Mitgliederversammlung 2023

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juni 27, 2023

Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) teil, welche am 1. Juni 2023 im Universitätsspital Basel stattfand. Neben den ordentlichen Traktanden wie Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Wahlen vorzunehmen.

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

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

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

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

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

Die laufende Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2025. Rund einen Monat vor der Mitgliederversammlung hat den BAV-Vorstand die schreckliche Nachricht erreicht, dass das amtierende Vorstandsmitglied Andreas Reyes Carpio am 2. Mai dieses Jahres plötzlich und unerwartet verstorben ist. Andreas Reyes Carpio war zuletzt über 20 Jahre als Baurevisor bei der Finanzkontrolle Basel-Stadt tätig. Seit dem Jahr 2007 war er Mitglied im BAV. Innerhalb des BAV engagierte er sich zunächst als Mitglied des Beirates, zweitweise als Vorsitzender dieses Gremiums. Seit Mai 2014 war er Mitglied des BAV-Vorstandes; während mehreren Jahren amtete er auch als Vizepräsident. Als Delegierter vertrat Andreas Reyes Carpio den BAV seit mehreren Jahren in der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt); bis zu seinem Tod war er auch Vizepräsident der AGSt. Seit mehreren Jahren war er zudem Mitglied der Vorsorgekommission des Kantons (Bereich Staat) und seit Juni 2021 Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt. Der BAV wird Andreas Reyes Carpio als geschätzten Kollegen in Erinnerung behalten, der sich vorbildlich für das baselstädtische Staatspersonal einsetzte, und ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

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

Der Vorstand* des BAV umfasst aktuell folgende neun Mitglieder:

• Dr. Gregor Thomi
Präsident

• Prof. Dr. Anne Eckert
Vizepräsidentin

• Sandra Haas
Kassierin / Ressort Finanzen

• Dr. Markus Dürrenberger
Ressort Versicherungen / Ressort Universität

• Christian Heim
Ressort Personalrecht

• Werner Weisskopf
Ressort Public Relations / Ressort Spitäler

• Patrizia Bardelli

• Haci Akgül

• Paula Vicentini

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.

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

Der Beirat des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

• Thomas Mohler
Präsident

• Roger Chitvanni

• Michèle Runco

• Michel Vogel

• Stipan Bonic

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2023 wurden von der Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder Tanja Antener und Susanne Handschin, als Ersatzrevisorinnen die BAV-Mitglieder Leila Trenkle und Claudia Demel, gewählt.

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

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

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV

***

BAV-Daten 2023
Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 22. August 2023
Dienstag, 24. Oktober 2023
Dienstag, 21. November 2023

Dienstag, 12. Dezember 2023
jeweils ab 15.00 Uhr im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

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

Rückblick 77. Hauptversammlung Staatspersonalverband Appenzell Innerrhoden

geschrieben von Michaela Inauen | Juni 27, 2023
Ja zur Prozesskostenversicherung An der 77. Hauptversammlung des Staatspersonalverbands Appenzell Innerrhoden wurden zwei neue Vorstandsmitglieder gewählt, der Mitgliederbeitrag auf Fr. 45.– erhöht und der Prozesskostenversicherung zugestimmt. Präsident Johannes Wagner durfte auf ein aktives Verbandsjahr zurückblicken. Am Freitag, 5. Mai 2023, begrüsste der Präsident des Staatspersonalverbands, Johannes Wagner, die Mitglieder zur 77. Hauptversammlung im Restaurant Krone in Haslen.

Die 39 Mitglieder durften einstimmend auf den Abend einen Apéro zu sich nehmen, um danach in die wundersame Welt des Zauberers Marcini einzutauchen. Obwohl weder Kartentricks gezeigt noch Kaninchen zum Verschwinden gebracht wurden, blieben die Mäuler vor Staunen offen. Wie von Zauberhand

wechselten ganze Seiten von einem Buch ins andere, kleine Softbälle vermehrten sich in der Hand des Präsidenten auf unerklärliche Weise und eine eben zerrissene Karte war plötzlich wieder ganz.

Auf den unterhaltsamen Teil folgte die ordentliche Hauptversammlung. Nach Festlegung der Stimmenzählerin und des Stimmenzählers wurde das Protokoll der Hauptversammlung 2022 ohne Wortmeldung angenommen. Mit einem Rückblick ins vergangene Verbandsjahr wurden die Verbandsarbeit und die Anlässe in Erinnerung gerufen. Nach den Jahren 2020 und 2021 konnten 2022 die Events ohne Einschränkungen durchgeführt werden. Die Hauptversammlung verdankte den Jahresbericht mit grossem Applaus und hiess diesen gut.

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

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

Revisorenbericht und der Voranschlag 2023 wurden genehmigt.

Aus dem Vorstand sind Bernadette Lang, Aktuarin, und Erich Wagner, Kassier, zurückgetreten. An deren Stelle wurden Celine Infanger (Ratskanzlei) als Aktuarin und Anita Schiess (Erziehungsdepartement) als Kassierin gewählt. Der restliche Vorstand sowie die Rechnungsrevisoren wurden bestätigt. Ausserdem wurden alle Vorstandsmitglieder als Delegierte für den Zentralverband gewählt. Damit hat der Verband neu die Möglichkeit, an der jährlichen Delegiertenversammlung des Zentralverbands die Interessen des Staatspersonalverbands zu vertreten.

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

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

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

CESI – Unser Dach in Brüssel

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 27, 2023

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

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

Für eine gewerkschaftliche Präsenz in Brüssel

Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in Brüssel kann Auswirkungen der Brüsseler Politik und Gesetzgebung auf die Schweiz und deren Beschäftigten positiv entgegenwirken. Das betrifft auch den öffentlichen Dienst. Die CESI steht europäisch dafür ein, die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen und des Personals in den öffentlichen Verwaltungen und Diensten zu stärken in ihrer ganzen Breite zu verbessern. Wege der Interessenvertretung sind für die CESI der europäische soziale Dialog, legislatives Lobbying bei den EU-Institutionen, sowie themenspezifische ad-hoc-Kooperation mit einzelnen oder mehreren Mitgliedern bei nationalen Anliegen mit europapolitischer Dimension. Dazu unterhält die CESI seit 1990 ein Generalsekretariat im Brüsseler EU Viertel unter der Leitung von Generalsekretär Klaus Heeger.

Gemeinsam stärker

Ein ausdrückliches Ziel der CESI ist es, als europäischer Dachverband Gewerkschaften aus ganz Europa und der Schweiz zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und bei gemeinsamen Herausforderungen gegenseitige Unterstützung zu

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

Europapolitisch nichts verpassen

Eine weitere hauptsächliche Aufgabe der CESI ist die Bereitstellung aktueller europapolitischer Informationen für ihre Mitglieder. Durch regelmässige Newsletter, politische Monitoring-Berichte und bilaterale Beratung stellt sie sicher, dass Mitglieder nicht durch neue politische Entwicklungen in Brüssel überrascht werden. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Die Europaakademie der CESI

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

Themen waren in der jüngsten Vergangenheit unter anderem:

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

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

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

Fazit
Eine der grossen Stärken des ZV Öffentliches Personal Schweiz sind die nationalen und internationalen Netzwerke. Für eine Milizorganisation wie der ZV bilden diese die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Arbeit in der Interessenvertretung für das Öffentliche Personal in der Schweiz. Nebst den nationalen Pfeilern Ebenrainkonferenz und Parlamentarische Gruppe für Arbeit, ist der ZV Öffentliches Personal Schweiz auch massgeblich am Aufbau der Europäischen Dachorganisation CESI beteiligt. Wie der ZV verfolgt auch die CESI keine politische

Agenda und kann dadurch ihre Ressourcen voll auf die inhaltliche Arbeit zu Gunsten der öffentlich Bediensteten Europas konzentrieren. Viele Bereiche im öffentlichen Dienst der Schweiz sind den gleichen Entwicklungen unterworfen wie diejenigen Europas (z.B. digitales Arbeiten). Durch die CESI ist es möglich, Vergleiche zu europäischen Entwicklungen zu ziehen, dort gemachte Fehlentwicklungen zu erkennen und positive Erkenntnisse für die Schweiz zu empfehlen. Der ZV Öffentliches Personal Schweiz beabsichtigt auch in Zukunft in der CESI eine aktive Rolle zu spielen.

PK-Netz: Eine Ära geht zu Ende

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Juni 27, 2023

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

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

Urs Eicher.

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

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

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

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

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

Lohngleichheit mit Entwicklungspotential

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Juni 27, 2023

Die Theorie ist bekannt: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Sie müssen für gleichwertige Arbeit gleich entlöhnt werden. Was gut klingt und auch von der Bundesverfassung vorgeschrieben wird, entspricht aber leider noch immer nicht der Wirklichkeit: Frauen verdienen rund 14 % weniger als Männer.

Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer weniger als Männer. Den Lohnunterschied veranschaulicht der Aktionstag «Equal Pay Day», der in diesem Jahr am 18. Februar 2023 stattfand. Das Veranstaltungsdatum variiert von Jahr zu Jahr und verdeutlicht den Lohnunterschied: Beginnen Mann und Frau am 1. Januar 2023 mit ihrer Arbeit, bekommt ein Mann ab dem 1. Januar 2023 sein Gehalt; eine Frau arbeitet hingegen bis zum 18. Februar 2023 gratis. Dieser Zeitraum entspricht einer Lohndifferenz von 13.8 %. Im vergangenen Jahr fand der Equal Pay Day am 20. Februar 2022 statt. Damit verbesserte sich der Lohnunterschied zwar leicht, aber es besteht noch erhebliches

Entwicklungspotential. Immerhin: der erste Equal Pay Day im Jahr 2009 fand erst am 15. März statt. Dies entsprach einer Lohndifferenz von 19.3 %.

Aktionstag 2023
Der nationale Aktionstag wurde von der überparteilichen Frauenorganisation alliance F und den BPW Switzerland (Business & Professional Women) organisiert. Der Schwerpunkt des diesjährigen Equal Pay Day lag auf dem Projekt «Check your Salary». Die von alliance F lancierte Plattform **www.checkyoursalary.ch** informiert prägnant zum Thema Lohn- und Chancengleichheit. Den Unternehmen wird ein einfacher und schneller Zugang zur Lohngleichheitsanalyse ermöglicht. Ziel ist, dass möglichst viele Unternehmen ihre Saläre überprüfen und ihr Engagement öffentlich bekannt machen, um eine tatsächliche Lohngleichheit zu realisieren.

Was kann die Einzelne tun?
Auch wenn es in der Verantwortung der Unternehmen liegt, die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern und umzusetzen, kann sich jede Arbeitnehmerin (und jeder Arbeitnehmer) für mehr Lohngleichheit engagieren. Auf der Website Check your Salary zeigt alliance F auf, wie frau sich für ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld einsetzen kann:

1. **Engagement:** Wer etwas erreichen möchte, muss Gelegenheiten zur Übernahme neuer Aufgaben, Verantwortungsbereiche und Herausforderungen nutzen und sich proaktiv dafür empfehlen. Wer seine Ideen einbringt, sich engagiert und interessiert zeigt, erhält oft auch die Chance, sich zu beweisen. Nur wer seine Komfortzone ab und zu mal verlässt, kann sich und anderen beweisen, wozu sie fähig ist.
2. **Potential erkennen und geschickt verhandeln:** Wer sein Potential kennt, steigt sicherer in Lohnverhandlungen oder Bewerbungsgespräche ein. Für letztere gilt, dass nicht alle Voraussetzungen einer Stellenausschreibung erfüllt sein müssen; in der Regel reichen rund 60 – 70

%, um zum Gespräch eingeladen zu werden. Für Lohnverhandlungen gilt, dass eine gute Vorbereitung massgeblich zum Erfolg beiträgt. Eine bessere Verhandlungsbasis kann geschaffen werden, wenn die branchenüblichen Löhne (beider Geschlechter) bekannt sind. Hier hilft der Lohnrechner (www.lohnrechner.ch).

3. **Solidarität unter Frauen:** alliance F und BPW Switzerland machen es vor: Sich gemeinsam für die eigene Sache einzusetzen macht stark! Es ist wichtig, dass sich Frauen gegenseitig den Rücken stärken und gemeinsam gegen geschlechterspezifische Rollenstereotypen im Arbeitsalltag ankämpfen. Gegen Vorurteile und Schubladisierungen kann gemeinsam erfolgreicher vorgegangen werden.

Verfassungsrechtlicher Anspruch auf Lohngleichheit

Der nach wie vor bestehende Lohnunterschied ist umso störender, als ein verfassungsrechtlicher Anspruch und ein einklagbares Recht auf Lohngleichheit besteht (Art. 8 Abs. 3 BV). Der Anspruch besteht sowohl gegenüber öffentlichen als auch privaten Arbeitgebern. Konkretisiert wird der Anspruch im am 1. Juli 1996 in Kraft getretenen Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Das Lohngleichheitsgebot ist verletzt, wenn jemand beim gleichen Arbeitgeber für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit aufgrund des Geschlechts unterschiedlich entlöhnt wird. In der Regel ergeben sich geschlechtsbezogene Lohnunterschiede durch

- die generelle Einstufung einer bestimmten Funktion im Rahmen eines Lohnsystems oder
- aufgrund der konkreten Entlöhnung einer bestimmten Person im Vergleich zu einer Person des anderen Geschlechts (in derselben oder einer gleichwertigen Funktion).

In der Praxis problematisch ist die generell tiefere

Einstufung von typischen Frauenberufen im Vergleich zu typischen Männerberufen. Im Hinblick auf den akuten Fachkräftemängel muss die generell tiefere Einstufung von Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil – wie es häufig im Gesundheitswesen oder in Lehrberufen auf Primarschulstufe vorkommt – überprüft und die entsprechenden Lohnstrukturen angepasst werden.

Indirekte Diskriminierung

Ebenso bedeutsam für den noch immer herrschenden Lohnunterschied ist die indirekte Diskriminierung. Eine solche liegt vor, wenn für die Einreihung der Arbeit oder Funktion in ein Lohnsystem grundsätzlich neutrale Kriterien verwendet werden, diese aber auf wesentlich mehr Frauen als Männer eine benachteiligende Auswirkung hat. Sieht ein Betrieb oder eine öffentliche Verwaltung beispielsweise vor, dass für Angestellte mit einem Arbeitspensum von weniger als 80 % oder generell Teilzeitarbeitende keine Aufstiegsmöglichkeiten bestehen und Teilzeitarbeit (mit einem Pensum von unter 80 %) vorwiegend von Frauen ausgeführt wird, liegt eine indirekte Diskriminierung von Frauen vor.

Zu den nur scheinbar neutralen Kriterien zählen die Ausbildung, das Alter, das Dienstalter, der Anstellungsbeginn, die Qualifikation oder die berufliche Erfahrung. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit insbesondere im Zusammenhang mit der Gründung einer Familie häufiger unterbrechen als Männer, werden durch die Anwendung dieser Kriterien öfter benachteiligt.

Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes

Der Bundesrat möchte die Gleichstellung der Geschlechter gezielt fördern und hat deshalb im April 2021 die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet (ZV Info berichtete in der Ausgabe Juni 2021). Ziel ist, die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor zu beseitigen. Der Bundesrat erachtet gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als wichtigen Faktor, damit Frauen in den

Arbeitsmarkt einsteigen, dort verbleiben und nach einem allfälligen Mutterschaftsurlaub wiedereinsteigen. Die Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen steht im Fokus.

Der Bund stellt den Unternehmen hierfür ein Standard-Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung. Unternehmen können damit selbst eine Lohngleichheitsanalyse durchführen. Beschäftigt ein Unternehmen mehr als 100 Mitarbeitende, ist es gemäss Gleichstellungsgesetz zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet (Art. 13a ff. Gleichstellungsgesetz).

Lohngleichheit in Bundesverwaltung gewährleistet
Die öffentliche Hand hat bei der Förderung der beruflichen Gleichstellung Vorbildfunktion und die Bundesverwaltung geht mit gutem Beispiel voran. Die von einer unabhängigen Stelle überprüfte Lohngleichheitsanalyse im Jahr 2022 hat gezeigt, dass in der Bundesverwaltung die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Im Jahr 2016 wurde zudem die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor lanciert. Bis heute wurde sie von 17 Kantonen, 131 Gemeinden und vom Bund unterzeichnet. Seit 2019 haben überdies staatsnahe Betriebe und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag die Möglichkeit, der Charta ebenfalls beizutreten. Stand heute wurde sie von 94 Betrieben unterzeichnet.

Die unterzeichnenden öffentlichen Verwaltungen und Betriebe haben ihr Engagement zur Umsetzung der Lohngleichheit intensiviert. Die detaillierten Bestrebungen der einzelnen Kantone, Städte, Gemeinden und Unternehmen können in der auf der Website Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann abrufbaren Broschüre «Auf dem Weg zur Lohngleichheit» nachgelesen werden.

Jahresbericht 2022 Öffentliches Personal Schweiz

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 27, 2023

Kaum war die Covid-19-Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da brach bereits der Krieg in der Ukraine aus und eine globale Energiekrise zog am Horizont auf. Folge davon war eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hatte. Mit einer Teuerung von 3 % steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar relativ gut dar, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar.

Vor diesem Hintergrund waren im Berichtsjahr 2022 schwierige Lohnverhandlungen zu führen. Der ZV engagierte sich stark und unterstützte die Verbände nicht nur bei der Argumentation, sondern übernahm auch die Beratung in rechtlichen Belangen. Daneben haben die Einführung des Rechtsschutzes für alle und die Publikationstätigkeit mit der ZV Info und den Newslettern sowie die Präsenz auf *Social Media* einiges an Arbeit benötigt.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Aarau

2022 wurde die Delegiertenversammlung erstmals als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstandes war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente in der Alten Kantonsschule Aarau würdig.

Bei den statutarischen Geschäften führte einzig der Punkt „Einführung Rechtsschutz für alle“ zu längeren Diskussionen. Trotz ein paar Vorbehalten fand sich eine solide Mehrheit für

das Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand, allen Mitgliedern des ZV einen sehr preiswerten Rechtsschutz anbieten zu können.

Als Gäste und Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Aarau, Hans-Peter Hilfiker, sowie den Regierungsrat und Finanzvorsteher des Kantons Aargau, Regierungsrat Markus Dieth, begrüssen. Sie unterstrichen in Ihren Referaten jeweils die Wichtigkeit, die der öffentliche Dienst für die korrekte Ausübung der Verwaltungstätigkeit darstellt. Beide zeigten, dass sie sich als Vertreter grosser Arbeitgeber für das Personal einsetzen und die Verbände als Ansprechpartner schätzen.

Fachtagung in Brunnen

„Es war die schönste aller Fachtagungen in Brunnen“, so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den hervorragenden Referentinnen und Referenten sowie den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität. Der Themenschwerpunkt war die berufliche Vorsorge: Gender-Pension-Gap, die anstehende Reform der 1. und 2. Säule (AHV und BVG) und die Interessen der Arbeitnehmenden mitten in diesem Umfeld; am 2. Tag wurden die sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung diskutiert und damit verbunden die Arbeit und Führung im Wandel. Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, während der Kaffeepause oder des Abendessens. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

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. Weshalb Letztere in diesem Masse anstiegen, ist unklar. Denkbar ist, dass vorbestehende Differenzen am Arbeitsplatz nach den Covid-19-bedingten Absenzen klarer zutage traten. Darin begründet war auch das Engagement des ZV, ein gutes Homeoffice-Reglement als Vorlage für die Verbände und idealerweise auch für die Arbeitgeber vorzulegen. Dieses ist unentgeltlich auf der Website des ZV abrufbar (siehe Link):

Musterreglemente Archive – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Herausforderung Rechtsschutz

Dem Rechtsschutz für alle wurde an der DV mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten allen Mitgliedern forderte von allen ein grosses Engagement sowie eine gute Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln: Es bedurfte des Einsatzes unserer Geschäftsleitung und der AXA, mit der die Bedingungen des Rechtsschutzes ausgehandelt werden mussten, des Abholens und Spiegelns der Bedürfnisse der Mitgliederverbände und nicht zuletzt der Beantwortung zahlreicher Einzelfragen durch das Sekretariat. Nun wird die Zukunft zeigen, wie sich diese neu ausgehandelten Verträge und Abläufe bewähren. Dabei hoffen die Geschäftsleitung und der Vorstand, dass sie eine nachhaltige Lösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz erarbeitet haben, und sind überzeugt, dass der Rechtsschutz für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft darstellt.

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Ab 2023 werden sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-Mail-Inbox in der Form eines Newsletters abwechseln. 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 Ausgabe auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein.

Newsletter

Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei regelmässig zugestellt. Leider verfügt der ZV noch nicht über alle E-Mail-Adressen der Mitglieder, so dass zurzeit nur gut die Hälfte unserer Mitglieder den Newsletter erhält. Das Redaktionsteam sieht dies als eine solide Basis an, die sie aber gerne noch wesentlich verbreitern möchte. Daher bitten die Geschäftsleitung und der Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen.



Webling

Das Programm Webling wird durch den ZV finanziert und steht allen Verbänden kostenfrei zur Verfügung. Dieses Computer-Programm 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 bezüglich dessen Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Aufzeichnungen davon können auf unserer Website (siehe Links unten) gefunden 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.

Kostenloses Webling Webinar vom 5. Juli 2022 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 28. Juni 2022 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 2. Dezember 2021 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 20. September 2021 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Online Vereinssoftware – Spass bei Vereinsarbeit (webling.ch)



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 sowie auf internationaler Bühne mit der Dachorganisation der unabhängigen Gewerkschaften Europas (CESI) sind die Grundpfeiler für das Öffentliche Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events

bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit. Gleichzeitig arbeitet der ZV kontinuierlich daran, sein Netzwerk auch auf nationaler politischer Ebene auszubauen. Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen wie diejenige im September 2022 in Konstanz, welche einen Überblick über das digitale Arbeiten in den europäischen Verwaltungen vermittelte. Weitere Veranstaltungen sind in Schweizer Grenznähe geplant und ermöglichen somit auch unsere Teilnahme.

Zukünftige Herausforderungen

Abschliessend zu einem Rückblick drängt sich natürlich auch immer ein Ausblick in die Zukunft auf. So stellt sich primär die Frage nach den Herausforderungen, die das noch junge Jahr 2023 bringt?

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

So wird die Teuerung und die damit von Arbeitnehmerseite verbundene Forderung der Anpassung der Löhne auch 2023 ein zentrales Thema sein. Die Lohnverhandlungen dazu werden in Kürze beginnen, damit die Budgets korrekt vorbereitet werden können. Hier hat Öffentliches Personal Schweiz in seiner ZV Info Ausgabe vom Januar 2023 bereits einige argumentative Vorarbeit geleistet. Darüber hinaus wird der ZV die Regionalverbände auch in diesem Jahr dazu weiterhin engagiert unterstützen.

Der Rechtsschutz für alle wurde teilweise bereits eingeführt. Dessen Umsetzung und die Optimierung der Abläufe wird aber im Jahr 2023 erst richtig beginnen und gelegentlich eine Anpassung hier und dort erfordern. Auf diese junge Pflanze ist entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Der Fachkräftemangel wird im Jahr 2023, aber auch in den

kommenden 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 auf sie aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden sollten. So werden die Geschäftsleitung und der Vorstand in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss, um dazu beizutragen, dass die Situation für alle Beteiligten entschärft werden kann.

Eine zentrale interne Herausforderung wird auch sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf unter Mitberücksichtigung des Fachkräftemangels ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein.

Umso mehr danke ich ganz herzlich im Namen der Geschäftsleitung, des Vorstandes sowie aller Mitglieder denjenigen, die sich engagieren, und bitte alle anderen, die (noch) keine Verbandsfunktion übernehmen, dieses Engagement zu schätzen.

Wir würden uns freuen, wenn sich motivierte Personen bei uns melden, die gerne ein Amt in unserem dynamischen Verband übernehmen möchten.

In der Geschäftsleitung und im Vorstand freuen wir uns auf die Ausarbeitung innovativer Lösungen für die anstehenden Herausforderungen, um Sie, liebe Mitglieder, als Arbeitnehmende bestmöglich zu unterstützen.

Urs Stauffer, Präsident

Kein Arbeitsverhältnis ohne Unterschrift

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 27, 2023

Im Kanton Graubünden war das Bestehen eines öffentlichen Dienstverhältnisses strittig. Die Klägerin vertrat die Ansicht, es habe aufgrund des konkludenten Verhaltens der Gemeindevertreter ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Gemeinde hingegen war der Auffassung, dass die Klägerin ihre Leistungen ehrenamtlich erbrachte. Das Verwaltungsgericht hatte zu beurteilen, ob ein Anstellungsverhältnis entstanden war oder nicht.

Sachverhalt A. ist ausgebildete Erzieherin nach deutschem Recht. Sie ist die Ehefrau von G., der in der Gemeinde B. wohnhaft war und dort während eines Schuljahrs (2017/2018) als Schulleiter amtete. Am 25. März 2019 reichte A. gegen die Gemeinde B. beim Verwaltungsgericht Graubünden eine Klage ein und verlangte, es seien ihr netto Fr. 20872.50 zuzüglich Zins seit dem 1. Juni 2018 zu bezahlen. Zur Begründung führte sie aus, zwischen ihr und der Gemeinde B. habe trotz Fehlen eines Arbeitsvertrages ein Arbeitsverhältnis bestanden; dieses sei durch konkludentes Verhalten zustande gekommen. Sie habe in den Bereichen Jugendarbeit und Schulsozialarbeit Leistungen für die Gemeinde erbracht. Indem die Gemeinde B. diese Leistungen entgegengenommen hatte, habe sie ein Arbeitsverhältnis akzeptiert. Die Gemeinde B. habe nicht davon ausgehen dürfen, dass sie die Leistungen unentgeltlich erbringe, zumal sie währenddessen ihre eigene Praxis in Deutschland vernachlässigt habe. Falls die Gemeinde B. der Ansicht gewesen sei, es bestehe kein Anstellungsverhältnis, hätte sie von Anfang an intervenieren müssen. Die Gemeinde B. brachte dagegen vor, A. stütze ihre Begehren auf ein selbst

erfundenes Konstrukt. Sie habe ihren Ehemann, den Schulleiter der Gemeinde B., ehrenamtlich an die Kommissionssitzungen begleitet. Ohnehin würden die Kommissionen über keine finanziellen Kompetenzen verfügen, insbesondere nicht, um Personen anzustellen oder schulische Arbeiten zu vergeben. Hinzu komme, dass ein öffentliches Dienstverhältnis ohnehin nur durch Verfügung oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag entstehen könne. Da beides nicht vorliege, habe offensichtlich kein Anstellungsverhältnis bestanden.

A. machte in Bezug auf die fehlenden Kompetenzen der Kommissionen geltend, dass sie die in der Gemeindeverfassung geregelten Kompetenzen nicht habe kennen müssen, sondern sich auf das Verhalten der Gemeindevertreter, insbesondere des Gemeindepräsidenten, habe verlassen dürfen.

Entscheid

Anwendung öffentlichen Rechts
Vorab hielt das Verwaltungsgericht mit Verweis auf die herrschende Lehre und Rechtsprechung fest, dass das Rechtsverhältnis zwischen dem Staat als Arbeitgeber und Privaten als Arbeitnehmende grundsätzlich dem öffentlichen Recht unterstehe. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse seien nur im Ausnahmefall vorzusehen und würden einer klaren gesetzlichen Grundlage bedürfen. Entsprechend diesen Grundsätzen habe die Gemeinde B. in ihrem eigenen Personalgesetz die Anstellungen durch die Gemeinde geregelt.

Das Verwaltungsgericht folgerte daraus, dass das der von A. ausgeübten Tätigkeit zugrunde liegende Vertragsverhältnis aus öffentlich-rechtlicher Perspektive zu beurteilen sei. Dies würde sich auch bestätigen, wenn man den Sachverhalt unter Verwendung der von Lehre und Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien von öffentlich- und privatrechtlichen Vertragsverhältnissen beurteilen würde: Die mit der kommunalen Jugendarbeit beauftragte Person nehme eine Aufgabe im öffentlichen Interesse wahr (Interessenstheorie) und übe eine

öffentliche Tätigkeit aus (Funktionstheorie). Die Gemeinde B. als Arbeitgeberin befände sich gegenüber der beauftragten Person sodann in einem übergeordneten Verhältnis (Subordinationstheorie). Beim von A. geltend gemachten, (angeblich) konkludent entstandenen Arbeitsverhältnis handelte es sich somit um ein öffentlich-rechtliches.

Entstehung eines Arbeitsverhältnisses
Das Verwaltungsgericht erwog, dass ein öffentliches Dienstverhältnis grundsätzlich entweder durch verwaltungsrechtlichen Vertrag oder durch Verfügung begründet werde. Im vorliegenden Fall verweise das Personalgesetz der Gemeinde B. zudem auf das kantonale Personalrecht, wonach Arbeitsverhältnisse mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet würden. Dieser bedürfe nach herrschender Lehre und Rechtsprechung der Schriftform, da er ansonsten nichtig sei, was in analoger Anwendung von Art. 13 OR bedeute, dass der Vertrag von allen sich verpflichtenden Parteien unterschrieben werden müsse.

Im vorliegenden Fall war unbestritten, dass weder ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, noch eine Verfügung erlassen wurde, welche ein Dienstverhältnis zwischen den Parteien begründen würde. A. machte deshalb geltend, dass analog der Regelung im privaten Arbeitsvertragsrecht nach Art. 320 Abs. 2 OR ein Arbeitsvertrag durch konkludentes Verhalten entstanden sei.

Das Verwaltungsgericht präzisierte diesbezüglich, dass bei einer Übernahme von privatrechtlichen Regelungen ins öffentliche Dienstrecht oder bei einer Verweisung auf privatrechtliche Regelungen, falls das anwendbare öffentliche Personalrecht keine entsprechende Regelung vorsehe, die betreffenden privatrechtlichen Normen zu öffentlichem Recht würden. Das vorliegend anwendbare Personalgesetz enthalte eine solche Verweisung, weshalb grundsätzlich auch Regelungen aus dem privaten Arbeitsvertragsrecht auf das zu beurteilende Rechtsverhältnis (als öffentliches Recht) Anwendung finden

könnten. Es enthalte jedoch ebenso eine Bestimmung, wonach Arbeitsverhältnisse nur mittels öffentlichrechtlichem Vertrag begründet würden. Aufgrund des klaren, eindeutigen und unmissverständlichen Wortlauts dieser Bestimmung bleibe kein Raum für eine andere Auslegung oder die Anwendung von privatrechtlichen Normen.

Das Verwaltungsgericht kam deshalb zum Schluss, dass selbst wenn (angeblich) ein konkludenter Arbeitsvertrag entstanden wäre, dieser aufgrund der für verwaltungsrechtliche Verträge zwingenden fehlenden Schriftlichkeit nichtig gewesen wäre. Es sei somit zu keinem Zeitpunkt ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis entstanden.

In der Folge verneinte das Verwaltungsgericht auch einen Anspruch von A. aus Vertrauensschutz, da es ihr an der notwendigen Vertrauensgrundlage fehle. Als Ehefrau des Schulleiters habe ihr bewusst sein müssen, dass eine Anstellung bei der Gemeinde über einen schriftlichen verwaltungsrechtlichen Vertrag hätte erfolgen müssen. Zumindest hätte sie sich diese Kenntnis relativ einfach verschaffen können und erkennen müssen, dass den fraglichen Gemeindevertretern für die (angeblichen) Zusicherungen die notwendige Kompetenz gefehlt hätten.

Anmerkungen
Der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden zeigt, dass die Formalisierung des Anstellungsvertrages notwendig ist. So soll, gemäss den Erwägungen des Verwaltungsgerichts, das Schrifterfordernis bei öffentlich-rechtlichen Verträgen Konstellationen verhindern, in denen sich der Bürger in aufwendigen Gerichtsverfahren wiederfindet, um einen (angeblich) konkludent entstandenen öffentlich-rechtlichen Vertrag zu beweisen.

Dieser Auffassung ist beizupflichten. Das Erfordernis der Schriftlichkeit bietet beiden Parteien Sicherheit betreffend den Bestand von Rechten und Pflichten. Dies ist im

Anstellungsverhältnis von besonderer Bedeutung: Das arbeitsrechtliche (öffentliche) Vertragsverhältnis ist nicht nur Anknüpfungspunkt für den Anspruch auf Entlöhnung, sondern auch für weitere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis wie die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, den bezahlten Urlaub, ein Arbeitszeugnis oder die Bestimmung der Modalitäten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ordentliche Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 27, 2023

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 beschlussfaẖig, 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 Praẗsidenten. 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