Programm Fachtagung Brunnen 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 4, 2026





Rechtsschutz ist Verbandssache – ein Erfolg auch nach der Einführung

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

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet seit zwei Jahren allen Mitgliedern genau diesen Rechtsschutz. Das Modell ist erfolgreich.

Deshalb gilt: Wir machen das Arbeitsleben unserer Mitglieder sicherer!

Es ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart: Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte.

Auf der anderen Seite aber steht der Mitarbeitende – unser Mitglied –, der häufig unerwartet in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung hineingezogen wird und einem gut ausgerüsteten, wehrhaften Arbeitgeber gegenübersteht. Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird er ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war und ist überzeugt: ein Personalverband muss über Rechtsschutz zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Die Einführung des *Rechtsschutzes für alle* wurde vor zwei Jahren an der Delegiertenversammlung mit

sehr grossem Mehr angenommen.

Rechtsschutz auf dem Prüfstand

Nach zwei Jahren ist die Zeit, das Paket zu prüfen. Hat es sich bewährt?

Das ist der Fall. Die Versicherung wird lebhaft in Anspruch genommen und die Rückmeldungen sind positiv. Trotz der zahlreichen Fälle (zwischen 30-50 pro Jahr) ist es gelungen, die Kosten im Griff zu behalten mit der Folge, dass keine Anpassungen der Tarife nötig wurden. Unsere Zusammenarbeit mit den von den Verbänden ausgesuchten spezialisierten Anwälten ist ausserordentlich gut und reibungslos. Das ist nicht selbstverständlich und freut uns für die Mitglieder und unsere über die ganze Schweiz verteilten Personalverbände.

Festzustellen ist überdies: Die Zusammenarbeit mit der AXA-ARAG ist ausgezeichnet; schnelle Rückmeldungen, kundenorientierte Schadenerledigung – keine Differenzen, das freut uns sehr.

Als der Rechtsschutz für alle beschlossen wurde, haben wir gehofft, dass es so kommt. Aber im Voraus sicher sein konnte man nicht. Insbesondere die Einschätzung der Kosten, aber auch die Anzahl der Fälle und die positive Erledigungsquote waren offen.

Die Geschäftsleitung bedankt sich auch bei den Präsidien und den Vorständen der angeschlossenen Personalverbände für die aktive Mitwirkung. Eine gewisse Triage bei der Vermittlung von Rechtsschutzfällen ist nötig, um die Kosten tief zu halten und denjenigen von unseren Kolleginnen und Kollegen Hilfe zukommen zu lassen, die sie auch tatsächlich brauchen.

Damit sind wir ein starkes Kollektiv – das nicht im Regen steht!

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

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!

Protokoll der

Generalversammlung vom Donnerstag, 1. Juni 2023, 18 Uhr, Betagtenzentrum Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern

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

Anwesend:

Mitglieder: 31 Aktivmitglieder, 28 Passivmitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauens-leute) und 8 Gäste, gemäss separater Präsenzliste.

Bericht / Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 107. Generalversammlung. Erstmals seit langem kann heute über einen Antrag abgestimmt werden. Stimmberechtigt sind die Aktivmitglieder, die Passivmitglieder haben kein Stimmrecht.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadtpräsident Beat Züsli
- Gabriela Ammann, Co-Leiterin Dienstabteilung Personal
- Ehrenpräsident Toni Merz
- André Hobi, Präsident Pensioniertenverein der Stadt Luzern (PVSL)
- Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl
- Serge Karrer, Präsident Luzerner Staatspersonalverband (LSPV)
- Urs Stauffer und Dr. Michael Merker, Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter der Ehrenpräsident Daniel Burri und die

beiden Ehrenmitglieder Robert Bühler und André Zumthurm.

Traktanden
Einige administrative Angaben:

- Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.
- Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2023 im ZV-Info publiziert.
- Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Dies war am 11. April 2023 erfolgt.
- Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden.
- Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehrstatt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.
- Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt. Es sind heute 31 Aktivmitglieder und 28 Passivmitglieder anwesend.

Stimmenzähler sind Franz Iten und Beat Barmettler.

Das Protokoll wird durch Judith Isenegger Niederberger erstellt.

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 2.Juni 2022
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentralverband
5. Budget 2023
6. Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute
7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
8. Verschiedenes

9. **Protokoll der Generalversammlung vom 2. Juni 2022**
   Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wort-meldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.
10. **Jahresbericht des Vorstandes**
    Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 7/8 vom August 2023 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.
11. **Kassa- und Revisorenbericht**
    Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2022 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 22 715.12 und Erträgen von Fr. 24 460.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1744.88 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2022 auf Fr. 38 463.64. Die Rechnung 2022 wurde von den bei-den Revisoren Katja Coray und erstmals von Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Felix Bau-mann liest den Revisorenbericht vor. Er lobt die Arbeit des Kassiers Jörg Moser. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.
12. **Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentral-verband Öffentliches Personal Schweiz**
    Mit der Einladung zur heutigen Generalversammlung hat der Vorstand ein Erläuterungs-papier zu diesem Traktandum verschickt.

Die Delegierten des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz haben an der Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2022 beschlossen, dass alle angeschlossenen Verbände ab dem 1.

Januar 2023 über den Zentralverband eine Arbeitsrechtsschutzversicherung für ihre Mitglieder abschliessen müssen.

Ist ein angeschlossener Verband nicht bereit, eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abzuschliessen, hat dieser den Austritt zu erklären. Der Stadtpersonalverband kann zwischen den zwei Versicherungsmodellen wählen:

1. Prozesskostenversicherung
   - Übernahme der Kosten ab Einleitung des Prozesses
2. Vollkostenversicherung
   - zusätzlich noch die vorprozessualen Kosten (rechtliche Beratung durch den An-walt)

Die Gebühr für die Prozesskostenversicherung beträgt Fr. 9.–, was eine Erhöhung des SPVL-Mitgliederbeitrages auf Fr. 50.– bedeutet, die Gebühren für die Vollkosten-versicherung betragen Fr. 17.50, der SPVL-Mitgliederbeitrag würde in diesem Fall neu Fr. 60.– betragen.

Gemäss unseren Statuten muss darüber an der Generalversammlung abgestimmt werden. Josef Zimmermann erklärt einige Vorteile des ZV und Miriam Emmenegger orientiert über die Unterschiede der beiden möglichen Versicherungen. Es folgen an-schliessend Wortmeldungen von:

Beat Barmettler
Beat Barmettler fühlt sich etwas vor den Kopf gestossen. Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz lässt keinen Spielraum. Entweder entscheiden wir uns für den Abschluss einer Arbeitsrechtsschutzversicherung, oder wir müssen den Austritt aus dem Zentralverband erklären. Aus seinen Erfahrungen werden in der Stadt Luzern arbeitsrechtliche Probleme durch Gespräche geklärt. Zudem setzt sich der Stadtpersonalverband für die Probleme des Personals ein.

Dr. Michael Merker, Sekretariat ZV
Vor über zwei Jahren erschien im Info-Blatt des ZV ein Artikel zu diesem Thema. Alle angeschlossenen Verbände wurden vorgängig informiert. Hintergrund dieser Arbeitsrechtsschutzversicherung war einerseits die Rückmeldung der AXA, dass das Kollektiv für die Versicherung nicht mehr tragbar sei, andererseits Anfragen von Ver-bänden, welche den Bedarf einer solchen Versicherung anmeldeten.

Bis heute haben sich alle Verbände ausser dem SPVL einer dieser Versicherungslösung angeschlossen. Die Mitgliederzahlen in einigen Verbänden sind seither zum Teil gestiegen und der ZV konnte zwei neue Verbände dazugewinnen.

Urs Stauffer, Präsident ZV und Präsident des Stadtpersonalverbandes Biel
Als Präsident des Stadtpersonalverbandes Biel führt er aus, dass in Biel bis vor wenigen Jahren alle Probleme des Personals intern gelöst werden konnten. Nun sind die Fronten härter geworden und die politischen Ansichten unterschiedlicher, weshalb es jährlich 4 bis 5 vorprozessuale Rechtsfälle gibt.

Seiner Meinung nach gehört eine Rechtsschutzversicherung in die Grundausrüstung eines Personalverbandes.

Nach diesen Wortmeldungen kommt es zur Abstimmung. Der Präsident Peter Hofstetter stellt die folgenden Fragen:

Frage 1
Möchte der Stadtpersonalverband Luzern Mitglied des Zentralverbandes bleiben und sich für eines der beiden Versicherungs-modelle entscheiden?

26 Ja-Stimmen

3 Nein-Stimmen

2 Enthaltungen

Frage 2
Wer stimmt der Vollkostenversicherung zu?

19 Stimmen

Wer stimmt der Prozesskostenversicherung zu?

6 Stimmen

Gibt es Enthaltungen?

6 Enthaltungen

Der Präsident bedankt sich für das klare Resultat. Nun muss noch über die Erhöhung des Beitrages abgestimmt werden. Diese Erhöhung gilt ab 2024.

Mitgliederbeitrag Aktive:
Wer spricht sich für die Erhöhung des Mitgliederbeitrages von Fr. 40.– auf Fr. 60.– aus?

23 Ja-Stimmen

6 Personen enthalten sich der Stimme.

Mitgliederbeitrag Passive:
Der Passivbeitrag bleibt bei Fr. 20.–. Auch darüber wird abgestimmt und es herrscht Einstimmigkeit.

5. **Budget 2023**
   Jörg Moser orientiert über das Budget 2023. Es sind Einnahmen von Fr. 23 000.– und Ausgaben von Fr. 24 900.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1900.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.
6. **Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute**
   Rechnungsrevisor
   Katja Coray als Revisorin ist bereits für weitere drei Jahre gewählt. Als Ersatz für Theo Lamberts wird Felix Baumann, Fachmann Finanz- und Rechnungswesen, einstimmt

als neuer Revisor gewählt. Herzlichen Dank für seine Bereitschaft, dieses Amt zu übernehmen.

Wahl Vertrauensleute
Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten mit ihren zugewiesenen Dienstabteilungen. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Unterstützung.

Er gibt den Rücktritt von Patricia Campanella, Soziale Dienste, als Vertrauensperson bekannt. Für ihre langjährige Arbeit wird ihr ein herzliches Dankschön ausgesprochen und sie erhält ein kleines Geschenk.

7. **Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten**
   Es sind keine Anträge zuhanden des Vor-standes eingegangen.
8. **Verschiedenes**
   Grusswort des Stadtpräsidenten Beat Züsli

Beat Züsli dankt für die Einladung zur Generalversammlung. Gespannt hat er die Diskussionen um die Arbeitsrechtsschutz-versicherung verfolgt. Er führt aus, dass er den Verband sehr schätzt.

Mit einem Blick zurück erwähnt er die vielen Veränderungen, welche Corona gebracht hat: Work Smart, mobiles flexibles Arbeiten, Homeoffice. Ganz viele neue Möglichkeiten, mit welchen sich der Arbeitsalltag selbstbestimmter gestalten lässt. Der Stadtpersonalverband hat die DU-Kultur angestossen, was vom Stadtrat sehr positiv aufgenommen, schnell beschlossen und umgesetzt wurde. Am Personalfest im September 2022 hat der Stadtrat darüber informiert. Zum Schluss wünscht er dem Stadtpersonalverband viele neue und junge Mitglieder.

Urs Stauffer
Urs Stauffer bedankt sich für die Einladung zur Generalversammlung und zur Möglichkeit, sich zum Thema Rechtschutzversicherung äussern zu können. Er informiert über

die Vorteile der Mitgliedschaft beim Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz. Der Zentralverband funktioniert als Dach-organisation, ist zu 100% ein Milizsystem, hat keine politische Agenda, sondern fokussiert sich bei seiner Arbeit zugunsten von kommunalen und kantonalen Verwaltungen. Im Moment wird ein Muster-Personalreglement erstellt und die aktuellen Lohnempfehlungen werden publiziert.

Zweimal jährlich treffen sich viele Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften zur Ebenrainkonferenz. Der ZV ist Gründungsmitglied dieser Konferenz. Ebenfalls ist der ZV Mitglieder einer parlamentarischen Gruppe, welche den Aus-tausch mit National- und Ständeräten fördert. Urs Stauffer bedankt sich für den Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung und somit auch zum Verbleib im Zentral-verband Öffentliches Personal Schweiz.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, an die Gäste und an das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.35 Uhr durch den Präsidenten geschlossen.

Peter Hofstetter wünscht allen zum an-schliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Luzern, 26. Juni 2023

Arbeitstreffen Öffentliches Personal Schweiz mit

Beamtenbund Baden-Württemberg

geschrieben von Dr. Michael Merker | Oktober 4, 2026

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

Die beiden Verbände sind seit Jahrzehnten eng verbunden. Die Tradition geht zurück auf den Ehrenvorsitzenden des BBW Horst Bäuerle, macht Sinn und bringt beide Seiten weiter. Die Probleme im öffentlichen Dienst sind im Grundsatz vergleichbar, wenn sie auch in einzelnen Punkten voneinander abweichen. Gleichwohl sind Problem und anvisierte Lösung in den meisten Fällen deckungsgleich. Zu wissen, welche Ansätze den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst helfen und welche nicht, ist deshalb von entscheidender Bedeutung und kann in der Schweiz wie auch in Deutschland regelmässig gleich oder vergleichbar beantwortet werden. Das war Anlass genug, sich in einer vom Geschäftsführer des BBW, Peter Ludwig, präzise organisierten Tagung zu engagieren.

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

Mobile Arbeitsformen

Öffentliches Personal Schweiz konnte insbesondere von der

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

Unsere Kolleginnen und Kollegen im BBW sind nun dabei, die Zeit des pandemiebedingten Homeoffice zu analysieren und insbesondere die Schwachstellen zu erkennen, damit dies bei künftigen Regelungen berücksichtigt werden kann. Ziel ist dabei klarerweise nicht, zur alten Präsenzkultur im Büro zurückzufinden, sondern nachhaltig neue «hybride» Modelle zu entwickeln. Dabei ist unabdingbar, dass die öffentlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und Personalverbände zusammenarbeiten. Nur durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit kann offen über Schwachstellen im System gesprochen werden und sind gute Lösungen möglich. Diese Erkenntnis hat auch im Bericht zur Arbeitswelt der Bundesregierung Deutschland Ausdruck gefunden. Die einseitige (top-down) Festsetzung von Homeoffice-Regeln oder Vorgaben über (andere) mobile Arbeitsformen führt nicht zum guten Ergebnis. Viel eher ist es so, dass in den einzelnen Abteilungen und in den Teams geprüft werden muss, wie Homeoffice und Büropräsenz geregelt werden, zu individuell sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Ämter. Deshalb sind auf übergeordneter Ebene nur Grundsätze festzusetzen, während vor Ort den Mitarbeitenden grosse Spielräume zu belassen sind, um angepasste Lösungen zu

entwickeln.

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

– den persönlichen Geltungsbereich des mobilen Arbeitens,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Weltkrieg definieren.

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