Psychiatrische Dienste Aargau

geschrieben von Urs Stauffer | November 24, 2021

Einige öffentliche Arbeitgeber reagieren sehr empfindlich auf Kritik ihrer Mitarbeitenden. Die Psychiatrischen Dienste Aargau haben Pflegende, die sich beim zuständigen Regierungsrat über Missstände in der Klinik beschwert haben, vor die Türe gesetzt und Hausverbot erteilt – so berichtete die «Aargauer Zeitung» am vergangenen Wochenende. Dabei ist die Klinik deutlich unterbesetzt und der öffentliche Dienst hat alle Hände voll zu tun, oder noch konkreter: Die Aufgabenerfüllung droht nicht mehr gewährleistet zu sein, zum Nachteil der Bevölkerung.

Die Reaktion der Geschäftsleitung ist unverständlich. Etwas mehr Kritikfähigkeit würde den Vorgesetzten der stark belasteten Pflegenden guttun. Wer sein Personal nicht ernst nimmt, muss mit Reaktionen rechnen. Die schlechteste aller Reaktionen durch den Arbeitgeber ist allerdings, diejenigen Mitarbeitenden, die Missstände aufzeigen, zu «beurlauben», will heissen, zu bestrafen, vor die Tür zu setzen und nicht mehr zum Dienst zuzulassen. Dabei haben diese Pflegenden nicht etwa die Presse informiert oder in den Social Media reagiert (was ja auch eine Möglichkeit gewesen wäre), sondern sich beim zuständigen Regierungsrat besorgt über die Zustände geäussert. Das reicht heute schon aus, die dringend benötigten Pflegenden vom Dienst freizustellen. Dass diese Mitarbeitenden jemals in den Dienst zurückkehren können, scheint bei dieser Reaktion unwahrscheinlich.

Diese Kritikkultur ist bedenklich. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sollen ihre Kritik zwar hierarchiekonform anbringen, wenn aber nicht angemessen reagiert wird, darf die nächste Instanz in Anspruch genommen werden. Selbst wenn dies einmal anders laufen sollte, ist wenig verständlich, dass der öffentliche Arbeitgeber dann sofort um sich schlägt. Diese Mitarbeitenden wollen die öffentliche Aufgabenerfüllung

verbessern, nicht verschlechtern. Will man dies, ist Kritik notwendige Voraussetzung.

Der Mitarbeitende ist der Bevölkerung verpflichtet, nicht dem Vorgesetzten

Man darf sich deshalb fragen, wer hier dem öffentlichen Dienst mehr schadet, der Mitarbeitende, der sich sorgt, oder der Vorgesetzte, der diesen Mitarbeitenden vor die Tür setzt. Es ist daran zu erinnern: Der öffentliche Dienst setzt sich für die Aufgaben ein, die ihm gesetzlich zugewiesen wurden. Er behält dabei immer die Pflichten im Fokus, die er zu erfüllen hat. Er tut dies in möglichst bester Qualität. Der öffentliche Dienst ist der Bevölkerung und dem Auftrag verpflichtet, den ihm die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger erteilt haben. Er ist nicht dem Vorgesetzten und dessen Befindlichkeit verpflichtet und er ist auch nicht der Geschäftsleitung einer Aktiengesellschaft verpflichtet.

Es ist wenig erstaunlich, dass die übersteigerten Empfindlichkeiten häufig in formell privatisierter Aufgabenerfüllung, sprich in Staatsaktiengesellschaften, vorkommen. Das war im gleichen Kanton bereits vor Monaten der Fall, als eine Spitalaktiengesellschaft Chefärzte entlassen hat, über diese Auseinandersetzung wurde ebenfalls vor allem in der «Aargauer Zeitung» ausführlich berichtet. Auch hier waren offenbar Empfindlichkeiten auf der Chefetage der Grund. Dies muss man mit Sorge betrachten. Offenbar glauben Vorgesetzte, wenn sie die öffentliche Aufgabe in einer Aktiengesellschaft erbringen, seien sie nicht mehr so recht an die Grundsätze gebunden, die für den Staat allgemein gelten. Aus Sicht des öffentlichen Dienstes reden wir hier von willkürfreien Entscheiden, von anständigem Vorgehen bei Freistellung oder Entlassung, von Kritikfähigkeit, wenn es um die gute Aufgabenerfüllung geht, von Rechtsgleichheit und von korrekter Aufgabenerfüllung im Dienst der Bevölkerung.

Zu wenig Personal

Im konkreten Fall ist die Reaktion besonders unverständlich. Die Psychiatrischen Dienste mussten kürzlich 11 von 60 Betten schliessen, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Eine Dauerüberlastung der Mitarbeitenden ist dort die Regel. Selbst wenn die freigestellten Mitarbeitenden beim Hinweis auf Unzulänglichkeiten in der Klinik eine Hierarchiestufe übersprungen hätten, wie dies behauptet wird, ist es dann wirklich angemessen, mit Ausschluss zu reagieren? Wir glauben das nicht. Und offenbar war es auch nicht so: Die Mitarbeitenden haben die Missstände seit Monaten bei der Geschäftsleitung bekannt gemacht, da muss es zulässig sein, in einem nächsten Schritt den Regierungsrat um Hilfe anzugehen. Hinzu kommt: Insbesondere bei den Psychiatrischen Diensten muss offen kommuniziert werden können, wenn Missstände erkannt werden. In diesem Bereich verträgt es keine Heimlichtuerei, selbst wenn ein Vorwurf einmal ungerechtfertigt sein sollte. Das lehrt uns die Geschichte.

Öffentliches Personal Schweiz hat schon des Öfteren auf den drohenden Personalmangel, insbesondere auch im Bereich der Pflege, hingewiesen. Der öffentliche Arbeitgeber tut deshalb gut daran, sein Personal anständig zu behandeln. Dazu gehört ganz klar, dass man mit den Mitarbeitenden spricht und ihre Kritik ernst nimmt. Und es gehört auch dazu, dass man bereit ist, Kritik zu ertragen.

Verzweifelte Eltern suizidgefährdeter Kinder

Und wer leidet noch? Offenbar sind auch die Eltern suizidgefährdeter Kinder verzweifelt, weil sie monatelang auf einen stationären Behandlungsplatz warten müssen. Dabei wird von diesen Eltern, so die «Aargauer Zeitung», den Mitarbeitenden explizit kein Vorwurf gemacht, aber dem Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft schon, der lieber externe Gutachten in Auftrag gibt, als den betroffenen Eltern und den Mitarbeitenden in der Klinik Gehör zu schenken. Das

versteht niemand.

Die Eltern betreuen ihre kranken Kinder zu Hause, während Mitarbeitende vom Dienst in der Klinik ferngehalten werden. Dies alles ist wenig überzeugend. Eine Kultur, die Kritik mit Freistellung quittiert, hat keine Zukunft und ist nicht guter öffentlicher Dienst.

Da sich das Fehlverhalten vor allem in verselbstständigten (öffentlichen, dem Staat gehörenden) Aktiengesellschaften konkretisiert, weil sich dort offenbar dann auch Vorgesetzte einfinden, die diese Funktion ausleben wollen, muss man sich ernsthaft die Frage stellen, ob dieser Weg der richtige ist. Auch darauf hat Öffentliches Personal Schweiz des Öfteren hingewiesen. Es besteht in der Regel kein Grund, eine öffentliche Aufgabe in eine Aktiengesellschaft auszulagern, um so bessere Dienstleistungen erwirken zu können. Der staatliche Kontrollverlust im Rahmen der verwaltungsinternen Aufsicht zeitigt keine guten Resultate, sondern führt oftmals zu einem Verhalten, das sich von der bewährten und richtigen staatlichen Aufgabenerfüllung absetzt. Das gilt insbesondere für das Verhalten von Geschäftsleitungen oder Verwaltungsräten, die sich mehr einer wirtschaftlichen Scheinfreiheit verpflichtet fühlen anstatt der korrekten Aufgabenerfüllung.

Welche Politik der frühen Kindheit braucht die Schweiz?

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Für den Bundesrat ist die Politik der frühen Kindheit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Handlungsfeld. Die frühe Kindheit bezeichnet die Lebensphase ab der Schwangerschaft bis

zum Eintritt in die obligatorische Schule. Die Politik der frühen Kindheit orientiert sich entsprechend an den Bedürfnissen von noch ungeborenen Kindern und Kindern im Vorschulalter. Gelingt es uns, das volle Engagement von Vätern und Müttern wirklich zu nutzen? Gelingt es uns für alle Kinder ab Geburt Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie ihr Entwicklungspotential voll entfalten können?

Vertreter des Bundesrates, der Kantone (SKOS, EDK) wie auch die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 14. September 2021 in Bern diskutiert.

Als Trägerverband der Ebenrainkonferenz ist Öffentliches Personal Schweiz bei den Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. Coronabedingt wiederum im Hotel Schweizerhof, waren Präsident Urs Stauffer und ZV-Info-Redaktorin Gabriela Sollberger für Öffentliches Personal Schweiz dabei.

Bundesrat Alain Berset legte in seinem Referat Rechenschaft ab über das Engagement des Bundes: Die Schweiz habe zwar einige Massnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung umgesetzt, aber dennoch müsse noch viel getan werden, um die Situation zu verbessern.

Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Berset informierte, dass sich der Bund stark für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere – im Rahmen seiner Kompetenzen. Es seien Fortschritte erzielt worden, beispielsweise die Finanzhilfen des Bundes, die seit 2003 das Angebot an familienergänzender Betreuung für Kleinkinder und Schulkinder fördern, so der Bundesrat. Diese Förderung sei

sehr nachhaltig, wie die Evaluation zeige.

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können alle Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder stark einschränken müssen, um ihr schwerkrankes oder verunfalltes Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen Urlaub beziehen, der durch die EO entschädigt wird. In diesem Zusammenhang sei aber bei weitem noch nicht alles getan worden, was möglich sei.

Familienergänzende Betreuung

Die Basis für die Entwicklung eines Kindes wird in der Frühkindheit gelegt, das ist unbestritten, so Bundesrat Berset. Es ist auch klar, dass Kinder – und dies ab der Geburt – Erwachsene brauchen, die sie bei ihren Erkundungen begleiten und unterstützen. Frühe Förderung geschieht in der Familie, aber auch in der familienergänzenden Betreuung, und deswegen brauche es qualitativ hochstehende Betreuungsangebote. Es braucht Kitas, die für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von der sozialen Herkunft. Auch in diesem Zusammenhang habe der Bund versucht, eine unterstützende Rolle für die Kantone und Gemeinden einzunehmen.

Sozial benachteiligte Familien sollen besseren Zugang zu den Betreuungsangeboten erhalten. Die Kosten für die Kinderbetreuung sind in der Schweiz – auch im internationalen Vergleich – sehr hoch. Der Bund habe auch die Integrationsprogramme (z. B. die frühe Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund) der Kantone unterstützt. Nichtsdestotrotz sei man noch nicht am Ziel und es blieben noch viele Punkte offen, die verbesserungswürdig sind. Beispielsweise würden Kinder aus sozial benachteiligten Familien am meisten von qualitativ guten Betreuungsangeboten profitieren; sie werden von diesen aber weit weniger genutzt als von Kindern aus gutsituierten Familien. Die Kosten spielen eben auch hier eine grosse Rolle. Die neuen Finanzhilfen zur

Senkung des Elterntarifs würden deshalb einen grossen Beitrag leisten, um Kindern aus sozialbenachteiligten Familien den Zugang zu den Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Hierzu seien rund 85 Millionen Franken für die Schaffung von zusätzlichen Kita-Plätzen bewilligt worden, damit die Kantone die Kosten für die Eltern senken können.

Internationaler Vergleich

Noch nie waren die Voraussetzungen in der Schweiz so gut, eine Familie zu gründen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, aber man ist noch nicht am Ziel. Dies belegt auch die Studie der UNICEF, die zu einem wenig schmeichelhaften Resultat gekommen ist – Zitat: Die Schweiz ist wenig familienfreundlich. In der Rangliste der 31 partizipierenden Länder rangiert die Schweiz ganz am Schluss des Klassements. Immerhin habe die Schweizer Bevölkerung unterdessen – die Studie der UNICEF datiert von 2018 – den 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Der fehlende Vaterschaftsurlaub war ein wichtiger Grund für das schlechte Abschneiden bei dieser Studie.

Auch bezüglich der Kosten für einen Krippenplatz liege die Schweiz im internationalen Vergleich weit hinten. Zudem müssen die Eltern in keinem anderen Land einen so hohen Anteil ihres Verdienstes für die familienergänzende Betreuung aufbringen, wie in der Schweiz. Das sei ein grosses Problem, so Bundesrat Alain Berset.

Diese Situation erklärt auch, weshalb in der Schweiz vor allem gut verdienende Eltern Betreuungsangebote wahrnehmen und deshalb auch erwerbstätig bleiben können. Dabei sei die Erwerbstätigkeit gerade für Familien mit tiefen Einkommen wichtig, um nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Zuständigkeitsprobleme und weitere Massnahmen

Die Hauptzuständigkeit bei der Umsetzung der Politik der frühen Kindheit liegt nicht beim Bund, sondern bei den Kantonen und Gemeinden. Auf Bundesebene wird bereits eine

Vielzahl an Massnahmen zur Förderung der Politik der frühen Kindheit umgesetzt oder geprüft. Aktuell sieht der Bundesrat deshalb keinen Bedarf für eine deutliche Ausweitung der Tätigkeiten auf Bundesebene. Handlungsbedarf sieht er jedoch bei der Zusammenarbeit und der Koordination auf Bundesebene. Diese soll künftig durch einen regelmässigen fachlichen Austausch der Bundesstellen mit Schnittstellen zur Politik der frühen Kindheit verstärkt werden.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

Ordentliche Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2021 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wurde gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt. Die Abstimmung ergab, dass sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen wurden.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat der BAV-Vorstand im Mai 2021 auf der Website des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ursprünglich auf den 30. Juni 2021 terminierten ordentlichen Mitgliederversammlung 2021 auf den 23. September 2021 informiert. Der Vorstand wollte die Chance wahren, in diesem Jahr eine physische Mitgliederversammlung durchführen zu können, weshalb davon abgesehen worden war,

direkt die Durchführung der Mitgliederversammlung auf dem Schriftweg anzuordnen.

Aus Planungsgründen konnte sodann nicht mehr länger zugewartet werden, weshalb der Vorstand an seiner Sitzung vom 19. August 2021 über die Art der Durchführung der diesjährigen Mitgliederversammlung definitiv entschied: Aufgrund der damals wieder deutlich ansteigenden Fallzahlen und Spitalanweisungen, aber insbesondere auch, da aufgrund des Schutzkonzepts der für die Mitgliederversammlung gebuchten Lokalität (Restaurant Centro/Centrino, Universitätsspital Basel) zum Entscheidungszeitpunkt eine Durchführung der Mitgliederversammlung (samt anschliessendem Apéro/Essen) nicht möglich gewesen wäre, hat der Vorstand einstimmig beschlossen, dass – nach 2020 – auch die diesjährige Mitgliederversammlung gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt wird.

Die vom Vorstand getroffene Anordnung bedeutet, dass die Mitglieder ihre Mitgliedschaftsrechte auch in diesem Jahr ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben konnten. Eine sogenannte «Restversammlung», an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hatte zwar weiterhin stattzufinden, jedoch aufgrund der massgeblichen Bestimmungen der Covid-19-Verordnung 3 ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Am 6. September 2021 hat der Vorstand die Mitglieder schriftlich über die Anordnung betreffend Durchführung der Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg informiert, ihnen die Traktandenliste samt Anträgen und Bemerkungen des Vorstandes, den Jahresbericht 2020 sowie die weiteren relevanten Unterlagen zugesandt und sie dazu eingeladen, ihre Stimme mittels ebenfalls beiliegendem Stimmzettel bis spätestens 22. September 2021 abzugeben.

Die vorerwähnte «Restversammlung», an welcher BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi als vorsitzende Person, Vorstandsmitglied Werner Weisskopf als Stimmenzähler und Sekretär Steven Hürlimann als Protokollführer teilnahmen, fand am 23. September 2021 statt. Vorstandsmitglied Werner Weisskopf hat die fristgerecht eingegangenen Stimmzettel ausgezählt und die abgegebenen Stimmen validiert. Bis und mit 22. September 2021 sind insgesamt 148 Stimmzettel beim BAV-Sekretariat eingegangen; es haben somit 148 BAV-Mitglieder ihr Stimmrecht fristgerecht wahrgenommen. Die erst nach dem 22. September 2021 beim BAV-Sekretariat eingegangenen Stimmen wurden nicht berücksichtigt.

Seitens der Mitglieder sind weder eigene Anträge noch Gegenanträge beim Vorstand eingegangenen. Gemäss Art. 11 der Statuten des BAV ist die Mitgliederversammlung beschlussfähig, welches auch die Zahl der anwesenden Mitglieder sei, sofern die Statuten nicht etwas anderes vorsehen. Massgebend ist das relative Mehr. Ergibt sich Stimmengleichheit, so entscheidet bei Wahlen das Los und bei Abstimmungen der Stichentscheid des Präsidenten. Wie der Präsident anlässlich der «Restversammlung» vom 23. September 2021 feststellte, wurden sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen. Die schriftliche Abstimmung ergab folgende Beschlüsse der Mitgliederversammlung:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020, der Jahresbericht 2020 sowie die Jahresrechnung 2020 werden genehmigt und dem Vorstand wird Décharge erteilt. Der Jahresgewinn 2020 wird auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wird das Budget 2021. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2022 unverändert bei Fr. 160.00 für Aktive und Fr. 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen. Die aktuelle Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates dauert noch bis zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2022. Erfreulicherweise hatten seit der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 weder der Vorstand

noch der Beirat vorzeitige Rücktritte zu verzeichnen. Zudem sind beim Vorstand bezüglich beider Gremien keine Kandidaturen eingegangen. Es waren somit lediglich die Revisoren für das Rechnungsjahr 2021 zu wählen. Als Rechnungsrevisoren für das Jahr 2021 wurden Dr. Georg Schürmann (bisher) und Ralf Vogt (bisher Ersatzrevisor), gewählt; als Ersatzrevisoren Claudius Asche (bisher) und Tanja Antener.

Daten 2021

Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Pensionierten-Stamm:
Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, 4051 Basel
(zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Dienstag, 30. November 2021, ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Regionale Verbände

geschrieben von Hans Erdin | November 24, 2021

Die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz hat den engeren Kontakt zu den Mitgliedsverbänden als wichtiges, strategisches Ziel erklärt. Um diesen Kontakt regelmässig herzustellen, hat sie die Mitgliedsverbände aufgrund der geografischen Lage den jeweiligen Vorstands- und Geschäftsleitungsmitgliedern zugeteilt. Sie haben den Auftrag,

den Kontakt regelmässig zu suchen und als Bindeglied zum Dachverband Öffentliches Personal Schweiz zu dienen.

Oft war es so, dass die Geschäftsleitung erst spät, manchmal zu spät, Kenntnis von Problemen in Verbänden erfuhr. Dies führte leider auch dazu, dass sich Verbände mangels Mitglieder in den Vorständen oder aufgrund grossen Mitgliederschwunds auflösten. Um dies möglichst verhindern zu können und Unterstützung anzubieten, soll der Kontakt zu allen Mitgliedsverbänden durch ein Geschäftsleitungs- oder Vorstandsmitglied mindestens einmal jährlich gesucht werden. Dieser Kontakt kann auf Basis von Telefonaten, aber auch Besuchen bei den Verbandsleitungen hergestellt werden.

Im Idealfall schliessen sich Verbände einer Region für den periodischen Austausch zusammen. So geschehen in der Region Zürichsee/Sihltal/Oberland. Am 20. Oktober 2020 trafen sich, auf Initiative des ZV-Geschäftsleitungsmitglieds Hans Erdin, der Personalverein der Stadt Adliswil, der Personalverband der Gemeinde Horgen, der Personalverband der Gemeinde Richterswil und der Personalverband der Gemeinde Thalwil zum ersten Treffen in Horgen, um sich auszutauschen.

Am 21. September 2021 nahm auch der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) erstmals an unserem Meeting teil. Grosses Thema an diesen Treffen war, wen wundert’s, Covid-19. Insbesondere die zum Teil unterschiedlichen Homeoffice-Reglementierungen gaben zu reden. Auch ein Thema das wohl die meisten Verbände beschäftigt, sind Massnahmen zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung. Damit verbunden die Frage des Auftrittes der Verbände in den jeweiligen Gemeinden bzw. Städten.

Der Personalverein der Stadt Adliswil brachte in der Sitzung vom 15. Juni 2021 die Idee ein, Dienstleistungen, die der ZV Öffentliches Personal Schweiz anbietet, zu nutzen. Insbesondere das Angebot der Vorsorgeplanung sollte in der Region angeboten werden. Sie wird für jeden von uns –

altersunabhängig – immer wichtiger. Die Altersvorsorge ist auf dem Sorgenbarometer der Schweizer Bevölkerung seit mehreren Jahren auf Platz 1. Eine gezielte Vorbereitung und vor allem eine frühzeitige Strategie als Antwort auf die ständigen Diskussionen um die Höhe von AHV- und Pensionskassenrenten lohnt sich auch für unsere Mitglieder.

Zusammen mit der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Partner von Öffentliches Personal Schweiz, boten die Regio-Verbände ihren Mitgliedern drei Webinare (Online-Workshops) und einen Vorort-Workshop in Horgen an. Die Webinare wurden, mit entsprechend unterschiedlichen Themen auf zwei Altersgruppen (25- bis 40-Jährige und 41- bis 65-Jährige) zugeschnitten. Die VVK AG berät seit mehr als zwanzig Jahren die Mitglieder des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH, des kaufmännischen Verbandes, der Schweizer Kaderorganisation SKO und weiterer Verbände. Von dieser Erfahrung können auch die Mitglieder angeschlossener Verbände von Öffentliches Personal Schweiz profitieren.

- Die Teilnahme am Workshop war kostenlos.
- Der Ersttermin zur individuellen, persönlichen Beratung wird ebenfalls kostenlos angeboten.
- Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten 15% Rabatt auf die Planerstellungskosten.

An den Webinaren nahmen total 13 Personen teil, 8 Kolleginnen oder Kollegen nehmen den kostenlosen Ersttermin für eine individuelle Sicht auf die Situation wahr. Bei der Teilnahme an den Webinaren gibt es natürlich noch Luft nach oben. Wichtig diesbezüglich ist die frühzeitige Information über die Durchführungsdaten und auch der persönliche Kontakt, um die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich auf das Angebot aufmerksam zu machen. Insgesamt waren die Teilnehmenden gemäss Feedback mit dem Gebotenen sehr zufrieden. Zum Vorort-Workshop in Horgen fanden sich 11 Personen ein, davon buchten 7 Personen den Ersttermin zur persönlichen Besprechung.

Stimmen von Teilnehmenden des Vorort-Workshops in Horgen …

Enza Bellitto



«Grundsätzlich war der Workshop sehr interessant und hilfreich. Er hat mir einen Einblick in die Zukunft ermöglicht. Die Fallbeispiele basierten auf einer 08/15 Familie. Insofern dürfte erst der persönliche Ersttermin meine individuelle Situation beleuchten.»

Rolando Müller



«Da es bei mir ja auch nicht mehr ein Jahrzehnt dauert bis ich in die Pensionierung entlassen werde, habe ich mich entschieden, am VVK-Vorort-Workshop teilzunehmen. Mit dem Ziel, meine Vorsorgesituation zu optimieren. Dank dem Vorsorge-Workshop konnte ich die eine oder andere Optimierungsmöglichkeit für die letzten paar Arbeitsjahre

mitnehmen. Gegebenenfalls werde ich die professionelle Unterstützung der VVK beanspruchen.»

Monika Neidhart



«Mein Rückzug aus dem Arbeitsalltag wird greifbarer, deshalb besuchte ich den Vorsorge-Workshop des Personalverbands. Herr Mazenauer von VVK führte gekonnt durch die komplexe Thematik und erklärte sie den Teilnehmenden anhand eines Beispiels sehr plausibel. Mein Fazit: Es hat sich gelohnt, auch wenn für mich persönlich keine wesentlich neuen Informationen hervorgingen; aber mein vorhandenes Wissen wurde bestätigt. Abschliessend kann ich aber die Teilnahme an der Veranstaltung empfehlen.»

Die Auswertungen der Feedbacks waren durchaus positiv. Ziel ist es, die Verbände mit der Nutzung solcher Dienstleistungen attraktiv für ihre Mitglieder zu machen, aber auch, um mit solchen Angeboten neue Mitglieder zu gewinnen. Es lohnt sich auch für andere Verbände, Vorsorgeworkshops zu organisieren. Die Erfahrungen in der Region Zürichsee/Oberland zeigen, dass das Bedürfnis durchaus da ist. Wir können Interessierte gerne bei der Umsetzung unterstützen. Man kann sich aber selbstverständlich auch direkt an die VVK AG wenden, www.vvk.ch.

Der Dachverband Öffentliches Personal Schweiz will die Mitgliedsverbände vermehrt mit Dienstleistungen unterstützen. So werden auch Webinare für die kostenlos nutzbare Mitgliederverwaltung und Buchhaltung Webling angeboten. Das erste Webling-Webinar war ebenfalls sehr erfolgreich. Weitere Webinare mit den Themen Webling Basics und Buchhaltung folgen zeitnah.

Hans Erdin,
Vizepräsident Öffentliches Personal Schweiz

Protokoll

geschrieben von Peter Meier | November 24, 2021

Generalversammlung 2021 Ort: Wegen der Corona-Pandemie findet die 105. Generalversammlung auf dem Korrespondenzweg statt.

Bericht/Beschluss

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie und der damit einhergehenden ungewissen Entwicklung hinsichtlich Zulässigkeit von Versammlungen, hat sich der Vorstand im Sinne der Planungssicherheit frühzeitig entschieden, in diesem Jahr die statutarischen Geschäfte auf dem Korrespondenzweg zu behandeln und auf einen entsprechenden Anlass vor Ort (z. B. durch Verschiebung der Generalversammlung auf den Herbst) zu verzichten. Grundlage dazu bietet die Covid-19-Verordnung 3 des Bundes, die das Parlament bis Ende 2021 verlängert hat. Sie erlaubt, Versammlungen auf schriftlichem Weg durchzuführen und sichert so das Mitbestimmungsrecht der Mitglieder.

Die Mitglieder haben dementsprechend verschiedene Unterlagen zu den einzelnen Traktanden im Sinne von Art. 11 der Statuten per Post (Passivmitglieder) bzw. per Mail (Aktivmitglieder) erhalten. Ebenfalls haben die Aktivmitglieder ein Abstimmungsformular für die Geschäfte zur Beschlussfassung erhalten, welches im Vier-Augen-Prinzip ausgewertet wurde.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass in Anlehnung an Art. 5 der Verbandsstatuten eine Stimmberechtigung nur Aktivmitgliedern zusteht, während Passivmitgliedern eine beratende Stimme zukommt.
Die Ehrengäste, welche in den Vorjahren eingeladen wurden, wurden ebenfalls darüber informiert, dass die Generalversammlung dieses Jahr wegen der Corona-Pandemie auf dem Korrespondenzweg stattfindet.

Traktanden

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 17. September 2020
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Festsetzung Mitgliederbeiträge 2021 und 2022
5. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
6. Abstimmungsresultate Generalversammlung 2021

1. Protokoll der Generalversammlung vom 17. September 2020

Das Protokoll der letzten GV wurde von Judith Isenegger Niederberger verfasst und ist im ZV-Info sowie im Intranet publiziert worden. Das Protokoll wurde mit der schriftlichen Abstimmung einstimmig genehmigt.

2. Jahresbericht des Vorstandes

Der Jahresbericht des Präsidenten Peter Hofstetter wird in der ZV Info Nr. 9 vom 13. September 2021 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht

Corona hat im Jahr 2020 die ganze Welt auf den Kopf gestellt und viele Dinge haben sich anders entwickelt als in den vergangenen Jahren. Dies trifft auch auf die Rechnung 2020 zu.

Sie schliesst mit einem Mehrertrag von Fr. 7202.05 ab. Budgetiert war ein Mehrertrag von Fr. 500.–. Die Begründung für dieses Ergebnis liegt auf der Hand. Leider konnten wir im letzten Jahr keine Mitgliederanlässe durchführen und auch die Kosten für die Generalversammlung waren tiefer, weil wir weniger Teilnehmer hatten. Dem Vorstand ist es aber ein grosses Anliegen, dass wir «die versäumten Anlässe» nachholen werden.

Das Vermögen betrug per 31.12.2020 Fr. 34 314.69.

Die Rechnung 2020 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Der Revisorenbericht wurde den Mitgliedern zusammen mit der Rechnung 2020 und dem Budget 2021 auf dem Korrespondenzweg ebenfalls zugestellt.

Die Jahresrechnung 2020 wurde einstimmig genehmigt. Ebenfalls einstimmig genehmigt wurde der Antrag der Revisoren auf Entlastung des Vorstandes.

4. Festsetzung Mitgliederbeiträge 2021 und 2022

Mit der Einladung zur Generalversammlung werden die Mitglieder gebeten, den jährlichen Mitgliederbeitrag zu überweisen. Dies allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Höhe des Beitrages an der Generalversammlung beschlossen werden muss. Der Vorstand hat beschlossen, dieses Prozedere zu ändern. In Zukunft soll die Generalversammlung den Mitgliederbeitrag des folgenden Jahres beschliessen. In Folge dieser Praxisänderung muss im Jahr 2021 über die Mitgliederbeiträge 2021 und 2022 beschlossen werden. Ab 2022 wird dann der Beschluss jeweils für das Folgejahr gelten. Mit dieser Änderung können die Mitgliederbeiträge im Frühjahr in Rechnung gestellt werden.

Die Mitgliederbeiträge für die Jahre 2021 und 2022 pro Jahr Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive werden einstimmig beschlossen.

5. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

6. Abstimmungsresultate Generalversammlung 2021

Geschäfte zur Beschlussfassung

Genehmigung Protokoll der Generalversammlung 2020 vom 17.9.2020

Ja: 95 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **95**

Genehmigung Jahresbericht 2020/2021 des Vorstandes

Ja: 95 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **95**

Genehmigung Jahresrechnung 2020 sowie Entlastung des Vorstandes auf Antrag der Revisoren

Ja: 94 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 1

Abgegebene Stimmen: **95**

Festsetzung der Jahresbeiträge

Jahresbeiträge 2021:
Fr. 40.00 für Aktive
Fr. 20.00 für Passive

Ja: 96 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **96**

Jahresbeiträge 2022:
Fr. 40.00 für Aktive
Fr. 20.00 für Passive

Ja: 95 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **95**

Luzern, 24. Juni 2021

Für das Protokoll:

Peter Meier

Mitteilungen aus den Verbänden: Schaffhauser

Staatspersonal Verband SSV

geschrieben von Iris Braunwalder | November 24, 2021

Generalversammlung

Die Generalversammlung wurde im März 2021 elektronisch durchgeführt und ist bei den Mitgliedern auf eine breite Akzeptanz gestossen. Auch die elektronischen Rückmeldungen per Stimmzettel wurden rege wahrgenommen; es sind 65 gültige Stimmen eingegangen. Somit wurden die Rechnung 2020 und das Budget 2021 abgenommen.

Die nächste Generalversammlung findet am **17.3.2022** statt.

Impfstory

Die «Impfstory» hat ein neues Geschichtsblatt eröffnet …

Da hätte der Kanton Schaffhausen ein Zeichen für seine Angestellten, die «ennet» dem Rhein wohnen (Zürcher Weinland) oder als Grenzgänger im Kanton arbeiten, setzen können um die Impfmöglichkeit im Arbeitgeberkanton zu gewährleisten. Stattdessen wurden, die Zahl wurde mir nicht genau genannt, ca. 2500 bis 3000 Impfwillige, die nicht im Kanton Schaffhausen wohnhaft sind, nach langem Warten wieder ausgeladen. Mit dem Hinweis, sich bitte neu registrieren zu lassen, mit dem Nebeneffekt, dass sie sich wieder hinten anstellen müssten, da das System leider nicht flexibel sei.

«Alle Personen mit einem ausserkantonalen Wohnsitz und einem Arbeitsort im Kanton Schaffhausen können sich ausschliesslich abermals über die Corona-Hotline für eine Covid-19-Impfung im Kanton Schaffhausen registrieren und müssen zum Impftermin ein geeignetes Dokument mitnehmen, dass deren Arbeitsort belegt».

Nun aktuell (Juli 2021), steht ein «Impfbus» zur Verfügung, welcher Personen an diversen Standorten einlädt, sich auch ohne Termin die erste Impfung einverleiben zu lassen. Derweil

ist im Impfzentrum ein «walk in» möglich – einfach hereinspaziert – ein Termin ist nicht erforderlich und schon ist der erste «Piks» gesetzt.

Am 18.5.2021 wurde von der Regierung beschlossen, dass den kantonalen Angestellten pro Covid-19-Impfung, während der Arbeitszeit, unabhängig vom Arbeitspensum, jeweils 1 Stunde Arbeitszeit gutgeschrieben wird. (Auf Verlangen muss natürlich der Terminnachweis vorgelegt werden.)

Verbandsarbeit

Weiterhin schwierig ist es, Personen zu finden, welche sich für die Verbandsarbeit engagieren möchten. Auch das Akquirieren von Neumitgliedern ist stets eine Herausforderung. Vielleicht sind die neuen Kanäle des ZV über Social Media nützlich. Hoffen wir es.

Buchhaltungsprogramm

Auch wir sind auf der Suche nach einer Lösung bezüglich Ablösen des Buchhaltungsprogrammes «crealogix».

Personalkommission

Die Personalkommission tagt mit der Regierung am 17.8.2021 bezüglich der Lohnverhandlungen 2022:

Stossrichtung Peko: 1,5 % Individuallohn (davon 0,5 % Mutationsgewinn), damit das Lohnsystem funktionstüchtig ist, müsste stets 1 % für das Personal eingesetzt werden.

Stossrichtung Regierung: 1 % Individuallohn (davon 0,5 % Mutationsgewinn), keine Teuerungszulage, da der Index nicht erreicht wurde (Stand Juli 2021).

Ärgerlich ist auch, dass ein Postulat vom 8.11.2019 immer noch pendent ist:

«Der Regierungsrat wird eingeladen, die Möglichkeiten zu überprüfen, um angemessene und zukunftsgerichtete Besoldungen

sicherzustellen und die Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen.» Die vereinten Postulate werden mit 33 zu 17 Stimmen erheblich erklärt.

Für die Mitteilung:

Iris Braunwalder,
Vorstandsmitglied des ZV,
Präsidentin des SSV

Arbeitstreffen Öffentliches Personal Schweiz mit Beamtenbund Baden-Württemberg

geschrieben von Dr. Michael Merker | November 24, 2021

Vom 17. bis 19. Oktober haben sich die Geschäftsleitungen der beiden Verbände Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW) zu einer Arbeitssitzung in Bonn getroffen. Es ging um den Austausch von Erfahrungen mit Bezug auf die neuesten Entwicklungen im öffentlichen Dienst. Insbesondere die fortschreitende Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit und die damit verbundenen Chancen und Gefahren standen im Fokus.

Die beiden Verbände sind seit Jahrzehnten eng verbunden. Die Tradition geht zurück auf den Ehrenvorsitzenden des BBW Horst Bäuerle, macht Sinn und bringt beide Seiten weiter. Die Probleme im öffentlichen Dienst sind im Grundsatz vergleichbar, wenn sie auch in einzelnen Punkten voneinander abweichen. Gleichwohl sind Problem und anvisierte Lösung in den meisten Fällen deckungsgleich. Zu wissen, welche Ansätze den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst helfen und welche

nicht, ist deshalb von entscheidender Bedeutung und kann in der Schweiz wie auch in Deutschland regelmässig gleich oder vergleichbar beantwortet werden. Das war Anlass genug, sich in einer vom Geschäftsführer des BBW, Peter Ludwig, präzise organisierten Tagung zu engagieren.

Die ausführlichen Diskussionen wurden durch Grundsatzreferate vorbereitet, welche Gemeinsamkeiten und Differenzen aufzeigen sollten. Für den Beamtenbund Baden-Württemberg übernahm diese Aufgabe Kai Rosenberger, der Vorsitzende des BBW, für Öffentliches Personal Schweiz dessen Sekretär, Michael Merker. In Kenntnis der Unterschiede wurden die verschiedenen Länderlösungen diskutiert und mit Blick auf die Mitarbeitenden gegeneinander abgewogen.

Mobile Arbeitsformen

Öffentliches Personal Schweiz konnte insbesondere von der lebhaften Auseinandersetzung über die Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen profitieren. Dieser Diskussion ging ein Grundsatzreferat zum Thema von Susanne Hauth (Geschäftsführerin und Justiziarin des BBW) voraus. Unsere deutschen Nachbarn haben hier zwar auch noch nicht die perfekte Lösung gefunden, aber die inhaltliche Vertiefung des Problems ist weiter fortgeschritten als bei uns. Klar ist, dass ein grosser Teil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst die Möglichkeit mobiler Arbeitsformen positiv sieht, aber nur eine sehr kleine Minderheit Homeoffice in überwiegendem Umfang als erstrebenswert erachtet. Zu diesem Thema haben unterdessen einige Umfragen stattgefunden. Der Tenor war dabei klar: Nahezu 100 % der Befragten wünschen eine zumindest teilweise Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz.

Unsere Kolleginnen und Kollegen im BBW sind nun dabei, die Zeit des pandemiebedingten Homeoffice zu analysieren und insbesondere die Schwachstellen zu erkennen, damit dies bei künftigen Regelungen berücksichtigt werden kann. Ziel ist dabei klarerweise nicht, zur alten Präsenzkultur im Büro zurückzufinden, sondern nachhaltig neue «hybride» Modelle zu

entwickeln. Dabei ist unabdingbar, dass die öffentlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und Personalverbände zusammenarbeiten. Nur durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit kann offen über Schwachstellen im System gesprochen werden und sind gute Lösungen möglich. Diese Erkenntnis hat auch im Bericht zur Arbeitswelt der Bundesregierung Deutschland Ausdruck gefunden. Die einseitige (top-down) Festsetzung von Homeoffice-Regeln oder Vorgaben über (andere) mobile Arbeitsformen führt nicht zum guten Ergebnis. Viel eher ist es so, dass in den einzelnen Abteilungen und in den Teams geprüft werden muss, wie Homeoffice und Büropräsenz geregelt werden, zu individuell sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Ämter. Deshalb sind auf übergeordneter Ebene nur Grundsätze festzusetzen, während vor Ort den Mitarbeitenden grosse Spielräume zu belassen sind, um angepasste Lösungen zu entwickeln.

Grundsätze wurden teilweise bereits in Tarifeinigungen (eine Art Gesamtarbeitsvertrag) über mobile Arbeitsformen festgelegt. Danach sind in Dienstvereinbarungen insbesondere Regelungen zu treffen über

– den persönlichen Geltungsbereich des mobilen Arbeitens,

– die Regelung der Arbeitszeit (einschliesslich Beginn und Ende – eine aus gesundheitlicher Sicht ausserordentlich wichtige Bestimmung),

– die Kostentragung für Arbeitsmittel, – die Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (diese Art der Kontrolle wird in der Tarifeinigung abgelehnt),

– das Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei der Anwendung oder eben auch Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen (zumal bekannt ist, dass im Büro anwesende Mitarbeitende in der Regel besser beurteilt werden als solche, die von zu Hause aus – häufig mehr und effizienter –

arbeiten).

Mit Homeoffice verbunden ist die Gefahr, dass die Mitarbeitenden gespalten werden in Büroanwesende und Telearbeiter. Das ist zu vermeiden. Präsentismus, so die Abklärungen unserer deutschen Kolleginnen und Kollegen, gibt es ausgeprägt auch im Homeoffice, das Mobile wird immer und überall hin mitgeführt, um ja keinen Anruf zu verpassen, denn – so die bewusste oder unbewusste Befürchtung – es könnten ja dann die Vorgesetzten der Meinung sein, es werde gar nicht gearbeitet. Bekannt ist auch, dass Mitarbeitende, die krank sind, nicht ins Büro gehen, kranke Mitarbeitende im Homeoffice aber dazu neigen, gleichwohl für den Arbeitgeber tätig zu werden. Auch die Tatsache, dass man stets online irgendwie beweisen muss, dass man tatsächlich auch arbeitet, verursacht Stress.

Diese Probleme sind in Worte zu fassen und mit Homeoffice-Regeln zu entschärfen. Das war die einhellige Meinung an dieser Arbeitssitzung.

Einfluss in Europa

Überzeugend war auch das Referat von Klaus Heeger, dem Geschäftsführer der CESI (European Confederation of Independent Trade Unions mit 5 Millionen Mitgliedern); Öffentliches Personal Schweiz gehört der CESI an und ist mit unserem Präsidenten Urs Stauffer (Finanzverantwortlicher der CESI), ausserordentlich gut vertreten. Die Ausführungen machten klar, wie in Brüssel vorgegangen werden muss, wenn man versuchen will, Einfluss zu nehmen – vor allem natürlich dann, wenn für die Stellung der Arbeitnehmenden nachteilige Entwicklungen erkannt werden.

Öffentliches Personal Schweiz hat hier einen sehr direkten Zugang. Selbstverständlich sind die Wege lang, aber mit einer Organisation wie der CESI, die den öffentlichen Dienst in Europa vertritt, tritt man nicht gänzlich unbewaffnet auf.

Weiterbildung à la carte auch während der Pandemie

Weiterbildung ist bei unseren deutschen Kolleginnen und Kollegen ein grosses Thema. Oliver Welte, der Geschäftsführer der Akademie des Deutschen Beamtenbundes (dbb) analysierte die Erfahrungen der Akademie während der Pandemie und zog daraus Schlüsse, wie Weiterbildung in Zukunft angeboten werden muss. Die Akademie ist ein grosser Veranstalter mit jährlich Hunderten von Weiterbildungen, eigenen grossen Weiterbildungszentren in Berlin und nahe Bonn und einem nachhaltigen, über Jahrzehnte entwickelten Konzept. Die Erfahrungen aus dieser Tätigkeit waren auch für Öffentliches Personal Schweiz äusserst wertvoll und geben uns Inputs für unsere eigenen Veranstaltungen.

Die Arbeitssitzung war unterbrochen durch einen Besuch der Stadt Bonn und der politisch ausserordentlich interessanten Orte, die den Wiederaufbau von Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg definieren.

Wenn die Arbeitstagung zusätzlich etwas bewiesen hat, dann dies: Die engagierten Diskussionen rund um die Themen «Öffentlicher Dienst» haben ausserordentlich viel gebracht, vielleicht auch deshalb, weil der Austausch ein persönlicher war, in einer 3G-Umgebung ohne Bildschirm, Kamera und Mikrofon – just live.