Teilzeit – wie weiter?

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 20, 2026

Die Zahlen steigen langsam, aber kontinuierlich. Teilzeitarbeit wird bald der neue Normalfall. Gegen 40% waren im Jahr 2025 in Teilzeit beschäftigt. Bleiben die Löhne gut oder werden besser, ist davon auszugehen, dass sich der Anstieg fortsetzt.

Dann werden in wenigen Jahren mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen nicht mehr zu 100 % arbeiten. Doch können die Regeln, wie sie für Teilzeit gelten, mit dieser Entwicklung mithalten?

Die Teilzeitzahlen sind beachtlich. Es ist eine Umwälzung, die nicht nur das eigentliche Arbeitspensum betrifft, sondern auch Gefühle und Ansprüche, wie sie von den Erwerbstätigen an das Leben und die damit verbundene Arbeit gestellt werden. Denn: Wer weniger Zeit in einer Arbeitsorganisation verbringt, erlebt mehr Anderes, erkennt schneller den Reiz des Ausserberuflichen. Und dies wird nicht dazu führen, dass die Beziehung zur Arbeitsstelle stabiler wird.

Seit längerem zu beobachten ist, dass heute ein Grossteil der Stellenangebote in Teilzeit bis Vollzeit (60-100%) ausgeschrieben wird. Nicht, dass der jeweilige Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte suchen würde, er ist nur der Auffassung, keine Bewerberinnen und Bewerber rekrutieren zu können, wenn er nicht wenigstens so tut, als wäre ihm beides recht. Deshalb führt der gegenwärtige Arbeitnehmermarkt dazu, dass Teilzeitstellen weiter gefördert werden und weiter verstärkt angeboten werden müssen.

Trotzdem ist nicht erkennbar, dass sich die Arbeitswelt auch mit den Nachteilen der Teilzeitarbeit auseinandersetzt und breit abgestützte Lösungen sucht, um die Nachteile abzuschwächen.

– Wer in Teilzeit arbeitet, ist in einem (öffentlichen) Unternehmen weniger sichtbar, wird gelegentlich vergessen, vor allem wenn es um Beförderungen geht, um Projektleitungen oder andere Führungspositionen.
– Teilzeitarbeit mindert nicht nur die Aufstiegschancen und damit auch die Lohnentwicklung.
– Teilzeitler werden als oft Mitarbeitende wahrgenommen, die nicht ihre ganze Schaffenskraft dem öffentlichen Unternehmen widmen wollen oder können.
– Der Informationsfluss ist in vielen Fällen nicht sichergestellt, was nicht nur dem Unternehmen, sondern letztlich dem Mitarbeitenden in Teilzeit schadet, weil er nicht die volle Leistung bringen kann, teilinstruiert vor sich hin werkelt und seinen Ruf beschädigt.
– Das Zeitbudget für die materielle Arbeit, die in der jeweiligen Funktion geleistet werden muss, ist überdurchschnittlich kleiner, kleiner als die Differenz des Pensums. Das liegt daran, dass gemeinsame Meetings, Informationsanlässe, zu lesende Vorgaben des Arbeitgebers – mit anderen Worten alles, was alle gleich betrifft, eben nicht entsprechend dem Pensum entsprechend teilgelesen werden kann oder in einer teilweisen Teilnahme möglich ist.
– Das Durcheinander mit der Anrechenbarkeit von Krankheit, Ferien, Freitagen, Feiertagen und dergleichen ist nach wie vor gross, ob Zeitmethode oder Wertmethode ist häufig unklar, und der Verdacht, dass sich der Teilzeitler optimiert, auch nicht ausgeräumt.

Es hapert also in erster Linie an der Arbeitsorganisation. Aber auch an den gesetzlichen Regelungen, da im öffentlichen Dienst vor allem auf kommunaler Ebene kaum klare Regelungen für die Teilzeitarbeit definiert sind. Ein Anspruch, von Vollzeit auf Teilzeit zu wechseln, ist ohnehin nicht gegeben.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Anders sieht das im benachbarten Ausland aus. So regelt Deutschland die Teilzeit und die befristeten Arbeitsverhältnisse im Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Das TzBfG hat zum Ziel, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu stärken, die Teilzeit arbeiten möchten oder befristete Arbeitsverhältnisse haben bzw. wünschen. Folgende Schwerpunkte sind enthalten:

– *Teilzeitanspruch* (§ 8 TzBfG): Arbeitgeber müssen einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich zustimmen, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Anspruch gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, und es muss sich um eine beantragte Teilzeit handeln, die mit dem Arbeitsvolumen der Stelle vergleichbar ist. Das ist in der Schweiz nicht so. Wer sein Pensum reduzieren will, kann den Arbeitgeber rechtlich nicht zwingen, diesem Wunsch zuzustimmen.

– *Begründungspflicht* (§ 9 TzBfG): Der Arbeitgeber darf einen Teilzeitwunsch nur aus betrieblichen Gründen ablehnen; bei Ablehnung muss der Arbeitgeber eine Begründung liefern und dem Antrag möglichst zeitnah prüfen.

– *Befristete Arbeitsverträge* dürfen grundsätzlich nur mit einem zeitlich befristeten Zweck oder aus sachlichen Gründen geschlossen werden. Eine sachgrundlose Befristung ist nur bis zu sechs Monaten möglich; längere Fristen oder Gründe erfordern spezifische Rechtslagen. Das ist in der Schweiz im öffentlichen Dienst zumindest gestützt auf die Verfassungsbindung des Arbeitgebers ähnlich. Allerdings fehlen die Regeln in den Personalreglement häufig; gibt es die Normen, ist es auch zulässig,

wesentlich längere Befristungsdauern gesetzlich vorzusehen.

Das TzBfG schränkt nicht die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen ein, sondern ergänzt sie, um Transparenz, Fairness und Planbarkeit zu erhöhen. Das gibt es bei uns zwar auch, aber die entsprechenden Regeln sind häufig der Praxis zu entnehmen, insbesondere Gerichtsurteilen. Bei uns sind die Kantone, Städte und Gemeinden frei, ihr öffentliches Arbeitsrecht so zu gestalten, wie es Ihnen gefällt (Verfassungsverletzungen einmal vorbehalten). Das führt nicht gerade zu einer Vereinheitlichung der Normen.

Wie weiter
Es liegt damit an den öffentlichen Arbeitgebern und den Personalverbänden, klare, verständliche und flexible Regeln zu schaffen, welche die Teilzeit ermöglichen, fördern und absichern.

Diese Entwicklung ist in erster Linie bei der Überarbeitung von Personalgesetzen und Personalreglementen voranzutreiben. Unsere Verbände sind gefordert, hier die Initiative zu ergreifen und das Thema bei Revisionen, aber auch ohne konkreten Anlass voranzutreiben. Die Zeit ist günstig: Arbeitnehmende sind zur Mangelware geworden, das Werben um gute Arbeitskräfte gelingt besser, wenn die Konditionen attraktiv sind.

Beitritt des Zürcher Verbands der Lehrkräfte in der

Berufsbildung (ZLB) per 1. Januar 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Februar 20, 2026

Wir freuen uns, bekannt geben zu dürfen, dass der Zürcher Verband der Lehrkräfte in der Berufsbildung (ZLB) per 1. Januar 2026 unserem Verband «Öffentliches Personal Schweiz» (ZV) beitreten wird.

Der ZLB vertritt die Interessen der Lehrpersonen an Berufsfachschulen und des 10. Schuljahres im Kanton Zürich und setzt sich mit grossem Engagement für die Qualität der Berufsbildung, gute Arbeitsbedingungen, Mitsprache und eine demokratische Schulkultur ein.

Der Verband zählt rund 460 aktive und 120 passive Mitglieder. Mitglied im ZLB können alle Lehrpersonen werden, die an einer Berufsfachschule oder im 10. Schuljahr im Kanton Zürich unterrichten – unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Weitere Informationen zur Mitgliedschaft sind unter **www.zlb-zh.ch** abrufbar.

Mit dem Beitritt des ZLB gewinnt der ZV einen weiteren starken Partner für die Interessenvertretung im öffentlichen Dienst. Gemeinsam setzen wir uns für die Belange der Lehrkräfte in der Berufsbildung ein und stärken die Zusammenarbeit über die Kantonsgrenzen hinaus.

Wir heissen den ZLB im ZV herzlich willkommen!

Lohnrunde 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Februar 20, 2026

Das Umfeld ist gerade etwas schwierig: Wirtschaftliche Unsicherheiten von aussen und akzentuierter Fachkräftemangel im Innern (der Schweiz), insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, sind gegenläufig und lassen sich nur schwer einschätzen. Trotzdem: Welche Lohnentwicklung ist im öffentlichen Dienst anzustreben? Was müssen die Forderungen sein? Wir denken: 0.5% Teuerung, 1 Prozent Reallohnerhöhung.

Der Vergleich mit den vergangenen Jahren, die Gewichtung der Prognosen und die Analyse der eigenen Situation (durch den Personalverband beim «eigenen» Arbeitgeber) sind das bewährte Vorgehen.

Ausgangslage

Das SECO prognostiziert für 2026 zurzeit ein *Wirtschaftswachstum* von 1,2%. Die ursprüngliche Prognose war mit 1.6% höher. Aufgrund der politischen Verhältnisse (Handelsstreit) dürfte sich diese Prognose weiter abschwächen.

Die Inflation (in der Schweiz) wird für 2025 bei etwa 0,4% erwartet, mit einer leichten Tendenz zu steigenden Preisen im Jahr 2026. Die meisten Prognosen gehen davon aus, dass die Inflation im Jahr 2025 niedrig und stabil bleiben wird. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) prognostiziert noch defensiver eine Teuerung von 0,2% für 2025.

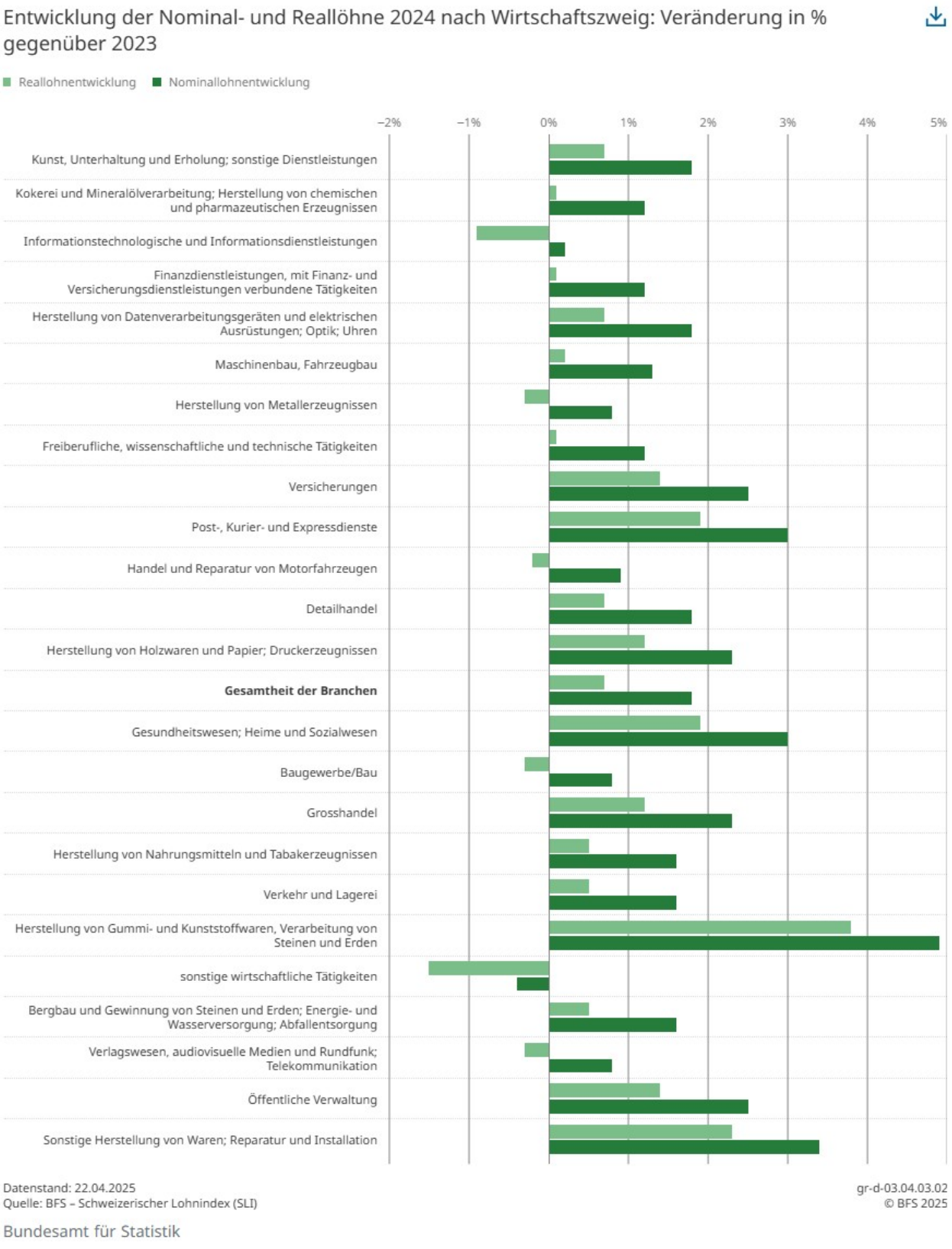
Laut UBS-Analyse werden bis 2030 rund 220’000 bis 250’000 Fachkräfte fehlen. Gemäss einer Studie von PWC werden allein in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 rund 130’000 Fachkräfte fehlen – Tendenz steigend. Das ist eine hohe Zahl. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden die fehlenden Arbeitnehmenden nicht ersetzen können, zumal der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen (Alterspflege) akzentuiert auftritt. Daher

droht ein Leistungsabbau – oder ein verschärfter Arbeitsdruck auf den unterbesetzten öffentlichen Dienst.

Will sich der öffentliche Dienst als guter Arbeitgeber richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein grosses Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen – dazu gehört nicht nur der Lohn.

Lohnerhöhungen im 2024 – ein Rückblick
2024 erhöhte sich der Nominallohnindex der Schweiz gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,8% auf 104,2 Punkte (Basis 2020 = 100). Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergab sich unter Einbezug einer durchschnittlichen Jahresteuerung von +1,1% bei den *Reallöhnen eine Erhöhung von 0,7%.*

Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt konnte der öffentliche Dienst unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. Öffentliches Personal Schweiz ZV) mit einem *Reallohnzuwachs von 1,4%* (durchschnittliche Nominallohnentwicklung 2.5%) gegenüber 2023 aufwarten. Das ist gut.



Lohnerhöhungen im 2025 – eine vorläufige Schätzung

Die *durchschnittliche Lohnerhöhung* (nominell) für 2025 in der Schweiz wird auf etwa 1,4% geschätzt. Aufgrund des Rückgangs

der Inflation wird allerdings mit einem spürbaren Anstieg der Reallöhne gerechnet.

Der Lohnanstieg für 2025 dürfte damit stärker ausfallen als im Durchschnitt der letzten zehn Jahre, der bei knapp 1% lag.

Gute Nachrichten für die Arbeitnehmenden also. Wie die genauen Zahlen, aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen, aussehen, werden wir im ersten Quartal 2026 sehen.

Lohnerhöhungen im 2026 – was sind die richtigen Verhandlungspositionen?

Grundsatz
Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau (siehe oben) beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für den Teuerungsausgleich und/oder eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten.

Hat der öffentliche Arbeitgeber in den letzten Jahren gespart und nicht einmal die Teuerung ausgeglichen, dann sollte man diese Differenz in jedem Fall zusätzlich einfordern wie auch eine von anderen Arbeitgebern praktizierte Reallohnerhöhung.

Dasselbe gilt sinngemäss für die Arbeitsbedingungen. Hat sich hier nichts geändert oder liegen die Regelungen hinter vergleichbaren Gemeinwesen zurück (Ferien, zusätzliche Freitage, Weiterbildungsangebot), ist nachzuhaken – der Lohn allein ist nicht alles.

Teuerung
Im Fokus muss zunächst die *Teuerung* stehen. Diese muss ausgeglichen werden und dieser Ausgleich kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung des

Beurteilungsjahres (2025) nur im Folgejahr (2026) ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend auszugleichen.

Zurzeit wird für das Jahr 2025 eine Teuerung von 0.4 % prognostiziert. Das ist tief und ist damit die *Minimalforderung der teuerungsbasierten Lohnerhöhung* auf das Jahr 2026.

Die Lohnrunde 2026 kann auch nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerung mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese *Differenz nachzuschieben* – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.

Wir denken: 0.5 Prozent Teuerungsausgleich dürfen es schon sein!

Reallohnerhöhung

Die ausgeglichene Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. *Reallohnerhöhung* ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1% keine Lohnerhöhung. Es wird der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt.

Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal

Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus (die letzten beiden Jahre einmal ausgenommen) wiederum eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen.

Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn gut sein.

Reallohnerhöhungen rechtfertigen sich auch deshalb, weil der Arbeitsdruck auf den Einzelnen im öffentlichen Dienst zunimmt. Die Aufgaben müssen – wie gesagt – erledigt werden. Fehlen die Leute (es lassen sich nicht alle Stellen im öffentlichen Dienst besetzen), ist die einzelne Mitarbeiterin und ist der einzelne Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gezwungen, die Aufgaben des fehlenden Kollegen oder der fehlenden Kollegin selbst zu übernehmen.

Wir denken, gemässigt: 1 Prozent Reallohnerhöhung darf es schon sein!

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach

ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue, langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden.

Unsere Empfehlung
– Ausgleich der prognostizierten Teuerung (0.5%). Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten
Jahre.
– Reallohnerhöhung von 1%. Zusätzliche Reallohnerhöhung nach Prüfung der konkreten Situation beim
jeweiligen Arbeitgeber
– Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen.
– Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen»
– Reduktion der Arbeitszeit.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

Bericht zur Mitgliederversammlung 2025

geschrieben von MLaw Steven Hürlimann | Februar 20, 2026

Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) teil, welche am 5. Juni 2025 im Universitätsspital Basel stattfand.

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

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2024, der Jahresbericht 2024 sowie die Jahresrechnung 2024 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der eingetretene Jahresverlust 2024 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2025.

Des Weiteren hat die Mitgliederversammlung den Vorstand zur teilweisen Auflösung des Aktionsfonds I zwecks Deckung des eingetretenen Verlusts ermächtigt. Dr. Gregor Thomi erläuterte den anwesenden Mitgliedern, dass der Jahresverlust 2024 insbesondere auf Mehrausgaben in verschiedenen Bereichen (es wird alles immer teurer), welche sich summieren, sowie offene Mitgliederbeiträge in Höhe von über CHF 15’000 zurückzuführen ist. Im Rechnungsjahr 2021 hat der BAV noch einen Gewinn gemacht. Im Jahr 2022 stand jedoch der Jubiläumsanlass an, der über CHF 30‘000 kostete. Der Vorstand war sich damals bewusst, dass der Verband dadurch im Jahr 2022 einen Verlust einfahren wird, befand es aber für wichtig und angezeigt, dass der BAV sein 125-jähriges Jubiläum ordentlich feiert. Der Vorstand hat sich damals vorbehalten, zu einem späteren Zeitpunkt – wenn

nötig – auf den Aktionsfonds I des Verbandes zurückzugreifen, um ein allfälliges Defizit zu decken. Der Aktionsfonds I wurde über Jahrzehnte geäufnet, mit dem Zweck, Kapital für spezielle Aktionen und Anlässe zur Verfügung zu haben.

Um den finanziellen Negativtrend zu stoppen und die Existenz des Verbandes in der heutigen Form zu sichern und langfristig zu gewährleisten, hat der Vorstand diverse weitere Massnahmen eingehend geprüft und schliesslich beschlossen. Im Vordergrund stand dabei, dass beim Leistungsangebot des Verbandes keinerlei Abstriche gemacht werden sollen. Der BAV soll sich weiterhin im bisherigen Umfang in die Sozialpartnerschaft einbringen können und nach wie vor einen qualitativ hochwertigen, unentgeltlichen Rechtsschutz für die Mitglieder anbieten können.

Der Vorstand hat beschlossen, die Digitalisierung voranzutreiben und gleichzeitig Geld einzusparen. Ab dem Jahr 2026 wird die Einladung für die Mitgliederversammlung sowie weitere Verbandskorrespondenz nur noch elektronisch verschickt. Dies bedeutet, dass der Jahresbericht künftig zwar weiterhin professionell gestaltet, aber nicht mehr gedruckt wird. Mit dem Verzicht, den Jahresbericht zu drucken und den wegfallenden Porti sowie weiteren Druckkosten lassen sich jährlich mehrere tausend Franken einsparen. Die Mitglieder sind aufgefordert, dem Sekretariat ihre aktuelle E-Mail-Adresse mitzuteilen. Für Mitglieder, die keine E-Mail-Adresse haben, wird sich eine Lösung finden. Ebenso wird sich eine Lösung für Mitglieder finden, welche die Korrespondenz zwingend noch per Post erhalten wollen.

Der Verband versucht laufend auch in anderen Bereichen, Kosten einzusparen, sofern damit kein Qualitätsverlust verbunden ist. Es werden beispielweise günstigere Alternativen für bestehende Software-Lösungen geprüft. BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi konstatierte, dass der Verband trotz der eingeleiteten Sparmassmassnahmen nicht um eine Mitgliederbeitragserhöhung

herumkommt. Die Mitgliederbeiträge wurden seit dem Jahr 2013 nicht mehr erhöht. Seither sind jedoch die allgemeinen Kosten, etwa für Dienstleistungen, Infrastruktur und Kommunikation, kontinuierlich gestiegen. Der Lohn der Aktivmitglieder wurde in den letzten Jahren laufend an die gestiegene Teuerung angepasst; der Mitgliederbeitrag beim BAV hingegen nicht. Gleichzeitig befinden sich die Mitgliederbeiträge des BAV im Vergleich zu anderen lokalen Personalverbänden auf einem deutlich tieferen Niveau. Um der Entwicklung Rechnung zu tragen, schlug der Vorstand eine moderate Anpassung der Mitgliederbeiträge vor:

– *Aktivmitglieder*: Erhöhung um CHF 25 pro Jahr (somit rund CHF 2.00 pro Monat)
– *Pensionierte Mitglieder / Lehrlinge*: Erhöhung um CHF 15 pro Jahr (somit CHF 1.25 pro Monat)

Die Mitgliederversammlung folgte dem Vorstand und beschloss für das Jahr 2026 folgende Mitgliederbeiträge:

– *Aktivmitglieder*: CHF 185.00
– *Pensionierte Mitglieder / Lehrlinge*: CHF 95.00

Diese Beitragserhöhung wird es dem Verband ermöglichen, entspannter in die Zukunft zu schauen und das aktuelle, attraktive Leistungsangebot aufrechtzuerhalten.

Für den Vorstand und den Beirat des BAV endete mit der Mitgliederversammlung vom 5. Juni 2025 eine dreijährige Amtsdauer. Gemäss Art. 9 der Statuten des BAV gehören die Wahl des Vorstandes – mit Ausnahme des Sekretärs – und die Wahl des Verbandspräsidenten sowie des Beirats zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung. Erfreulicherweise haben sich sämtliche aktuellen Vorstandsmitglieder bereit erklärt, sich für eine weitere Amtsperiode zur Wahl zu stellen. Sie wurden von der Mitgliederversammlung mit Dr. Gregor Thomi als Verbandspräsidenten für eine neue dreijährige Amtsperiode in globo wiedergewählt. Dem Vorstand ist es gelungen, Susanne

Handschin als zusätzliches Vorstandsmitglied zu gewinnen. Susanne Handschin ist seit knapp zehn Jahren Mitglied im BAV und hat rund 30 Dienstjahre beim Kanton Basel-Stadt. Sie wurde von der Mitgliederversammlung durch Akklamation gewählt. Der **Vorstand*** des BAV setzt sich nun wie folgt zusammen:

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	
Susanne Handschin	

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.

Ebenso hat die Mitgliederversammlung die bisherigen Mitglieder des Beirates in globo für die Amtsdauer 2025 bis 2028 wiedergewählt. Der wiedergewählte **Beirat** setzt sich wie folgt zusammen:

Thomas Mohler	Präsident
Roger Chitvanni	
Michèle Runco	
Michel Vogel	
Stipan Bonic	

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2025 wurden von der Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder **Leila Trenkle** und **Oliver Meury**, als Ersatzrevisorin bzw. Ersatzrevisor die BAV-Mitglieder **Cornelia Kilchherr-Richter** und **Robert Zimmermann**, gewählt.

Besonders gefreut hat die Verantwortlichen des BAV, dass auch in diesem Jahr diverse Gäste und ein Ehrenmitglied der Mitgliederversammlung beiwohnten: Von Seiten des Kantons Basel-Stadt nahm der Leiter von HR Basel-Stadt, **Dr. Samir Stroh**, an der Mitgliederversammlung teil. Die Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) war durch den ehemaligen Präsidenten **Christoph Plattner** vertreten. Als Repräsentant des Beamtenbund Tarifunion, Regierungsbezirksverbandes Freiburg, war der Vorsitzende **Markus Eichin** zugegen. Seitens der Ehrenmitglieder des BAV war der frühere BAV-Präsident **Dr. Christoph Meier** anwesend.

Nach dem offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Essen Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

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

Das Digitalisierungsfieber hat im vergangenen Jahr auch die Bündner Politik erfasst. «Schub für die Digitalisierung der Verwaltung», titelte der «Blick» am 16. Oktober 2023. Die Schlagzeile bezieht sich auf die Verabschiedung des kantonalen Gesetzes über die digitale Verwaltung durch den Grossen Rat des Kantons Graubünden.

geschrieben von Andreas Cabalzar | Februar 20, 2026

Digitale Dienstleistungen der Verwaltung sollen künftig einfach und sicher abgerufen und genutzt werden können. In der Debatte im Grossen Rat war mehrfach die Rede von einer «Aufholjagd», die der Kanton Graubünden in Sachen digitale Verwaltung zu leisten habe. In der Debatte wurden aber auch Befürchtungen laut: Wie können die Interessen der Menschen, die den digitalen Kanal nicht nutzen, angemessen berücksichtigt werden? Ob dabei auch an die «Durchschnittsmenschen» in der Verwaltung, an den weniger IT-philen Mitarbeitenden, wie ich einer bin, gedacht wurde, die letztlich die «Aufholjagd» in Sachen digitale Verwaltung

bestreiten müssen, erscheint eher fraglich.
Wie bei (fast) jeder Veränderung stehen den Erwartungen und Hoffnungen auch Befürchtungen gegenüber. Digitalisierung der Verwaltung, was bedeutet das für mich, für uns als Staatsangestellte in Alt Fry Rätien? Werde ich demnächst durch eine Maschine ersetzt?

Keine Angst, es folgt jetzt kein Plädoyer eines Ewiggestrigen für die Wiedereinführung von Papyrus oder Tontafeln. Im Vorwort zum Jahresbericht 2023 des Verbands des Bündner Staatspersonals habe ich mich – mit einem gewissen Augenzwinkern – mit dem Thema «Digitale Transformation» auseinandergesetzt und dabei zumindest für mich wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die vielleicht auch für Sie als Leserin oder Leser der finalen Printausgabe des ZV Info interessant sind.

Aufholjagd im Kanton Graubünden
Heute wird häufig auch von digitaler Transformation gesprochen. Nachdem nun also in Graubünden zur Aufholjagd in Sachen digitale Verwaltung geblasen worden ist, war die erste Frage, die sich mir stellte: Was beinhaltet der Begriff «digitale Transformation» überhaupt? Wenn ich nicht sicher bin, was ein Begriff eigentlich genau bedeutet, dann Google ich – ich bin Weltmeister im Googeln – und habe in Wikipedia Folgendes gefunden: «Digitale Transformation bezeichnet einen anhaltenden und tiefgreifenden Veränderungsprozess in Wirtschaft und Gesellschaft, der durch das Aufkommen immer leistungsfähigerer digitaler Techniken und Technologien ausgelöst wird.»
Diese Begriffserkärung hat bei mir ein gewisses Unbehagen ausgelöst. Wohin führt das, und was könnte das für uns, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, bedeuten? Das Ziel ist sicher nicht nur das papierlose Büro. Digitale Verwaltung bedeutet auch den Einsatz von KI = künstliche Intelligenz. In der Privatwirtschaft bekommt man immer seltener eine sachkundige Person an die «Strippe», wenn

man beim Kundendienst anruft. Meist muss man elektronisch eine Frage stellen, die dann von einem Tool beantwortet wird. Das hat den Vorteil, dass man nicht stundenlang in der Warteschleife hängen muss, bis ein Mensch aus Fleisch und Blut «den Hörer abnimmt».

Was ist KI?
Ich geb’s zu, ich bin ein absoluter IT-Laie und habe keine Ahnung von KI. Spätestens beim Thema KI beschleicht mich jedoch ein deutliches Unbehagen. Ich habe mich – in der vagen Hoffnung, etwas Beruhigendes zu finden – als Nächstes gefragt, ob der Begriff «künstliche Intelligenz» eigentlich nicht ein Widerspruch in sich ist.

Leider ist es nicht so einfach. Mit Googeln habe ich herausgefunden, dass sich die Wissenschaft offenbar bis heute überhaupt nicht einig darüber ist, was Intelligenz eigentlich genau ist. Wie soll ich mir als Nichtfachmann ein Bild über Fluch und Segen von KI machen, wenn nicht mal klar ist, was Intelligenz genau ist.
Halbwegs tröstlich: Wenn emotionale Intelligenz Teil der Intelligenz ist, dann ist es das, was wir gegenüber jeder noch so tollen Maschine immer voraushaben werden – ein Quantum Trost für den Schreibenden. Doch bleiben wir ernsthaft: Für einen qualitätsvollen Service public, worauf die Bevölkerung eindeutig Anspruch hat, braucht es meines Erachtens mehr denn je auch ein gerütteltes Mass an emotionaler Intelligenz.
Als ich danach auf der Suche nach Klarheit die Begriffe «KI» und «Megatrends» gegoogelt habe, bin ich auf drei Artikel gestossen, die ich besonders interessant fand, gerade auch für uns Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Darin werden Fragen aufgeworfen und Dinge angesprochen, die mich betroffen gemacht haben; die wichtigsten Passagen möchte ich Ihnen nicht vorenthalten:

1. Reddit Inc. San Franzisco, Science AMA (ask me anything) Series: Stephen Hawking AMA Answers! July 27, 2015 (übersetzt mit DeepL.com)

Frage (leicht gekürzt, Fragesteller unbekannt): «Haben Sie schon einmal über die Möglichkeit einer technologischen Arbeitslosigkeit nachgedacht, bei der wir automatisierte Prozesse entwickeln, die letztlich zu einer hohen Arbeitslosigkeit führen, weil sie die Arbeit schneller und/oder billiger erledigen, als Menschen es können? Man-che vergleichen diesen Gedanken mit dem der Ludditen, deren Aufstand vor mehr als 100 Jahren zum Teil durch die wahrgenommene technologische Arbeitslosigkeit ausgelöst wurde. Sehen Sie eine Welt voraus, in der die Menschen weniger arbeiten, weil so viel Arbeit automatisiert wird? Glauben Sie, dass die Menschen immer entweder Arbeit finden oder mehr Arbeit produzieren werden, die getan werden muss?»
Kleiner Einschub zu «Ludditen» (Quelle: Wikipedia): Die Luddittenbewegung entstand 1811 in Nottingham und breitete sich bis 1812 über ganz England aus. Die als Ludditen bezeichneten Vertreter des Luddismus waren Textilarbeiter, die gegen die Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen im Zuge der Industriellen Revolution kämpften und dabei auch gezielt Maschinen zerstörten. Die nach ihrem fiktiven Anführer Ned Ludd benannte Bewegung wurde 1814 militärisch niedergeschlagen. Viele Beteiligte wurden hingerichtet oder nach Australien deportiert.

Antwort (Stephen Hawking): «Wenn Maschinen alles produzieren, was wir brauchen, hängt das Ergebnis davon ab, wie die Dinge verteilt werden. Jeder kann ein luxuriöses Leben geniessen, wenn der von den Maschinen produzierte Reichtum geteilt wird, oder die meisten Menschen können elendig arm enden, wenn die Maschinenbesitzer erfolgreich gegen die Umverteilung des Reichtums lobbyieren. Bislang scheint der Trend zur zweiten Option zu gehen, wobei die Technologie die Ungleichheit immer weiter verstärkt.

2. Megatrend Konnektivität (Quelle: Zukunftsinstitut GmbH Frankfurt am Main):
«Der Megatrend Konnektivität beschreibt das dominante

Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert: das Prinzip der Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen. Vernetzte Kommunikationstechnologien verändern unser Leben, Arbeiten und Wirtschaften grundlegend. Sie reprogrammieren soziokulturelle Codes und bringen neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle hervor.»

3. Die 4 wichtigsten Megatrends für Unter-nehmen 2024 (Quelle: Batterman Consulting Basel AG)

Megatrend 1 möchte ich hervorheben: Konnektivität. «Der Megatrend Konnektivität unterstreicht, dass es bei der digitalen Transformation nicht nur um neue Technologien geht, sondern vor allem um die gesellschaftlichen Auswirkungen. Mit fortschreitender Vernetzung werden menschliche Grundbedürfnisse wie Vertrauen, Sicherheit und kulturelle Aspekte für die Gestaltung digitaler Geschäftsmodelle und Produkte immer wich-tiger.

Um die Chancen des Megatrends Konnektivität nutzen zu können, müssen Unternehmen daher zunächst ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels entwickeln.

Dieses Verständnis sollte nicht nur technologische, sondern auch soziale und kulturelle Aspekte umfassen. Das Verständnis, dass sich unsere Gesellschaft inmitten eines epochalen Evolutionssprungs befindet, ist entscheidend, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten.

Gleichzeitig herrscht im Bereich der Digitalisierung noch viel Unsicherheit. Welchen Einfluss werden künstliche Intelligenz, Blockchain etc. auf unser tägliches Leben haben? Typischerweise wer-den die Auswirkungen von Technologien kurzfristig überschätzt und langfristig unterschätzt.»

Was ist der langen Rede kurzer Sinn?

Meine vagen Befürchtungen, die ich im Zusammenhang mit dem Thema digitale Transformati-on/Konnektivität/KI habe, werden offensichtlich auch von weitaus kompetenteren Köpfen geteilt. Als Kanton Graubünden, als Personalverband –das gilt sowohl für den VBS als auch für den ZV – und auch als Einzelperson

können wir uns dem Megatrend Konnektivität, oder wie man das Kind auch immer nennen will, nicht verschliessen, wir können uns der Entwicklung auch nicht entziehen, wir müssen uns damit auseinandersetzen.

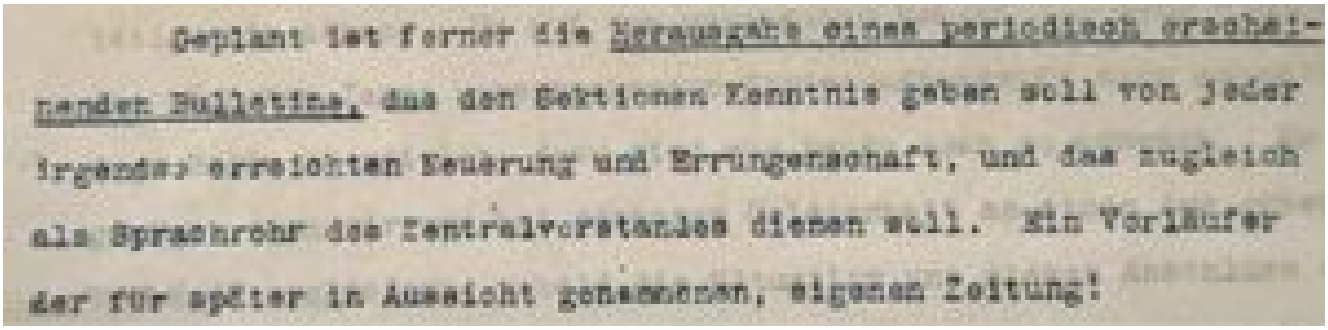
In meinem beruflichen Umfeld haben wir in einem anderen Zusammenhang (Biodiversitätsstrategie Graubünden) als Lösungsansatz für den Umgang mit Zielkonflikten den «Bündner Weg» postuliert – für einmal nicht «Grischun = Subvenziun», sondern «fundiertes Wissen, Offenheit für gute Ideen und pragmatische Lösungen im fairen Austausch sowie Akzeptanz für sorgfältig abgewogene, transparente Entscheide».
Ich denke, dass wir als Personalverband gut beraten sind, uns im Sinne des «Bündner Wegs» für gute und sozialverträgliche Lösungen einzusetzen und diese Jagd oder Aufholjagd zur digitalen Transformation aktiv mitzugestalten, ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels in der öffentlichen Verwaltung nicht nur zu fordern, sondern auch mitzuentwickeln. Wenn wir von Anfang an engagiert und konstruktiv dabei sind, bin ich zuversichtlich, dass wir als Staatspersonal und als Individuen in diesem Megatrend der digitalen Transformation/Konnektivität nicht unter die Räder kommen werden.
Den Weg der Luddisten oder weniger drastisch z. B. der Klimakleber etc. lehnen wir ab, auch wenn man damit kurzfristig eine hohe Publizität erreichen kann und das heutige Australien durchaus seinen Reiz hätte. Aber auch dort gilt: Wie man sich bettet, so liegt man. Und in Australien gibt es Krokodile! Man kann sich fressen lassen, oder man geht die Herausforderungen mit Bedacht an. Let‘s move!

Die Anfänge des Verbandsorgans

geschrieben von Samuel Blapp | Februar 20, 2026

1919

Bereits im März 1919 (Abb. 1) wurde in einem Schreiben die Möglichkeit eines «periodisch erscheinenden Bulletins, das den Sektionen Kenntnis geben soll von jeder irgendwo erreichten Neuerung und Errungenschaft, und das zugleich als Sprachrohr des Zentralvorstandes dienen soll», in Umlauf gebracht.



Geplant ist ferner die Herausgabe eines periodisch erscheinenden Bulletins, das den Sektionen Kenntnis geben soll von jeder irgendwo erreichten Neuerung und Errungenschaft, und das zugleich als Sprachrohr des Zentralvorstandes dienen soll. Ein Vorläufer der für später in Aussicht genommenen, eigenen Zeitung!

Schreiben März, 1919

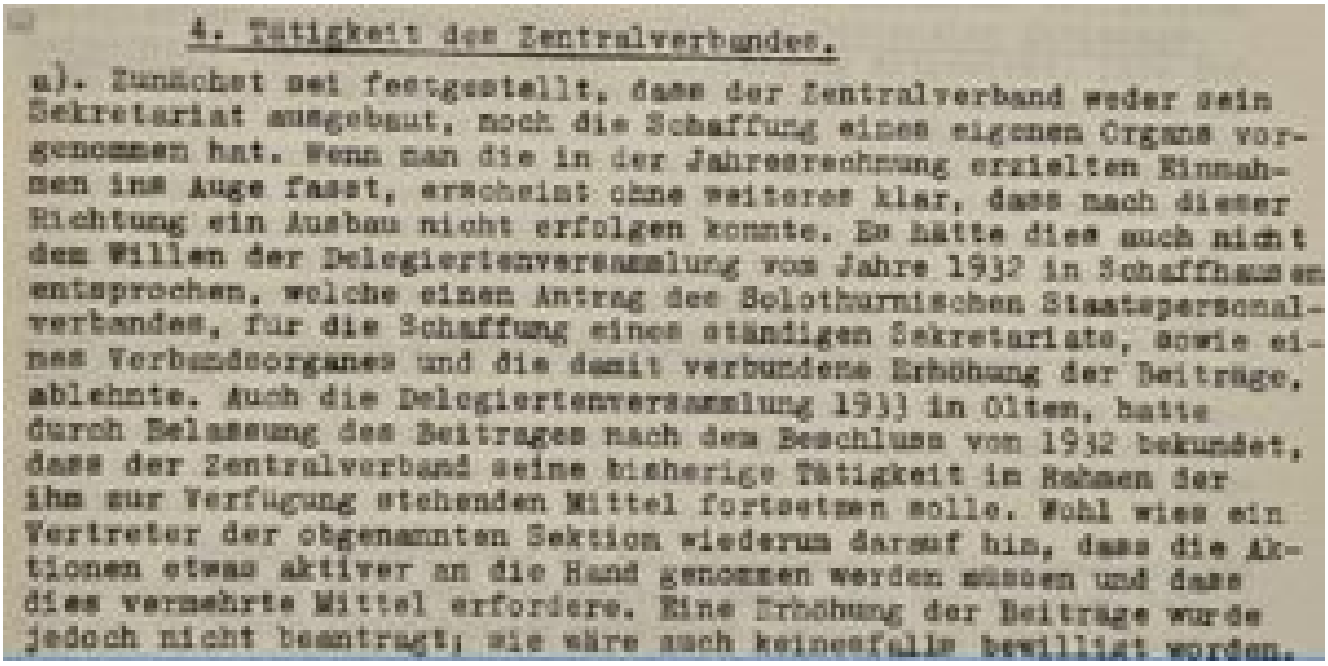
1932

An der Delegiertenversammlung in Schaffhausen (Abb. 2) wird auf Antrag des Solothurnischen Staatspersonalverbandes (Regierungsrat Stämpfli) der «Ausbau des Zentralverbands» durch die Schaffung eines Sekretariats und der Publikationen eines Bulletins gefordert. Dies soll der besseren Kommunikation und Organisation unter den Sektionen dienen. Es wird dazu eine Beitragserhöhung von CHF 1.00 bis 1.50 vorgeschlagen. Bei Nichteintreten droht die Sektion Solothurn mit dem Aus-tritt. Der Antrag wird nicht angenommen.

1933

Dem Jahresbericht von 1933 ist zu entnehmen, dass die Sektion Solothurn den Austritt gab (Abb. 6). Dies geschah mutmasslich, da ihr Antrag auf eine Reorganisation in Richtung einer Professionalisierung durch die Schaffung eines Sekretariats und eines Bulletins weder an der DV 1932 noch an der DV 1933 in Olten angenommen wurde (Abb. 3). Die dazu benötigte

Beitragserhöhung hatte keine Mehrheiten und wurde als Luxus bezeichnet.



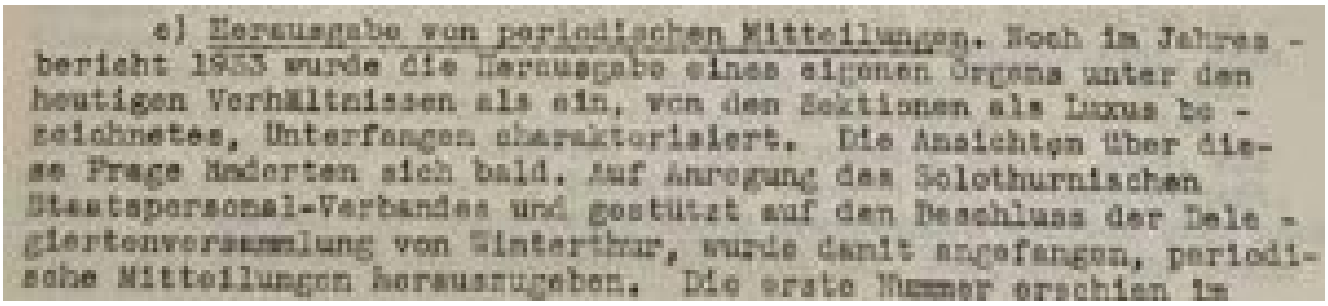
4. Tätigkeit des Zentralverbandes.

a). Zunächst sei festgestellt, dass der Zentralverband weder sein Sekretariat ausgebaut, noch die Schaffung eines eigenen Organs vorgenommen hat. Wenn man die in der Jahresrechnung erzielten Einnahmen ins Auge fasst, erscheint ohne weiteres klar, dass nach dieser Richtung ein Ausbau nicht erfolgen konnte. Es hätte dies auch nicht dem Willen der Delegiertenversammlung vom Jahre 1932 in Schaffhausen entsprochen, welche einen Antrag des Solothurnischen Staatspersonalverbandes, für die Schaffung eines ständigen Sekretariats, sowie eines Verbandsorganes und die damit verbundene Erhöhung der Beiträge, ablehnte. Auch die Delegiertenversammlung 1933 in Olten, hatte durch Belassung des Beitrages nach dem Beschluss von 1932 bekundet, dass der Zentralverband seine bisherige Tätigkeit im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Mittel fortsetzen solle. Wohl wies ein Vertreter der obgenannten Sektion wiederum darauf hin, dass die Aktionen etwas aktiver an die Hand genommen werden müssen und dass dies vermehrte Mittel erfordere. Eine Erhöhung der Beiträge wurde jedoch nicht beantragt; sie wäre auch keinesfalls bewilligt worden.

Jahresbericht 1933

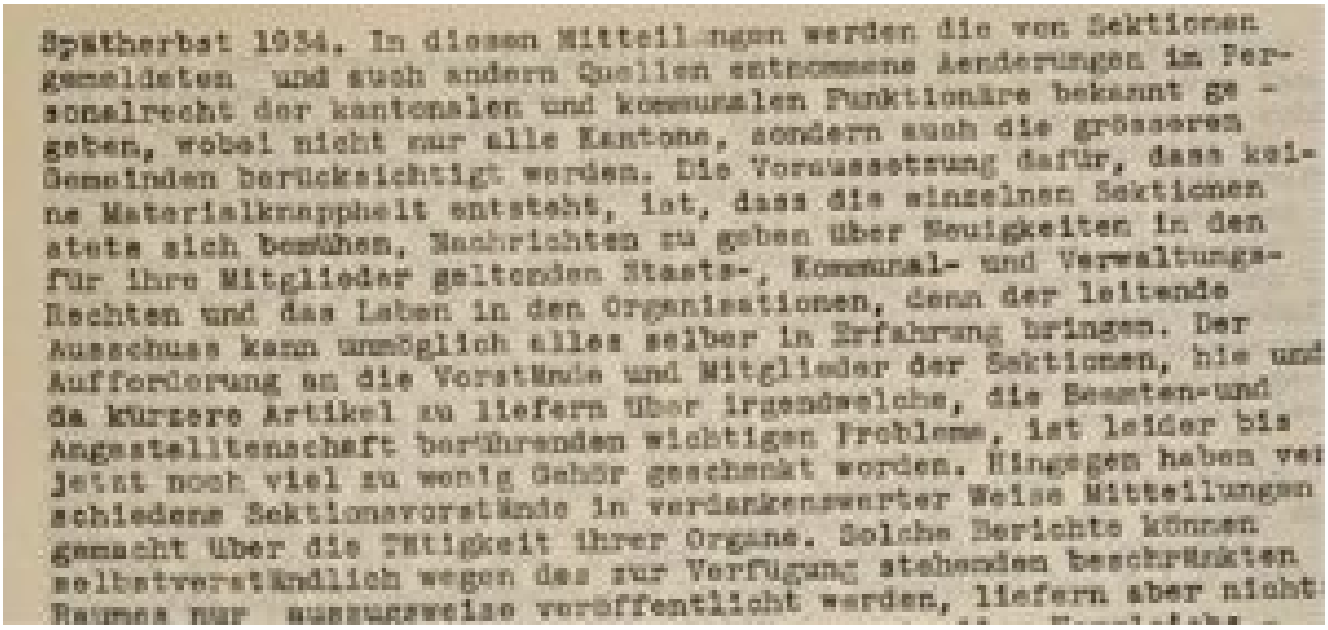
1934

Im Jahresbericht von 1934 (Abb. 4 und 5) wird nochmals erwähnt, dass gemäss Jahresbericht 1933 die Sektionen noch der Meinung waren, dass die Herausgabe von periodisch erscheinenden Mitteilungen ein Luxus sei. Auf Antrag des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Delegiertenversammlung im Jahr 1934 in Winterthur wurde im selben Jahr damit angefangen, Mitteilungen aus den Sektionen periodisch den Abonnenten zuzustellen. Wie die allererste Ausgabe dieser «Mitteilungen», wie diese Publikation genannt wurde, aussah und was sie beinhaltete, können Sie in dieser Ausgabe anhand deren vollständigen Abdrucks entnehmen (siehe Seite 11).



c) Herausgabe von periodischen Mitteilungen. Noch im Jahresbericht 1933 wurde die Herausgabe eines eigenen Organs unter den heutigen Verhältnissen als ein, von den Sektionen als Luxus bezeichnetes, Unterfangen charakterisiert. Die Ansichten über diese Frage änderten sich bald. Auf Anregung des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Delegiertenversammlung von Winterthur, wurde damit angefangen, periodische Mitteilungen herauszugeben. Die erste Nummer erschien im

Jahresbericht 1934, S. 1



Spätherbst 1934. In diesen Mitteilungen werden die von Sektionen gemeldeten und auch andern Quellen entnommene Aenderungen im Personalrecht der kantonalen und kommunalen Funktionäre bekannt gegeben, wobei nicht nur alle Kantone, sondern auch die grösseren Gemeinden berücksichtigt werden. Die Voraussetzung dafür, dass keine Materialknappheit entsteht, ist, dass die einzelnen Sektionen stets sich bemühen, Nachrichten zu geben über Neuigkeiten in den für ihre Mitglieder geltenden Staats-, Kommunal- und Verwaltungs-Rechten und das Leben in den Organisationen, denn der leitende Ausschuss kann unmöglich alles selber in Erfahrung bringen. Der Aufforderung an die Vorstände und Mitglieder der Sektionen, hie und da kürzere Artikel zu liefern über irgendwelche, die Beamten- und Angestelltenschaft berührenden wichtigen Probleme, ist leider bis jetzt noch viel zu wenig Gehör geschenkt worden. Hingegen haben verschiedene Sektionsvorstände in verdankenswerter Weise Mitteilungen gemacht über die Tätigkeit ihrer Organe. Solche Berichte können selbstverständlich wegen des zur Verfügung stehenden beschränkten Raumes nur ausnahmsweise veröffentlicht werden, liefern aber nicht

Jahresbericht 1934, S. 2

1935-1937

Der Jahresbericht 1935 (Abb. 8) erwähnt, dass die Herausgabe der «Mitteilungen» fast überall Anklang gefunden hat, aber die Beiträge aus den Sektionen noch nicht zufriedenstellend sei. Gleiches wird auch in den beiden darauffolgenden Jahren festgehalten.

1938

Im Jahresbericht 1938 wird erwähnt, dass drei Ausgaben publiziert wurden. Neben Mitteilungen aus den Sektionen wurden auch Beiträge zu aktuellen Fragestellungen publiziert.

1939

Ab März 1939 (Abb. 7) erschienen die ZV-Mitteilungen monatlich aufgrund des Ausbaus des Verbandsarchivs, in welchem Gesetzen nun auch Verbandsliteratur (Verbandsorgane anderer Verbände) gesammelt wurde.

1940

Im Jahresbericht 1940 ist zu lesen, dass, mit einer Ausnahme, die «Mitteilungen» monatlich publiziert werden konnten. Darin wurde informiert z. B. über Löhne, Archiveingänge (u. a. andere Verbandsorgane), Anstellungsbedingungen.

Dieser Artikel wurde anhand des grossen Archivs von Öffentliches Personal Schweiz möglich. Es ist ein zentraler

Auftrag des Sekretariats, sämtliche Publikationen zu sichern, und beinhaltet Dokumente seit der Gründung 1914. Zunächst sind diese noch lückenhaft, aber ab ca. 1934 zunehmend ausführlich und lückenlos vorhanden. Die Aufbereitung des Archivs, so dass es für alle in-teressierten Personen zugänglich ist, wird ein Projekt der Zukunft sein.
Mit der Digitalisierung der ZV Info gehen die ursprünglichen Zwecke des Verbandsorgans, ein Sprachrohr des Öffentlichen Personals der Schweiz zu sein sowie der Information der Mitglieder, um den gegenseitigen Austausch und die Inspiration zu fördern, nicht verloren, im Gegenteil: Die Digitalisierung macht die Kommunikation effizienter, so dass sich das Sekretariat mehr auf Inhalt und Qualität der Verbandsarbeit, die die Publikationen beinhaltet, konzentrieren und somit schneller reagieren kann, um auf die Anliegen der Angestellten des öffentlichen Dienstes aufmerksam zu machen.

Kurzbericht zur Mitgliederversammlung 2024

geschrieben von MLaw Steven Hürlimann | Februar 20, 2026
Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verban- des (BAV) teil, welche am 30. Mai 2024 im Universitätsspital Basel stattfand.

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 2023, der

Jahresbericht 2023 sowie die Jahresrechnung 2023 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge er- teilt. Der eingetretene Jahresverlust 2023 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2024. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2025 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. Erfreulicherweise mussten in diesem Jahr weder aus dem Vorstand noch aus dem Beirat Verabschiedungen vorgenommen werden. Es sind im Hinblick auf die ordentliche Mitgliederversammlung 2024 weder Kandidaturen für den Vorstand noch für den Beirat eingegangen, weshalb am 30. Mai 2024 lediglich Revisorinnen und Revisoren zu wählen waren.

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 Vicentin

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme

Der Beirat des BAV setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Thomas Mohler Präsident

Roger Chitvanni, Michèle Runco, Michel Vogel, Stipan Bonic

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2024 wurden von der Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder Susanne Handschin und Leila Trenkle, als Ersatzrevisorin bzw. Ersatzrevisor die BAV-Mitglieder Erika Zollinger und Oliver Meury, gewählt.

Im Anschluss an den statutarischem Teil der Mitgliederversammlung begeisterte der bekannte Basler Stadtführer Roger Jean Rebmann alias Grabmacherjoggi die anwesenden Verbandsmitglieder und Gäste mit einem in historischer Hinsicht äusserst interessanten und zugleich amüsanten Vor- trag zum Thema Arbeiten in Basel. Besonders gefreut hat die Verantwortlichen des BAV, dass auch in diesem Jahr diverse Gäste der Mitgliederversammlung beiwohnten: Von Seiten des Kantons Basel-Stadt nahmen sowohl Regierungsrat Mustafa Atici als auch der neue Leiter von HR Basel- Stadt, Samir Stroh, an der Mitgliederversammlung teil.

Der ZV war durch Präsident Urs Stauffer vertreten, der ein Grusswort an die An- wesenden richtete, in welchem er insbesondere auf die aktuellen Tätigkeitsfelder und das Netzwerk des ZV einging und hocherfreut feststellte, dass sich gemäss seiner Beobachtung vermehrt wieder jüngere Personen einbringen in Personalverbänden. Als Repräsentantin der Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) war deren Vizepräsidentin Ester Tellenbach zugegen.

Nach dem offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Essen Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

BAV-Daten 2024 Pensionierten-Stamm: Dienstag, 18. Juni 2024
Dienstag, 24. September 2024

Dienstag, 29. Oktober 2024
Dienstag, 10. Dezember 2024 jeweils ab 15.00 Uhr im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Bericht zur 106. GV des Personalverbands Kanton Schwyz

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Februar 20, 2026
Der Vorstand des Personalverbands Kanton Schwyz lud seine Mitglieder am Dienstag, 16. April 2024, zur 106. Generalversammlung in die «Grüne Gans» im Tierpark Gold-au ein. Dieser Einladung folgten 158 Mitglieder. Als Vertreter der Regierung konnte Regierungsrat Xaver Schuler willkommen geheissen werden.

Im Jahresbericht erwähnte der Präsident, Elias Tresch, dass der Verband im vergangenen Jahr einen erfreulichen Zuwachs an Mitgliedern erfahren durfte. Leider musste auch von einem langjährigen Mitglied Abschied genommen werden, welches nach kurzer, schwerer Krankheit verstorben ist.

Der Vorstand hat sich im vergangenen Jahr zu insgesamt neun Vorstandsitzungen getroffen und dabei die Gespräche mit den Sozialpartnern vorbereitet, die Ergebnisse der durchgeführten Mitarbeitendenbefragung 2023 besprochen und den Zwischenstand der Bauprojekte – Verwaltungs- und Sicherheitszentrum Kaltbach sowie das Polizei- und Justizzentrum Biberbrugg – diskutiert und die Vorbereitungen zum Mitgliederevent, Besuch des Höllochs im Muotathal, sowie der Generalversammlung

vorgenommen.

Zu den Forderungen betreffend der Lohnrunde 2024 gab der Präsident, Elias Tresch, bekannt, dass die Regierung nicht allen Forderungen zugestimmt habe.

Anstelle der 2% der Gesamtlohnsumme für die Lohnentwicklung 2024 einzusetzen, hat die Regierung 1,5% zur Verfügung gestellt.

Die zweite Forderung betrifft den Teuerungsausgleich, welcher von der Regierung voll ausgeglichen wurde. Für den Personalverband Kanton Schwyz ist die Auszahlung eines vollen Teuerungsausgleiches sehr wichtig, damit die Kaufkraft erhalten bleibt und dies ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitenden ist.

Der Personalverband Kanton Schwyz bietet seinen Mitgliedern eine Rechtsberatung bei personalrechtlichen Anliegen. Im vergangenen Jahr haben sieben Mitglieder von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Trotz einer negativen Jahresrechnung ist der Personalverband Kanton Schwyz finanziell auf stabilen Beinen. An der Generalversammlung 2023 wurde der durch den Dachverband ZV Öffentliche Personal Schweiz eingeführten Arbeitsrechtschutzversicherung zugestimmt.

Dadurch erhöhte sich der jährliche Mit-gliederbeitrag um Fr. 9.– pro Mitglied. Aufgrund des stabilen Vereinsvermögens wurde der Antrag des Vorstands angenommen, dass der Personalverband Kanton Schwyz die Kosten für die Rechtschutzversicherung 2024 übernimmt. Bei den Wahlen wurde der Kassier, Reto Steiner, mit grossem Applaus im Amt bestätigt. Als Ersatz für die abtretende Rechnungsrevisorin Heidi Gnos wurde Anita Schilter von den anwesenden Mitgliedern mit Applaus gewählt.

Verbandsmitglied und Schwyzer Polizei-kommandant, Bruno Suter, berichtete an-schliessend über seine Arbeit sowie die Aufgaben

und die aktuellen Herausforderungen der Kantonspolizei Schwyz.

Die Verbandsmitglieder konnten interes-sante Einblicke in die Arbeit der Polizistin-nen und Polizisten im Kanton Schwyz erhalten.

Vor dem Nachtessen richtete der Regierungsrat, Xaver Schuler, das Wort an die Anwesenden und dankte ihnen für ihren täglichen Einsatz zum Wohle des Kantons Schwyz.