REFERENT*INNEN FACHTAGUNG BRUNNEN 2023: TEIL 1

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | August 18, 2023



MSc Leila Gisin
Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologin
Dozentin an der Hochschule für Wirtschaft in Luzern

Zur Person:
Leila Gisin hat nach einer kaufmännischen Lehre die Höhere Fachschule für Betriebswirtschaft besucht und im Anschluss an der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten sich einen Master of Science Abschluss in angewandter Psychologie erarbeitet.

Sie hat langjährige Erfahrung in Forschung und Lehre auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft und angewandten Psychologie. Zur Zeit ist sie zum einen als Lehrbeauftragte für angweandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz sowie auch als Dozenting für Wirtschaft an der Hochschule Luzern angestellt. Ihre Expertise auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen wurde auch schon durch das Schweizerische Radio und Fernsehen nachgefragt.

SRF 4×4 Podcast vom 09.06.23

Link via QR-Code:

Referat:
Über die Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Arbeitsbedingungen

Seit der industriellen Revolution kennen wir in den westlichen Kulturen eine starke Segmentation zwischen den Lebensdomänen «Arbeit» und «Privat». Die Arbeitsplätze wurden damals aus der heimischen Umgebung herausgerissen und in Fabrikhallen verlegt. Heute erleben wir durch die digitale Revolution im Gegenzug eine partielle Rückführung der Arbeit in die heimische Umgebung. Diese neue Arbeitswelt der mobil-flexiblen Arbeit führt zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privat, da die heute weit verbreitete Wissensarbeit dank neuster Technologien im Grundsatz „virtuell“ und somit unabhängig von festen Zeiten und Orten erbracht werden kann. Dies stellt Unternehmen, Führungskräfte wie auch Mitarbeitende nicht zuletzt auch durch die sehr komplexe «VUCA Welt» in welcher wir heute leben vor grosse Herausforderungen. In diesem Inputreferat werden diese aus Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologischer Perspektive beleuchtet und aufgezeigt, wie man diesen persönlich begegnen kann.



MLaw Stefan Meyer
Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden

Zur Person:
Stefan Meyer arbeitet als Rechtsanwalt bei der Baur Hürlimann AG. Er berät und vertritt Mandanten schwerpunktmässig im öffentlichen Personalrecht, Staats- und Verwaltungsrecht sowie Bau- und Immobilienrecht. Vor seiner Tätigkeit bei der Baur Hürlimann AG absolvierte Stefan Meyer das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich sowie Rechtspraktika am Bezirksgericht Kulm und bei der Baur Hürlimann AG. Anschliessend erlangte er das Anwaltspatent des Kantons Aargau und kehrte zur Baur Hürlimann AG zurück.

Referat:
Bundesgerichtliche Rechtsprechung 2022/2023

Auch in den letzten zwei Jahren beschäftigte sich das Bundesgericht im öffentlichen Personalrecht meist mit Verfahrensfehlern bei Kündigungen (Stichwort: rechtliches Gehör). Daneben entschied es etwa über die Verweigerung einer Betriebspsychologin, ihre Masken-dispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen. Oder es prüfte die Rechtmässigkeit einer Kündigung, nachdem sich eine Lehrperson weigerte ein Schulkind nicht mehr mit dem weiblichen Geburtsnamen, sondern dem

männlichen Rufnamen anzusprechen. Regelmässig wurden zudem äusserst praxisrelevante Fragen erläutert. So lassen sich der jüngsten bundesgerichtlichen Rechtsprechung die (erschreckend geringen) Anforderungen an eine Kündigung während der Probezeit, aber zumindest auch klare Voraussetzungen bei Änderungskündigungen entnehmen.

Trotz und gerade aufgrund der Vielzahl an bundesgerichtlichen Entscheidungen lohnt es sich im öffentlichen Personalrecht stets à Jour zu bleiben – das Referat bietet einen Überblick.



Dr. iur. Michael Merker
Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden

Zur Person:
Dr. Merker ist seit 1995 als selbständiger Rechtsanwalt tätig. Er ist Sekretär von «Öffentliches Personal Schweiz» und Partner in der Baur Hürlimann AG. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt im öffentlichen Recht, insbesondere im öffentlichen Personalrecht, Bildungsrecht und Eneregierecht. Er lehrte öffentliches Recht an der Universität St. Gallen als Lehrbeauftragter und als Dozent an der Universität Basel sowie öffentliches Personalrecht an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Darüberhinaus war er als Richter am aargauischen Verwaltungsgericht tätig.

Referat:
Musterreglement Personal

Der Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit

geschrieben von Claudia Schnueriger | August 18, 2023

In der Schweiz kann eine Kündigung nicht jederzeit ausgesprochen werden. Der Arbeitnehmer ist während bestimmten Sperrfristen wie Krankheit, Unfall etc. vor einer Kündigung geschützt. Im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz stellen sich unterschiedliche Fragen wie z.B. ob sich dessen Dauer verlängert, wenn ein Arbeitnehmer mehrmals hintereinander arbeitsunfähig wird. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer selber kündigt und während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig wird? Diese und weitere Fragen werden im nachstehenden Beitrag beantwortet. Zeitlicher Kündigungsschutz in der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung

Die Mehrheit der kantonalen und kommunalen Personalgesetze verweist für den Kündigungsschutz auf die Bestimmungen des Obligationenrechts. Vereinzelte Personalgesetze sehen im Gegensatz zum Obligationenrecht längere Sperrfristen vor. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Die Dauer des Kündigungsschutzes ist abhängig von den Dienstjahren. Der Kündigungsschutz setzt eine

Arbeitgeberkündigung voraus. Die Sperrfristen kommen nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde.

Zweck des Sperrfristenschutzes
Die Kündigungsschutzbestimmungen tragen dem Umstand Rechnung, dass eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit hinsichtlich der Dauer der Krankheit und des Umfangs der Arbeitsunfähigkeit als sehr unwahrscheinlich erscheint. Der Kündigungsschutz bezweckt zudem, dem an der Arbeit verhinderten Arbeitnehmer mehr Zeit für die Stellensuche einzuräumen.

Keine Anwendbarkeit der Kündigungsschutzbestimmungen in der Probezeit, bei Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder fristloser Kündigung
Der Kündigungsschutz gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Falls die Probezeit wegbedungen wurde, so besteht der Kündigungsschutz von Anfang an. Die Probezeit wird durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten verlängert. In diesem Fall setzt der zeitliche Kündigungsschutz erst nachher ein. Der Kündigungsschutz gilt auch nicht bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung (mit Ausnahme der vorzeitigen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses) oder fristloser Auflösung.

Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit Kündigung während einer Sperrfrist
Die Kündigung, die während der Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Das Arbeitsverhältnis dauert somit fort. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will. Zur Veranschaulichung die folgenden Beispiele: • Der Arbeitnehmer ist krankheitsbedingt vom 1. Februar 2023 bis 31. März 2023 arbeitsunfähig. Die Sperrfrist dauert 180 Tage. Der Arbeitgeber kündigt am 2. Februar 2023. Die Kündigung erfolgte

während der Sperrfrist und ist somit nichtig. • Der Arbeitnehmer ist krankheitsbedingt vom 1. Februar 2023 bis 30. April 2023 arbeitsunfähig. Die Sperrfrist dauert 30 Tage. Der Arbeitgeber kündigt am 15. März 2023. Die Kündigung ist gültig, da die Sperrfrist lediglich 30 Tage dauert und nicht für die ganze Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis 30. April 2023 gilt.

Kündigung vor einer Sperrfrist

Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Die Kündigung ist wirksam. Bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist wird diese nur so lange unterbrochen und für so lange verlängert, als der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist bzw. die Sperrfrist dauert. Die Kündigungsfrist wird maximal um die Dauer der Sperrfrist verlängert, selbst wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert. Die Kündigungsfrist beginnt nicht mit dem Zugang der Kündigung zu laufen, sondern ist vielmehr ab dem Kündigungstermin durch Rückrechnung zu bestimmen. Wird also z.B. am 2. Mai 2023 mit dreimonatiger Kündigungsfrist per Ende August 2023 gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist vom 1. Juni – 31. August 2023. Eine Krankheit vom 2. – 31. Mai 2023 führt nicht zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist. In der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung ist im Regelfall als Kündigungstermin das Ende eines Monats vorgesehen. Wenn die Sperrfrist dazu führt, dass die Kündigungsfrist unter dem Monat abläuft, verlängert sich diese bis zum Ende des Monats. Zur Veranschaulichung das folgende Beispiel: • Der Arbeitgeber spricht die Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten am 23. Mai 2023 per 31. August 2023 aus, da gemäss Gesetz Kündigungen auf das Ende eines Monats auszusprechen sind. Der Arbeitnehmer erkrankt vom 1. – 12. August 2023, d.h. während zwölf Tagen. Die

Kündigungsfrist wird während dieser Zeit unterbrochen und läuft erst nach der Sperrfrist weiter. 61 Tage Kündigungsfrist laufen ab dem 1. Juni, die restlichen 31 Tage laufen ab dem 13. August 2023 bis 12. September 2023. Da die Kündigung lediglich per Ende eines Monats möglich ist, verlängert sich die Kündigungsfrist bis Ende September 2023. Zu beachten ist jedoch, dass eine Arbeitsunfähigkeit während dieser Zusatzfrist vom 13. – 30. September 2023 keine neue Sperrfrist auslöst.

Kurzabsenzen

Ist ein Arbeitnehmer während der laufenden Kündigungsfrist auch nur ein paar Tage arbeitsunfähig, kann dies bereits zu einer einmonatigen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führen. Der durch eine Kurzabsenz ausgelöste Kündigungsschutz nach erfolgter Kündigung kann sich dann besonders stossend auswirken, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit einer längeren als der vorgesehenen Kündigungsfrist kündigt, um dem Arbeitnehmer möglichst viel Zeit für die Stellensuche einzuräumen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann das unbefriedigende Ergebnis nur über die Einrede des Rechtsmissbrauchs korrigiert werden, da Wortlaut und Absicht des Gesetzgebers auch Kurzabsenzen erfassen. Das Bundesgericht setzt die Hürde für die Annahme von Rechtsmissbrauch allerdings hoch an.

Mehrheit von Absenzen

Verunfallt ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist und erkrankt er anschliessend, löst dies eine neue Sperrfrist aus. Jeder auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungsfall löst eine neue, eigene Sperrfrist aus. Ein Rückfall oder eine klare Folgeerscheinung löst demgegenüber keine neue Sperrfrist aus.



Abbildung: Berechnungsbeispiel mit Krankheit während der Kündigungsfrist

Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit?
Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nur an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht erbringen, könnte aber in einem anderen Arbeitsumfeld, insbesondere bei einem anderen Arbeitgeber, ohne weiteres eingesetzt werden. Auch ist der Arbeitnehmer in seinem privaten Lebensbereich (Haushalt, Hobbies und Freizeit) nicht oder kaum eingeschränkt. Die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist eine Folge psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wie etwa Konflikte mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten, Mobbing etc. Der Zweck des Kündigungsschutzes legt nahe, dass die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit diesem Schutz nicht unterstellt ist. Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit sind die Anstellungschancen des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt. Es besteht keine Unsicherheit in Bezug auf die Dauer der Krankheit oder den Umfang der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer ist am neuen Arbeitsplatz sofort und uneingeschränkt einsetzbar. Die Rechtsprechung hat bereits entschieden, die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit falle nicht unter den Kündigungsschutz.

Teilzeitanstellung
Der Kündigungsschutz gilt mit gleicher Dauer auch bei einer Teilzeitanstellung und unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit in die Arbeitszeit fällt oder nicht. Denn auch die Arbeitsunfähigkeit, welche zeitlich nicht in die Teilzeitanstellung fällt, verhindert in der Regel, dass der Arbeitnehmer durch einen anderen Arbeitgeber angestellt wird.

Teilweise Arbeitsverhinderung
Die Anstellungschancen des Arbeitnehmers können sowohl bei vollständiger als auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit beeinträchtigt sein, weshalb der Kündigungsschutz auch bei Teilarbeitsunfähigkeit gilt. Die Sperrfrist verlängert sich nicht proportional bei Teilarbeitsunfähigkeit, sondern gilt im gleichen Umfang wie bei einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Setzt Kündigungsschutz Kenntnis der Gesundheitsstörung voraus?
Nicht entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer von seiner Krankheit weiss oder der Arbeitgeber darüber informiert ist. Die unterlassene Information des Arbeitgebers über die Arbeitsunfähigkeit ändert an der Geltung des Kündigungsschutzes nichts. Allerdings kann die unterlassene Information des Arbeitgebers als Treuepflichtverletzung qualifiziert werden, welche unter Umständen einen Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers zur Folge haben kann.

Geltung des Kündigungsschutzes bei Arbeitsleistung trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit?
Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann sich ein Arbeitnehmer auch dann auf den Kündigungsschutz berufen, wenn er trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit erscheint.

Mitgliederversammlung 2023

geschrieben von Andreas Cabalzar | August 18, 2023
Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) teil, welche am 1. Juni 2023 im Universitätsspital Basel stattfand. Neben den ordentlichen

Traktanden wie Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Wahlen vorzunehmen.

Nachdem die ordentliche Mitgliederversammlung im Vorjahr anlässlich des 125-jährigen Jubiläums des BAV auf dem Eventschiff MS Rhystärn durchgeführt worden war, fand die diesjährige Mitgliederversammlung wieder in gewohntem Rahmen – im Universitätsspital Basel – statt.

Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen – wie üblich – BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi gekonnt führte, dauerte rund 45 Minuten. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden einstimmig angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

• Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2022, der Jahresbericht 2022 sowie die Jahresrechnung 2022 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt.

• Der eingetretene und in dieser Grössenordnung erwartete Jahresverlust 2022, welcher auf die budgetierten ausserordentlichen Ausgaben im Zusammenhang mit dem Jubiläumsanlass vom 21. Juni 2022 zurückzuführen ist, wurde auf die neue Rechnung vorgetragen.

• Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2023. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2024 unverändert bei CHF 160.00 für Aktive und CHF 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die laufende Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2025. Rund einen Monat vor der Mitgliederversammlung hat den BAV-Vorstand die schreckliche Nachricht erreicht, dass das amtierende Vorstandsmitglied Andreas Reyes Carpio am 2. Mai dieses Jahres plötzlich und unerwartet verstorben ist. Andreas Reyes Carpio war zuletzt über 20 Jahre als Baurevisor bei der Finanzkontrolle Basel-Stadt tätig. Seit dem Jahr 2007 war er

Mitglied im BAV. Innerhalb des BAV engagierte er sich zunächst als Mitglied des Beirates, zweitweise als Vorsitzender dieses Gremiums. Seit Mai 2014 war er Mitglied des BAV-Vorstandes; während mehreren Jahren amtete er auch als Vizepräsident. Als Delegierter vertrat Andreas Reyes Carpio den BAV seit mehreren Jahren in der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt); bis zu seinem Tod war er auch Vizepräsident der AGSt. Seit mehreren Jahren war er zudem Mitglied der Vorsorgekommission des Kantons (Bereich Staat) und seit Juni 2021 Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt. Der BAV wird Andreas Reyes Carpio als geschätzten Kollegen in Erinnerung behalten, der sich vorbildlich für das baselstädtische Staatspersonal einsetzte, und ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Für die restliche Dauer der Amtsperiode von der Mitgliederversammlung neu in den Vorstand gewählt wurde Frau Paula Vicentini. Paula Vicentini ist seit Ende 2016 Verantwortliche der Gruppe Pensionierte des BAV und organisiert in dieser Funktion mit grossem Engagement jeweils den Pensioniertenausflug und den Pensionierten-Stamm. Bevor Paula im Jahr 2014 pensioniert wurde, war sie während knapp 40 Jahren im Universitätsspital als Leiterin Patientenwesen tätig. Sie ist seit über 30 Jahren Mitglied im BAV. Seit Anfang dieses Jahres nimmt sie regelmässig als Beisitzerin an den Vorstandssitzungen des BAV teil. Mit Paula Vicentini haben die zahlreichen pensionierten BAV-Mitglieder im Vorstand eine direkte Stimme.

Der Vorstand* des BAV umfasst aktuell folgende neun Mitglieder:

• Dr. Gregor Thomi
Präsident

• Prof. Dr. Anne Eckert
Vizepräsidentin

• Sandra Haas
Kassierin / Ressort Finanzen

• Dr. Markus Dürrenberger
Ressort Versicherungen / Ressort Universität

• Christian Heim
Ressort Personalrecht

• Werner Weisskopf
Ressort Public Relations / Ressort Spitäler

• Patrizia Bardelli

• Haci Akgül

• Paula Vicentini

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.

Als zusätzliches Beiratsmitglied wurde für die restliche Dauer der Amtsperiode (bis zur Mitgliederversammlung 2025) Herr Stipan Bonic gewählt. Stipan Bonic ist 44 Jahre alt, arbeitet seit 12 Jahren als Chauffeur bei der Stadtreinigung und ist Mitglied im BAV seit rund 5 Jahren. Seit Herbst letzten Jahres nimmt er regelmässig als Beisitzer an den Beiratssitzungen des BAV teil.

Der Beirat des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

• Thomas Mohler
Präsident

• Roger Chitvanni

• Michèle Runco

• Michel Vogel

• Stipan Bonic

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2023 wurden von der

Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder Tanja Antener und Susanne Handschin, als Ersatzrevisorinnen die BAV-Mitglieder Leila Trenkle und Claudia Demel, gewählt.

Aufgrund der Wichtigkeit dieses Themas sprach BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi auch an der diesjährigen Mitgliederversammlung das Thema Mitgliederwerbung an: Damit der BAV auch in eine erfolgreiche Zukunft blicken und die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen bestmöglich vertreten kann, ist es von grosser Wichtigkeit, dass er eine möglichst grosse Anzahl Mitarbeitende zu seinen Mitgliedern zählen kann. Das Thema Mitgliederwerbung ist längst ein fixes Traktandum an den Vorstandssitzungen des BAV. Der Präsident rief die Verbandsmitglieder erneut zur Mitgliederwerbung auf.

Im Anschluss an den offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Apéro samt Buffet Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV

***

BAV-Daten 2023
Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 22. August 2023
Dienstag, 24. Oktober 2023
Dienstag, 21. November 2023
Dienstag, 12. Dezember 2023
jeweils ab 15.00 Uhr im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Kontaktmöglichkeiten BAV
Adresse: St. Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
E-Mail: info@bav-bs.ch

Website: www.bav-bs.ch

Rückblick 77. Hauptversammlung Staatspersonalverband Appenzell Innerrhoden

geschrieben von Michaela Inauen | August 18, 2023

Ja zur Prozesskostenversicherung An der 77. Hauptversammlung des Staatspersonalverbands Appenzell Innerrhoden wurden zwei neue Vorstandsmitglieder gewählt, der Mitgliederbeitrag auf Fr. 45.– erhöht und der Prozesskostenversicherung zugestimmt. Präsident Johannes Wagner durfte auf ein aktives Verbandsjahr zurückblicken. Am Freitag, 5. Mai 2023, begrüsste der Präsident des Staatspersonalverbands, Johannes Wagner, die Mitglieder zur 77. Hauptversammlung im Restaurant Krone in Haslen.

Die 39 Mitglieder durften einstimmend auf den Abend einen Apéro zu sich nehmen, um danach in die wundersame Welt des Zauberers Marcini einzutauchen. Obwohl weder Kartentricks gezeigt noch Kaninchen zum Verschwinden gebracht wurden, blieben die Mäuler vor Staunen offen. Wie von Zauberhand wechselten ganze Seiten von einem Buch ins andere, kleine Softbälle vermehrten sich in der Hand des Präsidenten auf unerklärliche Weise und eine eben zerrissene Karte war plötzlich wieder ganz.

Auf den unterhaltsamen Teil folgte die ordentliche Hauptversammlung. Nach Festlegung der Stimmenzählerin und des Stimmenzählers wurde das Protokoll der Hauptversammlung 2022

ohne Wortmeldung angenommen. Mit einem Rückblick ins vergangene Verbandsjahr wurden die Verbandsarbeit und die Anlässe in Erinnerung gerufen. Nach den Jahren 2020 und 2021 konnten 2022 die Events ohne Einschränkungen durchgeführt werden. Die Hauptversammlung verdankte den Jahresbericht mit grossem Applaus und hiess diesen gut.

Im vergangenen Jahr konnten 25 Neueintritte und 30 Austritte verbucht werden. Total zählt der Verband 215 Mitglieder, davon sind 92 Mitglieder bereits seit über 10 Jahren dabei. Leider ist im Verbandsjahr ein Mitglied verstorben. Diesem wurde in einer Schweigeminute gedacht.

Unter dem Traktandum Finanzen wurden die Jahresrechnung, der Revisorenbericht, die Rechtsschutzversicherung, die Mitgliederbeiträge und der Voranschlag 2023 abgehandelt. Nach Ausführung des Präsidenten Johannes Wagner hat die Delegiertenversammlung des Zentralverbands im Jahr 2022 den Beschluss gefasst, dass für alle angeschlossenen Verbände die Rechtsschutzversicherung eingeführt wird. Dabei steht den Verbänden die Wahl zwischen der Vollkosten- und der Prozesskostenversicherung offen. Nach ausführlicher Erläuterung des Präsidenten und zwei Wortmeldungen haben die Mitglieder der Prozesskostenversicherung zugestimmt. Gleichzeitig wurde der Beschluss gefasst, die Mitgliederbeiträge zu erhöhen. Damit bezahlen Aktivmitglieder neu Fr. 45.– (bisher Fr. 30.–), Passivmitglieder neu Fr. 25.– (Fr. 20.–) und Ehemalige Fr. 35.– (Fr. 30.–). Ehrenmitglieder, Lernende und Vorstandsmitglieder bleiben weiterhin von der Beitragspflicht befreit. Die Jahresrechnung, der Revisorenbericht und der Voranschlag 2023 wurden genehmigt.

Aus dem Vorstand sind Bernadette Lang, Aktuarin, und Erich Wagner, Kassier, zurückgetreten. An deren Stelle wurden Celine Infanger (Ratskanzlei) als Aktuarin und Anita Schiess (Erziehungsdepartement) als Kassierin gewählt. Der restliche Vorstand sowie die Rechnungsrevisoren wurden bestätigt. Ausserdem wurden alle Vorstandsmitglieder als Delegierte für

den Zentralverband gewählt. Damit hat der Verband neu die Möglichkeit, an der jährlichen Delegiertenversammlung des Zentralverbands die Interessen des Staatspersonalverbands zu vertreten.

Als Dank für ihren ausserordentlichen Einsatz zu Gunsten des Staatspersonalverbands wurde das langjährige Vorstandsmitglied Bernadette Lang einstimmig als Ehrenmitglied gewählt.

Präsident Johannes Wagner erinnerte die Mitglieder daran, dass sie von verschiedenen Vorteilen im Kanton oder durch den Zentralverband profitieren können. Nach einer reichlich gefüllten Hauptversammlung erklärte Präsident Johannes

Wagner diese für geschlossen. Nach längerem Zuhören war der Appetit gross und die Mitglieder wurden von den Gastgebern im Restaurant Krone in Haslen gut verpflegt. Beim abschliessenden Kaffee oder Bier verblüffte der Zauberer Marcini die Mitglieder wiederum mit seinen Tricks. Im Namen des Vorstands bedankte sich Präsident Johannes Wagner bei allen Mitgliedern für ihre Teilnahme, das aktive Mitmachen im Verband und für die gute Zusammenarbeit.

Take it easier

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | August 18, 2023

Soll ich mich aufregen? Da sitze ich pünktlich am Bildschirm, ich habe den Zoom Call gestartet, schaue mir selber ins Gesicht, ziehe ein paar Faxen, blicke auf die Uhr. Der Zeiger springt. Ich schaue im virtuellen Warteraum nach. Niemand da. Ich checke nochmals die Einladung, die Uhrzeit stimmt, unruhig rücke ich auf dem Stuhl hin und her. Ich ertappe mich beim Gedanken «ärgerlich, einen beim Zoom Meeting warten zu lassen,

ich hätte auch noch anderes zu tun». Blick wieder auf den Bildschirm. Jetzt lächle ich mir zu und entspanne mich. Ein paar Minuten Ruhe. Nichts tun. Es ist still. Draussen pfeifen Vögel in der Spätherbst sonne. Ein paar weisse Wolken ziehen verträumt über den blauen Himmel. Heute ist ein herrlicher Tag. Schwupps, und schon erscheint meine Gesprächspartnerin auf dem Screen. Psychologin Birgit Kleim entschuldigt sich für die kurze Verspätung – und analysiert die Situation kurzerhand. Take it easy. Den Umgang mit Stress kann man nämlich schon im Kleinen üben. Tram verpasst, Essen angebrannt, eine Sitzung fällt aus? Das sind Alltagsstressoren, wie wir sie alle kennen, und sozusagen das perfekte Trainingsumfeld – damit man auch für den grösseren Stress gewappnet ist, erklärt die Psychologin.

Optimisten leben leichter

Kleim, die auch Leiterin des Psychologisch - Psychotherapeutischen Dienstes der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich ist, beschäftigt sich in ihrer Forschung eingehend mit Stress und seiner Bewältigung. Sie will herausfinden, warum gewisse Menschen gegenüber psychischen Belastungen widerstandfähiger sind als andere. «Von diesen Menschen gilt es zu lernen», sagt sie. Fernziel sei, diese Fähigkeiten nutzbar zu machen für andere, die weniger gut mit Stress umgehen können, die weniger resilient sind. Also, bitte nicht aufregen, wenn die Sitzung verspätet beginnt. Eine wichtige – und lernbare – Fähigkeit zur erfolgreichen Stressbewältigung, so hat die Forschung herausgefunden, ist es nämlich, mühsame Situationen nach Möglichkeit locker zu nehmen. Als Optimistin lebt es sich leichter. Der Fachbegriff heisst «positivereappraisal» und meint die positive Umbewertung einer negativen Situation: Ist es wirklich so schlimm, wenn ich das Tram verpasse? Ich könnte es auch anders sehen. Mir wurden ein paar Minuten geschenkt, in denen ich an der Haltestelle wartend beispielsweise mein Beckenbodentraining absolvieren kann. Oder: Das Meeting beginnt verspätet – anstatt mich zu ärgern, könnte ich mich

freuen, dass ich dafür noch ein paar fällige Mails beantworten kann. «Es geht darum, eine andere Sichtweise auf die Sache zu finden», sagt Kleim. Oder wie unsere Grossmütter sagten: Man kann eine Flasche als halb leer oder aber als halb voll betrachten.

Doch warum gibt es Menschen, die besser mit Stress umgehen können, während andere davon überwältigt und psychisch krank werden? Das ist das Rätsel, das die Wissenschaftler lösen wollen. Die gute Nachricht ist: Die Mehrheit der Menschen kommt letztlich ganz gut zurecht. Kleim erzählt von einer wegweisenden Untersuchung, die ein New Yorker Kollege in Manhattan gemacht hatte. Der Psychologe George Bonanno, ein führender Resilienz Experte, arbeitete mit seinen Studieren den zufällig an einer Studie über Stressbewältigung, als die Terroranschläge von 9/11 – sozusagen vor der Haustür – passierten. Die Studierenden waren unmittelbar betroffen. Bonnano untersuchte, wie sie in der Folge darauf reagierten und die traumatischen Ereignisse verarbeiteten. Es zeigte sich, dass eine Gruppe auch später noch unter posttraumatischen Belastungsstörungen, Angstzuständen oder depressiven Symptomen litt. Die Mehrheit allerdings – 50 bis 75 Prozent – erholte sich relativ schnell und hatte bald keinerlei psychische oder körperliche Einschränkungen mehr. Diese Personen bezeichnet man als besonders resilient.

Elastisch sein

Doch was genau bedeutet eigentlich Resilienz? Kleim zieht einen Vergleich mit der Physik. Dort braucht man das Wort, um eine besonders elastische Materialeigenschaft zu beschreiben. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass ein bestimmtes Material extrem verformt werden kann und doch wieder in die Ausgangsform zurückfindet. Ist also das Ziel, dass wir alle zu Superwomen und Supermen wer den und jede Krise wegstecken? Die Professorin schüttelt den Kopf. Resilienz heisst nicht, dass man jeglichen Stress abwehrt oder heftige Gefühle gar unterdrücken soll. Vielmehr gehe es darum, einen konstruktiven

Umgang in belastenden Situationen zu finden und die eigene Widerstandsfähigkeit zu stärken, erklärt Kleim.

Tatsächlich sind die Folgeerkrankungen von Stress – und deren Kosten – enorm. Das reicht von kurzfristigen Symptomen wie Zittern, erhöhtem Puls bis hin zu Schlafstörungen, Angststörungen, Depressionen, Suchterkrankungen, Magengeschwüren, Diabetes und Herzkreislauf Problemen, sagt die Psychologin. Zum einen sind es traumatische Erlebnisse wie beispielsweise eine plötzliche Krank heit oder der Verlust eines Angehörigen, die die Resilienz von Menschen herausfordern. Der Krieg in der Ukraine oder die Covid Pandemie haben als Stressoren in den letzten Jahren eine massgebliche Rolle für die psychische Gesundheit gespielt. Solche Ereignisse können posttraumatische Belastungsstörungen und Depressionen auslösen. Doch auch anhaltender Alltagsstress macht krank: Früher waren es vielleicht die Geldsorgen oder knappe Nahrungsmittel, heute ist es der Druck am Arbeitsplatz, man rennt von Call zu Call, man soll flexibel, mobil und ständig erreichbar sein, dazu kommt die permanente Reizüberflutung der digitalen Welt – das sind Faktoren, die die moderne Gesellschaft chronisch strapazieren, erklärt Kleim. Wenn der Stresspegel anhält und man sich nicht mehr erholen kann, kann das arg am Nervenkostüm zehren und manchmal reicht dann eben ein verpasstes Tram, dass man die Nerven verliert.

Offene Ohren finden

Ziel von Kleims Forschung ist die Prävention. Wir wollen die Leute erreichen, bevor sie krank werden, und Strategien anbieten, um den Stressoren zu begegnen – dafür müssen wir verstehen, was eine hohe Resilienz ausmacht, erklärt die Forscherin. Was also ist das Geheimrezept der starken Männer und Frauen?

Tatsächlich weiss man bereits einiges. Neben der Portion Optimismus sei auch das soziale Umfeld enorm wichtig. So ist es einfacher, Erlebtes zu verarbeiten, wenn ein Freund, eine Bekannte, ein Familienmitglied ein offenes Ohr hat oder einen

auch ganz pragmatisch – etwa mit Geld oder einer warmen Mahlzeit – unterstützt. Ein weiterer Fak tor sei eine flexible Gefühlsregulation, sagt die Psychologin. Nicht immer soll man seine Emotionen einfach rauslassen. So kann es hilfreich sein, in einem bestimmten Kontext – etwa zuhause – die Tränen fliessen zu lassen, während es auf der Arbeit beispielsweise beim Kollegen im Büro angebrachter ist, ein heftiges Gefühl zu unterdrücken, dafür aber ein analytisches Gespräch zu führen. Das Regulieren und der flexible Umgang mit starken Emotionen können helfen, das Erlebte besser zu verarbeiten und zu sortieren, sagt die Professorin. Die Herausforderung ist, dass Menschen sehr unterschiedlich sind und sich individuell verhalten.

«Bei genau dieser Individualität wollen mit unserer Forschung ansetzen», meint die Professorin. Dafür will sie mit ihrem Team Wege finden, die Diagnostik präziser zu machen. «Im Idealfall müsste sich vorhersagen lassen, wie stark eine Person auf Stress reagieren und allenfalls auch Krankheitssymptome zeigen wird», sagt Kleim. So liesse sich mit präventiven Massnahmen stressbedingten Krankheiten frühzeitig vorbeugen – was nicht zuletzt auch im Interesse der Krankenkassen sei.

Wellness übers Smartphone

Kleim ist überzeugt, dass man Stress vorbeugen kann. So arbeitet sie am europäischen Projekt «Dynamore», das Teil des EU Forschungsförderprogramms Horizon 2020 ist, mit. Entwickelt wird dort eine personalisierte App, die die psychische Gesundheit von Menschen fördern will. Übers Smart phone werden die Probanden mehrmals täglich zu ihrem Wohlbefinden befragt. Wenn sie eine Anspannung melden, sollen sie die stressige Situation beschreiben, dann werden sie aufgemuntert, die Situation positiv zu sehen. «Wir haben bereits gute Erfahrungen gemacht mit der App, die wir während der Corona Zeit eingesetzt haben», erklärt Kleim. In einer aktuellen Studie kam die App bei Pflegenden zum Einsatz. Es konnte nachgewiesen werden,

dass die Probanden optimistisch blieben und weniger depressive Symptome entwickelten, so Kleim. Zurzeit wird die App in Kombination mit einer smarten Uhr weiter erprobt. Dabei schaltet sich das Programm automatisch ein, wenn etwa ein erhöhter Pulsschlag auf Sress hinweist.

Auch vom neu aufgegleisten Flagship Projekt STRESS des Forschungsverbunds Hochschulmedizin Zürich (siehe Kasten) verspricht sich Kleim entscheidende Fortschritte in der Resilienzforschung. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Entwicklungspsychologie und der Neurowissenschaften sollen neurobiologische Grundlagen von Stressverhalten über die gesamte Lebensspanne analysiert werden. «Je besser wir verstehen, was die Mechanismen von Stressreaktionen sind, desto präziser wird die Prävention möglich sein», sagt die Forscherin.

Ich schaue auf die Uhr. Jetzt haben wir die Zeit überzogen. Ich sehe es optimistisch, weiss ich doch jetzt, was ich mache, wenn mir nachher gleich das Tram vor der Nase wegfährt: Gleichgewichtsübungen und in den Herbstnebel lächeln.

Lauf der Rechtsmittelfrist bei mehrfacher Zustellung einer Kündigungsverfügung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | August 18, 2023

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2950/2021 vom 20. März 2023 E.2 Wird eine Verfügung mehrfach ohne Vorbehalt zugestellt, bestimmt sich der Beginn des Fristenlaufs nach der späteren Entgegennahme der zweiten Postsendung.

Beurteilt wurde der Fall eines ehemaligen Mitarbeitenden der Parlamentsdienste (A.). Mit Verfügung vom 21. Mai 2021 kündigten die Parlamentsdienste das Arbeitsverhältnis mit A. per 31. August 2021. Gegen diese Verfügung erhob A. Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Die Parlamentsdienste argumentierten, die Beschwerde mit Postaufgabe am 23. Juni 2021 sei verspätet erfolgt, weshalb darauf nicht einzutreten sei. Sie habe die Verfügung am Freitag, 21. Mai 2021, sowohl an den Beschwerdeführer selbst als auch an dessen Rechtsvertreter jeweils einmal mit A-Post Plus und einmal mit eingeschriebener Post versendet. Die Beschwerdefrist habe deshalb mit Zustellung der A-Post-Plus Sendung am Samstag, 22. Mai 2021, zu laufen begonnen und sei am Montag, 21. Juni 2021, abgelaufen.

Das Bundesverwaltungsgericht führte aus, dass eine effektive Kenntnisnahme der Verfügung nicht notwendig sei und der Zugang in den Machtbereich des Empfängers genüge. Sodann sei grundsätzlich die spätere Entgegennahme einer zweiten Sendung durch den Betroffenen für den Fristenlauf unbeachtlich, im Rahmen öffentlich-rechtlicher Angelegenheiten könne jedoch der Vertrauensschutz zu einer Verlängerung der Rechtsmittelfrist führen. Die erneute Zustellung einer Verfügung mit einer identischen und vorbehaltlosen Rechtsmittelbelehrung
vor Ablauf der Beschwerdefrist stelle einen Anwendungsfall einer vertrauensbegründenden behördlichen Auskunft dar. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Vertrauensschutzes sei in derartigen Fällen, dass die Person, die sich auf den Vertrauensschutz beruft, berechtigterweise auf diese Grundlage vertrauen durfte und gestützt darauf nachteilige Dispositionen getroffen habe, die sie nicht mehr ohne Nachteil rückgängig machen könne. Vorliegend wurde durch die später eingetroffenen eingeschriebenen Sendungen der identischen Verfügungen ohne Vorbehalt in einer konkreten Situation gegenüber bestimmten Personen (A. und dessen Rechtsvertreter) eine Auskunft seitens der zuständigen Stelle erteilt. Dadurch, dass A. die Beschwerdefrist der eingeschriebenen Sendung als massgebend

erachtete, wäre
ihm beim Nichteintreten auf seine Beschwerde ein nicht wiedergutzumachender Rechtsnachteil erwachsen. Die Beschwerdefrist begann folglich am Tag nach der Zustellung der Verfügung mittels Einschreiben, am 26. Mai 2021, zu laufen. Somit wurde die 30-tägige Frist mit Postaufgabe vom 23. Juni 2021 gewahrt. Vorliegend hätten die Parlamentsdienste durch ein kurzes Begleitschreiben, wonach die per A-Post Plus versandte Verfügung massgebend sei, Klarheit bezüglich des Fristenlaufs schaffen können, was einen Anwendungsfall des Vertrauensschutzes zum vornherein ausgeschlossen hätte.

CESI – Unser Dach in Brüssel

geschrieben von Urs Stauffer | August 18, 2023

Seit vielen Jahren ist ZV Öffentliches Personal Schweiz Mitglied des europäischen Dachverbandes der unabhängigen Gewerkschaften Europas CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants). Dieser setzt sich mit grossem Engagement für die Interessen der öffentlich Bediensteten Europas ein.

Nachfolgend werden die Gründe der Mitgliedschaft und die Aktivitäten der CESI auf europäischer Ebene für gute, zeitgemässe Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten Europas und auch der Schweiz, näher vorgestellt:

Für eine gewerkschaftliche Präsenz in Brüssel
Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in Brüssel kann Auswirkungen der Brüsseler Politik und Gesetzgebung auf die Schweiz und deren Beschäftigten positiv entgegenwirken. Das betrifft auch den öffentlichen Dienst. Die CESI steht europäisch dafür ein, die Qualität von

Beschäftigungsverhältnissen und des Personals in den öffentlichen Verwaltungen und Diensten zu stärken in ihrer ganzen Breite zu verbessern. Wege der Interessenvertretung sind für die CESI der europäische soziale Dialog, legislatives Lobbying bei den EU-Institutionen, sowie themenspezifische ad-hoc-Kooperation mit einzelnen oder mehreren Mitgliedern bei nationalen Anliegen mit europapolitischer Dimension. Dazu unterhält die CESI seit 1990 ein Generalsekretariat im Brüsseler EU Viertel unter der Leitung von Generalsekretär Klaus Heeger.

Gemeinsam stärker

Ein ausdrückliches Ziel der CESI ist es, als europäischer Dachverband Gewerkschaften aus ganz Europa und der Schweiz zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und bei gemeinsamen Herausforderungen gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen. Dies geschieht in verschiedenen Fora wie zum Beispiel: horizontalen Kommissionen, sektoralen Expertenkommissionen und themenspezifischen Arbeitsgruppen, die allen interessierten Mitgliedern offenstehen. Regelmässig hält die CESI bei Mitgliedern Konferenzen ab, um sie zusammenzubringen und ihre Arbeit zu unterstützen – so z.B. im vergangenen Oktober im Konstanz auf einer Tagung zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst mit dem ZV und deutschen Partnern. Die CESI repräsentiert mit 40 Gewerkschaftsorganisationen mit über fünf Millionen Mitgliedern ein engmaschiges Netz an Arbeitnehmerorganisationen in ganz Europa. Der Hauptfokus der CESI liegt dabei auf dem öffentlichen Dienst. Zu den Mitgliedern der CESI aus dem deutschsprachigen Raum zählen neben dem ZV und dem VKB (Verband der Kader des Bundes) der Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und der Bundeswehrverband (DBwV) aus Deutschland und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) aus Österreich.

Europapolitisch nichts verpassen

Eine weitere hauptsächliche Aufgabe der CESI ist die Bereitstellung aktueller europapolitischer Informationen für

ihre Mitglieder. Durch regelmässige Newsletter, politische Monitoring-Berichte und bilaterale Beratung stellt sie sicher, dass Mitglieder nicht durch neue politische Entwicklungen in Brüssel überrascht werden. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Die Europaakademie der CESI
Im Rahmen von paneuropäischen Seminaren und Konferenzen werden Studien und praktische Anwendungen erarbeitet, die in der nationalen Gewerkschaftsarbeit und für Sozialpartnerabkommen konkret genutzt und angewandt werden können und sollen. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Themen waren in der jüngsten Vergangenheit unter anderem:

- Digitalisierung der öffentlichen Dienste: Mehrwert für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Eine ökologische Wende in Betrieben und öffentlichen Diensten für Beschäftigte mit Beschäftigten
- Gewerkschafsstrategien für Null Toleranz bei Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz
- Wege zu verbesserten Ausbildungssystemen in Europa
- Information und Konsultation des Personals in den öffentlichen Diensten

Stärkung durch internationale Zusammenarbeit
Um Ihre Stimme und damit die Stimme der europäischen öffentlich Bediensteten zu stärken, setzt die CESI auf themenorientierte Zusammenarbeit mit internationalen Partnern darunter:

- das European Movement International (EMI)
- die Europäische Frauenlobby (EWL)
- das Europäische Jugendforum (EYF)

- das European Policy Centre (EPC)
- die EU-Agentur für Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)
- die Europäische Ausbildungsallianz (EAfA)
- die beratenden Expertengruppen der Europäischen Kommission zu verantwortungsvollem Handeln im Steuerwesen

Fazit

Eine der grossen Stärken des ZV Öffentliches Personal Schweiz sind die nationalen und internationalen Netzwerke. Für eine Milizorganisation wie der ZV bilden diese die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Arbeit in der Interessenvertretung für das Öffentliche Personal in der Schweiz. Nebst den nationalen Pfeilern Ebenrainkonferenz und Parlamentarische Gruppe für Arbeit, ist der ZV Öffentliches Personal Schweiz auch massgeblich am Aufbau der Europäischen Dachorganisation CESI beteiligt. Wie der ZV verfolgt auch die CESI keine politische Agenda und kann dadurch ihre Ressourcen voll auf die inhaltliche Arbeit zu Gunsten der öffentlich Bediensteten Europas konzentrieren. Viele Bereiche im öffentlichen Dienst der Schweiz sind den gleichen Entwicklungen unterworfen wie diejenigen Europas (z.B. digitales Arbeiten). Durch die CESI ist es möglich, Vergleiche zu europäischen Entwicklungen zu ziehen, dort gemachte Fehlentwicklungen zu erkennen und positive Erkenntnisse für die Schweiz zu empfehlen. Der ZV Öffentliches Personal Schweiz beabsichtigt auch in Zukunft in der CESI eine aktive Rolle zu spielen.

PK-Netz: Eine Ära geht zu

Ende

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | August 18, 2023

An der GV des PK-Netzes, bei dem auch der ZV Mitglied ist, wurde ein neuer Präsident gewählt: Jorge Serra, der bisherige Vizepräsident, folgt auf Urs Eicher. Konstanz zeichnet im Übrigen das abgelaufene Geschäftsjahr aus.

Er war der Gründer des PK-Netzes vor 13 Jahren und ebenso lange dessen Präsident und hat nun, wie vor einem Jahr bereits angekündigt, seinen Rücktritt gegeben: Urs Eicher war in dieser langen Zeitspanne die prägende Figur des PK-Netzes. Aufbau und Gestaltung des Vereins, Bildung und Pflege eines immensen Netzwerkes und Gewinnung von immer neuen Mitgliedern, so dass die Zahl der durch das PK-Netz via die Mitgliedverbände vertretenen Menschen auf über eine halbe Million anwuchs, fielen in seine Amtsdauer. Dies ist wohl mit das Verdienst sowohl des Vorstands, des Präsidiums und der Geschäftsführerin, aber vor allem des umtriebigen, immer zuvorkommenden, in der Sache aber konsequenten und gradlinigen Urs Eicher.

An seiner Stelle wurde der langjährige Vize-Präsident Jorge Serra gewählt. Die Kontinuität in der Führung des PK-Netzes bleibt damit gewahrt. Wie sein Vorgänger ist auch Jorge Serra ein Verfechter der sozialpartnerschaftlich paritätisch geführten Vorsorgeeinrichtungen. Er bringt eine riesige Erfahrung aus dem Einsitz in vielen öffentlich-rechtlichen Pensionskassen mit. Ein entsprechend grosses Anliegen ist ihm die Aus- und Weiterbildung der arbeitnehmerseitigen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Wir werden in der ZV-Info unseren Mitgliedern die Bildungsmodule des laufenden Jahres vorstellen und können gewiss sein, dass unter dem Präsidium von Jorge Serra auch künftig ein adäquates Bildungsangebot gemacht werden wird.

Zur Wahrung der Kontinuität und der Einbindung neuer Verbände

wurde vorgeschlagen und einstimmig beschlossen, das Vize-Präsidium um ein Mitglied zu ergänzen: neben dem bisherigen Mitglied Sara Kurmann (Vertreterin LCH) wurden neu Brigitta Bernet (Vertreterin UNIA) und Adrian Wüthrich (Präsident Travail Suisse) als Vize- Präsidenten gewählt.

Der ZV, vertreten durch unser Geschäftsleitungsmitglied Dr. Corinne Saner, konnte getrost allen Anträgen des Präsidiums zustimmen. Das PK-Netz ist solide aufgestellt und durch die Geschäftsführerin Eliane Albisser fachlich, organisatorisch und administrativ ausgezeichnet geführt. Sie konnte eine ausgeglichene Rechnung präsentieren, auf der Einnahmenseite bestehend aus den knapp die Hälfte der Erträge ausmachenden Mitgliederbeiträgen, den Erlösen aus den Weiterbildungsveranstaltungen und vor allem aus dem stattlichen Ertrag aus dem Flaggschiff, der jährlichen PK-Netz-Tagung.

Diese hat sich zu einer der bedeutendsten Pensionskassen-Tagungen der Schweiz entwickelt und geniesst in der Branche einen hohen Stellenwert.

Schliesslich referierten und informierten Gabriela Medici, Beirätin PK-Netz und stv. Sekretariatsleiterin SGB, zur PK-Reform, welche nun im März durch das Parlament verabschiedet wurde sowie Eliane Albisser zu den folgenden aktuellen kontrovers behandelten Themen: Inflation und steigende Zinsen, Motion Silberschmidt und System der Brokerentschädigungen, allesamt Themen, welche gerade auch für die Arbeitnehmerseite von Bedeutung sind und entsprechend auf breite Beachtung und grosses Interesse stossen.