Programm Fachtagung Brunnen 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026





Gekommen, um zu bleiben

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Oktober 4, 2026

An der diesjährigen Weiterbildungstagung in Brunnen standen konkrete Anwendungen von Künstlicher Intelligenz (KI) im Vordergrund. Was kann sie, worauf müssen wir achten, wo ist sie fehlerhaft und was wird die Zukunft bringen?

Daneben gab es ein sich als Intensiv-Crashkurs entpuppendes Referat über die Anwendung von Teams und aus der juristischen Ecke wurden neue personalrechtliche Leitentscheide vorgestellt.

Eines war am Ende allen klar: wir müssen uns auseinandersetzen mit den digitalen Entwicklungen und bei der KI im Speziellen. Ihre Anwendung bietet Chancen, bedarf aber auch der bewussten und aufmerksamen Anwendung, um ihren Nutzen entfalten zu lassen. Und ihre Entwicklung ist rasant und unaufhaltsam und wird uns auf Dauer begleiten resp., wie es eine Referentin treffend ausführte: «Die KI ist gekommen, um zu bleiben.»

Der schöne Waldstätterhof unmittelbar am Ufer des Urnersees bot den wie gewohnt würdigen und eindrücklichen Rahmen für die nunmehr 33. Ausgabe der zweitägigen Weiterbildungsveranstaltung des ZV. Über 80 Teilnehmende waren dabei und bereuten ihr Kommen nicht. Sie bekamen durchwegs abwechslungsreiche und spannende Referate mit praktischem Hintergrund zu hören. Nicht fehlen durften wie immer auch die geselligen Momente nicht, die wertvollen Kontakte und Diskussionen, und schliesslich rundete das feine Waldstätterhof-Essen und -Trinken den Anlass gebührend ab. So galt für die Tagung im Gesamten in Abwandelung des auf die KI gemünzten Titels: Nach Brunnen gekommen, um im nächsten Jahr wieder dabei zu sein.

Job-Deconstruction öffnet die Arbeitswelt

Dr. Hannah Mormann, HR ConSCIENCE GmbH und Dozentin, steht die Zuversicht und das Selbstverständnis eines von der Botschaft überzeugten Menschen ins Gesicht geschrieben: Die traditionelle Arbeitsstelle wandelt sich, Jobs werden neu gedacht, feste Stellenprofile werden mit fortschreitender Automatisierung und im Speziellen mit KI aufgelöst und durch temporäre, sich verändernde Aufgabenprofile ersetzt. Alle arbeiten projektorientiert und ohne Hierarchie. Der Arbeitnehmende kann seine eigenen Arbeitsmuster gestalten, verfügt aber trotzdem über eine Festanstellung. Das verspricht bedarfsgerechten Einsatz und optimalere Nutzung der individuellen Kompetenzen.

Frau Mormann ist sich der sog. Paradoxien zwischen Autonomie und betrieblicher Notwendigkeit der Kontrolle bewusst und der Gefahr, dass der Arbeitnehmende in verschiedenen Projekten engagiert ist. Bleibt die Identifikation mit dem Betrieb, bleibt das Wir-Gefühl bestehen? Das sind anspruchsvolle Aufgaben, denen sich beide Seiten stellen müssen. Die Balance ist das Zauberwort, dass das Abrücken von gefestigten Positionen funktioniert. Die Kunst wird darin bestehen, dieses fragile Gleichgewicht zu halten und immer wieder selbstkritisch zu überprüfen. Es spricht vieles dafür, dass bei Einhaltung dieser Rahmenbedingungen die Zuversicht von Frau Mormann berechtigt ist und die Aufgabe zu einem win-win für alle Teile wird.

Datenschutz zeigt Grenzen und die Pflicht zur Sorgfalt auf

Die Bearbeitung von Personendaten dient dem Schutz der Grundrechte der Menschen und unterliegt den Bestimmungen des Datenschutzes. **Prof. Dr. Beat Rudin**, Dozent und langjähriger Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt, machte in seiner Auslegeordnung deutlich, welches die Anforderungen

sind, wenn Personendaten, also Daten über Personen, die bestimmt oder bestimmbar sind, bearbeitet werden: Rechtmässigkeit der Datenbearbeitung (gesetzliche Grundlage), Treu und Glauben, Verhältnismässigkeit, Zweckbindung, Integrität (Richtigkeit), Transparenz (Recht auf Auskunft, Informationspflicht) und Datensicherheit.

Da graut’s dem unbedarften eiligen Anwender und macht ihm aber zu Recht bewusst, worauf zu achten ist. Da KI exemplarisch Daten sammelt, ja darauf für den Aufbau seines «Wissens» angewiesen ist, erhält der vorgelagerte Datenschutz eine besondere und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte berechtigte Bedeutung, der wir gerade in der Verwaltung die erforderliche Beachtung schenken müssen, ja mehr noch: es soll nicht nur ein Müssen, es soll ein Anliegen sein, den Schutz der Daten der Menschen, mit denen wir in unserer öffentlichen Funktion umgehen, hochzuhalten.

Der Kampf mit feuerspeienden Drachen macht das Leben schwer

Der Informatiker **Christian Kern** vom Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt stellt sich als Leiter des Projekts zur Einführung von KI-Governance und Copilot Chat an den Basler Schulen dem Umgang mit allen Notwendigkeiten, aber auch dem Kampf gegen alle Widerwärtigkeiten, um seine Projektziele zu erreichen. Er berichtete von Viechern wie dem Hierarchibus, Absurdibus, Reportikus und Governikus, der Perfektiba und der Formalistika….. oder in der Umsetzung seiner Konsequenz von der Notwendigkeit zur Beharrlichkeit, Geduld, Flexibilität und zu jeder Menge langem Atem und Ausdauer. Es zeigt aber auch die Komplexität eines solchen Vorhabens des zugänglich Machens von KI im öffentlichen Sektor, hier in der Schule, und damit verbunden mit der Notwendigkeit der Regulierung.

Es ist wohl das Schicksal aller Vorreiterinnen und Vorreiter,

die etwas Neues angehen und dabei komplexe Aufgaben lösen müssen. Die Motivation zum Erreichen des Ziels ist der Treibstoff für das geforderte Durchhaltevermögen. Und mit diesem Ziel vor Augen und der Überzeugung vom Wert der innovationsfördernden und nachhaltigen Arbeit lohnt sich der Kampf gegen alle feuerspeienden Drachen. Christian Kern lebte es über Jahre vor und hat die Biester besiegen können, denn im September, also just vor ein paar Wochen, konnte der Copilot Chat in Betrieb genommen werden. Die nächste Generation wird es ihm als Vorkämpfer und Wegbereiter danken.

Bleib offen und neugierig ….. und kritisch

Mehr Wissen in kürzerer Zeit, neue Inhalte auf Knopfdruck, das sind Verheissungen, die uns auch im Alltag nicht kalt lassen. Für **Sonja Angehrn**, Dozentin Machine Learning and Artificial Intelligence, ist klar, dass es zu unserem individuellen Nutzen sein wird, die Fühler ausgestreckt zu halten, wenn es um KI geht. Und dies nicht als Eintagsfliege, sondern auf Dauer: KI ist gekommen, um zu bleiben. Offenheit und Neugier sind für Dinge, die sich in dauernder Entwicklung befinden, gute Ratgeber, und bei KI unerlässlich. Die beiden Eigenschaften implizieren aber auch Wachheit zum kritischen Überprüfen: Wahrheit oder Fake? Errungenschaft oder hinters Licht führen?

Führe KI dorthin, wo du sie willst. Voraussetzung dafür ist, dass du die richtigen Prompts mit den entsprechenden Rahmenbedingungen setzt. Du wählst zwischen geschlossenen und offenen, zwischen transformativen und generativen Prompts: klar überprüfbare Antworten bei den einen Prompts, keine eindeutigen Antworten, aber Öffnung für verschiedene Sichtweisen und Interpretationen bei den andern, Umwandlung von Inhalten bei den dritten transformativen Prompts und Generierung von neuen Inhalten, kreativen Schöpfungen und Erweiterung von Bestehendem. Lass dich bei all dem nicht durch Irrwege der KI hinters Licht führen. KI baut auf Wahrscheinlichkeiten auf und halluziniert dementsprechend

immer wieder. Prüfe mit den Quellen, ob die Wahrscheinlichkeit effektiv die Wahrheit in sich hat.

Online überzeugend auftreten
Virtuelle Meetings über Teams oder zoom haben zahlreiche physische Sitzungen vor Ort ersetzt; sie sind aus der Not entstanden heute fester Bestandteil der Arbeitswelt. Dennoch ist der Sitzungsbeginn in vielen Fällen holprig und Präsentationen (auch von sich selbst) sind ungenügend. Eine Weiterbildung in diesem Punkt konnte deshalb nicht schaden.

In seiner Präsentation vermittelte **Sven Froese** von der Elatus GmbH praxisnahe und gut strukturierte Einblicke in die professionelle Durchführung von Microsoft-Teams-Meetings. Thematisiert wurden insbesondere die Bedeutung einer sorgfältigen Vorbereitung, eines souveränen Auftritts während des Meetings sowie einer klaren Nachbereitung unter Berücksichtigung von Datenschutz und technischen Rahmenbedingungen. Sven Froese zeigte auf, wie digitale Meetings durch bewusste Gestaltung und den gezielten Einsatz von Funktionen effizient, wirkungsvoll und professionell umgesetzt werden können. Er wies auf zahlreiche Neuerungen hin, die man ohne Beschäftigung mit der Applikation nicht ohne weiteres feststellt.

Das nächste Meeting kann nun geordnet und professionell beginnen – das jedenfalls sollte das Resultat dieser fokussierten Präsentation zur Folge haben.

Aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht
Die Entwicklungen und die Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht sind Pflichtprogramm eines Personalverbandes, der sich für den öffentlichen Dienst engagiert. Rechte und Pflichten müssen bekannt sein, damit man sich korrekt verhalten kann, sich aber auch nicht alles bieten lassen muss. Die Überwachung der Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht und die Weitervermittlung an unsere Mitglieder

ist deshalb alljährliche Pflicht in Brunnen, aber auch eine Pflicht unter dem Jahr in unserem Newsletter.

Die Präsentationen von RAin **Dr. Corinne Saner**, Rechtsanwältin und Mitglied der Geschäftsleitung des ZV, und RA **MLaw Stefan Meyer**, Baur Hürlimann AG, zeigten praxisnah, wie die aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Personalrecht häufig sehr Einzelfall bezogen urteilt – manchmal vorhersehbar, manchmal überraschend. In diesen Grenzfällen sind die Kriterien, auf die sich ein Gericht zur Entscheidbegründung abstützt, wichtig.

Dr. Saner sprach über die Anforderungen, an Arbeitszeugnisse zu stellen sind und gestellt werden dürfen. Sie zeigte des Weiteren fallbezogen die schwierigen (und teils nicht so genau vorhersehbaren) Abwägungen auf, die bei der Zulässigkeit fristloser Kündigungen gelten.

Die Ausführungen von Stefan Meyer beschäftigten sich mit den finanziellen Risiken zulasten eines Arbeitnehmers, wenn er zu hohe Lohnzahlungen kommentarlos bezieht und in der Folge mit einer bei Lohnrückforderung des Arbeitgebers konfrontiert ist. Stolpersteine gibt es zahlreiche auch im Bereich von Krankheit und den damit verbundenen Sperrfristen. Hier kann man einiges falsch machen, besondere Sorgfalt und verhältnismässiges Handeln sind hier die Richtschnur, so Meyer.

Nicht verbieten, sondern heranführen der jungen Menschen
Wer mit KI umgehen kann, hat einen Vorteil. Aber das Feld wird immer breiter und komplexer und es entwickelt sich rasant. Den Schülerinnen und Schülern steht das Tor dazu weit offen. Dementsprechend steigt der Anteil jener, die KI in irgendeiner Form verwenden, rasch an, bei Maturandinnen und Maturanden erreicht er gegen 100%. Ist verbieten, um das eigene Denken wach zu halten und die Kontrolle zu bewahren, eine Variante? Nein, ein grosses Eigentor wäre dies.

Dr. David Schmocker, Lehrentwicklung Universität Zürich und Lehrperson Kantonsschule Baden, sieht die grosse Bedeutung und auch die Verantwortung der Schule darin, die Schülerinnen und Schüler an den nutzbringenden Umgang mit KI heranzuführen. Kein einfaches Unterfangen in einer Zeit des Umbruchs, in einer Zeit auch, wo es keine Einzelfälle sind, dass sowohl das Wissen von Lehrpersonen über die Möglichkeiten und Anwendungen als auch die Motivation zum Gebrauch kleiner sind als jene der Schülerinnen und Schüler. Die Forderung von David Schmocker ist klar und eindeutig: Kompetenzen und Infrastruktur sind an den Schulen zu schaffen. Ressourcen dafür zu gewinnen, die Pädagogik ist zu entwickeln und zum Teil neu zu denken, neue didaktische Formen sind gefragt. Die Lehrpersonen haben die Jugendlichen zu kritischen Nutzerinnen und Nutzern an die KI heranzuführen.

Zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger im öffentlichen Sektor

Es geht speziell im öffentlichen Sektor nicht darum, Arbeitskräfte zu ersetzen, sondern sie zu unterstützen, damit sie sich schwierigeren Fällen individuell widmen können. So lautet das Credo von **Prof. Dr. Marcel Gygli**, Dozent Berner Fachhochschule. Ein qualitativ und quantitativ verbesserter Service Public kann die Folge sein. Die Zahl der repetitiven und hoch automatisierbaren Aufgaben ist gross und dadurch steigt die Möglichkeit, den hohen Auskunftsbedarf durch KI auf der einen Seite und persönliche Unterstützung auf der anderen Seite zu decken. Ein Dokument in allen möglichen Sprachen zur Verfügung zu stellend und in allen diesen Sprachen die Antwort zu erteilen? Kein Problem. Der Zugang zu den von aussen oft als verschlungen empfundenen öffentlichen Stellen wird allgemein gesteigert, was umso wichtiger ist, weil öffentliche Dienste von der gesamten Bevölkerung, ungeachtet von Herkunft und Bildung, genutzt werden sollen und müssen. Und bleiben Fragen, können öffentliche chatbots vertieft weiterhelfen.

Selbstverständlich ist gerade im öffentlichen Bereich den Anforderungen des Datenschutzes strikte Rechnung zu tragen und die Angestellten selbst haben die zur Verfügung stehende KI auf Verzerrungen (Bias) und Halluzinationen zu prüfen. Der Qualitätsanspruch ist hoch.

Der Kreis schliesst sich
Aus allen Referaten zieht sich wie ein konstanter Faden hindurch, dass KI in den verschiedensten Ausprägungen zum Nutzen der Individuen, aber auch der Gesellschaft im Gesamten verwendet werden kann, dass aber immer ein kritischer Blick damit verbunden werden muss: KI kann handeln, aber keine Verantwortung übernehmen, verantwortlich bleibt allein der Mensch.

Die Foliensätze der Referate finden Sie unter folgendem Link: https://oeffentlichespersonal.davidguntern.ch/aktuelles/2025/11/referate-der-fachtagung-brunnen-2025

Viel Vergnügen beim Stöbern!

Fachtagung Brunnen 2024 – Programm / Anmeldung

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 4, 2026

Programm

Donnerstag, 7. November 2024

14.00 Uhr	**Eroffnung der Tagung**
	Urs Stauffer, Prašident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
14.10Uhr	**Überblick Einsatzgebiete KI im Arbeitsalltag**
	Dr. Javier Montoya, Hochschule Luzern
15.05 Uhr	**Aus der Werkstatt: Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung (Link Zusammenfassung)**
	Timon Jäggi, AI Spaces
16:00 Uhr	*Pause*
16.30 Uhr	**Praxisteil: Anwendungsbeispiel KI-Werkzeug in der Verwaltung (Link Zusammenfassung)**
	Timon Jäggi, AI Spaces
17:00 Uhr	**Welche Jobs braucht es wirklich? Die Theorie der „Bullshit-Jobs“ erklärt (Link Zusammenfassung)**
	Dr. Simon Walo, Universität Zürich
17.45 Uhr	**Datenschutzrechtliche Herausforderungen der Generativen KI (Link Zusammenfassung)**
	Dr. Michèle Balthasar, Balthasar Legal
18.15 Uhr	*Apéro*

19.00 Uhr	*Nachtessen*

Freitag, 8. November 2024

8.30 Uhr	**Treuepflicht in öffent.-rechtl. Anstellungen (Link Zusammenfassung)**
	RA Luc Humbel, MHB AG Rechtsanwälte, Brugg
09.15 Uhr	**Neue Leitentscheide aus dem Arbeitsrecht**
	Dr. Michael Merker, Baur Hürlimann Rechtsanwälte, Baden / *Dr. Corinne Saner, Menzi Saner Derendinger Rechtsanwälte, Olten*
10.00	Pause
10.30 Uhr	**Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt (Link Zusammenfassung)**
	Prof. Dr. Matthias Binswanger, FHNW
11.30 Uhr	**Neue Sicherheitsrisiken durch KI und Digitalisierung (Link Zusammenfassung)**
	Prof. Dr. Nico Ebert, ZHAW
12.25 Uhr	Abschluss der Tagung
12.30 Uhr	Mittagessen

Anmeldung

Es sind **alle Mitglieder** des ZV sowie auch **Nichtmitglieder** herzlich **eingeladen**, sich für die Fachtagung anzumelden.

Anmeldungen sind ab heute anhand des folgenden Links möglich:

Anmeldung Fachtagung Brunnen

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen zwei interessante Tage in Brunnen mit lehrreichen Vorträgen und spannenden Diskussionen verbringen zu dürfen.

Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 4, 2026

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

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren

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

Social Media – Ausbau schreitet voran
Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

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



„Politische“ Themen
Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind.

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

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

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

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

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

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

ordentlicher Pensionierung sowie eine Pro und Contra – Darstellungen zur bevorstehenden BVG- Revision.

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

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



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

lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt.

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

Herausforderung Rechtsschutz
Dem *Rechtsschutz für alle* wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln.

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

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

Verbandszeitschrift ZV Info

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



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

Der ZV verfügt über mehr als Zweidrittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird. Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à

jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz, wie gesagt, kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können auf unserer Website (siehe Links unten) abgerufen werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

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

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

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

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

- Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die *BVG-Revision* werden wir analysieren müssen - und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.
- Die *Teuerung* scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde. Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen.
- Der *Fachkräftemangel* wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können. Geschäftsleitung und Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss.
- Wie bereits 2023 wird es eine *verbandsinterne*

> *Herausforderung* sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorständin haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan.

Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren die für den öffentlichen Sektor wichtig sind präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!



Die 4-Tageswoche – Ein

Anreizsystem zur Prozessoptimierung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 4, 2026

Der chronische Stress am Arbeitsplatz ist ein grosser Unzufriedenheitsfaktor der Erwerbstätigen in der Schweiz. Daher erstaunt es nicht, dass immer mehr Erwerbstätige Teilzeitanstellungen bevorzugen oder zum Beispiel ein Burn-out erleiden. Die dadurch fehlenden Stellenprozent befeuern den Fachkräftemangel zusätzlich.

Die 4-Tageswoche ist ein möglicher Lösungsansatz von vielen, um die Arbeitsbedingen zu verbessern. Dabei geht es primär darum, die zu leistende Arbeit durch das Eliminieren von unnötigen Arbeitsabläufen (z.B. Sitzungen) so zu vereinfachen, dass sie in 4 anstelle von 5 Tagen erledigt werden kann.

Wieso braucht es bessere Arbeitsbedingungen?

Zunächst gilt es zu fragen, weshalb braucht es überhaupt neue Ansätze bezüglich Arbeitsbedingungen? Geht es uns nicht allen sehr gut? Wir können den Feierabend mit unseren Familien geniessen und mehrmals pro Jahr in die Ferien fahren.

Nun zeigen aber neue Daten, dass diese Ruhezeiten (z.B. Feierabend, Ferien) nicht mehr ausreichen, so dass sich erwerbstätige Personen immer weniger gut erholen können. Dies kann noch verstärkt werden, wenn neben der bezahlten Arbeit weitere unbezahlte Arbeiten, z.B. Kinderbetreuung oder Vereinsarbeit, ausgeführt werden. Wenn die Belastung durch diese Arbeiten chronisch wird, dann kann sie zu einer Überlastung führen.

Die Symptome dieser arbeitsbedingten Überlastung reichen von Rückenschmerzen bis zur Erschöpfungsdepression. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Überlastung körperlicher oder psychischer Natur ist. Stress kann in körperlichen oder

psychischen Beschwerden resultieren. Der Grund dafür ist das Ungleichgleichgewicht zwischen den äusseren Anforderungen, z.B. überwältigende Arbeitsmenge rsp. Verpflichtungen, und den eigenen Möglichkeiten, diese zu bewältigen. Somit ist das Belastungsempfinden individuell.

Die Zunahme dieses arbeitsbedingten Stresses ist weitestgehend unbestritten. Insbesondere die starke Zunahme der psychischen Erkrankungen, die eine IV-Rente zur Folge hatten, stechen hervor. So wurde1995 nur etwas mehr als jede vierte neue IV-Rente aber im Jahr 2021 fast schon jede zweite neue Rente aufgrund einer psychischen Erkrankung (z.B. Burn-out) gesprochen.

In den letzten Jahren hat zum arbeitsbedingten Stress auch der Fachkräftemangel beigetragen. Denn das Arbeitsvolumen bleibt das Gleiche, auch wenn Personal fehlt. Das heisst, dass das vorhandene Arbeitsvolumen auf das bestehende Personal verteilt werden muss. Logischerweise fällt dieses pro Kopf höher aus, je weniger Personal vorhanden ist. Dadurch erhöht sich wiederum der arbeitsbedingte Stress.

Die Frage nach besseren Arbeitsbedingungen ist somit auch verbunden mit der Frage nach einer Lösung des Fachkräftemangels. Bessere Arbeitsbedingungen heisst weniger arbeitsbedingten Stress. Ein Arbeitsplatz wird also attraktiver, wenn dieser reduziert werden kann.

Was leistet die 4-Tageswoche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen?

Die 4-Tageswoche ist nur ein möglicher Ansatz, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie ermöglicht, dass die alltäglichen Verpflichtungen bezahlter Job und z.B. Kinderbetreuung besser vereinbart werden können und würde somit z.B. mehr Frauen eine Vollzeittätigkeit ermöglichen. Dies wiederum würde es erlauben den Fachkräftemangel zunächst durch die hier lebende Bevölkerung zu entschärfen bevor ausländisches Personal angeworben werden muss. lösen.

Das Grundlegende-Konzept der 4-Tageswoche ist vom Effizienzgedanken geprägt. Das Ziel ist nicht, bloss einen Tag weniger zu arbeiten. Vielmehr soll die Arbeit, die vorher in fünf Tagen erledigt wurde, nun in vier Tagen erledigt werden. Sie denken nun sicher, dass das den arbeitsbedingten Stress ja noch mehr erhöht?

Dies ist sicher der Fall, wenn nicht alle betrieblichen Prozesse dahingehend angeschaut und definiert werden, wie diese gestaltet werden müssen, so dass sie weniger Arbeitszeit verschlingen. So zum Beispiel Meetings. Diese sind oftmals viel zu lang und werden von viel zu vielen Mitarbeitenden besucht, so dass wertvolle Arbeitszeit verpufft. Lösungsansätze diesbezüglich sind kleinere spezifischer Meetings oder Emails.

Somit ist es nicht das Ziel der 4-Tageswoche, anstelle der 8h an fünf Arbeitstagen jetzt 10h an vier Arbeitstagen pro Woche zu arbeiten. Das primäre Ziel der 4-Tageswoche ist durch effiziente und sinnvolle Arbeitsabläufen nur noch an vier Tagen arbeiten zu müssen, um die gleiche Arbeit auszuführen und den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit zu erhalten.

Die 4-Tageswoche in der Praxis
In zwei kürzlich erschienen Praxisberichten zur Umsetzung der 4-Tageswoche resp. zur Verkürzung der Arbeitszeit aus Island und Grossbritannien werden diese Strategien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kritisch beleuchtet. Beide Studien waren gross angelegt mit zwischen 2’500 und 2’900 Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren und in unterschiedlichen Beschäftigungsmodellen (Schichtarbeit im Gegensatz zum gewöhnlichen Arbeitszeitmodell).

In Island hatte die Studie zur Folge, dass heute 86% aller Erwerbstätigen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren bei gleichem Lohn. In Grossbritannien führen von den 61 Unternehmen, die bei der Studie mitgemacht haben, 56 die 4-Tageswoche weiter. Folgende Elemente sind zentral für

den Erfolg der Umsetzung: 1.) Flexibilisierung bezüglich der zeitlichen Erledigung der Aufgaben und Gestaltung der Arbeits- und Schichtzeiten. 2.) Interesse und Bemühungen aller involvierten Personen, die Arbeitszeit zu reduzieren. 3.) Eine Vorbereitungsphase, in der sämtliche Prozesse zu definieren und optimieren sind.

Auswirkungen auf die Unternehmen
Was hat die grosse Mehrheit der Unternehmen überzeugt, die reduzierte Arbeitszeit beizubehalten?

- Einnahmen sind nicht gefallen, sondern gestiegen [A.d.R. Schwierigkeit der Beurteilung da immer noch im Kontext der Corona-Pandemie]
- Erhöhte Produktivität pro Kopf gegenüber 5-Tageswoche
- 57% weniger Kündigungen
- 65% weniger Abwesenheitstage wegen Krankheiten und persönlichen Freitagen (keine Ferien)
- Weniger Zeit für Kaffeepausen benötigt
- Weniger Interesse für Teilzeitarbeitsmodell
- Mehr Bereitschaft, wenn nötig Überstunden zu leisten

Auswirkungen auf die Erwerbstätigen

- Weniger Stress empfunden
- Klarere Zuständigkeiten bezüglich Arbeitszuteilung am Arbeitsort
- Mehr Energie
- Mehr Zeit für den Haushalt und Familie

Herausforderungen aufgrund der reduzierten Arbeitszeit
Folgende Herausforderungen bezüglich der Umsetzung wurden in den Studien identifiziert:

- Bessere Kommunikationsstrukturen notwendig, um Arbeit zu übergeben.
- Durch effizientere Prozesse werden Vorgesetzte mehr gefordert.

Fazit
Die aus diesen Studien gewonnen Ergebnissen zeigen auf, was notwendig ist, um einen Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten und wie dies objektiv gemessen werden kann. Zusammengefasst bedeutet es mehr Verantwortung für die Arbeitnehmenden. Dadurch, dass sie den Anreiz hatten, weniger arbeiten zu müssen, wenn sie aktiv dabei mithalfen, Prozesse zu optimieren, wurde die Reduktion der Arbeitszeit möglich. Dies zieht auch die Forderungen nach flacheren Hierarchien und kürzeren Entscheidungswegen nach sich. Denn nur so können ineffiziente Prozesse effizient optimiert werden.

REFERENT*INNEN FACHTAGUNG BRUNNEN 2023: TEIL 1

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 4, 2026



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

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

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

SRF 4×4 Podcast vom 09.06.23

Link via QR-Code:

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

Seit der industriellen Revolution kennen wir in den westlichen Kulturen eine starke Segmentation zwischen den Lebensdomänen «Arbeit» und «Privat». Die Arbeitsplätze wurden damals aus der heimischen Umgebung herausgerissen und in Fabrikhallen verlegt. Heute erleben wir durch die digitale Revolution im Gegenzug eine partielle Rückführung der Arbeit in die heimische Umgebung. Diese neue Arbeitswelt der mobil-flexiblen Arbeit führt zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privat, da die heute weit verbreitete Wissensarbeit dank

neuster Technologien im Grundsatz „virtuell“ und somit unabhängig von festen Zeiten und Orten erbracht werden kann. Dies stellt Unternehmen, Führungskräfte wie auch Mitarbeitende nicht zuletzt auch durch die sehr komplexe «VUCA Welt» in welcher wir heute leben vor grosse Herausforderungen. In diesem Inputreferat werden diese aus Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologischer Perspektive beleuchtet und aufgezeigt, wie man diesen persönlich begegnen kann.



MLaw Stefan Meyer
Rechtsanwalt, Baur Hürlimann AG, Baden

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

Referat:
Bundesgerichtliche Rechtsprechung 2022/2023

Auch in den letzten zwei Jahren beschäftigte sich das Bundesgericht im öffentlichen Personalrecht meist mit Verfahrensfehlern bei Kündigungen (Stichwort: rechtliches Gehör). Daneben entschied es etwa über die Verweigerung einer Betriebspsychologin, ihre Masken-dispens vertrauensärztlich bestätigen zu lassen. Oder es prüfte die Rechtmässigkeit einer Kündigung, nachdem sich eine Lehrperson weigerte ein Schulkind nicht mehr mit dem weiblichen Geburtsnamen, sondern dem männlichen Rufnamen anzusprechen. Regelmässig wurden zudem äusserst praxisrelevante Fragen erläutert. So lassen sich der jüngsten bundesgerichtlichen Rechtsprechung die (erschreckend geringen) Anforderungen an eine Kündigung während der Probezeit, aber zumindest auch klare Voraussetzungen bei Änderungskündigungen entnehmen.

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



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

Zur Person:
Dr. Merker ist seit 1995 als selbständiger Rechtsanwalt tätig. Er ist Sekretär von «Öffentliches Personal Schweiz» und

Partner in der Baur Hürlimann AG. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt im öffentlichen Recht, insbesondere im öffentlichen Personalrecht, Bildungsrecht und Eneregierecht. Er lehrte öffentliches Recht an der Universität St. Gallen als Lehrbeauftragter und als Dozent an der Universität Basel sowie öffentliches Personalrecht an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Darüberhinaus war er als Richter am aargauischen Verwaltungsgericht tätig.

Referat:
Musterreglement Personal