Angstkultur und Burn-outs: Insider berichten über die Krise in der Stadtpolizei

geschrieben von Lisa Aeschlimann | März 14, 2022
Foto: Alice Malherbe

Innert kurzer Zeit haben sich zwei Stadtpolizisten in Winterthur das Leben genommen. Mehrere Quellen berichten von einem schlechten Betriebsklima. Im Zentrum der Kritik steht die Führung.

Am 11. Februar 2022 hat sich ein langjähriger Polizist der Stadtpolizei Winterthur auf dem Posten das Leben genommen. Es ist der zweite Suizid innert kurzer Zeit. Im letzten Juli hatte sich ein langjähriger Korpsangehöriger auf einer Wanderung das Leben genommen. Beide Kollegen hatten auf derselben Abteilung in einem kleinen Team gearbeitet. Der «Blick» berichtete zuerst über den Vorfall.

Die beiden Suizide werden nun untersucht – einerseits durch die Zürcher Staatsanwaltschaft, andererseits hat die zuständige Stadträtin, Sicherheitsvorsteherin Katrin Cometta (GLP), eine Administrativuntersuchung angekündigt. Dies bestätigt sie dieser Zeitung auf Anfrage. Die konkreten Ursachen der Suizide sind unklar. Die Staatsanwaltschaft teilt mit, dass es derzeit keine Hinweise auf strafrechtlich relevante Dritteinwirkung gibt, die zum Tod des Mannes geführt haben könnte.

Klar ist hingegen, dass im Korps und in dessen Umfeld massive Kritik an der internen Kultur der Stapo kursiert. Im Gespräch mit vier voneinander unabhängigen Quellen und gestützt auf verschiedene Dokumente zeigt sich, dass sich diese Kritik auf drei Themen konzentriert: Kommunikation, Klima und Führung.

Die Quellen bleiben anonym, weil sie dem Amtsgeheimnis unterstehen oder nicht autorisiert sind, über Interna zu sprechen.

Die beiden langjährigen Stadtpolizisten S. und M. arbeiten im gleichen Team, sie kennen sich gut. Sie eint, dass beide eine belastete Beziehung zu ihrem direkten Vorgesetzten haben. Für S. verschlimmert sich die Situation im Frühjahr 2021, als es zu einer kurzfristigen räumlichen Verlegung des Teams kommt – gemäss einer Quelle in einer «Nacht-und-Nebel-Aktion».

Das Team arbeitet fortan in einem Not-Kommandoposten abseits des Hauptsitzes in einem Untergeschoss, ohne direktes Tageslicht.

Die räumliche Umplatzierung ist temporär, und es gibt einen Grund dafür: Die Stadtpolizei Winterthur wird nach jahrelanger Bauzeit Ende Mai 2022 in ein neues Gebäude ziehen. Im Vorfeld des Umzugs kam es zu Raumproblemen – auch wegen Corona.

S. beschwert sich über Arbeitsbedingungen

Laut mehreren Quellen beschwert sich S. über die Arbeitsbedingungen im neuen Büro, indem er ein Schreiben an die Tür hängt, in dem er die Zustände kritisiert. Dies führt zu weiteren Spannungen mit dem Vorgesetzten. Im April 2021 wird S. krankgeschrieben. Mitte Juni – S. ist immer noch krankgeschrieben – wird kommuniziert, dass S. per 1. Juli neue Aufgaben bekomme. Eine Folge davon: Er wird viel enger als bis anhin mit seinem Vorgesetzten zusammenarbeiten.

Die Umteilung bezeichnen drei Quellen als «unverständlich». S. habe sich viele Jahre mit den ihm anvertrauten Aufgaben befasst, sich ein Netzwerk aufgebaut, er sei im Korps und bei den Winterthurerinnen und Winterthurern geschätzt gewesen.

Kurz darauf nimmt sich S. auf einer Wanderung das Leben. Seine Frau hat ihn zuvor als vermisst gemeldet. Er wurde 60 Jahre alt. Fast 40 Jahre davon hat er bei der Stadtpolizei

Winterthur gearbeitet. Das offizielle Todesdatum wird auf den 12. Juli 2021 festgesetzt.

Die Gründe für die Umteilung bleiben unklar. Die Stadtpolizei verweist auf Anfrage an das Departement für Sicherheit und Umwelt. Dessen Chefin Katrin Cometta schreibt auf Anfrage zu den beiden Suizid-Vorfällen: «Der erste wie auch dieser Suizid eines langjährigen Mitarbeiters schockieren das Korps und mich zutiefst. Die letzten Tage habe ich beim Korps verbracht. Die Trauer und Betroffenheit ist gross.» Als Stadträtin und Vorsteherin des Departements Sicherheit und Umwelt stelle sie aufgrund der Vorfälle beim Stadtrat einen Antrag auf eine umfassende Administrativuntersuchung.

Weitere Fragen könne sie aufgrund des Persönlichkeitsschutzes für die betreffenden Mitarbeitenden, der laufenden Untersuchung und der geplanten Administrativuntersuchung nicht beantworten.

Mitglieder des Teams forderten Versetzung

Nach dem ersten Suizid im Juli 2021 ist das Korps fassungslos. Ein Polizist bricht an der Beerdigung zusammen und muss gestützt werden.

Was die Stadtpolizei nach dem Tod von S. unternimmt, ist unklar. Fragen dazu bleiben unbeantwortet. Klar ist: Die Stimmung im betroffenen Team wird nicht besser. Im Herbst 2021 fordern Mitglieder bei der Korpsleitung eine Versetzung des Vorgesetzten. Man wolle nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten. Die Korpsleitung lehnt den Antrag ab.

Warum? Die Stadtpolizei nimmt keine Stellung dazu.

Als klar wird, dass der Chef nicht versetzt wird, verlangen Polizist M. und ein weiteres Teammitglied stattdessen für sich eine Versetzung. Per 1. Januar 2022 werden sie in eine neue Abteilung eingeteilt: Beide arbeiten nun nicht mehr draussen,

sondern im Innendienst. Für M., der gerne als Polizist unterwegs ist, keine ideale Lösung.

Die Versetzung sei aber nicht als Strafe zu sehen, sagen mehrere Quellen, sondern in solch kurzer Frist die einzige Option.

Am Freitagmorgen, dem 11. Februar 2022, findet ein Mitarbeiter seinen Kollegen M. auf der Wache tot vor. Er hinterlässt einen Abschiedsbrief, dessen Inhalt nicht bekannt ist. Auch er war 60-jährig, auch er hat fast sein ganzes Berufsleben bei der Stapo Winterthur verbracht.
Verband fordert «lückenlose und umfassende Aufklärung»

In der Belegschaft sitzen der Schock, die Trauer und die Wut tief. Cornel Borbély, Präsident des Winterthurer Polizeibeamtenverbands (PBV), lässt sich folgendermassen zitieren: «Wir sind zutiefst erschüttert über die traurige Nachricht vom Tod eines geliebten Kollegen und Freundes. Mit ihm verlieren wir innerhalb eines Jahres einen zweiten Kollegen durch einen Suizid. Viele Fragen sind ungeklärt. Wir fordern von Politik und Polizeiführung eine lückenlose und umfassende Aufklärung.»

Der PBV und auch eine Vereinigung von ehemaligen und pensionierten Polizisten richten in mehreren Schreiben scharfe Worte an das Kommando und die politische Führung. Die Schreiben liegen dieser Zeitung vor.

Gestützt auf Aussagen der Quellen und Dokumente lassen sich die Probleme bei der Stadtpolizei Winterthur folgendermassen zusammenfassen:

- Interne Kommunikation: Mitarbeitenden werde von oben befohlen, statt sie in Entscheidungen einzubeziehen. Mitarbeitende würden kurzfristig vor vollendete Tatsachen gestellt.
- Betriebsklima: Korpsmitglieder hätten Angst, sich zu äussern. Kritik sei nicht gerne gesehen.

- Führungskultur: Entscheide würden nicht so kommuniziert, dass sie für das Korps nachvollziehbar seien.

In einem Brief an Departementsvorsteherin Cometta bringt der Verband zum Ausdruck, dass «viele Kolleginnen und Kollegen die Schuld in der Führungskultur und im Verhalten einzelner Personen sehen».

In einem Schreiben der Ehemaligen ist von «falschen Führungsentscheiden» und «unterlassenen, objektiven Führungsentscheiden» nach dem ersten Suizid die Rede. Der Verband fordert von der Polizeivorsteherin, dass «Führungsfehler offen und aufrichtig zu identifizieren, zu benennen und zu beseitigen sind».

Kritik geht an die Führungsspitze

Die Kritik an der Führungskultur konzentriert sich auf zwei Personen: Kommandant Fritz Lehmann und seinen Stellvertreter Marcel Bebié.

Rechtsanwalt Bebié stiess im August 2017 zur Stadtpolizei Winterthur. Die Stelle des stellvertretenden Kommandanten war damals neu geschaffen worden, um den Kommandanten Fritz Lehmann zu entlasten und eine Neuorganisation einzuleiten.

Die Quellen sind sich einig: Bei ihm liegt die eigentliche Macht. Bebié sei ein «Patron alter Schule», der autoritär führe. In einem Schreiben der Ehemaligen wird Bebié als «Teil des Problems» bezeichnet.

Der Kommandant Fritz Lehmann wird im Korps geschätzt und als menschlich, umsichtig und sensibel gelobt, aber er werde bei Entscheiden manchmal verdrängt.

Lehmann war gemäss mehreren Quellen zum Zeitpunkt des Suizids von M. in den Ferien. Die Vereinigung Ehemaliger forderte laut einem Protokoll in einem Gespräch mit dem stellvertretenden Kommandanten Bebié: «Krisenbewältigung ist Chefsache und kann

nicht delegiert werden – Kommandant Lehmann muss Ferien abbrechen und übernehmen.» Gemäss dem Dokument antwortete Bebié: «Krisenbewältigung erfolgt nicht durch Kommandant Lehmann, er weiss Bescheid und wird seine Ferien explizit nicht abbrechen.»

Lehmann geht Ende Mai 2022 frühzeitig in Pension, was bereits seit Oktober 2021 bekannt ist. Begründung dafür ist der Umzug ins neue Gebäude, dies sei der «richtige Zeitpunkt», sagte der 62-Jährige dem «Landboten». Ab Juni 2022 übernimmt Bebié interimistisch für ein Jahr – Mitte 2023 wird auch er pensioniert.

Burn-out-Welle im Jahr 2017

Konflikte schwelen schon länger in der Stadtpolizei Winterthur. Anfang 2017 war die Hälfte der damaligen 13 Stadtpolizei-Kaderleute krankgeschrieben, teilweise mit der Diagnose Burn-out. Betroffen von der Krise war auch der Kommandant, Fritz Lehmann. Er legte im Sommer eine Arbeitspause von zwei Monaten ein. Laut der damaligen Polizeivorsteherin Barbara Günthard-Maier (FDP) hatte er aber kein Burn-out.

Günthard-Maier machte Sparaufträge der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte für die Probleme verantwortlich, setzte sich für eine Aufstockung des Kaders ein und gleiste eine interne Reorganisation auf.

In einem Interview mit dem «Landboten» Ende 2018 sagte Bebié, man sei nun viel robuster aufgestellt. «Man soll niemals nie sagen, aber ein Szenario wie vor zwei Jahren dürfte sich nicht mehr ereignen.»

2019 berichtete die «Winterthurer Zeitung» von einer Personalumfrage im Korps mit schlechten Zufriedenheitswerten, anhaltend vielen Burn-out-Fällen und einer stark kritisierten internen Kommunikation. Vor allem die «Personalpolitik und die interne Kommunikation vom Kader hinunter seien untragbar»,

heisst es im Artikel. Der Journalist stützte sich dabei auf die Aussagen eines ehemaligen Stadtpolizisten. Gegen diesen reichte die Führung dann wegen Amtsgeheimnisverletzung Strafanzeige ein. Das Verfahren wurde jedoch eingestellt.

Lisa Aeschlimann, 19.2.2022,
«Tages-Anzeiger»

Muss der Gürtel tatsächlich enger geschnallt werden?

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

Das vergangene Jahr war geprägt von der anhaltenden Coronapandemie, diese wirkte sich auch auf die Lohnverhandlungen aus. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs fiel die Lohnentwicklung beim öffentlichen Personal bescheiden aus. An der diesjährigen Erhebung von Öffentliches Personal Schweiz haben sich erneut viele Mitgliederverbände beteiligt – dies ist nicht selbstverständlich, belegt aber das Interesse an den Abklärungen. Wir danken allen Verbänden für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit. Zu den Resultaten:

Noch zu Beginn der Pandemie war schnell die Rede davon, dass alle nun bei den Löhnen sparen müssen, insbesondere das öffentliche Personal. Diese prognostizierten Sparrunden sind nicht eingetreten. Das ist zumindest aus der Perspektive 2020 erstaunlich. Allerdings: Das öffentliche Personal hat die ihm auferlegten Pflichten trotz widriger Umstände vollumfänglich erfüllt, sei es nun vor Ort oder im Homeoffice. Dies mag dazu beigetragen haben, dass negative Lohnrunden untertrieben sind und wir gestützt auf unsere Umfrageergebnisse immerhin bei rund 10% Reallohnerhöhungen zur Kenntnis nehmen dürfen.

BIP-Wachstum in der Schweiz

Für das vergangene Jahr erwartete die Expertengruppe des Bundes ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Gemäss den vorliegenden provisorischen Ergebnissen des Bundes wuchs das BIP 2021 immerhin um 3,6%. Damit erholte sich die Schweizer Wirtschaft verhältnismässig rasch nach dem pandemiebedingten Einbruch von 2020 (–2,6%). Sparrunden waren nicht angezeigt.

Öffentliches Personal Schweiz hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2022 (im Jahr 2021) eine Reallohnerhöhung von 1% gefordert. Diese Empfehlung hat sich teilweise verwirklicht, grossmehrheitlich aber nicht. Das ist nicht ganz erstaunlich, weil die Folgen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbussen in der Privatwirtschaft auch zu Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst führten. Immerhin: ein Rückbau fand nicht statt.

Aus der Umfrage wird (wie auch schon in anderen Jahren) die Tendenz zu individuellen statt generellen Lohnerhöhungen klar ersichtlich. Dass das eine glückliche Entwicklung ist, mag bezweifelt werden. Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst haben im letzten Jahr hervorragende Arbeit geleistet – dies unter teilweise widrigen Bedingungen. Es wäre deshalb nur fair, nicht nur Einzelne dafür zu belohnen, sondern alle Mitarbeitenden.

Teuerung und Steuererhöhungen

Die Teuerung in der Schweiz betrug im vergangenen Jahr 0,6%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2021 ist insbesondere auf höhere Preise für Erdölprodukte und auf höhere Wohnungsmieten zurückzuführen – und es sei einmal mehr erwähnt, dass bei der Zusammensetzung des Warenkorbs die stets steigenden Krankenkassenprämien immer noch nicht berücksichtigt werden, was das Bild nach Auffassung von Öffentliches Personal Schweiz nun seit Jahren nachhaltig verfälscht. Mit 0,6% liegt die Jahresteuerung 2021 damit

deutlich höher als noch im Vorjahr mit – 0,7%. Im Januar 2022 war der Anstieg der Inflation gar so hoch wie seit 13 Jahren nicht mehr.

Sinkende Einnahmen, steigende Schulden und drohende Steuererhöhungen: Die Coronapandemie und Steuerreformen sollen sich negativ auf die Finanzen des öffentlichen Arbeitgebers auswirken. Zu diesem Thema hat der Schweizerische Städteverband zusammen mit PwC Schweiz eine Umfrage lanciert. Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Ab 2022 rechnen die Teilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation. Allerdings wird für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit + 36%, Städte mit + 72% von 2019 bis 2023) gerechnet. Bei den Kantonen sollen die Schulden sprunghaft ansteigen, bei den Städten/Gemeinden eher kontinuierlich.

Welche Auswirkungen dies auf die kommende Lohnrunde haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Allerdings wird die Situation genau zu beobachten sein: Die Behauptung, es sei stündlich mit erheblichen Ertragseinbrüchen zu rechnen, weshalb das öffentliche Personal den Gürtel enger schnallen und sich an den Mindererträgen mit Lohnsenkungen beteiligen müsse, sind so alt wie die Lohnrunden selbst.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Obwohl im Jahr 2021 die Teuerung 0,6% betrug, meldeten nur gerade sechs Verbände einen Ausgleich der Teuerung. Das ist nicht gut und führt dazu, dass real eben effektiv weniger Geld beim Einzelnen vorhanden ist. Diese Tatsache kann man nun beim besten Willen nicht als Erfolg verbuchen. Daran ändert auch nichts, dass einzelne Verbände eine generelle Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden zwischen 0,2 und 1% melden konnten.

23 Verbände gaben bekannt, dass Mitarbeitende individuell eine

Leistungslohnerhöhung zwischen 0,2 und 1,2% erhalten haben. Dagegen ist nichts einzuwenden, allerdings sind diese individuellen Leistungslöhne bzw. die Erhöhungen letztlich wenig aussagekräftig, da wenig über die Verteilung dieser Leistungslöhne bekannt ist.

Immerhin folgt aus der Umfrage, dass entgegen anfänglichen Befürchtungen die Lohnsummen wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde und auch keine bereits zugesagte Lohnrunde (Erhöhung) ausgesetzt wurde. Das tönte Ende 2020 und anfangs 2021 noch ganz anders.

Etwas grosszügiger scheinen die Arbeitgeber bei der Gewährung zusätzlicher (kleiner) Leistungen zu sein; 25% der Verbände meldeten zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – sei dies ein Vaterschaftsurlaub bis zu acht Wochen, die kostenfreie Benützung der Bibliothek/Ludothek, Beteiligung an den NBU-Beiträgen, günstigere Mobile-Abos oder (Wieder-)Einführung von Anerkennungsprämien. Nur vereinzelt wurden Leistungen gestrichen oder neue Parkplatzgebühren eingeführt bzw. erhöht. Es wird bei diesen Anpassungen in der Hauptsache darum gehen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, um Rekrutierungsschwierigkeiten zu begegnen. Diese sind nicht erst seit wenigen Monaten bekannt, ausgeschriebene Stellen können des Öfteren mangels geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen nicht besetzt werden. Diese Situation wird auf die Länge dazu führen, dass sich für unsere Verbände die Lohnverhandlungen etwas einfacher gestalten werden.

Covid-19 und Homeoffice

Die Coronapandemie hat Öffentliches Personal Schweiz veranlasst, die Lohnumfrage etwas auszudehnen und auf das Thema Homeoffice zu erweitern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist zwar kein Lohnbestandteil, kann aber die Arbeits- und Lebensqualität beeinflussen.

Ergeben hat sich: Ausnahmslos alle Arbeitgeber haben, so die

Verbände, Homeoffice angeordnet oder zumindest ermöglicht. Das geschah natürlich nicht ganz freiwillig, die Bundesvorgaben im Rahmen der Coronapandemie haben den entscheidenden Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet.

Unerfreulich ist allerdings, dass sich unsere Mitglieder in der Regel selbst organisieren mussten, was die Infrastruktur betraf, und zudem keinerlei Entschädigung für die Zurverfügungstellung von Arbeitsplatz, teils Arbeitsgeräten (Mobiltelefone), erhalten haben. Der öffentliche Arbeitgeber hätte nun genügend Zeit gehabt, sich diesbezüglich etwas zu überlegen und die Mitarbeitenden monetär oder zumindest infrastrukturell zu unterstützen. Öffentliches Personal Schweiz wird sich in den nächsten Monaten mit diesem Thema auseinandersetzen und Standards entwickeln müssen, die vom öffentlichen Arbeitgeber bei der Umsetzung von Homeoffice beachtet werden sollten. Denn: die Ausnahmesituation «Arbeiten von zu Hause» wird für viele zur Normalität werden, zumindest an ein bis zwei Tagen pro Woche.

Ausblick auf die kommende Lohnrunde

Es ist schwierig, eine Prognose für die kommende Lohnrunde zu treffen. Auch die Verbände sind sich diesbezüglich uneins. Einige zeichnen ein eher düsteres Bild, andere sehen eine positive Entwicklung und wiederum andere können zurzeit noch keine Angaben dazu machen.

Es bleibt abzuwarten, ob mögliche Steuerausfälle und steigende Schulden Einfluss auf die Lohnentwicklung beim öffentlichen Dienst haben werden. Die Entwicklung auf der Ertragsseite ist allerdings nur ein Kriterium, anhand dessen eine Lohnentwicklung prognostiziert werden kann. Viel entscheidender dürfte sein, dass der öffentliche Dienst nach wie vor qualifizierte Fachkräfte benötigt und diese in einem kompetitiven Umfeld nur dann erhältlich sind, wenn auch der Lohn stimmt. Von daher darf sich der öffentliche Dienst heute nicht mehr nur in der Rolle eines Bittstellers sehen, sondern

es ist mehr Selbstbewusstsein angezeigt.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

---

125 Jahre im Dienste des Staatspersonals

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 14, 2022

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) feiert in diesem Jahr ein Jubiläum: Seit 125 Jahren setzt er sich für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt ein – sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene.

13. Januar 1897, 20.30 Uhr: 77 Staatsbedienstete fanden sich im grossen Saal des Zunfthauses zu Safran zur Gründungsversammlung ein, nachdem im Dezember 1896 einige Basler Beamte die Initiative zur Gründung eines Personalverbandes ergriffen hatten. Geboren war der Verein der Basler Staatsangestellten, der über die Jahre dreimal eine Namensänderung erfuhr. Die Geschichte des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) hatte damit ihren Anfang genommen.

Staatspersonalverbände waren zu jener Zeit etwas Neues. Neben dem Einsatz für die stete Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der kantonalen

Verwaltung und der verselbstständigten öffentlich-rechtlichen Institutionen, welcher seit mehreren Jahrzehnten insbesondere im Rahmen der Sozialpartnerschaft erfolgt, ist seit 125 Jahren die individuelle Betreuung der Verbandsmitglieder durch Vorstand und Sekretär eine zweite, wichtige Säule der Verbandstätigkeit. Sie zeigt sich bis heute in Rechtsberatung, in Einsprachen und Rekursen zugunsten der BAV-Mitglieder. Seit der Einrichtung eines ständigen Sekretariats in den 1940er-Jahren, das seither stets von einem freiberuflich tätigen Rechtsanwalt im Mandatsverhältnis betreut wird, hat diese Komponente zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) bringt sich der BAV jeweils am in der Regel monatlich stattfindenden Kontaktgespräch mit der Leitung von HR Basel-Stadt sowie an den mehrmals pro Jahr stattfindenden Sozialpartnergesprächen mit der regierungsrätlichen Delegation für Personalfragen ein. Daneben ist der BAV traditionell in vielen anderen wichtigen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals und der angeschlossenen Institutionen befassen, durch Vorstands- respektive Verbandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten.

Der BAV arbeitet nicht nur mit anderen Verbänden auf dem Platz Basel zusammen, sondern pflegt auch Kontakte über die Kantonsgrenzen hinaus und ins benachbarte Ausland. Im Jahr 1917 gehörte der BAV zu den Gründern von Öffentliches Personal Schweiz und war wiederholt in der Leitung von Öffentliches Personal Schweiz vertreten.

Der BAV, der schon immer parteipolitisch und konfessionell neutral war, verfügt somit über eine grosse Erfahrung und Fachkompetenz in personalrechtlichen und personalpolitischen Angelegenheiten, von welcher die Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt nicht nur auf kollektiver, sondern auch auf individueller Ebene profitieren können. Die Mitgliedschaft im BAV steht allen Mitarbeitenden des

Arbeitgebers Basel-Stadt sowie Mitarbeitenden anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Anstalten mit Sitz im Kanton offen. Zudem können Angestellte von privatrechtlichen Institutionen, welche wesentliche staatliche Subventionen erhalten, in den Verband aufgenommen werden. Bereits die Gründer des BAV hatten sich an «sämtliche Staatsbeamten» gewandt – im BAV sind somit seit 125 Jahren Mitarbeitende sämtlicher Berufsgruppen und über alle Lohnklassen hinweg zusammengeschlossen.

Sein 125-jähriges Bestehen wird der BAV – mit seinen Mitgliedern und Gästen – auf dem Wasser feiern: Der Jubiläumsanlass, welcher mit der ordentlichen Mitgliederversammlung 2022 verbunden wird, findet am **21. Juni 2022 auf der MS Rhystärn** statt.

BAV
Baselstädtischer Angestellten-Verband
125 Jahre

Daten 2022

Ordentliche Mitgliederversammlung und

Jubiläumsfeier:

Dienstag, 21. Juni 2022

Pensionierten-Ausflug:

Donnerstag, 2. Juni 2022

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 15. März 2022

Dienstag, 26. April 2022

Dienstag, 17. Mai 2022

Dienstag, 16. August 2022

Dienstag, 25. Oktober 2022

Dienstag, 13. Dezember 2022

Jeweils ab 15.00 Uhr (bis ca. 17:30 Uhr) im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

MLaw Steven Hürlimann

Sekretär BAV, Advokat

Was sind wir wert, wir vom

öffentlichen Dienst?

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

Über Jahre hinweg mussten wir nun hören, dass wir gut besoldet sind, kaum eine Kündigung fürchten müssen, wenig oder jedenfalls gemütlich arbeiten, keine Risiken tragen und Aufgaben wahrnehmen, die oftmals nur deshalb bestehen, weil niemand bereit ist, die überflüssige Bürokratie abzubauen. Also: Mangelnde Perspektive bei grundsätzlichem Wohlbefinden – das wird uns vorgehalten. Ein Traumjob deshalb? Alles falsch. Der Staat hat Mühe, seine Stellen mit kompetenten Fachkräften zu besetzen – das ist die Wirklichkeit.

Die Pflegeinitiative hat es gezeigt: Schweizerinnen und Schweizer sehen, dass der öffentliche Dienst – und die Leistungen im Gesundheitswesen, insbesondere in den Spitälern – zentral ist für unser Wohlbefinden, dass die Menschen, die diesen öffentlichen Dienst erfüllen, keine demotivierten Hüter von Privilegien sind, sondern engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die uns pflegen, wenn wir krank sind, die uns helfen, unseren Abfall zu entsorgen, die Recht sprechen, wenn wir uns streiten.

Päckli mit Waren aller Art

Wir sind etwas wert, wir vom öffentlichen Dienst. Wir müssen Abschied nehmen von der dauernden Abwehrhaltung, uns verteidigen zu müssen. Wieso denn auch? Wir leisten, was der Staat, die Gesetzgebung, die Bürgerinnen und Bürger von uns verlangen. Bei diesen Leistungen geht es nicht um die Lieferung von «Päckli mit Waren aller Art», also Konsumgüter, die uns erfreuen (wenngleich auch das nicht ohne Bedeutung ist), sondern um Wesentlicheres: die Gesundheit, das soziale Zusammen- leben, persönliche oder finanzielle Hilfe in der Not, die Ausbildung unserer Kinder, Ordnung und polizeiliche Hilfe, wo Einzelne glauben, die Ordnung nicht mehr einhalten zu müssen und aggressiv gegen Menschen vorgehen, die ihnen

nicht pas-sen – um nur einige Beispiele zu nennen.

Der öffentliche Dienst garantiert vieles mehr, nämlich Strassen, um zum Arbeitsplatz zu fahren, oder auch den öffentlichen Verkehr, damit die Umwelt geschont wird, die Wasserversorgung, die Abwasserentsorgung, die Versorgung mit elektrischer Energie oder die Lieferung von Wärme für die Wohnung, den Sozialdienst, wenn einmal alles schiefgeht, die psychologische Unterstützung, wenn die Kinder in der Schule Probleme haben, die Empfehlung, wenn die Covid-19-Pandemie das Land eingedeckt hat.

Weniger fassbar, aber dennoch von ausserordentlicher Bedeutung, wird etwa auf Bundesebene dafür gesorgt, dass unsere Beziehungen zum Ausland intakt sind, dass wir Zugang zu Bildungseinrichtungen haben oder die notwendigen Güter für die Versorgung im Inland erhalten, dass unsere Kernkraftwerke ordentlich und sicher funktionieren, dass die Umwelt trotz dem forcierten Zubau erneuerbarer Energien ihren Platz behält.

Müssen wir uns schämen?

Die Aufzählung ist ohne Ende. Öffentliches Personal Schweiz hat versucht und versucht nach wie vor, alle Aufgaben im öffentlichen Dienst an die Menschen zu knüpfen, die diesen Dienst erfüllen. Unsere Interview-Reihe (konkretisiert in einer umfangreichen Publikation, aber auch in den einzelnen Ausgaben unserer Zeitschrift ZV Info) belegt, was der öffentliche Dienst und seine Mitarbeitenden bewegen. Die Vielfalt und das Engagement sind eindrücklich.

Müssen wir uns dafür schämen? Müssen wir uns entschuldigen für den Lohn, den wir dafür beziehen? Das müssen wir nicht.

Der öffentliche Dienst ist staatstragend und systemrelevant. Und Kantone und Gemeinden dürfen ohnehin nur Aufgaben wahrnehmen, die ihnen von der Gesetzgebung, das heisst den

Bürgerinnen und Bürgern in unserem Land, zugewiesen werden.

Und was weist die Gesetzgebung zu? Sie weist Aufgaben zu, die entweder von niemandem wahrgenommen werden wollen, weil es sich finanziell nicht lohnt, oder Aufgaben, die derart wichtig sind, dass man sie nicht der Privatwirtschaft überlassen kann, weil man befürchtet, dass sie dort nicht korrekt erfüllt werden. Oder Aufgaben, die man nicht der Privatwirtschaft übertragen will, weil dann die Freiheit der Bürgerinnen und Bürger gefährdet ist.

Kontinuität heisst nicht Langeweile

Diese Aufgaben sind meist nicht einfach zu erfüllen. Sie erfordern Engagement, aber auch Fachwissen. Da staatliches Verhalten verfassungsrechtlich gezwungenermassen rechtsgleich, willkürfrei und letztlich gerecht sein muss, kommt dem Fachwissen des Einzelnen, seiner Integrität, aber insbesondere auch der Kontinuität in der personellen Besetzung, eine grosse Bedeutung zu.

Das war schon früher, vor über 100 Jahren, das zentrale Argument, eine Amtsdauer einzuführen. Der staatliche Aufgabenträger wollte eben nicht, dass durch häufige Wechsel die Kontinuität in der Verwaltungsarbeit – Kontinuität heisst nicht Langeweile, sondern Rechtsgleichheit – infrage gestellt ist. Das hatte für den Staat infolge der Effizienzgewinne durchaus auch finanzielle Vorteile. Und der Staat hatte durch langjährige, in einer Amtsdauer verpflichtete Mitarbeitende mehr Legitimität und Sicherheit.

Der Staat ist mächtig, das scheinen viele gerade heute zu vergessen. Der Staat (eigentlich in erster Linie die Bürgerinnen und Bürger) ist deshalb auf Mitarbeitende angewiesen, die nicht anfällig sind für Beeinflussungen, Korruption, schräge Ideen und Eigensucht.

Bis vor kurzem galt Kontinuität als Langeweile, als Bequemlichkeit, als mangelnde Konkurrenzfähigkeit. Das wird

dem öffentlichen Dienst nicht gerecht und beleidigt den Einzelnen. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich das Blatt gewendet hat. Der Staat ist in hohem Mass interessiert, verlässliche, gut ausgebildete und eben, so altmodisch wie das klingt, treue Mitarbeitende engagieren zu können. Das ist ein Wert, den er anerkennt und zu schätzen weiss.

Der Wert hat auch finanziell seine Bedeutung: Wer will schon dauernd neue, gelegentlich auch nicht motivierte, Mitarbeitende ausbilden. Jeder möchte Mitarbeitende, die ihr Metier kennen, die engagiert in der Aufgabenerfüllung ihren Dienst leisten. Solchen Leuten kann man eben nicht sagen, sie seien nur dort, weil das für Sie bequem sei.

Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren

Das Argument der angeblichen Bequemlichkeit ist und war immer falsch. Gerade im Staatsdienst waren schon immer Mitarbeitende tätig, die ihre Aufgabe mit grossem Engagement erfüllen und den Job genau deshalb gewählt haben, weil sie dort ihre Vorstellungen von Gerechtigkeit leben können. Es ist kurzsichtig, dies anders zu sehen.

Heute ist die Situation eingetreten, dass die jüngeren Mitarbeitenden diese Überzeugungsarbeit nicht mehr leisten müssen. Sie wissen, dass die demografische Entwicklung bei gleichzeitiger Zunahme der staatlichen Aufgaben ganz eindeutig für sie spricht. Die Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren: der Konkurrenzdruck durch Jobangebote der mit gleichen Problemen kämpfenden Privatwirtschaft ist hoch, die Perspektiven, die den privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden von multinationalen Unternehmen geboten werden, sind attraktiv, der Staat (Bund, Kantone, Gemeinden und selbstständige öffentlich-rechtliche Körperschaften) müssen sich zur Decke strecken, um Mitarbeitende zu rekrutieren, die bereit sind, ohne internationale Perspektiven und zu einem gesetzlich regulierten Lohn in einer Umgebung tätig zu werden, die von einigen politischen Parteien und ihrem Gefolge als

Wohlfühloasen bezeichnet werden.

Mehr Selbstbewusstsein tut uns gut

Nein, nein, die Zeiten haben sich wirklich geändert. Wer so verfährt wie einige bis anhin, wird keine guten Mitarbeitenden für sich gewinnen können. Von daher gilt schon: Der öffentliche Dienst ist wert, was er bereits wert war, aber er ist im Gesamtzusammenhang heute noch mehr wert, weil es unglaublich schwierig geworden ist, die geeigneten Leute zu finden, die den Dienst, zu den Bedingungen, wie sie bestehen, mit viel Engagement und Herzblut erfüllen.

Deshalb: Etwas mehr Selbstbewusstsein tut uns gut. Wir müssen uns nicht verstecken. Wir müssen die üblichen Vorwürfe, nicht arbeiten zu wollen bei gleichzeitig hohem Lohn und grosser Arbeitsplatzsicherheit, nicht akzeptieren, sondern klar sagen, dass dies nicht so ist.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird auch andere Probleme, die der öffentliche Dienst gelegentlich noch hat, schnell beseitigen. Wie kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass die Pandemie Minusstunden verursacht hat, die nachgearbeitet werden müssen? In der Privatwirtschaft käme kein Arbeitgeber auf diese Idee. Wie kann man der Auffassung sein, dass eine behördlich angeordnete Weiterbildung deshalb nicht vollzogen werden kann, weil derselbe Arbeitgeber der Auffassung ist, jemand habe wegen Krankheit die geforderten Sollstunden nicht erfüllt? Wie kann man darauf kommen, dass jemand, der auf tragische Weise einen Unfall erlitten hat, arbeitsrechtlich dafür selber geradestehen muss, weil der Unfall sein Problem ist? Wer glaubt schon, einen Mitarbeitenden ohne Lohn freistellen zu dürfen, nur, weil er diesen Mitarbeitenden nicht mehr will?

Diese Vorgänge sind nur möglich, wenn man glaubt, eine Auswahl zu haben.

Klare Zeichen

Die Auswahl ist eingeschränkt. Die demografische Entwicklung hat für die jüngeren Mitarbeitenden unter uns Vorteile. Ihre Skills und ihr Engagement sind gefragt. Der öffentliche Arbeitgeber wird es sich nicht mehr leisten können, auf die Bedürfnisse von Bewerberinnen und Bewerbern und damit auch auf die Mitarbeitenden keine Rücksicht zu nehmen. Die Forderungen werden von denjenigen gestellt und durchgesetzt, deren Leistungen man dringend nachfragt. So einfach ist das. Und es sind nicht nur die jüngeren Mitarbeitenden, die profitieren. Ältere Mitarbeitende, auch bereits Pensionierte, oder Arbeitnehmende, die weit über das Pensionsalter hinaus beschäftigt werden, sind dafür ein klares Zeichen. Die Suche des öffentlichen Arbeitgebers nach Menschen, die für ihn tätig werden und die auch wissen, was sie tun, ist erheblich.

Von daher: Ja, der öffentliche Dienst ist etwas wert (was wir schon wussten); ja, der öffentliche Dienst ist heute noch viel mehr wert als noch vor Jahren (was die finanzielle Entschädigung beeinflussen sollte) und der öffentliche Dienst wird in Zukunft nochmals erheblich an Bedeutung zulegen.

Reform AHV 21, Kommentar zum Referendum

geschrieben von Andreas Cabalzar | März 14, 2022

Am 17. Dezember 2021 hat das Parlament die Reform AHV 21 angenommen. Das Ziel der Reform ist es, das finanzielle Gleichgewicht der AHV zu sichern und das Leistungsniveau in der AHV zu erhalten. Gegen die Vorlage wurde das Referendum ergriffen. Ein Angriff auf das eigene Schiff?

Worum geht‘s überhaupt, was steckt da alles drin in dieser AHV-Reform 21? Die wichtigsten Massnahmen der Reform im Überblick (Quelle Website Bundesamt für Sozialversicherungen, BSV):

- Vereinheitlichung des Referenzalters für Männer und Frauen auf 65 Jahre in der AHV und in der obligatorischen beruflichen Vorsorge.
  – Das Referenzalter der Frauen wird etappenweise von 64 auf 65 Jahre angehoben (drei Monate pro Jahr).
- Ausgleichsmassnahmen für Frauen der Übergangsgeneration (9 Jahrgänge)
  – AHV-Zuschlag für die Frauen, die ihre Altersrente nicht vorbeziehen. Der Zuschlag ist nach Geburtsjahr und durchschnittlichem Jahreseinkommen abgestuft.
  – Tiefere Kürzungssätze für Frauen, die frühzeitig in Rente gehen, abgestuft nach Einkommen
  – Möglichkeit des Rentenvorbezugs bereits ab 62 Jahren (max. drei Jahre).
- Flexibilisierung des Rentenbezugs
  – Flexible Pensionierung zwischen 63 und 70 Jahren in AHV und der obligatorischen BV (für Männer und Frauen).
  – Gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Einführung des Teilrentenvorbezugs und des Teilrentenaufschubs.
- Anreize für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit ab 65
  – Nach Erreichen des Referenzalters können AHV-Beiträge auf kleinen Löhnen bezahlt werden (der Freibetrag von aktuell Fr. 1400/Monat ist freiwillig).
  – Nach dem Referenzalter geleistete AHV-Beiträge werden berücksichtigt, um die Rente aufzubessern.
- Zusatzfinanzierung durch Erhöhung der Mehrwertsteuer
  – Zeitlich unbegrenzte proportionale Mehrwertsteuererhöhung von 0,4 Prozentpunkten.

Alle Massnahmen sind miteinander verknüpft: Die Mehrwertsteuererhöhung kann nur in Kraft treten, wenn auch die anderen Massnahmen angenommen werden, und umgekehrt. Das Schweizer Stimmvolk muss in jedem Fall über die Erhöhung der Mehrwertsteuer abstimmen, weil diese dem obligatorischen Referendum unterliegt (Bundesbeschluss).

Am 4. Januar 2022 hat ein Bündnis aus Gewerkschaften, linken Parteien und Frauenverbänden das Referendum gegen den Gesetzesentwurf ergriffen. Die Referendumsfrist läuft bis 7. April 2022. In einem Kommentar in der NZZ am 4. Januar 2022 äussert sich Fabian Schäfer sehr kritisch zur Position der Gegnerinnen und Gegner der Reform AHV 21. Er schreibt von Pulverdampf und Klassenkampf. Das kompakte rot-grüne Lager schicke sich an, die anstehenden Urnengänge, in denen es um relativ pragmatische Vorlagen gehe, ideologisch maximal aufzuladen. Das sei nichts für sensible Gemüter.

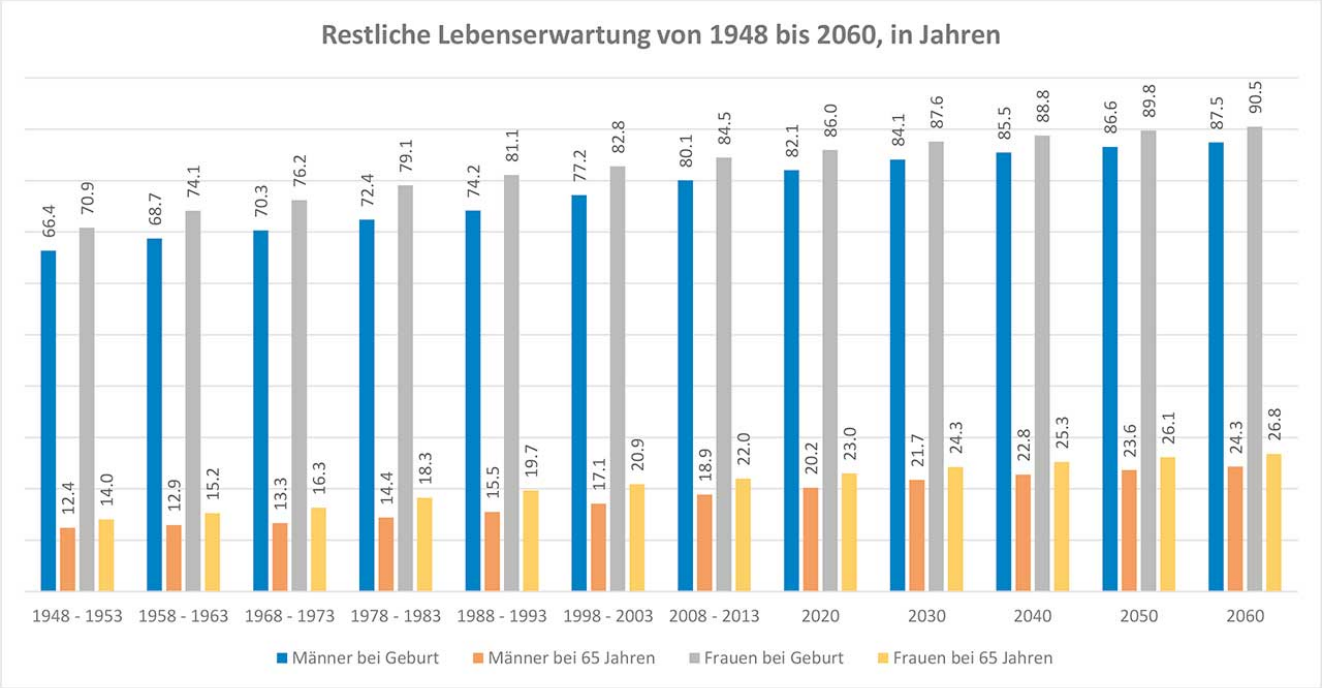
Nebst dem, dass Fabian Schäfer mit seinem Wording selber auch Pulverdampf erzeugt, sind die sachlichen Argumente in seinem Artikel meines Erachtens durchaus überzeugend.

Es trifft wohl zu, dass mit der Erhöhung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre ein zusätzliches Beitragsjahr hinzukommt, was auch zu einer höheren AHV-Rente führt. Auf der anderen Seite reduziert sich mit der Erhöhung des Referenzalters auch die Bezugsdauer. Wo bezogen auf die ganze Bezugsdauer und in der Summe der ausbezahlten AHV-Renten die Gewinnzone höherer Monatsrenten im Vergleich zu einer um ein Jahr längeren Bezugsdauer beginnt, lassen wir mal offen. Was völlig klar ist: Dort, wo die Renten aus 1. und 2. Säule die minimalen Lebenskosten nicht decken, vermag ein zusätzliches Beitragsjahr in der ersten Säule eine Rentenlücke mit Sicherheit nicht auszugleichen.

Ein anderes Argument von Fabian Schäfer fand ich dann doch eher heikel; er schreibt: Soweit Frauen im Alter tatsächlich tiefere Einkünfte hätten, läge dies nicht an der AHV, sondern

an den Renten aus den Pensionskassen. Stimmt: Für die Rentenhöhe sind in beiden Vorsorgesystemen die Beitragsjahre sehr entscheidend. Aber: In der zweiten Säule ist, im Gegensatz zur ersten Säule, die Höhe des versicherten Lohns der zweite bestimmende Faktor für das Rentenniveau und da wirken sich das Lohnniveau und hier wiederum Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen, wie sie selbst im öffentlichen Bereich nach wie vor bestehen, auf das Sparkapital und damit auch auf die Rentenhöhen aus. Das ist ganz klar ein wunder Punkt, Lohnungleichheiten, Lohndumping oder zu tiefe Lohnniveaus sind stossend. Nur, das Problem lässt sich nicht mit dem Instrument der AHV lösen!

In besagtem NZZ-Kommentar finden sich, nachdem der Pulverdampf etwas verflogen ist, auch noch Fakten, die in der Diskussion über eine Gleichberechtigung der Geschlechter in der Altersvorsorge halt wirklich nicht von der Hand zu weisen sind, nämlich die Entwicklung der Lebenserwartung seit der Gründung der AHV 1948 (s. Abb. 1): Damals betrug die restliche Lebenserwartung einer 65-jährige Frau 14 Jahre – heute sind es 23,6 Jahre, bei den Männern ist die Lebenserwartung nach Erreichen des Pensionsalters von 12,4 auf 20,8 Jahre gestiegen. Im Jahr 2050 rechnet das BSV mit einer restlichen Lebensdauer von gut 23/26 Jahren bei Männern/Frauen. Die Altersschere zwischen Männern und Frauen wird zwar kleiner, bleibt aber laut den Prognosen auch langfristig in finanztechnisch relevantem Mass bestehen. Auch dem darf man sich in der Diskussion über die Reform AHV 21 einfach nicht verschliessen.



Fabian Schäfer plädiert zum Schluss für die Generationengerechtigkeit in einer alternden Gesellschaft und findet, es wäre bitter, wenn sie damit (mit dem Referendum gegen die AHV-Reform 21) durchkämen. Persönlich sehe ich das gleich.

Was ist das Fazit? Für einen Arbeitnehmerverband ist es natürlich sehr zwiespältig, ein Reformpaket, das eine Erhöhung des Rentenalters mit beinhaltet, zu unterstützen. Die Geschäftsleitung hat auch noch keine Parole gefasst. Persönlich bin ich der Meinung, dass die Reform AHV 21 ein aus- gewogenes Paket darstellt, das durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer von der ganzen Gesellschaft mitzutragen ist und zudem faire Übergangsbestimmungen für die Frauen vorsieht. Ich möchte auf der anderen Seite davor warnen, andere, absolut berechtigte und wichtige Anliegen wie Lohn- und Chancengleichheit, die mit dem Instrument der AHV wirklich nicht gelöst werden können, mit der Reform AHV 21 zu verknüpfen. Wenn ich es im Wording von Fabian Schäfer ausdrücken darf: Wenn die Reform AHV 21 torpediert wird, riskieren wir, das ganze Schiff zu versenken. Und wir alle sitzen in diesem Boot. Sind sich die Urheberinnen und Urheber

des Referendums dessen wirklich bewusst?

Und zum Schluss noch dies: Hätten Sie gewusst, dass 1948 das Rentenalter 65 für Männer und Frauen galt? Eine Ehepaarrente wurde jedoch bereits ausgerichtet, wenn der Mann 65, die Frau aber erst 60 Jahre alt war. 1957 wurde das Rentenalter der Frauen auf 63 Jahre und 1964 auf 62 Jahre gesenkt. Mit der AHV-Revision von 1997 wurde das Rentenalter für Frauen schrittweise von 62 wieder auf 64 Jahre angehoben (Quelle: BSV, Die Geschichte der AHV, 6.3.2018). Nun ginge es back to the roots. Eigentlich lag man/frau mit dem Rentenalter 65 von Anfang an richtig.

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und
Geschäftsleitungsmitglied

Nebenbeschäftigung einer Lehrerin als Sexualtherapeutin – zulässig?

geschrieben von Lea Sturm | März 14, 2022

In einem im September 2021 ergangenen Urteil musste sich das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit der Kündigung einer langjährig angestellten Fachlehrperson, aufgrund eines angeblich mangelhaften Verhaltens im Zusammenhang mit der Ausübung einer Nebentätigkeit als Sexualberaterin und -therapeutin, beschäftigen.

Sachverhalt

A. war seit 1999 mit einem Teilzeitpensum an einer Schule als

Fachlehrperson tätig. Nachdem A. im März 2019 aufgrund ihrer guten Mitarbeiterbeurteilung seitens ihrer Arbeitgeberin für die nächsten vier Jahre Stufenanstiege gewährt wurden und man sich bei ihr für ihr grosses Engagement bedankte, löste die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis Ende März 2019 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf. Hintergrund war, dass A. ihre Arbeitgeberin Mitte März 2019 darüber informierte, dass sie ein Diplomlehrgang als Sexualtherapeutin absolviert habe, sich weiter zur Sexualberaterin und -therapeutin ausbilden lasse und auch beabsichtige, künftig als solche, auf selbstständiger Basis, im Rahmen einer Nebenbeschäftigung tätig zu sein.

Einige ihrer Schülerinnen und Schüler hätten die zu diesem Zweck erstellte Website entdeckt, weswegen A. darum bat, dass den Schülerinnen und Schülern auf deren Nachfrage hin in Ruhe erklärt würde, dass es sich dabei um eine rein therapeutische Arbeit handle. Anlässlich eines am Tag darauf geführten Gesprächs wurde A. mitgeteilt, dass die Schule die Auffassung vertrete, die Nebentätigkeit als Sexualtherapeutin lasse sich nicht mit ihrer Tätigkeit als Volksschullehrerin vereinbaren. Es bestünde die Gefahr, dass die Klassenführung darunter leide und ihre Autorität untergraben werde.



Aus diesem Grund wurde A. vor die Wahl gestellt, ihre (künftige) Nebentätigkeit aufzugeben, zu kündigen oder gekündigt zu werden. Nach einigen Tagen gab A. auf Nachfrage hin an, zwar lieber selber kündigen zu wollen, aber in Anbetracht dessen, dass sich ihre selbstständige Tätigkeit als Therapeutin erst im Aufbau befinde, darauf angewiesen sei, dass ihr gekündigt werde. Die Kündigung erfolgte prompt: Die Schulpflege löste das Anstellungsverhältnis mit Verfügung vom 26. März 2019 unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auf. Nachdem der gegen die Kündigung erhobene Rekurs von der Bildungsdirektion Ende 2020 abgewiesen wurde, gelangte A. mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht.

Entscheid

Das Verwaltungsgericht hält zunächst fest, dass die fragliche Nebenbeschäftigung in den Schutzbereich der in Art. 27 der Bundesverfassung (BV) verankerten Wirtschaftsfreiheit falle. Die Wirtschaftsfreiheit gewährleistet insbesondere die freie Wahl des Berufes sowie den freien Zugang zu einer

privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit und deren freien Ausübung. Ein mit dem Verbot einer Nebenbeschäftigung einhergehender Grundrechtseingriff bedarf einer gesetzlichen Grundlage und muss durch ein öffentliches Interesse gerechtfertigt sowie verhältnismässig sein (vgl. Art. 36 BV).

Anders als die Bildungsdirektion als Vorinstanz sah das Verwaltungsgericht im vorliegenden Fall kein ausreichendes öffentliches Interesse, welches die Kündigung rechtfertigen würde. Die von A. im Rahmen ihrer Nebenbeschäftigung angebotenen Dienstleistungen seien weder mit erotischen Darstellungen noch mit einer (vulgären) sexuellen Sprache beworben worden. Auch könne davon ausgegangen werden, dass Schülerinnen und Schüler einer Sekundarschule die Nebenbeschäftigungen, welche Aktivitäten wie Atemübungen, Bodyscan, Gespräche, Körperreisen, Meditation, (Selbst-)Berührung und Stimmcoaching beinhalte, korrekt einzuordnen vermögen würden; zumindest nach entsprechender Aufklärung Auch sei nicht ersichtlich, dass die Glaubwürdigkeit oder die Autorität von A. aufgrund ihrer Nebentätigkeit gelitten hätte – auch diesbezüglich würdigte das Gericht das Alter der von A. unterrichteten Sekundarschülerinnen und -schülern. Entgegen der vorinstanzlichen Auffassung sei insgesamt nicht ersichtlich, inwiefern die Schulpflege aufgrund der Reaktionen der Schülerinnen und Schüler habe darauf ausgehen dürfen, die (künftige) Nebentätigkeit sei grundsätzlich dazu geeignet, ihre Klassenführung zu beeinträchtigen sowie ihre Autorität und Glaubwürdigkeit zu untergraben.

Letztlich erweist sich die ausgesprochene Kündigung aus Sicht des Gerichts auch als unverhältnismässig. Zumal mit der ausgesprochenen Kündigung gerade nicht das mildeste Mittel gewählt wurde, um den befürchteten Autoritäts- und Glaubwürdigkeitsverlust von A. und den negativen Einfluss auf das Ansehen der Schule massgeblich zu reduzieren bzw. zu minimieren. So hätte es nach gerichtlicher Auffassung ohne Weiteres ausgereicht, wenn A. im Rahmen ihres

Internetauftritts und ihrer Eigenwerbung auf Begrifflichkeiten wie «Sexualität» o. Ä. verzichtet hätte, wozu sie sich ohne Weiteres bereit erklärt habe.

Insgesamt sei die Schulpflege zu Unrecht davon ausgegangen, dass A. beabsichtigte, in ihrer Freizeit einer unzulässigen Nebenbeschäftigung nachzugehen bzw. man hätte ihr mit Blick auf den verfassungsmässigen Schutz der Wirtschaftsfreiheit nicht verbieten dürfen, diese auszuüben. Die Kündigung erfolgte daher grundlos bzw. ohne einen sachlichen Kündigungsgrund.

MLaw Lea Sturm,
Rechtsanwältin

Leserkommentare

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 14, 2022
Der Direktor von Avenir Suisse, Peter Grünenfelder, ehemals Staatsschreiber im Kanton Aargau, neuerdings Regierungsratskandidat im Kanton Zürich, wirft den Gewerkschaften mangelndes, fragwürdiges Demokratieverständnis und dunkle Machenschaften (Dunkelkammer) vor; sie würden Reichtum aus Zwangsabgaben, teilweise finanziert aus Steuermitteln, generieren.

Die Geschäftsleitung hat in der letzten ZV Info geschrieben: Das ist Unsinn. So sehen es offenbar auch unsere Leserinnen und Leser. Wir haben viele Rückmeldungen erhalten – mit einheitlichem Tenor: Vorwurf falsch. Und: Wer so etwas sagt, ist kein überzeugender Kandidat für den Zürcher Regierungsrat.

Also: Finger weg!

Geschäftsleitung und Vorstand von
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Danke für rubrizierten Artikel im «Öffentliches Personal Schweiz» Dez. 2021.
Eine Antwort von «uns», die angemessen ist. Diese Persona ist als RR untauglich.

Die Aussagen in der Kolumne von Peter Grünenfelder «Der gewerkschaftliche Augiasstall» haben mich betroffen gemacht.

Selbst noch in Teilzeit tätig (bereits über dem regulären Pensionsalter), finde ich die Aussagen, wie von Peter Grünenfelder verfasst, verwerflich. Diese zeigen die Inkompetenz dieser Person. Und die minimale Wertschätzung der Avenir Suisse gegenüber dem Arbeitnehmer und letztendlich gegenüber dem Bürger.

Umso mehr freue ich mich über die kompetente Stellungnahme des ZV. Mit Sicherheit ist Peter Grünenfelder nicht wählbar. Und auch nicht würdig, dem Partner Bürger, als Regierungsrat, zu begegnen. Wir benötigen Querdenker in Politik und Gesellschaft, nicht Personen, die dem Tunnelblick verfallen sind.

Vielen Dank für Ihre klare und «bissige» Darstellung. In der Vergangenheit haben Sie immer wieder Themen aufgegriffen, für die es sich lohnt, einzustehen.

Nein, den Grünenfelder mit seiner Ankündigung eines Ausmistens wollen wir definitiv nicht. Wie aber soll ich das Frontbild deuten? Ein mustergültiger Schweinestall wie Abbildung müsste nicht ausgemistet werden.

Ist dies die Symbolik? Oder wollte man einfach einen Schweinestall zeigen und wählte dabei das nächstbeste Bild

aus? Oder sollte damit ausgesagt werden: Herr Grünenfelder, wir sind zwar ein Schweinestall, aber bitte ein anständiger und tierfreundlicher, der nicht ausgemistet werden muss. Ein Späßchen.

Bei dieser Gelegenheit: Ich möchte der Redaktion ein Kompliment aussprechen für die aktuellen und informativen Beiträge, die eingängig und stets auch in passender Länge daherkommen.

Die Herausforderungen der Digitalisierung für den Staat

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 14, 2022
Foto: Rolf Weiss (rolfweiss.ch)

Die Digitalisierung ist ein Problem – sie kommt beim Staat nicht so recht voran, obwohl sie sollte. Die Digitalisierung ist schwierig. Bundeskanzler Walter Thurnherr nennt die Herausforderungen in seinem Referat, das er anlässlich der Herbsttagung der Schweizerischen Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften am 11. November 2021 in Bern gehalten hat.

Die Vorgeschichte ist bekannt: Die Digitalisierung wurde von vielen Regierungen und Parlamenten lange Zeit ignoriert, dann unterschätzt, dann überhöht, dann ertragen und kritisch kommentiert, und schliesslich – weil zu kompliziert – weiterdelegiert. Spätestens seit der Covid-Seuche ist jedoch klar, Digitalisierung ist Chefsache. Und zwar nicht nur dann, wenn man sich in einem Interview als aufgeschlossener Vorwärtsmensch positionieren kann, sondern auch dann, wenn man ins erste und zweite Untergeschoss der Verwaltung

hinuntersteigen muss, um die bisherigen Prozesse zu verstehen, zu hinterfragen und neuzugestalten. Natürlich ist das kompliziert, langwierig, zum Teil technisch und schwierig zu vermitteln, vor allem, wenn man es mit Journalisten zu tun hat, die entweder zu wenig von der Verwaltung, zu wenig von der Digitalisierung oder zu wenig von beidem verstehen. Aber Sozialversicherungspolitik ist auch komplex und auch schwierig zu erklären. Oder Migrationspolitik oder Finanzpolitik. Und ich spreche jetzt nicht einmal von der Europapolitik, wo die Debatte inzwischen mehr als nur ein paar rekursive Loops in der Software aufzuweisen scheint.

Aber ja, die Herausforderungen in der Digitalisierung sind gross. Im Wesentlichen geht es dabei um zwei Aufgaben, die der Staat erfüllen muss. Erstens: Er muss das Potenzial der Digitalisierung für eine effiziente Verwaltung nutzen. Und da die Bundesverwaltung mehr sein sollte als sieben voneinander getrennte und mit sich selbst beschäftigte Organisationseinheiten, geht es bei der Digitalisierung eben nicht nur um die Einführung oder Ablösung der einen oder anderen Fachanwendung. Auch wenn in den letzten zehn Jahren die mit dem Hermeshandbuch ausgerüsteten Amtschefinnen und Amtschefs jeweils vor der Finanzdelegation vor allem die budgetierte Finanzierung und zeitgerechte Umsetzung der einzelnen Programme und Projekte belegen mussten, liegt die eigentliche Herausforderung ganz woanders, nämlich in der Zusammenarbeit zwischen den Organisationseinheiten: Im Datenmanagement, zum Beispiel, ohne das Datenschutzgesetz zu verletzen. Nur schon in der Überwindung der immer noch vorhandenen Medienbrüche und der fehlenden Schnittstellen, innerhalb der Verwaltung und gegen aussen. Ich meine, wir haben es zu Beginn der Pandemie nicht einmal geschafft, die Anzahl Covid-Patienten aus den 280 Spitälern der Schweiz innert nützlicher Frist zusammenzuzählen. Wir haben auch noch kein «Once Only»: Die Bürgerinnen und Bürger müssen dem Staat ihre Daten immer wieder von Neuem mitteilen. Und wir wissen nicht genau, wie wir die Differenz klären wollen, wenn ein Amt

den Zugang zu den Daten in einem anderen Amt sucht, das betroffene Amt aber nicht bereit ist, diese zu teilen – ausser den Streitgegenstand gleich dem Bundesrat vorzulegen.

Wir sollten die Prozesse, zum Beispiel jene im Bereich der politischen Rechte, von der Einreichung einer Volksinitiative über die Vernehmlassung zur entsprechenden Botschaft und die Beratung im Parlament bis hin zur Redaktion des Abstimmungsbüchleins neugestalten, damit die Bürgerinnen und Bürger sie einfacher mitverfolgen können und die Verwaltung dieselben Dinge nicht mehrmals in verschiedenen Formaten aufschreiben muss. Wir sollten mit dem Parlament Datensätze austauschen können, ohne sie hier ausdrucken und dort wieder einscannen zu müssen. Wir sollten uns mit der Wirtschaft einfacher und intensiver austauschen können, insbesondere (aber nicht nur), wenn wir neue Anwendungen bauen wollen (mit dem Covid-Zertifikat haben wir gezeigt, dass das auch geht). Und, und, und. Letzte Woche haben wir das Programm GENOVA abgeschlossen und damit die Grundlage für eine einheitliche über- departementale Geschäftsverwaltung geschaffen. Das ist ein erster wichtiger Schritt, aber es gibt also noch viel zu tun.

Auch mit einer einheitlichen Cloud-Politik – wir werden nachher mehr davon hören – kann die Verwaltung deutlich effizienter werden. Dasselbe gilt für die Neugestaltung der SAP-Prozesse und ein mit Nachdruck verfolgtes E-Government, das sich nicht auf die Schaffung neuer Portale beschränkt und geduldig auf einen landesweiten Konsens wartet, bis man im E-Health-Bereich oder bei der Mobilität einmal etwas Substanzielles machen kann. Es geht bei E-Government vielmehr darum, den amtlichen Verkehr mit den Staatsebenen Bund, Kanton und Gemeinde so zu gestalten, dass die Bürgerinnen und Bürger möglichst wenig zu tun haben, statt sie mit Verweis auf die unterschiedlichen Zuständigkeiten von einer Stelle zur nächsten zu schicken. Man kann die Leute auch mit E-Mails nerven.

Meine Damen und Herren, auch wenn es noch nicht alle gemerkt haben: Was uns in Bundesbern betrifft, ist die Digitalisierung nicht eine elektronische Abbildung analoger Prozesse, sondern eine umfassende Verwaltungsreform. Sie hat im Übrigen auch grosse Auswirkungen auf die Arbeitswelt der Verwaltung, und zwar nicht nur, was das Arbeitsprofil und den Arbeitsort betrifft. Schon heute verstehen sich viele Bundesangestellte nicht mehr ausschliesslich als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BAFU oder des SECO, deren Zuständigkeitsgebiete und Federführungen es gegen die Barbaren aus den anderen Ämtern zu verteidigen gilt, sondern als Mitwirkende in vielfältigen überdepartementalen Prozessen, bei denen am Schluss zum Beispiel ein Postulatsbericht, eine Botschaft oder eine neue Verordnung entsteht. Gerade diese Aspekte sind es auch, die aus der Digitalisierung eine Chefsache machen.

Natürlich müssen auch die Voraussetzungen stimmen, damit der Staat das Potenzial der Digitalisierung gut nutzen kann: Wir sind zum Beispiel beim Beschaffungsrecht noch nicht dort, wo wir sein sollten. In der Steuerung und in der Aufsicht der Projekte haben wir Optimierungsbedarf. In der Finanzierung muss noch einiges geschehen, die Digitalisierung ist auch finanziell viel aufwendiger als ursprünglich angenommen. Immerhin hat der Bund mit der Schaffung von DVS (Digitale Verwaltung Schweiz) und DTI (Digitale Transformation und IKT-Lenkung) nun einige organisatorische Schritte unternommen, damit die Prozesse schneller und hoffentlich einmütiger ablaufen können. Die Erfahrungen dieses Jahres, mindestens was meinen Teil betrifft, die Neuschaffung der DTI in der BK, sind sehr positiv. In diversen Departementen scheint ein Ruck durch die Ränge gegangen zu sein, und der neugeschaffene Digitalisierungsausschuss des Bundesrates hat wesentlich dazu beigetragen, dass nötige Reformen nun breiter getragen und top down geführt werden.

Die zweite Herausforderung

Die zweite Aufgabe, die der Staat bei der Digitalisierung erfüllen muss, ist noch grösser und schwieriger: Sie besteht in der richtigen Regulierung! Wie schreiben Sie Gesetze in einem Umfeld, das sich ständig ändert? Früher haben Sie fünf Jahre an einem Gesetz herumgewerkelt, es dann im Parlament verabschiedet, dann die Referendumsfrist abgewartet, das Gesetz in Kraft gesetzt und es dann fünf Jahre lang angewendet, bis Sie wieder die nächste Revision aufgegleist und das Ganze von vorne begonnen haben. In der neuen Welt wird bereits drei Monate nach dem Krafttreten deutlich, dass das Gesetz überholt ist. Statt fünf Jahre auf eine Revision zu warten, brauchen wir sozusagen laufend einen «Release» der gesetzlichen Grundlagen. Warum ist das Gesetz überholt? Nicht nur weil wir die künftigen Innovationen nicht voraussehen können, sondern weil wir die Anwendungen der neuen Technologien meist nur in jenen Gebieten erkennen, für die wir die Technologien geschaffen haben: Heute schmunzeln wir, wenn wir lesen, dass der amerikanische Computerpionier Howard Aiken – damals ein anerkannter Experte auf seinem Gebiet – Ende der 1940er-Jahre in einem Gutachten an seine Regierung geschrieben hat: «There will never be enough problems, enough work for more than one or two computers.» Oder dass sein britischer Kollege Douglas Hartree, der in England massgeblich an der Einführung des modernen Computers beteiligt war, noch bis in die 1950er-Jahre überzeugt war, «… that in the full flower of their development one or two [computers] per nation would suffice for all imaginable needs».

Das war so, weil beide Herren die Computer einzig als Maschinen zur Lösung von schwierigen Differentialgleichungen betrachtet haben. Aber wir sind ja auch nicht viel besser. Oder wer hätte bei der Einführung des World Wide Web an die Apps gedacht, die 18 Jahre später den Markt überschwemmten und uns seither abhängig machen? Wer hätte 1995, als in Bellevue, Bundesstaat Washington, östlich von Seattle, Amazon gegründet

wurde, geglaubt, dass dreissig Jahre später dieses selbe Unternehmen 10 000 Dollar Umsatz macht, pro Sekunde, und damit wirtschaftliche Folgen auslöst, die hier in Bern den Buchhandel bedrohen? Und wenn jemand 2007 vorausgesagt hätte, wegen der sozialen Medien würden wir in einigen Jahren im schweizerischen Parlament ein Medienpaket schnüren, weil alle Werbeeinnahmen zu Facebook und Google fliessen, dann hätte man ihn wohl in dieselbe Ecke gestellt wie jene, die damals erklärten, Donald Trump könnte einmal Präsident der Vereinigten Staaten werden. Es ist klar, man kann sich auch verhauen. Als Alan Turing und Claude Shannon sich im Zweiten Weltkrieg trafen und über künstliche Intelligenz spekulierten, glaubten beide, innerhalb von 15 Jahren sollte es möglich sein, ein menschliches Hirn vollständig zu simulieren. Mindestens beim Schweizer Hirn ist das bis heute noch nicht gelungen. Aber in der Regel wurden die Möglichkeiten und Konsequenzen der Digitalisierung völlig unterschätzt.

Und wie schwierig die Regulierung in einem solchen Umfeld sein kann, erkennen Sie zum Beispiel auf dem Gebiet der Cybersecurity. In den letzten Jahren, vor allem seit Beginn der Pandemie, verzeichnen wir einen gewaltigen Anstieg an Cyberattacken. Wir hören von Stuxnet-Angriffen, WannaCry, NotPetya, Solarwinds, Angriffen auf Microsoft, von Pegasus etc. Die USA, Russland, China, Nordkorea, Iran und Israel sammeln Zero-Days, setzen sie ein und schieben sich dann gegenseitig die Schuld zu. Mark Twain schrieb einmal: «God created war, so that Americans would learn geography.» Das hat sich längst überlebt. Dieser digitale Kalte Krieg und die sich häufenden Ransomeware-Angriffe können geführt werden, ohne dass man sich über Landkarten und Kompass beugen muss.

Internationale Regulierung ist immer schwierig. Internationale Regulierung auf dem Gebiet der Cybersecurity dürfte besonders schwierig zu erreichen sein. Die Corona-Krise hat nicht nur die Vorteile der Digitalisierung verdeutlicht, sondern auch die Abhängigkeiten freigelegt. Das Internet ist zurzeit die

einzige Infrastruktur, die wir nicht abschalten können. Aber was ist, wenn andere sie bei uns abschalten? Hier spielt der Staat eine entscheidende Rolle, und hier gibt es meines Erachtens beträchtlichen Aufholbedarf.

Auf anderen Gebieten wissen wir nicht einmal, welche Regulierung anzustreben ist, selbst wenn alle Staaten am selben Strick ziehen würden. Wie regulieren Sie die sozialen Medien, ohne die Meinungsäusserungsfreiheit einzuschränken? Soll der Staat zensurieren? Soll Facebook zensurieren? Soll die Plattform verboten werden, oder sollen die dabei verwendeten Algorithmen verboten werden? Und wenn Letzteres, welche Algorithmen lassen Sie dann zu?

Oder wie wollen Sie künstliche Intelligenz regulieren, wenn Sie erst wissen, was die künstliche Intelligenz anstellt, wenn Sie sie haben laufen lassen? Natürlich können Sie vorschreiben, was ein Code nicht produzieren darf: Diskriminierungen, rassistische oder ethisch unzulässige Entscheidungen, Fake News etc. Aber wie messen und wie kontrollieren Sie das? Wie viele Risiken sind Sie bereit, in Kauf zu nehmen, wenn Sie sich auf nachträgliche Stichproben beschränken? Vor allem, wenn Sie es mit einer Technologie zu tun haben, die in der Zwischenzeit bei einem wachsenden Teil der Bevölkerung Unbehagen oder Misstrauen auslöst – selbst bei jenen, die die Digitalisierung täglich und dabei bedenkenlos beanspruchen?

Und dann kommt eine Reihe weiterer Regulierungsfragen hinzu, nämlich solche, die die Rahmenbedingungen betreffen: Wie besteuern Sie? Wie fördern Sie? Wie passen Sie die schulischen Ausbildungsziele an? Und so weiter.

Diese Debatten werden in vielen Ländern geführt. Umso wichtiger wäre es auch für die Schweiz, sich international zu vernetzen und nicht nur darauf zu warten, dass andere für uns jene digitalen Dienstleistungen regulieren, die unsere

Wirtschaft und unsere Gesellschaft massgeblich betreffen. Wir haben viel Expertise und Glaubwürdigkeit, um in dieser internationalen Debatte eine Rolle zu spielen. Auch das ist eine Aufgabe, die dem Staat in Zeiten der Digitalisierung zukommt.

Auf jeden Fall wird es nötig sein, die Gesetzgebung den Umständen anzupassen. Statt zwei Jahre lang Expertengespräche zu führen, zwei Jahre lang an einer gesetzlichen Grundlage zu arbeiten, zwei Jahre lang im Parlament zu legiferieren und dann, gestützt auf die neue gesetzliche Grundlage, eine digitale Anwendung aufzusetzen, müssen wir häufiger zusammen mit der Privatwirtschaft Pilotprojekte bauen, schnell, unvollständig, fehlerhaft, aber ausbau- und verbesserungsfähig. Und parallel zu den ersten Erfahrungen mit dem Piloten müssen wir die gesetzlichen Grundlagen schaffen, testen und verbessern. Solche Sandboxlösungen bedürfen einer Anpassung unseres Gesetzgebungsleitfadens, und das sind wir nun daran aufzugleisen.

Meine Damen und Herren, das sind nur einige Stichworte, die Ihnen zeigen sollen, wie wichtig diese Herbsttagung der Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften ist. Die heute vorgestellten Fragen müssen breit diskutiert werden. Sie kennen bestimmt jene Geschichte von Winston Churchill, der besonders stolz auf seine Französischkenntnisse war, auch wenn sein Sprachtalent nicht überall als solches erkannt wurde. De Gaulle sagte später, er habe Englisch gelernt, indem er Churchill beim Französischsprechen zugehört habe. Auf jeden Fall liess es sich der englische Premier nicht nehmen, mit dem künftigen französischen Präsidenten französisch zu sprechen, selbst dort, wo es auf Feinheiten ankam. Das ging so weit, dass Churchill, um seine Entschiedenheit zu unterstreichen, einmal gegenüber de Gaulle meinte: «Mon Général, si vous m’obstaclerez, je vous liquiderai.» Mit solchen Aussagen kommen Sie in der Debatte über die Rolle des Staates in der Digitalisierung nicht viel weiter. Und um eines gleich zu

Beginn dieser Tagung klarzustellen: Es ist nicht gestattet, bei allfälligen Differenzen in den Workshops andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu liquidieren. Bitte halten Sie sich daran.

Ich danke allen Rednerinnen und Rednern, die sich bereit erklärt haben, heute einen Beitrag zu leisten, besonders Urs Hölzle, der sich extra aus den USA zuschalten wird, um Ihnen seine Sicht auf die Trends in der Cloud-Entwicklung darzulegen. Als wir zusammen an der ETH waren, waren Clouds noch etwas, was mit Wasserdampf zu tun hatte. Regierungsrat Pierre Alain Schnegg, der in der Bewältigung der Corona-Krise auch den einen oder anderen Liter Schweiss in Form von Wasserdampf verloren hat. Staatssekretärin Martina Hirayama, Generalsekretär Lukas Gresch, Thomas Reitze, Stefan Bechtold und allen anderen, die mithelfen, dass nach dieser Einführung nun eine anständige Tagung beginnen kann.

Bundeskanzler Walter Thurnherr