone für den geschäftlichen Gebrauch ist im Unternehmensalltag auch ohne explizite Regelung vielfach bereits Realität. Gemäss Art. 327 OR muss grundsätzlich die Arbeitgeberin die Arbeitsgeräte zur Verfügung stellen. Durch eine Vertragsabrede kann hiervon aber abgewichen werden und die Arbeitnehmenden können zur Anschaffung oder zur Nutzung eines privaten Geräts verpflichtet werden. Die Arbeitnehmenden haben jedoch keinen Anspruch auf Nutzung der privaten Geräte und sie sind aufgrund des Weisungsrechts der Arbeitgeberin nach Art. 321d OR verpflichtet, die von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräte zu nutzen. Allerdings setzen Arbeitnehmende im Arbeitsalltag immer häufiger ihre eigenen Laptops, Tablets und Mobiltelefone als Arbeitsgeräte ein, ohne dass die Arbeitgeberin davon Kenntnis hat. Falls die Arbeitgeberin von einer faktischen Nutzung privater Geräte für Arbeitszwecke Kenntnis hat und diese duldet, können sich daraus für die Arbeitgeberin Kosten- und Haftungsrisiken ergeben. Diese faktische Nutzung von privaten Geräten für den geschäftlichen Gebrauch kann mittels eines Reglements verboten werden.

Kostentragung

Arbeitsmittel sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Stellt der Arbeitnehmer die Arbeitsmittel, so ist er dafür grundsätzlich zu entschädigen, sofern die Parteien keine abweichende Regelung getroffen haben. Es kann somit

vorgesehen werden, dass der Arbeitnehmer sein eigenes Gerät beschafft und die entsprechenden Kosten vollständig selbst trägt. Diese Kostentragung setzt aber eine explizite Regelung voraus.
Alternativ kann der Arbeitnehmer sein eigenes Gerät beschaffen, muss dafür aber gemäss Art. 327 Abs. 2 OR angemessen entschädigt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber mit der Verwendung eigener Geräte durch den Arbeitnehmer einverstanden ist. Ein solches Einverständnis ist auch stillschweigend möglich. Sofern der Arbeitgeber toleriert, dass sein Arbeitnehmer private Geräte verwendet, trägt er ein Kostenrisiko. Der Arbeitnehmer kann einen Entschädigungsanspruch nach Art. 327 Abs. 2 OR geltend machen.
Nebst der Frage der Kostentragung bezüglich Anschaffungskosten muss auch geklärt werden, wer die wiederkehrenden Kosten trägt. Gemäss Obligationenrecht sind dem Arbeitnehmenden zwingend die notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Dazu gehören variablen Verbindungs- und Datenkosten infolge geschäftlicher Nutzung sowie Wartungs- und Reparaturkosten. Aus Praktikabilitätsgründen empfiehlt es sich, die Kostentragung explizit zu regeln und ersatzpflichtige Auslagen mit einer Spesenpauschale zu vergüten. Diese Pauschale muss jedoch alle durchschnittlich notwendig entstehenden Auslagen decken.

Haftung
Die geschäftliche Nutzung privater Geräte kann auf beiden Seiten der Arbeitsvertragsparteien Haftungsfragen aufwerfen. Es stellt sich die Frage, wer im Falle einer Beschädigung oder einem Verlust bzw. Diebstahl des privaten Geräts die Kosten der Reparatur bzw. Wiederbeschaffung zu tragen hat. Bei Beschädigung oder Diebstahl des privaten Geräts während des geschäftlichen Einsatzes, trägt grundsätzlich die Arbeitgeberin, unter Berücksichtigung eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, die Reparatur- bzw. Wiederbeschaffungskosten.

Demgegenüber haftet der Arbeitnehmer für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt. Ist eine Beschädigung bzw. der Verlust des Geräts auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen, so hat er für die entsprechenden Kosten aufzukommen. Je nach Fallkonstellation und Verschulden des Arbeitnehmers haftet er allenfalls auch nur anteilsmässig. Die Frage der Haftung des Arbeitnehmers stellt sich auch dann, wenn der Arbeitnehmende vertrauliche Geschäftsdaten unsorgfältig behandelt und dadurch die arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflicht verletzt oder wenn das private Gerät das Netzwerk der Arbeitgeberin mit Computerviren beschädigt. Voraussetzung für die Haftung des Arbeitnehmenden ist die schuldhafte Verletzung seiner Sorgfaltspflicht.

Datensicherheit

Die Arbeitgeberin muss nach Art. 7 des Datenschutzgesetzes die Datensicherheit durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen sicherstellen und Personendaten gegen unbefugtes Bearbeiten schützen. In diesem Zusammenhang sind nicht nur technische Massnahmen zu treffen, sondern auch in organisatorischer Hinsicht Weisungen und Verhaltensregeln notwendig, um private und geschäftliche Daten zu trennen. Als technische Massnahmen zur Trennung von privaten und geschäftlichen Daten eignen sich eine zentrale Datenhaltung in Verbindung mit einem Fernzugriff vom privaten Gerät oder sog. Container-Apps. Die Nutzungsregeln, als organisatorische Massnahme, sollten vorsehen, dass Privatgeräte Dritten nicht zugänglich gemacht werden dürfen. Des Weiteren sollten folgende Aspekte geregelt werden: Mindestsicherheitseinstellungen, Passwortvorgaben, Nutzungsverbot für unsichere Programme, Vorgehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffend Löschung der Daten.

Bei Speicherung geschäftlicher Daten auf einem privaten Gerät kann es erforderlich sein, dass die Arbeitgeberin zwecks Wartung oder Löschung von Daten Zugriff auf das private Gerät

erhält. Ein Zugriff auf das Privatgerät ist jedoch nur mit Einwilligung des Arbeitnehmenden erlaubt. Damit eine solche Einwilligung rechtsgültig ist, muss die Zugriffsmöglichkeit klar umschrieben sein (Zweck, Umfang, Zeitpunkt und Berechtigter). Dabei darf die Arbeitgeberin nicht auf die privaten Daten des Arbeitnehmenden zugreifen, ansonsten die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden verletzt wird.

Mögliche Inhalte einer BYOD-Regelung

Im Rahmen einer BYOD-Vereinbarung sind folgende Punkte zu regeln:

– Liste der erlaubten Geräte
– Jederzeitiges Widerrufsrecht betreffend die Zulässigkeit von BYOD
– Kostentragungsregel für Anschaffungs- und wiederkehrende Kosten
– Grundsätze der Datensicherheit, Datenverwendung und Datenaufbewahrung
– Nutzungsregeln und Hinweis auf die Haftung der Arbeitnehmenden
– Zugriffsrechte des Arbeitgebers auf das private Gerät
– Vorgehen bei verlorenen und gestohlenen Geräten
– Regelung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Löschung der Daten)

Fazit

Die geschäftliche Nutzung von privaten Geräten wirft zahlreiche rechtliche Fragen auf. Jede Arbeitgeberin sollte sich mit diesen Punkten auseinandersetzen. Hat eine Arbeitgeberin Kenntnis von einer faktischen BYOD-Nutzung und duldet diese, können sich daraus Kosten- und Haftungsfolgen ergeben. Eine explizite Regelung der wichtigsten Punkte in einem Reglement oder dergleichen ist demzufolge empfehlenswert.

Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 22, 2024

Nach schwierigen, teuerungsbedingten Lohnverhandlungen entspannte sich die Situation in diesem Punkt Ende 2023. Aber unser Verband war und ist gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und auch die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung bleibt. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind gefragt. Daran sind wird. Auch bei den Leistungsträgern, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Damit wird Kraft und Zeit frei, Neues anzupacken.

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind erheblich eingebrochen – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der Zvinfo, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte. Die Geschäftsleitung hat deshalb bereits 2023 beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZVinfo durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto. Im Jahr 2024 wird diese Digitalisierung fortgesetzt werden.

Social Media – Ausbau schreitet voran

Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

Es mag sein, die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des Öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein.



„Politische“ Themen

Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei

der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind.

Die Unterstützung war keine politische Entscheidung. Wir sind nach wie vor politisch neutral und unterstützen nicht einzelne Parteien oder einzelne Verbände, die klar einer Partei zuzuordnen sind. Es geht uns ausschliesslich um die Sache, um den Inhalt eines Anliegens mit Blick auf die Interessen des Öffentlichen Personals und unserer Mitglieder. Hier erschien uns, trotz allem, eine Unterstützung der 13. AHV Rente als richtig. Der öffentliche Dienst verdient nicht schlecht, wenn auch nicht überall, aber der öffentliche Dienst ist nicht so gut entschädigt, dass die 13. AHV Rente nicht ein berechtigtes Anliegen wäre.

Wir werden auch in Zukunft prüfen, zu welchen Abstimmungen wir etwas sagen und was, und zu welchen nichts. Damit wird Öffentliches Personal Schweiz nicht politischer als zuvor, aber es ist denkbar, dass wir klarer und schneller Stellung nehmen als in früheren Zeiten – aber immer mit Fokus auf das öffentliche Personal.

Delegiertenversammlung Zug

2023 wurde zum zweiten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente im ehrwürdigen Stadtsaal beeindruckend.

Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter Strebel gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine

schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.

Fachtagung in Brunnen
„Es war eine ausserordentlich lehrreiche Fachtagung in Brunnen“, so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den qualifizierten Referentinnen und Referenten wie auch an den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität.

Erster Themenschwerpunkt war der Fachkräftemangel, gute Arbeitsbedingungen, ein Praxisbericht zur 4-Tageswoche und die Frage, wann Arbeit krank macht. Am 2. Tag wurde das *Musterreglement Personal* von öffentliches Personal Schweiz vorgestellt und die neuen Leitentscheide des Bundesgerichts zum öffentlichen Personalrecht diskutiert. Es folgten Referate zu den steuerlichen Aspekten bei Frühpensionierung und ordentlicher Pensionierung sowie eine Pro und Contra – Darstellungen zur bevorstehenden BVG- Revision.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Die Tagung war sehr gut besucht, so gut wie schon seit Jahren nicht mehr. Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2024 fortgesetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen. Dieses steht auch schon fest: Wir werden uns als Tagungsschwerpunkt um die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) an ihrem Arbeitsplatz kümmern.



Rechtsberatung
Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt.

Leider war 2023 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist.

Herausforderung Rechtsschutz
Dem *Rechtsschutz für alle* wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder

forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln.

Damit war die Sache allerdings nicht erledigt, wie das Jahr 2023 zeigte. Die saubere Erfassung der versicherten Mitglieder, die Einführung der Abläufe und die Abrechnung waren mit Arbeit verbunden. In materieller Hinsicht kommt dazu, dass die Rechtsschutzfälle vom Sekretariat geprüft und summarisch beurteilt werden müssen mit dem Fokus, ob Rechtsschutz angezeigt ist. Das ist aus Effizienzgründen nötig.

Denn: Wir wollen alle, dass unnötige Prozesse vermieden werden und die Versicherung so kostengünstig bleibt, wie sie heute ist. Eine nachhaltige Rechtsschutzlösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz ist für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft und damit Mitgliederwerbung.

Verbandszeitschrift ZV Info
2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Im Berichtsjahr 2023 haben sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-mail-Inbox in der Form eines Newsletters abgewechselt. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgaben auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein. Diese Entwicklung

werden wir, wie eingangs gesagt, fo

Newsletter
Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei auch regelmässig zugestellt.

Der ZV verfügt über mehr als Zweidrittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird. Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz, wie gesagt, kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können auf unserer Website (siehe Links unten) abgerufen werden. In diesen Videos wird

auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen
Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Zukünftige Herausforderungen
Nach einem Rückblick folgt der Ausblick - der vielleicht sogar wesentlicher ist. Es stellt sich die Frage nach den Herausforderungen, die das Jahr 2024 bringen wird.

Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein:

- Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die *BVG-Revision* werden wir

analysieren müssen - und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

- Die *Teuerung* scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde. Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen.
- Der *Fachkräftemangel* wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können. Geschäftsleitung und Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss.
- Wie bereits 2023 wird es eine *verbandsinterne Herausforderung* sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorständin haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan.

Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren

die für den öffentlichen Sektor wichtig sind präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!



Lohnrunde 2025 – Teuerung und Flexibilität

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 22, 2024

Das SECO prognostiziert für 2025 ein Wirtschaftswachstum von 1,7%. Die Inflation soll sich auf 1,1% senken. Diese Teuerung ist auszugleichen, damit kein Lohnrückbau die Folge ist. Teuerung, die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichen wurde, ist ebenfalls auszugleichen. Um die Konkurrenzfähigkeit (Fachkräftemangel) zu erhalten, ist eine Reallohnerhöhung Thema. Die Erhöhung muss sich an der Differenz der eigenen Löhne zu anderen vergleichbaren Funktionen bemessen.

Ergänzend ist Kreativität bei den Arbeitsbedingungen dringend

nötig. Angesprochen sind Ferien, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität – hier sind Verbesserungen ein klares Plus bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1,1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1,1% keine Lohnerhöhung. Es wird nur der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt. Gemäss einer Studie von PWC werden in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 ca. 130‘000 Fachkräfte fehlen. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden nicht alle fehlenden Arbeitnehmenden ersetzen können. Daher droht ein Leistungsabbau. Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen.

Wenn Sie das Thema KI in der Verwaltung interessieret, empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an der diesjährigen Fachtagung in Brunnen vom 07. bis 08. November: Hier klicken für das Programm.



Lohnrunde 2023 für das Jahr 2024 – ein Rückblick Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt kann unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. öffentliches Personal Schweiz ZV) der öffentliche Dienst mit einem Reallohnzuwachs von 1,5% gegenüber 2022 aufwarten. Das ist gut. Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten. Gesamtschweizerisch und über alle Sektoren hinweg haben sich die Nominallöhne (der Vergleich von Nominallöhnen ist der Vergleich der zahlenmässigen Höhe der Löhne zum Beispiel 2023 mit 2024 ohne Herausrechnung der Teuerung) gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,7% erhöht. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch zahlreiche Faktoren (z.B. Energie, Wohnkosten, aber ohne Krankenkasse), führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +2,1%, was unter Einbezug dieser durchschnittlichen Jahresteuerung bei den Reallöhnen zu einem Rückgang um durchschnittlich 0,4% führte. In der öffentlichen Verwaltung sah es besser aus. **Teuerung** Im Fokus der Lohnforderungen muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden

und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie stellt sicher, dass man wertmässig gleichviel verdient, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit wird eine Teuerung von 1,1% für das Jahr 2025 prognostiziert.

Die Lohnrunde 2025 kann nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerungen mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese Differenz nachzuschieben – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.



Reallohnerhöhung Die ausgeglichene hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und nur den Ausgleich der Teuerung meint, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die

Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Die Graphik hiervor zeigt, dass die öffentliche Hand im vergangenen Jahr teilweise Reallohnerhöhungen vorgenommen hat. Jeder Verband hat beim Arbeitgeber seiner Mitglieder zu prüfen, ob er im vergangenen Jahr Reallohnerhöhungen gewährt hat oder nicht. Je nachdem und abhängig von der Höhe ist eine entsprechende Forderung zu konkretisieren. Dies kann nur individuell geschehen.



Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung Parallel zur Entschädigung wird man sich Anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen.

Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten. Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen. Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden. Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das Lohngefüge insgesamt – ausgedrückt in den Lohnbändern –anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. **Unsere Empfehlung** – Ausgleich der prognostizierten Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten Jahre. – Reallohnerhöhung (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Rückgängig machen von Sparmassnahmen, die in der Vergangenheit zu Lasten des Personals umgesetzt wurden (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen. – Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen» – Reduktion der Arbeitszeit

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Lohnrunde 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit beratend zur Seite.

Ihre Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz