Elektroautos: Lohnt sich der Umstieg?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 23, 2022

Elektromotoren gelten als Antriebsform der Zukunft – bereits jetzt ist bald jeder dritte neue Personenwagen ein «Steckerfahrzeug». Ist das die Wende? Die wichtigsten Pro- und Contra-Argumente im Wettstreit zwischen konventionellen Autos und Elektrofahrzeugen.

1. Stichwort Umweltbilanz

Der Verkehr verursacht in der Schweiz ein Drittel des jährlichen Energieverbrauchs. 96 % der CO2-Emissionen entstehen dabei laut Bundesamt für Strassen ASTRA durch fossile Treibstoffe. Elektroautos hingegen stossen kein CO2 aus. Sind sie also generell umweltfreundlicher?

Unbestritten ist, dass Elektroautos während der Betriebsphase das Klima weniger belasten: vor allem, wenn sie mit Ökostrom betrieben werden. Laut Bundesamt für Energie stammen aktuell 62 % des Schweizer Stroms aus erneuerbarer Energie, zumeist Wasserkraft. Allerdings ist die Herstellung der Autobatterien energieaufwendig und vor allem die Entsorgung oft umweltbelastend. Für Skeptiker ist dies ein gewichtiges Gegenargument. Deshalb arbeiten die Hersteller mit Hochdruck an verbesserten Konzepten.

Fazit: Da noch nicht ausreichend Informationen vorliegen, steht es im Wettkampf **0:0**.

2. Stichwort Lärm

Elektroautos sind im Stadtverkehr deutlich leiser als konventionelle Fahrzeuge. In einer Welt der Elektromobilität könnten Menschen an vielbefahrenen Strassen besser schlafen, die Lebensqualität in den Städten würde dadurch steigen. Aber:

Leise Fahrzeuge bergen auch ein Risikopotenzial. Deshalb werden Elektroautos teils künstlich mit Geräuschen versehen, um andere Verkehrsteilnehmer zu warnen.

Fazit: Dieser Punkt geht an die Elektroautos: **1:0**.

3. Stichwort Flexibilität

Schon mehr als 7000 Elektrotankstellen gibt es in der Schweiz. Und es kommen ständig neue dazu An den Schnellladestationen dauert das Stromtanken nicht viel länger, als einen Espresso zu trinken. Die Benziner hingegen können auf ein seit Jahrzehnten bewährtes Tankstellennetz zurückgreifen.

Deshalb geht dieser Punkt an beide Antriebsformen: Der Spielstand ist **2:1**.

Bestellen Sie sich Ihre Z-Volt-Karte unter **zurich.ch/zvolt** und profitieren Sie mit der Z-Volt-LadeApp:

- Schweizweiter Einheitspreis an allen Ladepunkten im Partnernetzwerk
- Keine Abo- oder Grundgebühren
- Ladestationen finden und direkt laden in CH und Europa

Ökobonus: Umweltbewusste fahren günstiger – bis zu **20% Ermässigung** auf Ihre Prämie.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von Spezialkonditionen.

4. Stichwort Reichweite

Mit einer Tankfüllung von Zürich nach Köln oder von Genf nach Paris – mit benzin- oder dieselbetriebenen Autos ist das normalerweise kein Problem. Bei Elektroautos hingegen hängt es von vielen Faktoren ab, wie weit man kommt. Deshalb wurde der Begriff der «Reichweitenangst» geprägt.

Doch es tut sich einiges, das immer dichtere Netz an Schnellladestationen und die stark verbesserte Ladegeschwindigkeit entschärfen die Problematik.

Gleichwohl: Noch geht dieser Punkt an Benziner und Dieselfahrzeuge – **2:2**.

5. Stichwort Kosten

Der Anschaffungspreis für Elektrofahrzeuge ist aktuell noch höher, dafür sind die Tankkosten günstiger. Wie langlebig Elektroautos sind und mit welchen Reparaturkosten über den Lebenszyklus zu rechnen ist, dafür gibt es noch nicht ausreichend Daten. Vermutlich werden die Kosten bei Reparaturen, beim Abschleppen oder bei Bränden in nächster Zeit noch höher sein.

Fazit: Dieser Punkt geht wieder an die konventionellen Autos: Spielstand **2:3**.

6. Stichwort Innovation und Coolness

Welches Auto ist am coolsten? Diese Frage muss jede und jeder für sich selbst beantworten. Doch die Erfolgsstory Tesla beweist, dass Elektroautos als innovativ, trendig und umweltbewusst gelten – und ihre Fahrerinnen und Fahrer gleich mit. Wer seine Nachbarn neidisch machen will, hat aktuell mit einem Elektroauto die besseren Chancen. Deshalb geht der Punkt klar an die Elektrofahrzeuge.

Endergebnis: Gleichstand im Wettstreit der Argumente mit **3:3**.

Prognose: Die Wende ist nah – oder schon da

Die kleinräumige Schweiz ist prädestiniert für Elektromobilität. Spätestens wenn die Anschaffungspreise fallen und die Reichweite keine «Angst» mehr auslöst, sind Elektroautos auch für den Durchschnittslenker eine gute Alternative. Trotzdem werden wir in naher Zukunft noch keinen grossen Anteil Elektroautos auf Schweizer Strassen sehen – im

Schnitt dauert es 20 Jahre, bis sich der gesamte Bestand einmal erneuert hat.

> **Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von 10% Rabatt.**
>
> Unter **zurich.ch/partner** finden Sie alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **dyXKSy6R**
>
> Sie können uns auch unter der Gratisnummer **0800 33 88 33** kontaktieren oder besuchen Sie Ihre Zurich-Agentur in Ihrer Nähe. Sie finden die nächstgelegene unter **zurich.ch/agentur**. Bitte erwähnen Sie Ihre ZV Mitgliedschaft.

Anhörungsvorlage «Sicherung der beruflichen Vorsorge»

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 23, 2022

Die berufliche Vorsorge, insbesondere auch die des Aargauer Staatspersonals, ist seit Jahren unter Druck. Der ASPV hat sich in der Vergangenheit mehrfach kritisch dazu geaüssert. Nun scheint zumindest etwas Bewegung in die Sache zu kommen. Auch der Regierungsrat sieht nun in vier Bereichen Handlungsbedarf und schlagt daher Anpassungen vor.

Der Kanton Aargau hat dazu folgendes auf seiner Webpage geschrieben: *«Die steigende Lebenserwartung und die schwierige Lage an den Kapitalma¨rkten erho¨hen den Reformdruck auf die berufliche Vorsorge. Dies fu¨hrt generell zu sinkenden Umwandlungssa¨tzen und damit zu tieferen Renten. So gab auch*

die Aargauische Pensionskasse (APK) 2020 die erneute Senkung des Umwandlungssatzes von 5,3% auf 5,0% bekannt. Ziel der Vorlage ist es, ein u¨berma¨ssiges Absinken der Renten zu verhindern. Zudem sollen im Pensionskassendekret neu Massnahmen bei Unterdeckung definiert werden. Weiter sollen der Nachvollzug und die Umsetzung von Bundesrecht erfolgen.

Kurzbeschrieb

Die erwa¨hnten Schwierigkeiten in der beruflichen Vorsorge sowie spezifische Herausforderungen der APK haben den Regierungsrat bewogen, eine umfassende Auslegeordnung vorzunehmen. Der Regierungsrat sieht auf Basis dieser Pru¨fung in vier Bereichen Handlungsbedarf und schla¨gt daher folgende Anpassungen vor.

Abfederungsmassnahmen mit Leistungsziel 60%

Als Folge der Senkungen des Umwandlungssatzes durch den Vorstand der APK reduziert sich das planma¨ssige Leistungsniveau von 65% (2018) auf neu 55% (ab 2024) des versicherten Lohnes. Damit wird das aus der Bundesverfassung abgeleitete Vorsorgeziel von 60% aus 1. und 2. Sa¨ule im Durchschnitt nicht mehr erreicht. Der Regierungsrat mo¨chte diese Absenkung im Vorsorgeplan des Kantons abfedern und schla¨gt verschiedene Massnahmen vor. So ist neu ein planma¨ssiges Leistungsziel von 60% des versicherten Lohns vorgesehen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen die Sparbeitra¨ge anteilsma¨ssig erho¨ht werden. Weiter schla¨gt der Regierungsrat eine Einmaleinlage fu¨r Personen 50+ sowie eine Anpassung des Koordinationsabzugs vor. Mit Letzterem sollen auch sozialpolitische Ziele verfolgt und Angestellte mit tiefen Lo¨hnen besser versichert werden.

Definierung der Eckwerte fu¨r Massnahmen bei

Unterdeckung

Im Falle einer Unterdeckung verpflichtet das BVG die Vorsorgeeinrichtungen, Massnahmen zu deren Behebung zu ergreifen. Das bis anhin gu¨ltige Sanierungskonzept der APK zielte einseitig auf Minderverzinsungen zulasten der Versicherten ab. Auf Empfehlung der Expertin fu¨r die berufliche Vorsorge mo¨chte der Vorstand das Konzept u¨berarbeiten. Neu sollen die Grundzu¨ge der Sanierungsmassnahmen im Pensionskassendekret festgehalten werden, was die Planungssicherheit fu¨r den Kanton erho¨ht. Neben der Erhebung von Sparbeitra¨gen soll das Instrument der Minderverzinsung gegenu¨ber dem BVG-Mindestzinssatz als Massnahme festgelegt werden. Zurzeit liegt der Deckungsgrad der APK u¨ber 100 Prozent. Damit besteht kein Sanierungsbedarf.

Umsetzung Motion 20.123

Am 16. Ma¨rz 2021 u¨berwies der Grosse Rat die Motion 20.123 und beauftragte den Regierungsrat, die in § 20 Abs. 5 des Pensionskassendekrets definierte zeitliche Befristung der Arbeitgeberbeitragsreserve (AGBR) zur Absicherung der Wertschwankungsreserve von 20 Jahren aufzuheben. Die inzwischen festgestellte Bundesrechtswidrigkeit verhindert die Umsetzung von Motion 20.123, da die Massnahmen zeitlich zu befristen sind. Infolge der U¨berschreitung der ordentlichen Sanierungsdauer nach Bundesrecht sollen die Bestimmungen in § 20 Pensionskassendekret aufgehoben werden.

Weiterer rechtlicher Anpassungsbedarf infolge Weiterentwicklung, u̇bergeordneter Vorgaben oder aufgrund veralteter Bestimmungen

Im Rahmen der U¨berarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen hat sich weiterer Handlungsbedarf im Pensionskassendekret herauskristallisiert. So wird vorgeschlagen, Detailregelungen im Bereich Risiko (Vorsorgeplan Kanton) sowie zur Wahl der

Vertretung der Arbeitgebenden im Vorstand neu in den Reglementen der APK festzulegen. Zudem sind Bestimmungen im Organisationsgesetz und im Pensionskassendekret aufgrund veralteter oder im Widerspruch zu den geltenden bundesgesetzlichen Vorgaben stehenden Regelungen anzupassen. «Der Regierungsrat ist u¨berzeugt, mit den vorgeschlagenen Massnahmen solide und moderne Rahmenbedingungen fu¨r die kantonale Pensionskasse zu schaffen, die Planungssicherheit fu¨r den Kanton zu erho¨hen und damit die berufliche Vorsorge fu¨r die Versicherten ku¨nftig zu sichern.»

Weitere Details dazu wurden auf der **Internetseite des Kantons** aufgeschaltet.

Der ASPV steht bereits mit den anderen Personalverbänden im Austausch und wird nach kritischer Prüfung der Vorlage an der Anhörung seine Meinung kundtun. Nutzen auch Sie als Privatperson die Gelegenheit und nehmen ebenfalls an der Anhörung teil. Jede Meinung zählt! **Die Anhörungsfrist läuft noch bis am 3. Juni 2022.**

Was uns verbindet

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 23, 2022

Wir sind miteinander verstrickt – in der Familie, unter Freunden und in der Gesellschaft. Manchmal wird das Zusammenleben auf die Probe gestellt wie in der Corona-Pandemie. Was verbindet uns und wie können wir angeschlagene Beziehungen kitten?

Die direkte Demokratie fördert den sozialen Zusammenhalt und nimmt Oppositionsbewegungen den Wind aus den Segeln, das hat sich auch in der Corona-Krise gezeigt. Soziale Medien hingegen bringen Unruhe ins System. Im November 2018 brannte Frankreich. Die «Gilets jaunes» besetzten landauf, landab

Verkehrskreisel und heizten dem Establishment ein. In Paris bot die Avenue des Champs-Élysées ein Bild der Verwüstung. Zu Zehntausenden waren die Anhänger der Gelbwesten von der Provinz ins Zentrum der Macht gepilgert und lieferten sich wüste Auseinandersetzungen mit der Polizei. Im ganzen Land gingen Hunderttausende auf die Strasse und empörten sich über höhere Treibstoffpreise. Gefordert wurden die Rücknahme der Beschlüsse und der Rücktritt von Emanuel Macron. Der Präsident lenkte schliesslich ein und nahm die Massnahmen zurück.

Und bei uns in der Schweiz? Im letzten Sommer lehnte das Volk das CO2-Gesetz mit 51,6 Prozent ab und verschaffte dem Parlament und der Umweltministerin Simonetta Sommaruga eine unerwartete Niederlage. «Die Parallele zur Konstellation in Frankreich ist offensichtlich», sagt Daniel Kübler, Professor für Demokratieforschung an der Universität Zürich. In beiden Fällen ging es unter anderem um Treibstoffpreise und Massnahmen gegen den Klimawandel. «Aber während man in Frankreich einen Staatsstreich befürchten musste, konnten die Leute in der Schweiz ihrem Missfallen an der Urne Ausdruck verleihen», sagt Kübler.

Demokratietest Covid-19

Die politische Auseinandersetzung um das CO2-Gesetz ist ein Paradebeispiel für die Funktionsweise der direkten Demokratie. Während andernorts der Volkszorn zu Unruhen führt, mässigt die Konsensdemokratie die Extreme und fördert den Zusammenhalt, den sozialen Kitt. «Unser System integriert die Opposition und entradikalisiert sie», sagt Kübler.

Bereits das Bundesratsgremium ist auf Konsens angelegt und versucht, mehrheitsfähige Beschlüsse zu fällen. Politische Entscheide werden durch Vernehmlassungen in Parteien und Verbänden breit abgestützt. Die Kantone werden einbezogen. Alle können sich äussern, und sollte eine Gruppierung doch nicht zufrieden sein, steht es ihr immer frei, mit einem

Referendum dagegen anzutreten. So wie im Fall des CO2-Gesetzes, das von einer rechtsbürgerlichen Allianz ergriffen wurde. Wie stark dieses System ist, zeigt sich aktuell während der grössten Herausforderung der Demokratie der letzten Jahre, der Covid-19-Pandemie. Zwar gab es zu Beginn des Jahrhundertereignisses im Frühling 2020 eine kurze Phase, während der die Regierung via Notrecht regierte und ohne parlamentarische Beratung massive Eingriffe erliess. Aber diese ausserordentliche Lage währte nur wenige Wochen und wurde so rasch wie möglich wieder aufgehoben. Seither funktioniert unser politisches System wieder wie geölt und zeitigt bemerkenswerte Ergebnisse.

«Ich kann es nicht genug betonen», sagt Daniel Kübler, «wir sind das einzige Land weltweit, in dem die Bürgerinnen und Bürger über Massnahmen gegen Covid-19 abstimmen konnten.» Ein erstes Mal Mitte Juni 2021, ein zweites Mal wenige Monate danach Ende November. Mit einer rekordverdächtigen Stimmbeteiligung von 65,7 Prozent stellten sich 62 Prozent der Stimmberechtigten hinter das Covid-19-Gesetz und hiessen damit auch das Covid-Zertifikat gut, das für besonders hohe Emotionen sorgte. Im Nachgang zeigte sich, dass praktisch alle Altersgruppen für das Gesetz stimmten. «Der klare Entscheid zugunsten des Bundesrats und des Parlaments hat Teilen der Opposition den Wind aus den Segeln genommen», sagt Politologe Kübler.

Diesen Lackmustest einer Volksabstimmung müssen Oppositionsbewegungen in anderen Ländern seltener bestehen. Es erstaunt daher nicht, dass sich Teile des Referendumskomitees wie die «Freunde der Verfassung» nach der Abstimmung zerstritten und wichtige Köpfe von der Bildfläche verschwanden. Der Opposition fällt es schwer, sich nach einer Niederlage zu legitimieren. Der Protest verpufft.

Blickt man etwas weiter zurück, finden sich schnell weitere Beispiele von Bewegungen, die sich anfangs auf der Strasse formierten und sich nach und nach mit den staatlichen

Institutionen arrangierten und entradikalisierten: die Friedens- und Anti-AKW-Bewegung in den 1970er-Jahren oder die Jugendbewegungen der 1980er und 1990er-Jahre. Zwar waren die Bewegungen unterschiedlich erfolgreich, aber in keinem Fall radikalisierten sich die Anhänger. Eben auch, weil das direktdemokratische System den Protest in institutionalisierte Bahnen umlenkt und den demokratischen Mehrheitsentscheiden unterwirft. «Volksentscheide haben eine gewaltige Kraft», sagt Daniel Kübler. Auch wenn sie knapp ausfallen, wird das Ergebnis akzeptiert. Dieses demokratische Selbstverständnis bestreiten selbst die grössten Kritiker und Kritikerinnen des Staates und der Institutionen nicht.

Viel Sozialkapital dank Vereinen

Wie kaum in einem Land schaffen unsere direktdemokratischen Rituale eine gemeinsame Identität und fördern den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Der Politologe Markus Freitag von der Universität Bern hat den Begriff «Sozialkapital» in der Schweiz untersucht. Er ist ein Mass für das Vertrauen in Mitmenschen, aber auch in Behörden und Institutionen. Gemäss Untersuchungen ist das Sozialkapital in der Schweizer Bevölkerung besonders hoch, im Vergleich mit anderen Ländern Europas rangiert die Schweiz in den vordersten Rängen.

Ein massgebender Grund ist laut Freitag die hohe Zahl von Vereinen und ihre Popularität. Jeder und jede ist hierzulande mindestens Mitglied in einem Verein, in ländlichen Regionen deutlich mehr. In den Vereinen entwickelt man Gemeinschaftsgefühl und lernt, nicht nur an sich selbst zu denken, sondern an das Kollektiv. Sie sind Schulen der Demokratie. Ebenso ist die Freiwilligenarbeit – auch ein Element des Sozialkapitals – in der Schweiz besonders ausgeprägt. Das hohe Sozialkapital hierzulande korreliert mit dem grossen Vertrauen in die Behörden. Sie ist eine Erklärung dafür, wieso die harten Bestimmungen während der Pandemie erstaunlich diszipliniert eingehalten wurden. Laut Studien befolgten die Leute die strikten Ausgangsregeln zu über 90

Prozent.

Trotz der hohen Integrationsfähigkeit der direkten Demokratie zeigen sich im sozialen Gefüge auch Risse. Die letzte Abstimmung zum Covid-19-Gesetz, die nur hierzulande möglich war, hat die Pro- und Contra-Lager ausserordentlich stark polarisiert und emotionalisiert, wie Nachanalysen bestätigten. «Diese Polarisierung macht mir schon Sorgen», sagt Daniel Kübler. Das unterlegene Contra-Lager habe mit 38 Prozent der Stimmen ein grosses Gewicht und werde so rasch nicht verstummen. Als weiterer Faktor kommt die wachsende Bedeutung der sozialen Medien hinzu, die auf Emotionen und polarisierende Argumente bauen. Gemäss Vox-Analysen hat sich das Contra-Lager stärker als das Pro-Lager von Beiträgen auf Social Media beeinflussen lassen.

Die Vox-Analyse bestätigt, was der Forscher Karsten Donnay feststellt: «Minderheiten können sich auf den Kanälen von sozialen Medien überproportional viel Gehör verschaffen», sagt der Assistenzprofessor für Political Behavior and Digital Media der UZH. Oft sind es nur wenige Wortführer, die extreme Aussagen veröffentlichen, aber sie erzielen mit ihren Posts beträchtliche Reichweiten.

Die Leute steigen online leichter auf solche Aussagen ein und verbreiten sie weiter. Im Fall der Corona-Massnahmen-Gegner konnte man dies auch in der Schweiz beobachten. «Ich denke, dass man diesen Verstärkungseffekt der sozialen Medien kritisch beobachten muss», sagt Donnay. Vor allem dann, wenn emotional geführte Diskussionen eskalieren und Leute mit Hassreden eingedeckt werden. Die verbale Verunglimpfung von Personen kommt leider auch hierzulande immer wieder vor, gerade im Zusammenhang mit Covid-19. «Solche Drohungen und Hass- reden sind nicht akzeptabel», betont Donnay, «die darf man so nicht stehen lassen.»

Moderate Meinungen gehen unter

Emotionale Diskurse müssen nicht a priori schlecht sein. Aufmunternde Katzenbilder und gefühlsbetonte Alltagsbemerkungen schaden ja niemandem. Im politischen Diskurs hingegen werden aufgeheizte Statements rasch heikel und vergiften unsere Konsenskultur. Dabei ist die Emotionalität eingebaut in das Funktionsprinzip der sozialen Medien. Die Algorithmen spülen die affektiven und polarisierenden Aussagen gezielt an die oberste Stelle der Feeds, das heisst der digitalen Aufmacherseiten. Das führt einerseits dazu, dass sich Leute mit differenzierenden Äusserungen zurückhalten, weil ihr Engagement wenig Beachtung erhält. Andererseits verstärken sich die emotionalen Äusserungen gegenseitig und damit die Polarisierung. «Die Wortführer vertreten häufig extremere Standpunkte, die Moderaten kommen nicht zur Geltung», sagt Karsten Donnay.

Eine wichtige Frage, die Politologen beim Thema soziale Medien umtreibt, ist die der Segmentierung. Führen die digitalen Informationsgefässe zu einer stärkeren Zersplitterung der Information und dazu, dass sich die Leute zunehmend in den eigenen Echokammern vom Mainstream absetzen? Karsten Donnay relativiert dieses Phänomen, wobei empirische Studien aus der Schweiz dazu fehlten. Untersuchungen in den USA hätten aber gezeigt, dass der Trend hin zu Echokammern nicht so gross sei wie befürchtet. Dennoch sind Echokammern ein Problem, wie zum Beispiel die rechtsgerichtete Facebook-Seite «Like Schweiz» zeigt, die vom Digital Democracy Lab der UZH untersucht wurde.

Wer hinter der Seite steht, die im Mai 2020 erstellt wurde, ist nicht bekannt. Sicher ist, dass sie die politische Debatte mit rechtsgerichteten Statements emotional auflädt. Mit unzimperlichen Aussagen gegen Islamisten, Bettler, Europa, Corona-Massnahmen etc. und Videos auf Youtube bedient die Seite ihre User und macht Abstimmungskampf der aggressiveren Sorte. Diese Art von Seiten sei problematisch, sagt Donnay,

weil sie Leute radikalisieren kann. Wie man in den USA beim Sturm auf das Capitol gesehen habe, kann sich die verbale Gewalt in physische Handlungen übersetzen. Von solchen Szenarien sind wir in der Schweiz weit entfernt. Eine Gefahr für den sozialen Kitt sieht der Politikwissenschafter durch soziale Medien in der Schweiz nicht, zumindest noch nicht. «Es braucht viel, um die stark verankerte direkte Demokratie zu destabilisieren», sagt Donnay.

Konsens in Gefahr

Mittelfristig bereitet ihm wie seinem Kollegen Daniel Kübler die zunehmende Polarisierung der Gesellschaft Sorgen. Weil extreme Standpunkte in den sozialen Medien übermässig sichtbar sind, können sie die politischen Gräben tiefer erscheinen lassen, als sie sind. Die Online-Sphäre entkoppelt sich von der realen Diskussion.

«Auf Dauer könnten die Menschen so das Gespür für den gesellschaftlichen Konsens verlieren», sagt Donnay. Mit der Folge, dass die Politik immer mehr Mühe hat, mehrheitsfähige Kompromisse zu schmieden. Zu befürchten wäre eine Schwächung des Zusammenhalts. Die Gelbwesten aus dem heissen Pariser Herbst könnten dann Nachahmer auf der Zürcher Bahnhofstrasse finden.

Stefan Stöcklin

KONTAKT:
Prof. Daniel Kübler, daniel.kuebler@uzh.ch
Prof. Karsten Donnay, karsten.donnay@uzh.ch

Wir danken der Universität Zürich, dass wir diesen Text aus dem «UZH Magazin» 1/2022 verwenden durften.

Gemeinsam sind wir stärker

geschrieben von Urs Stauffer | Mai 23, 2022

Das Berichtsjahr war, erneut und hoffentlich letztmals, geprägt von der Coronapandemie – aber nicht nur. Öffentliches Personal Schweiz hat 2021 damit begonnen, unseren Dachverband weiter zu professionalisieren und entscheidende Weichenstellungen vorzunehmen. Neben diesem teilweisen Umbau, über den die Delegierten an der DV 2022 beschliessen werden (Rechtsschutz für alle, Digitalisierung der ZV Info), engagierten wir uns selbstverständlich für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und haben unsere Verbände wie auch ihre Mitglieder in rechtlichen Belangen beraten und unterstützt. Die Einführung eines Newsletters, Präsenz auf Social Media und das Angebot mehrerer Webinare kamen hinzu.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung auf dem Pilatus
Hoch hinaus: Die Delegiertenversammlung fand im Berichtsjahr auf über 2000 m Höhe statt. Die Szenerie auf dem Pilatus spiegelte die Situation rund um Covid-19 perfekt wider. Die Bergwelt versteckte sich an diesem Tag hinter einer dicken Nebelwolke. Wie auch auf dem Berg, gab es in der herausfordernden Zeit Höhen und Tiefen. Trotzdem: Die DV war gut besucht, die Stimmung hervorragend.

Präsident Urs Stauffer führte zügig durch die statutarischen Geschäfte, die zu keinen Diskussionen Anlass gaben. Er warnte in seinem mündlichen Jahresbericht vor sinkenden Steuereinnahmen in Kantonen, Städten und Gemeinden und vor den Auswirkungen der in Kraft getretenen Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), was sehr negative Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst haben kann.

Auf dem Pilatus wurden auch die zurücktretenden Vorstandsmitglieder Peter Meier, Fabian Schambron und Thomas

Jaquet verabschiedet. Als neues Vorstandsmitglied wurde Marc von Rotz, Vertreter des Stadtpersonalverbandes Kriens, gewählt.

Fachtagung Brunnen
Nachdem die Fachtagung Brunnen im Jahr 2020 abgesagt werden musste, war es im Winter 2021 erstmals wieder so weit. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durfte zahlreiche Gäste im schönen Seehotel Waldstätterhof in Brunnen begrüssen. Das Programm war vielversprechend und thematisierte topaktuelle Fragen:
Die eingeladenen Experten referierten zum Thema Homeoffice in der Bundesverwaltung, Good Practice des Homeoffice, über neue Arbeitsformen im Allgemeinen und über konkrete Fragen aus der arbeitsplatzbezogenen Praxis. Am zweiten Tag wurde ein Workshop zu den gesundheitlichen Folgen des Distant Working durchgeführt, welcher grossen Anklang bei den Teilnehmenden fand.

Sehr geschätzt wurden von den Teilnehmenden auch, sich in den Kaffeepausen und am Abend mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Engagement ist nicht immer nur Arbeit, sondern kann und muss auch Vergnügen sein.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliederverbände oder Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr äusserst rege in Anspruch genommen. Wenig erstaunlich: Fragestellungen rund um das Thema Covid-19 standen dabei im Vordergrund. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte die Mitgliederverbände aber auch bei der Revision von Personalerlassen oder in pensionskassenrechtlichen Fragen.

Herausforderung Rechtsschutz

Offenbar spürte auch unsere Rechtsschutzversicherung die Unsicherheiten rund um neue arbeitsrechtliche Fragen im

Zusammenhang mit der Pandemie. Die Versicherung wurde ausserordentlich stark in Anspruch genommen, was zu einer gewissen Schieflage zwischen Prämienvolumen und Rechtsschutzausgaben führte. Die Verhandlungen über mögliche Korrekturen waren nicht einfach, wurden aber von beiden Seiten lösungsorientiert geführt.

Die Geschäftsleitung hofft deshalb (dies im Sinn eines Ausblicks auf die DV 2022), dass die erarbeitete Lösung «Rechtsschutz für alle» bei unseren Delegierten auf Zustimmung stossen wird.

Verbandszeitschrift ZV Info

Auch hier hat sich einiges getan – unsere Verbandszeitschrift ZV Info erstrahlt seit Mitte letzten Jahres in neuem Glanz. Das äussere Erscheinungsbild entsprach nicht mehr den qualitativen Ansprüchen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Die Geschäftsleitung hat sich deshalb entschieden, inhaltlich wie gestalterisch auf eine neue, gute Qualität zu setzen. Die Neugestaltung wurde innerhalb kürzester Zeit umgesetzt. Wir finden, es hat sich gelohnt.

Weiterhin stellt die Verbandszeitschrift ZV Info eine Kommunikationsplattform zwischen den Verbänden und ihren Mitgliedern dar. Umso wichtiger ist es, dass die einzelnen Verbände Beiträge für die ZV Info bereitstellen – was sehr gewünscht ist.

Trotz der Neugestaltung darf keine Ruhe einkehren. Die Geschäftsleitung hat entschieden, die ZV Info zu digitalisieren; dieser Schritt soll im Laufe des Jahres 2022 vorbereitet und zu Beginn des Jahres 2023 umgesetzt werden. Bis dahin wird es sicher noch bei einer Printausgabe bleiben, was danach mit dieser ist, bleibt offen.

Zusätzlich zur Printausgabe finden Sie alle Ausgaben und Artikel aus der ZV Info auf unserer Website.

Newsletter

Im Berichtsjahr konnte nach längerer Vorbereitungsphase der erste Newsletter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) digital verschickt werden. Die Coronapandemie hat uns gelehrt, was wir eigentlich schon vorher wussten: Es ist vermehrt auf den digitalen Austausch zu setzen. Dies hat viele Vorteile: Es ist effizienter, einfacher, schneller und kostengünstiger.

Die Geschäftsleitung hat allerdings nach wie vor Mühe, die Zustellung an möglichst viele von uns vorzunehmen, weil es an den notwendigen E-Mail-Adressen fehlt. Daran konnte auch das Engagement der Verantwortlichen im Jahr 2021 noch nicht so viel ändern. Wir hoffen deshalb auf ein auch in dieser Beziehung besseres Jahr 2022.

Facebook und Instagram

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) goes Social Media – wir setzten im Berichtsjahr vermehrt auf die digitale Interaktion und haben einen eigenen Facebook und Instagram Account aufgesetzt. Ziel ist die Präsenz und der direkte Austausch zwischen Öffentliches Personal Schweiz (ZV), den einzelnen Verbänden und deren Mitgliedern.

Haben Sie Informationen oder Beiträge, die für uns alle interessant sind und Bezug zu unserer Tätigkeit als Personalverband haben? Dann zögern Sie nicht und nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Oder folgen Sie uns (auch) auf Facebook und Instagram, teilen und liken Sie unsere Beiträge – vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Adressverwaltungssystem Webling

Das Mitgliederverwaltungsprogramm «Webling» wird vom ZV allen Verbänden kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Anwendung ist einfach und zielgerichtet. Die Mitgliederverbände können in diesem System die Adressen ihrer Mitglieder bearbeiten, Serienbriefe und Rechnungen erstellen sowie die gesamte

Buchhaltung darüber abwickeln.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in Zusammenarbeit mit Webling zum Programm (Anwendung und Möglichkeiten) zwei Webinare durchgeführt. Die Aufzeichnungen dazu finden Sie auf unserer Website. Sollte Ihnen die Anwendung dennoch unklar sein, können Sie sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf Webling selbst ansehen. Über Weiterentwicklungen, neue Angebote und weitere Webinare werden wir Sie selbstverständlich zeitnah informieren.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um auf nationaler Ebene gehört zu werden und kantonal sowie kommunal an Einfluss zu gewinnen, braucht es die Vernetzung zu anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie die internationale Schiene mit der Dachorganisation der unabhängigen Gewerkschaften Europas bieten dem Öffentlichen Personal Schweiz dazu die ideale Plattform. Mehrere Termine pro Jahr laden jeweils zu einem interessanten, informationsreichen Austausch. Gleichzeitig können die Kontakte zum Ausbau der dringend notwendigen Netzwerke auch auf national politischer Ebene genutzt werden.

Zukünftige Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Jahr auch ein Blick in die Zukunft. Welche Herausforderungen erwarten uns im Jahr 2022?

Richtungsweisend für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird die Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2022 in Aarau sein. Es werden sehr wichtige Entscheide im Bereich «Rechtsschutz für alle» und damit eine Anpassung des Mitgliederbeitrages zu treffen sein. Auch das Informationstraktandum «Digitalisierung der ZV Info» hat letztlich für die Zukunft spürbare

finanzielle und «digitale» Auswirkungen.

Eine Herausforderung ist auch, wie fast jedes Jahr, die Besetzung der im Ehrenamt ausgeführten Positionen in der Geschäftsleitung und dem Vorstand. Auch dies wird 2022 wieder ein Thema sein.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliederverbänden liegt uns sehr am Herzen. Nur wenn wir am Puls des Geschehens sind, können Probleme frühzeitig erkannt und gelöst werden. Die Verbandsführung wird sich deshalb vermehrt für ein Miteinander einsetzen und Regionalgruppen bilden und erweitern, die jeweils von einem Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitglied begleitet werden.

Deshalb: Melden Sie sich, wenn sich in Ihrem Verband Probleme abzeichnen.

Wir stehen vor grossen Herausforderungen, die nur gemeinsam bewältigt werden können. In diesem Sinne: Auf ein wegweisendes und spannendes Jahr 2022!

Urs Stauffer, Präsident

Delegiertenversammlung 2022 in Aarau

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 23, 2022

Im Wahljahr 2022 hat Barbara Weilenmann ihren Rücktritt aus dem Vorstand bekannt gegeben. Alle weiteren Vorstands- und Geschäftsleitungsmitglieder sowie der Präsident stellen sich zur Wiederwahl.

Der Präsident, die Geschäftsleitung und der Vorstand werden

gemäss Statuten alle zwei Jahre von der Delegiertenversammlung für die folgenden zwei Jahre gewählt. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Rücktritt

Barbara Weilenmann hat auf die Delegiertenversammlung 2022 ihren Rücktritt erklärt. Sie wird in Aarau verabschiedet.

Die Kandidaten

Damit sich die Delegierten und alle Mitglieder ein Bild machen können, wer in der Verbandsführung Einsitz hat oder sich neu zur Wahl stellt, um sich im Interesse des öffentlichen Personals für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu engagieren, werden die Kandidatinnen und Kandidaten nachfolgend vorgestellt. Die Redaktion hat insbesondere nach der Motivation für ihr Engagement für den Verband gefragt.

Neuwahl

In diesem Jahr kandidieren Annina Fricker, Beisitzerin Personalverband der Stadt St. Gallen und Markus Dürrenberger, Vorstand Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV) neu für die Wahl in den Vorstand.

Gabriela Sollberger

Der Präsident



Urs Stauffer (bisher)

Als ich 2002 in Murten zum Präsidenten des ZV gewählt wurde, hätte ich nie gedacht, dass ich im Jahre 2022 nochmals für eine Amtsperiode kandidieren werde. Als Co-Präsident des Personalverbandes der Stadt Biel (übrigens auch Gründungsmitglied des ZV) weiss ich, wie wichtig es ist, in zentralen Fragen in den Bereichen öffentliche Anstellungsbedingungen, Pensionskasse etc., auf die Unterstützung einer kompetenten Dachorganisation zählen zu können.

Der ZV steht vor grossen Herausforderungen. Die überwundene Corona-Pandemie hat deutlich aufgezeigt, wo in den öffentlichen Anstellungsbedingungen noch Lücken sind, die es nun zu schliessen gilt. Es gilt, auf nationaler und internationaler Ebene die bestehenden Netzwerke zu pflegen und auszubauen. Auch in organisatorischer Hinsicht steht einiges an. Der ZV ist als Personaldachorganisation im öffentlichen Sektor auf kantonaler und kommunaler Ebene nicht mehr wegzudenken.

Ich stehe für eine weitere Amtsperiode topmotiviert zur Verfügung.

Der Vizepräsident



Hans Erdin (bisher)

Die Wahl. Schaut man sich die Resultate zum Thema Wahl in Google an, so findet man zuoberst den Hinweis auf die Haarpflege für professionelle Friseure und Barbiere, Haarschneidemaschinen und Trimmer. Auch Wahl Glas- und Metallbau, Wahl Digital GmbH Werbefotografie. Das ist ja schon etwas näher an dem, was wir meinen. Werbefotografie, genau, das gehört bei uns ja auch zum Thema Wahl. Gut auch die Frisur, für das Wahlfoto. Wahlen, gerade jetzt wieder, hier in Horgen. 18 Kandidierende für 9 Sitze im Gemeinderat. Wenn das nur gut kommt.

Im ZV Öffentliches Personal Schweiz sieht das etwas anders aus. Alle zwei Jahre, so sehen es die Statuten vor, müssen die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Vorstands gewählt oder eben vor allem bestätigt werden. Es ist auch bei uns leider so wie im Verein für irgendwas. Es ist nicht einfach, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die sich für ein Amt zur Verfügung stellen. Ich wurde 2005, an der DV in Luzern, als neues Mitglied der Geschäftsleitung gewählt. Ein schöner Moment, aber auch verbunden mit der Verantwortung, die man für den Verband übernimmt. In dieser Zeit hat sich einiges getan. Neue Technologien werden auch für den ZV genutzt. Dies, um mit den Mitgliedern möglichst gut in Kontakt zu bleiben. Ältere nutzen

sie vielleicht weniger, jüngere nur. Als Vizepräsident und vor allem als Verantwortlicher für die Aussenwirkung war und ist es mir weiterhin ein wichtiges Anliegen, dass der ZV wahrgenommen wird, von innen wie von aussen. Die Aufgabe der Aussenwahrnehmung ist von zentraler Bedeutung. Einerseits um neue Mitglieder zu gewinnen und andererseits die bestehenden Mitglieder als Mitarbeitende im öffentlichen Dienst wahrnehmbar zu machen. Dies ist vor allem auch mit den Interviews der vielen Kolleginnen und Kollegen sehr gut gelungen. Das Buch, welches daraus entstanden ist, ist ein wunderbarer Zeitzeuge. Ein sehr wichtiges Anliegen war es mir, dass der Kontakt zu den Mitgliedsverbänden verbessert wurde. Die Initiierung von regionalen Verbandstreffen und auch der direkte, wiederkehrende Kontakt eines Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitgliedes mit den Mitgliedsverbänden war und ist mir ein grosses Anliegen. Nur so spüren wir den Puls und können frühzeitig für eine Hilfestellung bei Fragen und Problemen unserer Mitglieder verfügbar sein.

Ich habe mich auch intensiv für die Verjüngung und Erweiterung des Vorstandes eingesetzt. Nicht einfach. Erstens, weil es schwierig ist, Leute zu finden, und zweitens, weil altgediente Vorstandsmitglieder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben in überschaubarer Zeit auch den Vorstand verlassen sollten. Dies, um jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die aktiv im Berufsleben stehen, die Chance zu geben, ihren Job zu übernehmen. In der Geschäftsleitung sollte dies eigentlich auch so sein. Nur, wer möchte sich zur Verfügung stellen als deren Nachfolger*innen? Wer ist auch geeignet, gewisse Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen und auch mal eins auf den Deckel zu kriegen? Die Aufgaben der Geschäftsleitung sind vielfältig und je nach Ressort auch zeitaufwendig. Ich stelle mich noch einmal für diese Aufgabe zur Verfügung und hoffe, dass ihr mir das notwendige Vertrauen schenkt. Mein grösstes Anliegen für die nächsten zwei Jahre ist, den ZV für die Zukunft optimal aufzustellen. Dazu sind zum Teil einschneidende Massnahmen erforderlich. Letztlich alles zum

Wohl unserer Mitglieder. Dieser verantwortungsvollen Aufgabe stelle ich mich gerne.

Zu guter Letzt wünsche ich mir, dass wir in euren Kreisen gute und engagierte Kolleginnen und Kollegen finden, die für Vorstand und Geschäftsleitung und vor allem für die Mitglieder einen Teil ihrer Zeit zur Verfügung stellen. Ich stehe jederzeit für Fragen zur Verfügung und bedanke mich für euer Vertrauen.

Die Geschäftsleitung



Brigitte Wilkinson (bisher)

In den von der Pandemie geprägten Jahren 2020 und 2021, mit der Verlagerung des Arbeitsortes ins Homeoffice und zum Teil absurden Forderungen seitens des Arbeitgebers an das Personal, hat sich noch deutlicher gezeigt, wie wichtig eine starke Organisation der Personalverbände ist.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Dachverband eine wichtige Anlaufstelle für die Mitgliederverbände und unterstützt sie in Rechtsfragen und beim Einsatz für faire und zeitgemässe Arbeitsbedingungen.
Meine Kolleginnen und Kollegen in der Geschäftsleitung setzen sich tatkräftig für die Anliegen des öffentlichen Personals ein. Ich schätze die gute Zusammenarbeit und bin motiviert,

als Kassierin einen Beitrag zu leisten und das Amt für weitere zwei Jahre zu übernehmen.



Urs Graf (bisher)

Einmal mehr steht eine allfällige Wiederwahl an und wieder stellt sich mir die
Frage: «Will ich mich nochmals wählen lassen?»

Diese Frage ist für mich allerdings rein hypothetisch – meine Arbeit in der GL und als Leiter der Versicherungsgruppen interessiert mich immer noch sehr – ja, ich kann sogar sagen «sie interessiert mich noch mehr als bis anhin».

Warum? Es ist sicher vielen aufgefallen, dass sich einiges bewegt und der Verband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) – vor allem auch durch die super Artikel in der ZV Info – vermehrt wahrgenommen wird. Dies schlägt sich neuerdings auch darin nieder, dass wir in den letzten Monaten vermehrt Anfragen von Verbänden für einen Beitritt beim ZV Öffentliches Personal Schweiz erhalten haben. Dies notabene nach Jahren, in denen wir doch eher einen Mitgliederschwund hinnehmen mussten.

Auch neue Angebote mit vergünstigten Preisen für unsere Mitglieder finden grossen Anklang (hier hat vor allem der Sektor «Flottenrabatte» grosses Interesse geweckt). Auch hier ist das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht und wir

suchen weiterhin nach interessanten Möglichkeiten für unsere Mitglieder.

Dies alles bewog mich – trotz fortgeschrittenen Alters –, auch in diesem Jahr nochmals Ja zu einer anstehenden Wiederwahl zu sagen.



Corinne Saner (bisher)

Seit zwei Jahren ist Normalität nicht mehr, was sie einmal war. Wir laufen mal mehr, mal weniger im «ausserordentlichen» oder «besonderen» Modus, und unsere Welt, vor allem unsere Arbeitswelt, hat sich drastisch verändert. Auch jene des Staats- und Gemeindepersonals. Angefangen von der Pflicht zum Masketragen über Homeoffice bis zur indirekten Impfpflicht wurde nichts ausgelassen. Für wie lange diese Szenarien nun gebannt sind, wissen wir nicht. Aber schon stehen neue Schrecknisse vor der Tür. Der Krieg in der Ukraine ist nicht weit weg. Er verursacht Leid, Not, Flüchtlingsströme und Inflation.

Das öffentliche Personal, das zum Teil seit Jahren keine Lohnerhöhungen erhalten hat, steht damit noch einmal schlechter da. Der Einzelne getraut sich in der Regel nicht, sich zu wehren. Und allein ist es ein Kampf gegen Windmühlen. Deshalb braucht es die Personalverbände. Der ZV als Dachverband unterstützt seine Mitgliedverbände darin, für die

Rechte der Angestellten einzutreten, und leistet in rechtlichen Fragen auch konkrete Hilfe. Er gibt dem Service Public ein Gesicht und ist ein Sprachrohr für die Anliegen der Angestellten im öffentlichen Dienst. Zu diesem Engagement möchte ich weiterhin meinen Beitrag leisten.



Andreas Cabalzar (bisher)

Ich setze mich bereits seit vielen Jahren für die Interessen der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst ein. Über 30 Berufsjahre haben mich gelehrt, nur mit einer starken Vertretung können die Arbeitnehmenden ihre berechtigten Interessen gegenüber ihrem Arbeitgeber wahrnehmen. Gerade heutzutage mit den teils polemischen Forderungen nach weniger Staat, Sparmassnahmen und Privatisierung im öffentlichen Dienst, aber auch mit Blick auf die Entwicklungen in der Altersvorsorge insbesondere auch in der beruflichen Vorsorge, ist es für uns alle wichtig, einen verlässlichen und kompetenten Partner zu haben.

Der Verband öffentliches Personal Schweiz ist ein verlässlicher und starker Partner für seine angeschlossenen kantonalen und kommunalen Sektionen und ihre Mitglieder. Gerne setze ich mich weiterhin für euch und uns alle ein und stelle mich für eine weitere Amtsperiode in der Geschäftsleitung des ZV zur Verfügung.

Der Vorstand



Urs Bertsch (bisher)

Im VGSG (Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal) bin ich seit Jahren als Vizepräsident tätig. Zusätzlich amte ich im Vorstand der VSPB Sektion Glarus (Verband Schweizerischer Polizeibeamter). Im Weiteren vertrete ich die Polizistinnen und Polizisten in der Regierungsrätlichen Personalkommission des Kantons Glarus.

Seit 2012 gehöre ich nun dem Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) an und konnte dort schon viele Male von Erfahrungen aus anderen Verbänden profitieren, aber auch eigene Ideen einbringen. In den letzten Jahren musste festgestellt werden, dass vermehrt ein Abbau von sozialen Errungenschaften durch die öffentlichen Arbeitgeber stattfindet. Diesen Bestrebungen muss seitens der Personalverbände entgegengewirkt werden. Um dies zu erreichen, ist ein Zusammenstehen der einzelnen Verbände unumgänglich, für was ich mich gerne einsetzen möchte. Nur gemeinsam sind wir stark … In diesem Sinne möchte ich gerne für eine weitere Amtsdauer kandidieren.



Patricia Stöckli (bisher)

Die letzten 2 Jahre haben es uns allen gezeigt, wie wichtig der Service public ist. Dank dem grossen flexiblen Einsatz der Angestellten im öffentlichen Dienst konnte der Service public praktisch ohne Einbussen aufrechterhalten werden.

Durch die vermehrte Einführung der Homeoffice-Pflicht, hat sich auch die Attraktivität einer Verwaltung als Arbeitgeber verbessert.

Ich setze mich für eine gute Vernetzung und Fortschritt ein, damit Arbeiten im öffentlichen Dienst wieder einen höheren Stellenwert bekommt. Weil mir die Anliegen der Angestellten im öffentlichen Dienst wichtig sind, würde ich mich freuen, für eine weitere Amtsperiode im Vorstand mitzuwirken.



Simon Habermacher (bisher)

Vom Saulus zum Paulus. Das ist meine Geschichte im ZV. Was bringt uns der Verband Öffentliches Personal Schweiz? Lange wusste ich dies nicht, war ich doch im täglichen Geschäft unseres Personalverbandes aktiv eingebunden. Ein politisches Geschäft jagte das nächste; immer wieder Rechtsberatungen, Vernehmlassungen und Treffen mit Vorgesetzten. Vorbereitung der Vorstandssitzungen, Vorbereitungen der Mitgliederversammlungen. Pensionskassenthemen. Wofür brauchte ich den ZV? Weshalb sollte ich meine Ressourcen dort investieren? Wo liegt der Wert des ZV?

Nur langsam habe ich bemerkt, dass der ZV viele Möglichkeiten für uns öffentliche Arbeitnehmerverbände bereitstellt, welche uns das Leben erleichtern; Personendatenverwaltung oder Buchhaltung; Aufbereitete und zeitnahe Textvorlagen für alle Verbände; Bereitstellung der Möglichkeit der Nutzung einer Verbandswebsite; Versand von Einladungen; Rechtsberatung; Anlässe für (künftige) aktive Mitglieder (Brunnen, ich liebe es!); eine monatliche Zeitschrift für Mitglieder über brennende Themen oder aber die Möglichkeit für Mitglieder zur Verbilligung bei Autokäufen. Ich muss zugeben, je länger ich die Möglichkeiten des ZV nutze, umso einfacher war die «Verwaltung» unseres kantonalen Verbandes. Zuerst musste ich aber die Unzulänglichkeiten unserer Datenverwaltung, vor allem aber der Buchhaltung erkennen. Und die Lösung liegt so nahe…

Nachdem meine Nachfolge im VSG BL langsam aufgegleist scheint, möchte ich meine Mithilfe vermehrt dem ZV zur Verfügung stellen. Raus aus dem Rampenlicht geht es nun darum, möglichst vielen Arbeitnehmerverbänden die Arbeit leichter zu machen. Leute, welche im Hintergrund vieles ermöglichen, sind unbezahlbar.



Kurt Gasser (bisher)

Ein gut funktionierender Service public ist für das Gemeinwesen bzw. für unsere Gesellschaft unverzichtbar. Leider sind schon seit einiger Zeit bei den kantonalen und kommunalen Verwaltungen Sparübungen verbunden mit Dienstleistungs- und Personalabbau im Gang. Fehlende Sozialpartnerschaften führen rasch zu undifferenzierten Massnahmen – oft zulasten der Schwächsten unserer Gesellschaft. Hier braucht es eine starke Basis und engagierte Personalvertreter, die sich für das Wohl der Arbeitnehmerschaft und für gute, konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen einsetzen. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Öffentliches Personal Schweiz und den angeschlossenen Verbänden bietet die ideale Plattform für Vernetzung und den Gedanken- und Erfahrungsaustausch.

Mir sind die Anliegen der öffentlichen Angestellten wichtig, weshalb ich mich gerne auch weiterhin im kommunalen Verband und im Vorstand ZV dafür einsetze.



Susanne Gisler (bisher)

Die Arbeitswelt ist in einem stetigen Wandel begriffen und betrifft auch die Verwaltung. Digitalisierung und Homeoffice gehören zu den neuen Herausforderungen. Durch die Pandemie haben wir dabei einen grossen Schritt vorwärtsgemacht. Bei der Umsetzung der Massnahmen sind die Personalverbände wichtige Ansprechpartner für die Mitarbeitenden und die Regierung.

Da mich die Personalanliegen sehr interessieren, bin ich seit 2010 Präsidentin des Personalverbands Kanton Uri. Nebst den Verbänden vor Ort erachte ich die Vernetzung und die Unterstützung durch den Dachverband Öffentliches Personal Schweiz als sehr wertvoll. Ich möchte zudem den Austausch unter den Zentralschweizer Personalverbänden weiter fördern, da die Kontakte in den letzten beiden Jahren infolge der Umstände schwierig waren. Es würde mich deshalb freuen, wenn ich weiterhin als Vertreterin der Region Zentralschweiz im Vorstand mitwirken dürfte.



Annina Fricker (neu!)

Warum setze ich mich in der Personalpolitik mit grosser Leidenschaft ein:

«Durch faire und gerechte Arbeitsbedingungen wird die Zufriedenheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden gefördert. Dies ist auch zum Nutzen der Arbeitgeber. Das ist mir ein grosses Anliegen.»



Markus Dürrenberger (neu!)

Ich bin geboren am 27. Mai 1958 und habe an der Uni Basel

Molekulare Mikrobiologie studiert. Ich habe mich weitergebildet zum Mikroskopie-Spezialisten und heute leite ich eine Serviceplattform am Swiss Nanoscience Institut, die Forscher und innovative Industriebetriebe unterstützt und Feststoffe bis zur atomaren Zusammensetzung analysieren und abbilden kann.

Ich bin Vorstandsmitglied des Baselstädtischen Angestellten-Verbands (BAV) und habe mich dort auf Versicherungen und die Belange der Universität Basel spezialisiert. Seit 1996 bin ich in der Vorsorgekommission der Uni Basel als Arbeitnehmer-Vertreter. Seit immer schon hat mich die soziale Stellung der Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst interessiert. Ich habe mich stets für die Verbesserung der sozialen Leistungen und des Arbeitsklimas im öffentlichen Dienst ehrenamtlich eingesetzt. Speziell gut kenne ich mich in der Altersvorsorge aus. Ich kann mir gut vorstellen, in Zukunft meine Erfahrung im Vorstand des ZV einzubringen.



Iris Braunwalder (bisher)

Bereits sind 4 Jahre vergangen, seit ich in den Vorstand des ZV gewählt wurde. Ich habe meine Wahl nicht bereut.Mein Leitsatz für mein Engagement in der Verbandsarbeit ist der eines alten Römers.

Marcus Tullius Cicero, geboren am 3. Januar 106 v. Chr.,

römischer Politiker, Anwalt, Schriftsteller und Philosoph, der berühmteste Redner Roms und Konsul im Jahr 63 v. Chr.
«Der Staatsdienst muss zum Nutzen derer geführt werden, die ihm anvertraut werden, nicht zum Nutzen derer, denen er anvertraut ist.»

Vor so langer Zeit gesprochen und immer noch gegenwärtig!

Offene, ehrliche Kommunikation ist für mich eine wünschenswerte Basis in der Politik, besonders für das Personal. Leider ist die Realität eine andere. Deshalb braucht es aktive Menschen, welche sich einsetzen, an der Front mitwirken und sich für viele von uns einbringen.

Das Idealbild der Personalpolitik wäre eine Unterstützung der Karrierewege der Angestellten und Sorge tragen für eine erfolgreiche Entwicklung des Betriebs.

Grundsätzlich sollten die im Rahmen der Personalpolitik gefällten Entscheidungen verantwortungsbewusst getroffen werden, Chancengleichheit sowie Gleichberechtigung garantieren, ein faires Führungsverhalten zeigen und auf die physische sowie psychische Gesundheit der Beschäftigten abzielen. Klingt gut, oder?! Tja, und solange das nicht so ist – so alt werde ich wohl gar nicht werden, denkt nur an Cicero –, so lange kann ich nicht untätig bleiben. Daher ist für mich die Arbeit in einem Personalverband nach wie vor eine Herzensangelegenheit.



Marc von Rotz (bisher)

Eine Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern auf Augenhöhe ist gerade in angespannten Zeiten enorm viel wert. Ich schätze die offene und direkte Kommunikation sowohl im Personalverband der Stadt Kriens als auch im Vorstand des ZV.

Gerne bin ich bereit, mein Wissen und meine Erfahrung weiterhin dem Verband zur Verfügung zu stellen. Ich freue mich auf konstruktive Auseinandersetzungen, intensive Gespräche und respektvolle Lösungen.
Nach einem Jahr Vorstandstätigkeit bin ich überzeugt, dass ich noch viel für unsere Mitglieder machen und bewegen kann. Aus diesem Grund kandidiere ich für eine weitere Amtsperiode als Vorstandsmitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz.



Rico Roth (bisher)

Die Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ist spannend und

der Kontakt mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen interessant. Der öffentliche Dienst ist ein wichtiger Pfeiler in unserem Land. Denken wir nur daran, in wie vielen Bereichen im Alltag wir auf einen gut funktionierenden Service public zählen können. Wir sind es gewohnt, all die Dienstleistungen in hoher Qualität und Effizienz in Anspruch zu nehmen.

Die öffentliche Verwaltung wird auch in Zukunft gefordert sein, sich effektiv zu organisieren und ihre Ressourcen effizient einzusetzen. Die verbesserten Informations- und Kommunikationstechnologien verhelfen zu mehr Qualität, aber auch eine bessere Wirtschaftlichkeit. Es entstehen neue Formen von Aufgabenerfüllung und Zusammenarbeit unter den Dienstleistern. Die dauernden Veränderungen und Neuausrichtungen betreffen immer auch die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Es ist daher wichtig, dass sich der ZV weiterhin und mit grossem Engagement für die Mitglieder einsetzt. Themen wie zeitgemässe, faire Anstellungsbedingungen und leistungsgerechte Vergütungen werden weiterhin aktuell bleiben.

Gerne werde ich den Vorstand Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterhin bei den anstehenden Aufgaben und Herausforderungen unterstützen.

Protokoll der Delegiertenversammlung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 23, 2022

Anwesend

• der Zentralpräsident

• 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
• 7 Mitglieder des Vorstands
• 2 Ehrenmitglieder
• 5 Delegierte aus 4 Staatspersonalverbänden
• 26 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
• die 3 Sekretäre

Gäste

• Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
• Christine Kaufmann-Wolf, Stadtpräsidentin Kriens
• Robert Mazenauer, VVK AG, Teufen AR
• Larissa Seiler, VVK AG, Teufen AR
• Alina Totoescu, AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Zürich
• Beat W. Zemp, Präsident der Ebenrain-Konferenz

Ehrenmitglieder

• Walter Schopferer, Bolligen
• Toni Isenschmid, Thun

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Christine Kaufmann-Wolf, Stadtpräsidentin Kriens, Marc von Rotz, Vizepräsident Personalverband der Stadt Kriens, Pierre-Yves Maillard, Nationalrat und Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern.

1. Wahl der Stimmenzähler

Kurt Gasser und Patricia Stöckli wurden als Stimmenzähler gewählt.

2. Protokoll der DV 2020

Das Protokoll der virtuellen Delegiertenversammlung (vgl. die Publikation in der ZV Info Juli / August 2020 wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2020

Der Jahresbericht 2020 (vgl. die Publikation in der ZV Info Juli / August 2020) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.

4. Rück- und Ausblick Covid-19 aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Dr. Michael Merker informiert über die verschiedensten Anfragen insbesondere bezüglich Homeoffice und Covid-19, die an Öffentliches Personal Schweiz (ZV) gestellt wurden.

5. Jahresrechnung 2020 und Revisorenbericht

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2020. Sekretär Dr. Ruedi Bürgi verliest den von Lukas Bieri und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2020 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen. Die Jahresrechnung 2020 wird einstimmig genehmigt.

6. Jahresbeitrag 2022

Der Jahresbeitrag von Fr. 13.– unter Gewährung der an der DV 2008 beschlossenen Rabatte wird einstimmig genehmigt.

7. Voranschlag 2022

Brigitte Wilkinson erläutert den Voranschlag 2022. Der Voranschlag 2022 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

8. Verabschiedungen

Der Zentralpräsident würdigt Mitglieder, die von ihren Funktionen zurücktreten:

Thomas Jaquet
Er war Vertreter des Personalverbandes der Stadt Schaffhausen und war viele Jahre Mitglied des Vorstandes und zuletzt auch in der Versicherungsgruppe von Öffentliches Personal Schweiz tätig.

Fabian Schambron
Ebenfalls aus dem Vorstand tritt Fabian Schambron, Vertreter des Aargauischen Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrervereins (AMV) zurück. Er war Mitglied der Arbeitsgruppe «Bildung» der Ebenrain-Konferenz.

Peter Meier
Nach über 10-jähriger Tätigkeit im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) tritt er ebenfalls zurück. Er war Vertreter des Personalverbandes der Stadt Luzern und amtete als Mitglied der Versicherungsgruppe.

9. Wahlen (Vorstand)

Als neues Vorstandsmitglied wird Marc von Rotz einstimmig gewählt.

10. Werbemassnahmen

Hans Erdin und Urs Graf informieren über die Neuerungen bei der Mitgliederverwaltung Webling und empfiehlt den Delegierten, dieses Tool zu verwenden. Hierzu gibt es in Kürze ein kostenloses Webinar. Eine weitere Möglichkeit, die Öffentliches Personal Schweiz bietet, ist die Unterstützung zur Erstellung einer Verbandswebsite.

11. Anträge

Irrtümlicherweise wurde die Aufnahme eines neuen Verbandes (Personalverein der Stadt Baden) als Antrag traktandiert. Darüber müsste der Vorstand befinden, was er anlässlich der Vorstandssitzung getan
hat. Innert der statutarischen Frist sind ansonsten keine Anträge eingereicht worden.

12. Tagungsort DV 2022

Als nächster Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 5. oder 12. Mai 2022 wird Aarau bestimmt.

13. Varia

Zentralpräsident Urs Stauffer stellt Gabriela Sollberger als Nachfolgerin von Barbara Falk als Sekretärin von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) vor. Dr. Michael Merker stellt die neu gestaltete Verbandszeitschrift ZV Info vor.
Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Godi Koch, CEO der Pilatus-Bahnen AG, ein Kurzreferat über die Geschichte der Pilatus-Bahnen AG sowie den Tourismus auf dem Pilatus.

Baden, 18. August 2021

Gabriela Sollberger

Vielfalt bereichert das Verbandsleben

geschrieben von Gabriela Sollberger | Mai 23, 2022

Das Thema «Vielfalt» für einen Beitrag in der ZV Info wäre mal etwas anderes. Als naturverbundener Mensch mit einer landwirtschaftlichen Ausbildung denke ich sofort an die viel diskutierte Biodiversität unserer Erde und in der Landwirtschaft. Die Biodiversität erscheint uns wichtig und wir sind bereit, diese mittels finanzieller Mittel zu fördern.

Bei einer Umfrage unter meinen anwesenden Arbeitskolleginnen zum Thema Vielfalt erhielt ich folgende Stichworte: Biodiversität, Polyvalenz, Landschaft, Kreativität, Allrounder, Multifunktional. Die gefallenen Stichworte

verbinde ich mit positiven Eigenschaften, die für ein gewinnbringendes Lebensgefühl zuträglich sind.

So empfinde ich das auch für das Verbandsleben. Je mehr Mitglieder ein Verband aufweist, desto grösser ist die Meinungsvielfalt, was im Idealfall zu angeregten und wertvollen Diskussionen führt. Daraus entstehen wertvolle Lösungsansätze, welche nach Möglichkeit umgesetzt werden können. Um die vielfältigen Aufgaben des Schaffhauser Staatspersonal Verbandes (SSV) zielorientierter bewältigen zu können, wird sich der Vorstand im Sommer mit anderen Personalverbänden während einer Regionalkonferenz austauschen. Dadurch kann einerseits das Beziehungsnetz erweitert und andererseits die Meinungsvielfalt vertieft werden.

Der SSV setzt sich für die Anliegen seiner Mitglieder ein. Zur Bereicherung unseres Verbandes und des Vorstandes sind wir laufend auf der Suche nach neuen Mitgliedern bzw. Vorstandsmitgliedern. Der Vorstand würde sich über neue, junge Mitglieder freuen. Besuchen Sie unsere Internetseite oder rufen Sie uns an. Meine Vorstandsmitglieder und ich sind gerne bereit, weitere Auskünfte zu erteilen. Nur ein starker und vielfältiger Verband kann gute und zielführende Lösungen zugunsten seiner Mitglieder erbringen.

Jürg Wittwer,
Landwirtschaftsamt Kanton Schaffhausen, Vorstandsmitglied SSV

Kein Arbeitsverhältnis ohne Unterschrift

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 23, 2022

Im Kanton Graubünden war das Bestehen eines öffentlichen

Dienstverhältnisses strittig. Die Klägerin vertrat die Ansicht, es habe aufgrund des konkludenten Verhaltens der Gemeindevertreter ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Gemeinde hingegen war der Auffassung, dass die Klägerin ihre Leistungen ehrenamtlich erbrachte. Das Verwaltungsgericht hatte zu beurteilen, ob ein Anstellungsverhältnis entstanden war oder nicht.

Sachverhalt A. ist ausgebildete Erzieherin nach deutschem Recht. Sie ist die Ehefrau von G., der in der Gemeinde B. wohnhaft war und dort während eines Schuljahrs (2017/2018) als Schulleiter amtete. Am 25. März 2019 reichte A. gegen die Gemeinde B. beim Verwaltungsgericht Graubünden eine Klage ein und verlangte, es seien ihr netto Fr. 20872.50 zuzüglich Zins seit dem 1. Juni 2018 zu bezahlen. Zur Begründung führte sie aus, zwischen ihr und der Gemeinde B. habe trotz Fehlen eines Arbeitsvertrages ein Arbeitsverhältnis bestanden; dieses sei durch konkludentes Verhalten zustande gekommen. Sie habe in den Bereichen Jugendarbeit und Schulsozialarbeit Leistungen für die Gemeinde erbracht. Indem die Gemeinde B. diese Leistungen entgegengenommen hatte, habe sie ein Arbeitsverhältnis akzeptiert. Die Gemeinde B. habe nicht davon ausgehen dürfen, dass sie die Leistungen unentgeltlich erbringe, zumal sie währenddessen ihre eigene Praxis in Deutschland vernachlässigt habe. Falls die Gemeinde B. der Ansicht gewesen sei, es bestehe kein Anstellungsverhältnis, hätte sie von Anfang an intervenieren müssen. Die Gemeinde B. brachte dagegen vor, A. stütze ihre Begehren auf ein selbst erfundenes Konstrukt. Sie habe ihren Ehemann, den Schulleiter der Gemeinde B., ehrenamtlich an die Kommissionssitzungen begleitet. Ohnehin würden die Kommissionen über keine finanziellen Kompetenzen verfügen, insbesondere nicht, um Personen anzustellen oder schulische Arbeiten zu vergeben. Hinzu komme, dass ein öffentliches Dienstverhältnis ohnehin nur durch Verfügung oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag entstehen könne. Da beides nicht vorliege, habe offensichtlich kein Anstellungsverhältnis bestanden.

A. machte in Bezug auf die fehlenden Kompetenzen der Kommissionen geltend, dass sie die in der Gemeindeverfassung geregelten Kompetenzen nicht habe kennen müssen, sondern sich auf das Verhalten der Gemeindevertreter, insbesondere des Gemeindepräsidenten, habe verlassen dürfen.

Entscheid

Anwendung öffentlichen Rechts
Vorab hielt das Verwaltungsgericht mit Verweis auf die herrschende Lehre und Rechtsprechung fest, dass das Rechtsverhältnis zwischen dem Staat als Arbeitgeber und Privaten als Arbeitnehmende grundsätzlich dem öffentlichen Recht unterstehe. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse seien nur im Ausnahmefall vorzusehen und würden einer klaren gesetzlichen Grundlage bedürfen. Entsprechend diesen Grundsätzen habe die Gemeinde B. in ihrem eigenen Personalgesetz die Anstellungen durch die Gemeinde geregelt.

Das Verwaltungsgericht folgerte daraus, dass das der von A. ausgeübten Tätigkeit zugrunde liegende Vertragsverhältnis aus öffentlich-rechtlicher Perspektive zu beurteilen sei. Dies würde sich auch bestätigen, wenn man den Sachverhalt unter Verwendung der von Lehre und Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien von öffentlich- und privatrechtlichen Vertragsverhältnissen beurteilen würde: Die mit der kommunalen Jugendarbeit beauftragte Person nehme eine Aufgabe im öffentlichen Interesse wahr (Interessenstheorie) und übe eine öffentliche Tätigkeit aus (Funktionstheorie). Die Gemeinde B. als Arbeitgeberin befände sich gegenüber der beauftragten Person sodann in einem übergeordneten Verhältnis (Subordinationstheorie). Beim von A. geltend gemachten, (angeblich) konkludent entstandenen Arbeitsverhältnis handelte es sich somit um ein öffentlich-rechtliches.

Entstehung eines Arbeitsverhältnisses
Das Verwaltungsgericht erwog, dass ein öffentliches Dienstverhältnis grundsätzlich entweder durch

verwaltungsrechtlichen Vertrag oder durch Verfügung begründet werde. Im vorliegenden Fall verweise das Personalgesetz der Gemeinde B. zudem auf das kantonale Personalrecht, wonach Arbeitsverhältnisse mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet würden. Dieser bedürfe nach herrschender Lehre und Rechtsprechung der Schriftform, da er ansonsten nichtig sei, was in analoger Anwendung von Art. 13 OR bedeute, dass der Vertrag von allen sich verpflichtenden Parteien unterschrieben werden müsse.

Im vorliegenden Fall war unbestritten, dass weder ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, noch eine Verfügung erlassen wurde, welche ein Dienstverhältnis zwischen den Parteien begründen würde. A. machte deshalb geltend, dass analog der Regelung im privaten Arbeitsvertragsrecht nach Art. 320 Abs. 2 OR ein Arbeitsvertrag durch konkludentes Verhalten entstanden sei.

Das Verwaltungsgericht präzisierte diesbezüglich, dass bei einer Übernahme von privatrechtlichen Regelungen ins öffentliche Dienstrecht oder bei einer Verweisung auf privatrechtliche Regelungen, falls das anwendbare öffentliche Personalrecht keine entsprechende Regelung vorsehe, die betreffenden privatrechtlichen Normen zu öffentlichem Recht würden. Das vorliegend anwendbare Personalgesetz enthalte eine solche Verweisung, weshalb grundsätzlich auch Regelungen aus dem privaten Arbeitsvertragsrecht auf das zu beurteilende Rechtsverhältnis (als öffentliches Recht) Anwendung finden könnten. Es enthalte jedoch ebenso eine Bestimmung, wonach Arbeitsverhältnisse nur mittels öffentlichrechtlichem Vertrag begründet würden. Aufgrund des klaren, eindeutigen und unmissverständlichen Wortlauts dieser Bestimmung bleibe kein Raum für eine andere Auslegung oder die Anwendung von privatrechtlichen Normen.

Das Verwaltungsgericht kam deshalb zum Schluss, dass selbst wenn (angeblich) ein konkludenter Arbeitsvertrag entstanden wäre, dieser aufgrund der für verwaltungsrechtliche Verträge

zwingenden fehlenden Schriftlichkeit nichtig gewesen wäre. Es sei somit zu keinem Zeitpunkt ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis entstanden.

In der Folge verneinte das Verwaltungsgericht auch einen Anspruch von A. aus Vertrauensschutz, da es ihr an der notwendigen Vertrauensgrundlage fehle. Als Ehefrau des Schulleiters habe ihr bewusst sein müssen, dass eine Anstellung bei der Gemeinde über einen schriftlichen verwaltungsrechtlichen Vertrag hätte erfolgen müssen. Zumindest hätte sie sich diese Kenntnis relativ einfach verschaffen können und erkennen müssen, dass den fraglichen Gemeindevertretern für die (angeblichen) Zusicherungen die notwendige Kompetenz gefehlt hätten.

Anmerkungen
Der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden zeigt, dass die Formalisierung des Anstellungsvertrages notwendig ist. So soll, gemäss den Erwägungen des Verwaltungsgerichts, das Schrifterfordernis bei öffentlich-rechtlichen Verträgen Konstellationen verhindern, in denen sich der Bürger in aufwendigen Gerichtsverfahren wiederfindet, um einen (angeblich) konkludent entstandenen öffentlich-rechtlichen Vertrag zu beweisen.

Dieser Auffassung ist beizupflichten. Das Erfordernis der Schriftlichkeit bietet beiden Parteien Sicherheit betreffend den Bestand von Rechten und Pflichten. Dies ist im Anstellungsverhältnis von besonderer Bedeutung: Das arbeitsrechtliche (öffentliche) Vertragsverhältnis ist nicht nur Anknüpfungspunkt für den Anspruch auf Entlöhnung, sondern auch für weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis wie die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, den bezahlten Urlaub, ein Arbeitszeugnis oder die Bestimmung der Modalitäten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.