Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Juli 1, 2024

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

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

Social Media – Ausbau schreitet voran

Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand

besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

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



„Politische“ Themen

Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings

hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind.

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

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

Delegiertenversammlung Zug

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

Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter Strebel gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.

Fachtagung in Brunnen

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

werden wir, wie eingangs gesagt, fo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Umsetzung der neuen Personalverordnung für Zürcher Fachhochschulen schafft Unruhe –fh-zh liess ein Rechtsgutachten erstellen.

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Juli 1, 2024

Im Kanton Zürich brodelt es an den drei öffentlich-rechtlichen

Fachhochschulen ZHAW (Zürcher Hochschule der angewandten Wissenschaften), ZHdK (Zürcher Hoch-schule der Künste) und PHZH (Pädagogische Hochschule Zürich).

Ursache ist eine neue Personalverordnung für das Lehr- und Forschungspersonal dieser Fachhochschulen. Der Kickoff zur Revision der Personalverordnung für die Fachhochschulen erfolgte im März 2012.

Dann folgte ein 10 Jahre dauerndes Ringen um Revisionspunkte. Ein besonders delikater Diskussionspunkt war die Schaffung von neuen Personalkategorien.

Anstelle der bisherigen Kategorien der Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden treten neu die Kategorie der Professorinnen und Professoren und die des Lehr- und Forschungs-personals. Die Personalkategorie «Lehr- und Forschungspersonal» wurde in drei Levels aufgeteilt.

Zehn Jahre nach dem Kickoff – im Juni 2022 – beschloss der Regierungsrat des Kantons Zürich die heute vorliegende Fassung der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen. Die Inkraftsetzung legte er auf den 1. August 2024 fest.

Damit gab er den Fachhochschulen zwei Jahre Zeit, die Angestellten in die neuen Personalkategorien zu überführen. Falls Verschlechterungen entstehen würden, müssten die Fachhochschulen einen Sozialplan erstellen. Das Revisionsprojekt stand zudem unter der Vorgabe der Kostenneutralität.

Es zeichnete sich ab, dass in den Fachhochschulen die Überführung in die drei Levels zur Herausforderung wurde. Mangelnde Transparenz und fehlende Fachkompetenz der zuständigen Stellen in den Hochschulen belasten nun die Umsetzung des anspruchsvollen Projekts. So erliess beispielsweise die Pädagogische Hochschule Weisungen mit vielen rechtlichen Mängeln und dem Ziel, die Mehrheit der

Dozierenden in eine tiefere Lohnklasse zu versetzen.

Zudem versuchen alle drei Hochschulen mit einem Lohnstufen-Trick, den Sozialplan zu umgehen, indem sie den Mitarbeitenden den bisherigen Lohnbetrag garantieren. Das erweckt auf den ersten Blick den Eindruck von Fairness.

Bei genauerem Hinschauen erkennt man aber, dass bisherige Einstufungsfehler bei-behalten werden und jenen Mitarbeitenden, die in eine höhere Lohnklasse eingereiht werden, eine Lohnstufensenkung erfahren, um den bisherigen Lohn zu erhalten.

Mitarbeitende, denen eine Lohnklasse weggenommen wird, wird zur Beibehaltung des Lohnes die Lohnstufe erhöht. Ihnen wird aber die individuelle Lohnentwicklung über 5 bis 6 Jahre verweigert. Die PHZH begünstigt zudem einseitig Führungsfunktionen.

Die Empörung unter den Mitarbeitenden über das Umsetzungsprozedere der Hochschulen ist gross.

Der Verband der Mitarbeitenden der Fachhochschulen im Kanton Zürich (fh-zh) hat darum von Dr. Michael Merker und MLaw Nadine Seiler ein Rechtsgutachten über die Umsetzung der neuen Personalverordnung an den Fachhochschulen erstellen lassen.

Das Rechtsgutachten untersuchte beispielhaft die beiden Weisungen der Pädagogischen Hochschule Zürich, welche zur Umsetzung der neuen Personalverordnung erlassen wurden.

Das sorgfältig erarbeitete Rechtsgutachten liegt seit Mitte März 2024 vor. Die vom fh-zh gestellten Fragen sind objektiv, ausführlich, klar und verständlich beantwortet worden.

Es zeigt auf, dass die Weisungen der PHZH viele rechtliche Mängel aufweisen und mehrfach gegen die übergeordnete neue Personalverordnung für die Fachhochschulen verstossen.

Das Rechtsgutachten kritisiert insbesondere auch das Vorgehen

der Hochschulen mit den Lohnstufen zur Umgehung eines Sozialplans.

Der fh-zh hat das Rechtsgutachten allen Verbandsmitgliedern, zahlreichen politischen Gremien, wie Regierungsrat, Kantonsrat, Fachhochschulrat, Hochschulamt des Kantons Zürich, ZHAW, ZHdK, PHZH und einigen Medien zugestellt.

In einem Begleitschreiben weist der fh-zh auf wichtige Mängel in der Umsetzung der neuen Personalverordnung hin und kündigt an, dass der fh-zh eine Aufsichtsbeschwerde beim Regierungsrat einreichen würde, wenn die zuständigen Institutionen und Aufsichtsinstanzen nicht von sich aus aktiv werden und Korrekturen einleiten.

Aktuell wartet der fh-zh die Reaktionen auf das Rechtsgutachten ab.

Im Namen des Vorstandes des fh-zh