ZV Info / Mai / Juni 2024

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Lohnrunde 2025 – Teuerung und Flexibilität

Das SECO prognostiziert für 2025 ein Wirtschaftswachstum von 1,7%. Die Inflation soll sich auf 1,1% senken. Diese Teuerung ist auszugleichen, damit kein Lohnrückbau die Folge ist. Teuerung, die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichen wurde, ist ebenfalls auszugleichen. Um die Konkurrenzfähigkeit (Fachkräftemangel) zu erhalten, ist eine Reallohnerhöhung Thema. Die Erhöhung muss sich an der Differenz der eigenen Löhne zu anderen vergleichbaren Funktionen bemessen.

Ergänzend ist Kreativität bei den Arbeitsbedingungen dringend nötig. Angesprochen sind Ferien, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität – hier sind Verbesserungen ein klares Plus bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt.

Reallohnerhöhung ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z. B. 1,1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1,1% keine Lohnerhöhung. Es wird nur der zum

INHALT

Seite 1
Lohnrunde 2025

Seite 5
Schweizer Lohnstruktur 2022

Seite 7
Impressum und Vertragspartner

Seite 8
Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Forderung aus einer Ausbildungsvereinbarung

Seite 9
Weiterbildung ZHAW:
CAS Öffentliches Recht

Seite 10
Digitale Überwachung

Seite 12
Stress bei der Arbeit steigt

Seite 13
Krisen mit Resilienz begegnen

Seite 14
Programm und Anmeldung
Fachtagung Brunnen 2024

Seite 15
Personalverband Kanton Schwyz

Seite 16
SPV Appenzell I. Rh.

Seite 18
BAV

Seite 19
Zurich Versicherung

Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt.

Gemäss einer Studie von PWC werden in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 zirka 130 000 Fachkräfte fehlen. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden nicht alle fehlenden Arbeitnehmenden ersetzen können. Daher droht ein Leistungsabbau.

Wenn Sie das Thema KI in der Verwaltung interessiert, empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an der diesjährigen Fachtagung in Brunnen von 7. bis 8. November. Details dazu finden Sie auf Seite 14 in dieser Zeitschrift.

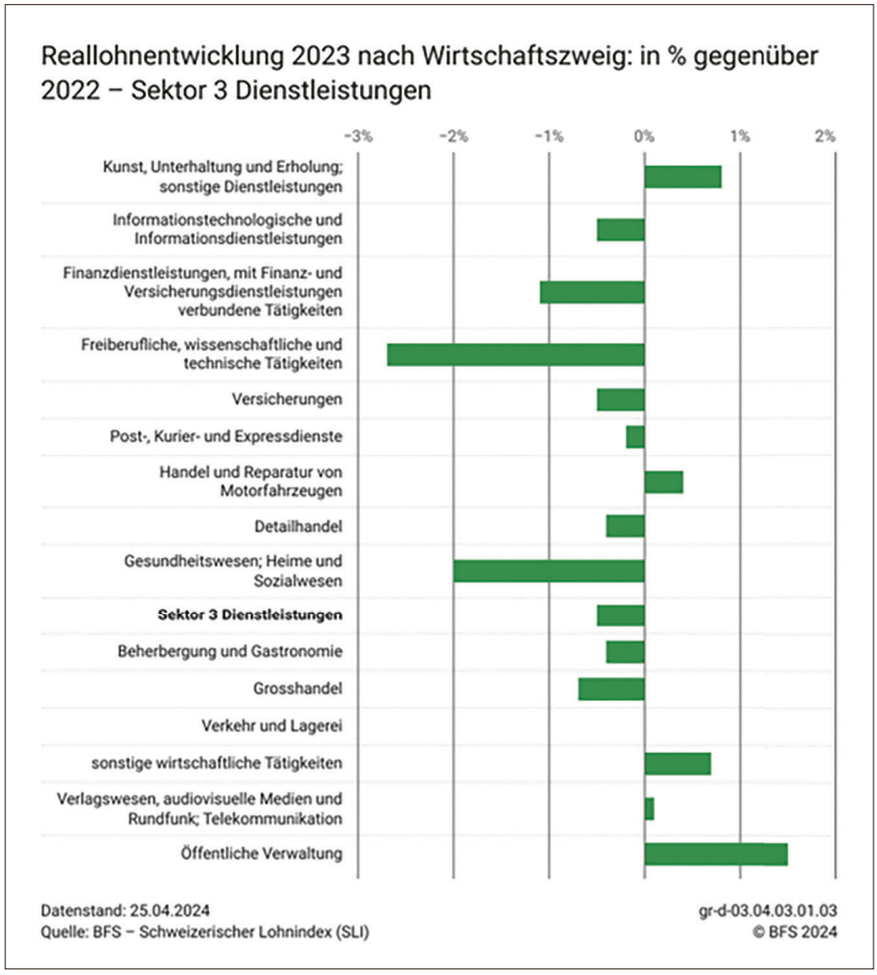
Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen.

Lohnrunde 2023 für das Jahr 2024 – ein Rückblick

Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt kann unter Mitwirkung der Sozialpartner (u. a. Öffentliches Personal Schweiz ZV) der öffentliche Dienst mit einem Reallohnzuwachs von 1,5% gegenüber 2022 aufwarten. Das ist gut.

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

Gesamtschweizerisch und über alle Sektoren hinweg haben sich die Nominallöhne (der Vergleich von Nominallöhnen ist der Vergleich der zahlenmässigen Höhe der Löhne zum Beispiel 2023 mit 2024 ohne



Herausrechnung der Teuerung) gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,7% erhöht.

Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch zahlreiche Faktoren (z.B. Energie, Wohnkosten, aber ohne Krankenkasse), führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +2,1%, was unter Einbezug dieser durchschnittlichen Jahresteuerung bei den Reallöhnen zu einem Rückgang um durchschnittlich 0,4% führte. In der öffentlichen Verwaltung sah es besser aus.

Teuerung

Im Fokus der Lohnforderungen muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie stellt sicher, dass man wertmässig gleichviel verdient, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren.

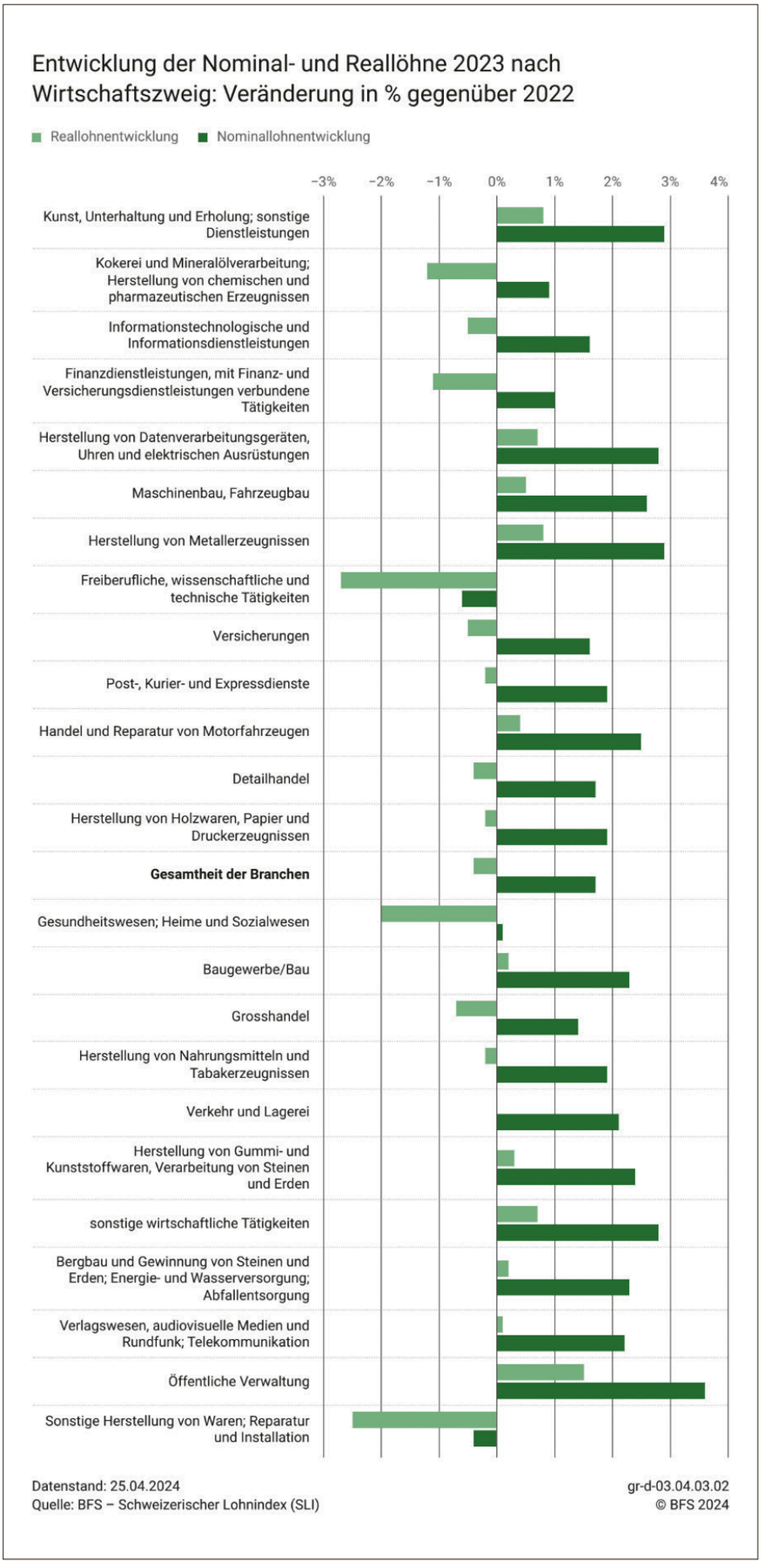
Zurzeit wird eine Teuerung von 1,1% für das Jahr 2025 prognostiziert.

Die Lohnrunde 2025 kann nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: Wurde die vorjährige Teuerung mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese Differenz nachzuschieben – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht? Diese Zahlen sind fortzuführen.

Reallohnerhöhung

Die ausgeglichene hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und nur den Ausgleich der Teuerung meint, drückt sich nicht korrekt aus.

Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach



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

Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein.

Wir wollen keinen Service public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können.

Die Grafik hiervor zeigt, dass die öffentliche Hand im vergangenen Jahr teilweise Reallohnerhöhungen vorgenommen hat. Jeder Verband hat beim Arbeitgeber seiner Mitglieder zu prüfen, ob er im vergangenen Jahr Reallohnerhöhungen gewährt hat oder nicht. Je nachdem und abhängig von der Höhe ist eine entsprechende Forderung zu konkretisieren. Dies kann nur individuell geschehen.

Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung

Parallel zur Entschädigung wird man sich anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen. Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten.

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden.



Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen.

Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden.
Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen.

Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das Lohngefüge insgesamt – ausgedrückt in den Lohnbändern – anzuheben.

Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten.

Unsere Empfehlung

- Ausgleich der prognostizierten Teuerung. Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten Jahre.
- Reallohnerhöhung (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber).
- Rückgängigmachen von Sparmassnahmen, die in der Vergangenheit zu Lasten des Personals umgesetzt wurden (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber).
- Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen.
- Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen».
- Reduktion der Arbeitszeit.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Lohnrunde 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit beratend zur Seite.

Ihre Geschäftsleitung
Öffentliches Personal Schweiz

SCHWEIZER LOHNSTRUKTUR 2022

Der durchschnittliche Monatslohn (privat und öffentlicher Sektor) betrug in der Schweiz im Jahr 2022 brutto CHF 6788. Markante Unterschiede sind je nach Wirtschaftszweig und Profil des Arbeitnehmenden auszumachen. Ein Drittel der Arbeitnehmenden erhielten Boni, während fast jeder achte (12,1%) zu einem Tieflohn angestellt war.



Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz

Der durchschnittliche monatliche Bruttolohn von CHF 6788 wurde für eine Vollzeitstelle bezahlt. Bei den tiefsten Löhnen verdienen 10% der Arbeitnehmenden weniger als CHF 4487 für eine Vollzeitstelle, wohingegen den 10% der Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen über CHF 12 178 bezahlt wurde.

Lohnschere bleibt gleich

Der Gesamtabstand zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen hat sich zwischen 2008 und 2022 gesamtwirtschaftlich (privat und öffentlicher Sektor) minimal verringert. Dabei sind die Löhne der 10% der am besten Verdienenden am meisten gestiegen (13,5%), die der 10% am schlechtesten bezahlten um 14,3% und die der Mittelschicht um 11,5%.

Branche definiert Lohnniveau

Am oberen Ende der Lohnschere finden sich Branchen wie Informationstechnologie (CHF 9412), Pharmaindustrie (10 296), Banken (CHF 10 491) und die Tabakindustrie (CHF 13 299). Rund um den Durchschnittslohn finden sich Branchen wie das Baugewerbe (CHF 6410), die Luftfahrt (CHF 6980), die Maschinenindustrie (CHF 7245) und der Grosshandel (CHF 7414).

Am unteren Ende reihen sich unter anderem ein: Detailhandel (CHF 5095), Gastgewerbe (CHF 4601), Beherbergung (CHF 4572) und persönliche Dienstleistungen (CHF 4384).

Mehr als eine halbe Million Arbeitnehmende, das sind 10,5% aller Arbeitnehmenden, waren 2022 in solchen Tieflohnstellen beschäftigt. Diese Zahl ist seit Jahren konstant.

Ausbildung und Verantwortung differenzieren Lohn weiter aus

Arbeitnehmende mit einem universitären Abschluss wurden pro Monat für eine Vollzeitstelle brutto CHF 10 210 entlöhnt. Ein Fachhochschulabschluss resultierte in CHF 9000 und eine EFZ in CHF 6190 Lohn. Dabei war aber schlussendlich die Stellung innerhalb der Firma noch weiter entscheidend für den effektiven Lohn.

So erhielt eine Hochschulabgängerin in verantwortungsvoller Position CHF 13 883 wohingegen ein solcher ohne Verantwortung mit CHF 8481 entlöhnt wurde. Mit einem EFZ konnte zwischen CHF 8106 und



5970 verdient werden je nach Verantwortung.

Die Daten zeigen auch, dass Führungskräfte ohne Schweizer Pass (CHF 12 791) mehr verdienten als Schweizer Führungskräfte (CHF 10 476).

In Anstellungen ohne Führungsverantwortung erhielten Schweizer Arbeitnehmende (CHF 6496) mehr als Arbeitnehmende ohne Schweizer Pass (CHF 5300).

Geschlechterspezifischer Lohnunterschied

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verringert sich langsam. So lag er im Jahr 2022 bei 9,5% gegenüber 10,8% im Jahr 2020 und 11,5% im Jahr 2018. Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch unterschiedliche berufliche Anforderungen erklären, die für die Ausübung einer Stelle gefordert werden.

Auf der anderen Seite widerspiegeln sie die unterschiedliche Integration der Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. So erhielten Frauen in Führungspositionen CHF 9565, Männer aber CHF 11 212. Dies entspricht einem Unterschied von 14,7%. Am anderen Ende der Lohnschere war dies weniger ausgeprägt mit 5,7% weniger Lohn für die Frauen.

Stellen mit weniger als CHF 4500 (sogenannten Tieflohnstellen) waren zu 62,1% durch Frauen besetzt, wohingegen Stellen mit einem Lohn von über CHF 16 000 zu 75,4% durch Männer besetzt waren.

13. Monatslohn und Boni

Die grosse Mehrheit (76,2%) der Arbeitnehmenden erhielt einen 13. Monatslohn. Im Jahr 2022 zahlten lediglich 27,6% der Firmen gar keinen 13. Monatslohn.

Obwohl weniger Arbeitnehmende Boni erhielten (33,6%), stieg deren Wert auf durchschnittlich CHF 11 670.

Die Höhe der Boni variiert je nach Branche und Verantwortung. So erhielten das obere Kader in der öffentlichen Verwaltung CHF 4792, im Detailhandel CHF 22 111, in der Maschinenindustrie CHF 47 097, im Grosshandel CHF 96 416, bei den Banken CHF 146 100 und in der Tabakindustrie CHF 293 830. Personen ohne Führungsverantwortung erhielten durchschnittlich CHF 4870 Boni.

Regionale Lohnunterschiede

Ein weiterer Faktor betreffend die Lohnunterschiede ist der Arbeitsort. In den Regionen Zürich, Genfersee und Nordwestschweiz erhalten die oberen Kader am meisten Lohn (ca. CHF 11 000). Das Tessin hat hier mit CHF 8755 das Nachsehen. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der räumlichen Konzentration der Wirtschaftszweige (z. B. Banken, Tabak, Pharma) erklären.

Quelle: Bundesamt für Statistik (Link zum Bericht via QR-Code).

ZV INFO WIRD DIGITAL

Mit einem kostenlosen Abonnement der ZV Info Digital bleiben Sie auch in Zukunft am Ball!

QR Anmeldung

UNSERE VERTRAGSPARTNER

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf www.oeffentlichespersonal.ch Rubrik «Vergünstigungen» oder mittels folgendem QR Code:

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Samuel Blapp und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
3/4 • 24	22.01.24	14.02.24
5/6 • 24	25.03.24	17.04.24
7/8 • 24	27.05.24	19.06.24
9/10 • 24	26.08.24	18.09.24

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES UND FORDERUNG AUS EINER AUSBILDUNGSVEREINBARUNG

Urteil VB.2022.00343 des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 25. Mai 2023: Erstellt eine Arbeitnehmerin (A) einen nicht zutreffenden Leistungsnachweis mit den Logos der Arbeitgeberin und lässt diesen von einer Arbeitskollegin unterzeichnen, so liegt ein sachlicher Kündigungsgrund betreffend Arbeitnehmerin A vor. Da dies ein begründeter Anlass zur Kündigung darstellt, ist sie zur Rückzahlung aus einer Ausbildungsvereinbarung verpflichtet.



Dr. Nicole Vögeli Galli
Dozentin und Studienleitung
ZHAW School of Management and Law

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hatte den Fall einer ehemaligen Arbeitnehmerin (A) eines Pflegezentrums der Stadt B zu beurteilen. Sie war seit dem 15. November 2017 angestellt und absolvierte ab Januar 2018 parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit eine zweijährige Ausbildung. Am 29. März 2018 schloss A mit der Stadt diesbezüglich eine Ausbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsvorbehalt ab.

Am 4. März 2021 liess A einen von ihr erstellten, nicht zutreffenden Leistungsausweis durch eine Arbeitskollegin unterzeichnen. Das Dokument benötigte A für ihre Weiterbildung. Darin wurde bestätigt, dass A während 100 Stunden im Rahmen von Lernveranstaltungen Teilnehmende ausgebildet habe. Der Leistungsausweis enthielt den Briefkopf der Stadt und des Pflegezentrums. Bereits zuvor hatte die Stadt A verwarnt, nachdem diese wiederholt Bilder vom Arbeitsplatz in den sozialen Medien veröffentlicht hatte.

Am 2. Juli 2021 kündigte die Stadt das Anstellungsverhältnis wegen mangelnden Vertrauens per 31. Oktober 2021 und forderte, gestützt auf die Ausbildungsvereinbarung, CHF 18 071.60 von A zurück.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich führte aus, dass die Ausbildungsverantwortliche von A sich zuvor ausdrücklich geweigert habe, die Bestätigung auszustellen. Indem sich A in der Folge selbst den unzutreffenden Leistungsausweis ausgestellt habe, habe A in erheblicher Weise die Treuepflicht verletzt. Hinzu komme, dass die Stadt vor weniger als zwei Wochen eine einschlägige Verwarnung ausgesprochen habe. Dies vermöge objektiv betrachtet einen Vertrauensverlust seitens der Stadt begründen. Zum Kündigungszeitpunkt sei A erst 3½ Jahre bei der Stadt angestellt gewesen, womit sich die Kündigung als verhältnismässig erweise und rechtmässig erfolgt sei.

Bezüglich der Rückzahlungspflicht erwog das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, dass es sich bei einer Ausbildungsvereinbarung um einen verwaltungsrechtlichen Vertrag handle, auf welchen sich die Rückforderung ohne weitere, gesetzliche Grundlage direkt stützen könne. Nach dem Gebot von Treu und Glauben könne keine Rückzahlung verlangt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keinen sachlichen Grund für eine Kündigung gegeben haben.

Wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer liegen, aufgelöst werde, sei eine Rückforderung demgegenüber zulässig. Dies gelte unabhängig davon, welche Partei die Kündigung ausspreche. Andernfalls könne die Rückzahlungspflicht umgangen werden, indem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Fehlverhalten die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Anstellungsbehörde provoziere. Vorliegend habe A den Vertrauensverlust verursacht, weshalb sie zur Rückzahlung aus der Ausbildungsvereinbarung verpflichtet sei.

Dr. Nicole Vögeli Galli
Dozentin und Studienleitung
ZHAW School of Management and Law

WEITERBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT AN DER ZÜRCHER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN (ZHAW)

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Haben Sie den Durchblick im öffentlichen Personalrecht, oder sind Ihnen primär die Rechtsgrundlagen für das private Arbeitsverhältnis bekannt?

Suchen Sie nach einem Kurs, der sich ausführlich mit dem öffentlichen Dienstverhältnis befasst?

Zentralverwaltung, öffentliche Betriebe und private Erbringer von Staatsaufgaben sowie kirchliche Institutionen stellen ihre Angestellten je nach Rechtsgrundlage und konkreter Situation unter Anwendung unterschiedlicher Regelungen an.

Hier den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungspersonen vor Herausforderungen.

Am 22. Februar 2025 startet an der ZHAW School of Management and Law die fünfte Durchführung des Zertifikatslehrgangs CAS Öffentliches Personalrecht. Der Lehrgang behandelt gezielt die rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personal in der Schweiz.

Er richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich des öffentlichen Sektors sowie an HR-Fachleute, die einen Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die Themen des Kurses umfassen Rekrutierung und Anstellung, Lohn- und Besoldungsfragen sowie Rechte und Pflichten während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung.

In Workshops werden insbesondere praxisrelevante Bereiche (z. B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonalrechtliche Unterschiede vertieft.

Die Inhalte werden an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst. Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zertifikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht und CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an.

Diese Lehrgänge, ebenso wie der CAS Öffentliches Personalrecht und der CAS Best Practice im Arbeitsrecht, können dem MAS HR & Recht der ZHAW angerechnet werden.

Unsere Expertinnen und Experten des Instituts für Unternehmensrecht sowie des Instituts für Regulierung & Wettbewerb, unterstützt von Spezialistinnen und Spezialisten aus Gerichten und der Anwaltschaft, vermitteln Ihnen fundiertes Grundlagenwissen mit Praxisbezug und legen den Fokus auf aktuelle Fragestellungen des öffentlichen Personalrechts.



DIGITALE ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ

Mit der zunehmenden Digitalisierung sowie auch dem zukünftig am Arbeitsplatz zu erwartenden Einsatz von künstlicher Intelligenz stellt sich die Frage, inwiefern Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden überwachen dürfen.



Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz

Ein Beispiel betreffend die Überwachung in der Verwaltung wäre, wenn die Leistung der Mitarbeitenden durch KI überwacht wird. Ein weiteres Beispiel betrifft das Arbeiten im Homeoffice. Dabei ist zu fragen, inwiefern der Arbeitgeber überprüfen darf, ob die Arbeitnehmerin die Arbeitszeiten im Homeoffice eingehalten hat.

Grundlagen

Generell ist festzuhalten, dass Arbeitgebende generell von Gesetzes wegen (öffentliches Personalrecht und/oder OR) gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht haben. Da dies auch den Schutz der Persönlichkeit umfasst, hat der Arbeitgebende diejenigen Eingriffe zu unterlassen, die nicht durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigt sind.

Die Überwachung von Arbeitnehmenden im Homeoffice stellt eine Datenerhebung dar. Daher müssen Arbeitgebende die entsprechenden rechtlichen Grundlagen beachten. Dazu gehören die Datenschutzgesetze von Bund und Kantone, je nach Anstellungsverhältnis (privat- oder öffentlich-rechtlich) sowie auch z. B. das öffentliche Personalrecht in Anlehnung an Art. 328a OR.

Dort wird festgehalten, dass Arbeitgebende nur Daten ihrer Arbeitnehmenden bearbeiten rsp. erheben, auswerten und aufbewahren dürfen, die in einem Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen (z. B. Unterlagen zur Weiterbildung, Kontodaten zur Lohnzahlung, Arztzeugnisse etc.) und zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Das Datenschutzgesetz unterstreicht dabei die Zweck- und Verhältnismässigkeit sowie die Transparenz bei der Datenerhebung. Zentral ist dabei die Vorgabe, dass im Rahmen der Datenerhebung nur Daten zu einem bestimmten Zweck gesammelt werden dürfen und dies nicht auch mit einem milderen Mittel erreicht werden könnte.

Das vorrätige Sammeln von Daten ist unzulässig. Als Beispiel kann hier für das Homeoffice die permanente Überwachung der Benutzung des Internets, des E-Mail-Verkehrs sowie des Telefons angeführt werden. Dies wäre gesetzeswidrig.

Transparenz bedeutet, dass Arbeitnehmende vorgängig über die Möglichkeit der Überwachungsmassnahmen informiert werden müssen.



In jüngerer Vergangenheit hat das Bundesgericht mehrmals zum Thema Überwachung der Arbeitnehmenden geurteilt.

Dienstwagen mit GPS-Überwachung (BGE 130 II 425)
Der Einsatz von GPS-Geräten in Dienstwagen ist nicht grundsätzlich verboten. Es werden allerdings hohe Anforderungen an deren Einsatz gestellt.

So ist eine reine Verhaltensüberwachung des Arbeitnehmers unzulässig. Zulässig wäre hier nur eine sporadische und nachträgliche Überwachung. Dabei kommt das jeweilige Datenschutzgesetz zur Anwendung, womit die permanente Echtzeitübertragung widerrechtlich ist.

Ist es einer Arbeitnehmerin erlaubt, den Dienstwagen auch zu privaten Zwecken zu verwenden, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Arbeitnehmerin das GPS abstellen kann, sobald sie den Wagen zu privaten Zwecken verwendet.

Verwendung eines Überwachungsprogramms (BGE 139 II 7)
Unter dem Verdacht der dienstfremden Verwendung eines dem Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellten Gerätes hatte eine Firma dies mit einem heimlich installierten Überwachungsprogramm beweisen wollen. Die Überwachung wurde für rechtswidrig und die daraus gewonnenen Beweise für unzulässig erklärt. Ebenfalls würde somit eine darauf basierende Entlassung ungültig sein.

Dieses Urteil wurde mit Verweis auf das Arbeitsgesetz Art. 6 (Schutz der Integrität des Arbeitnehmenden) begründet, denn das Überwachungsprogramme sammelte heimlich und umfassend Daten, womit die Integrität des Arbeitnehmenden verletzt wurde.

Verstoss gegen Online-Sicherheitsrichtlinien (BGE 143 II 443)
Die Sicherheitssoftware der SBB betreffend das Surfen im Web (Antivirus, Maleware etc.) hatte den wiederholten Besuch von pornografischen Seiten durch einen Arbeitnehmer registriert.

Der Besuch solcher Websites ist gemäss interner Regelung der SBB verboten. Vor dem Besuch einer solchen Website erschien so dem Arbeitnehmer auch jeweils ein Fenster, das diesen auf das Verbot hinwies.

Es folgte eine fristlose Entlassung. Die Analyse des Internetverkehrs erfolgte weder unter Zustimmung des Arbeitnehmers noch der Geschäftsleitung. Obwohl dies nicht in jeder Hinsicht korrekt war, stützte das Bundesgericht die fristlose Kündigung. Als Begründung wurde eine Interessenabwägung ins Feld geführt, denn die SBB als öffentliche Unternehmung haben einen tadellosen Ruf aufrechtzuerhalten. Im Weiteren wurde der fehlbare Arbeitnehmer jeweils explizit auf das Verstossen gegen interne Richtlinien mittels Pop-up-Fenster aufmerksam gemacht.

Polizeiliche Videoüberwachung in Räumlichkeiten des Unternehmens (BGE 145 IV 42)
Die Zulässigkeit polizeilicher Überwachungsmassnahmen richtet sich nach der Strafprozessordnung. Solche sind nur zulässig, wenn es der Aufklärung einer Straftat dient, von der Staatsanwaltschaft angeordnet und vom Zwangsmassnahmengericht genehmigt wurde.

In diesem Fall ist zu unterstreichen, dass die Überwachung aufgrund eines Diebstahls erfolgte, was grundsätzlich zulässig ist. Allerdings hatte die Polizei keine Genehmigung des Zwangsmassnahmengerichts, was die aus der Überwachung gewonnenen Erkenntnisse absolut unverwertbar macht.

Folgen Sie uns auf Instagram, Facebook und LinkedIn!

Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

LinkedIn
Öffentliches Personal Schweiz

STRESS BEI DER ARBEIT STEIGT

Gemäss den Daten des Bundesamtes für Statistik (Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012 – 2022) fühlen sich immer mehr Menschen bei der Arbeit gestresst.



Urs Stauffer
Präsident
Öffentliches Personal Schweiz

Diese Daten entstammen einer Befragung, die alle fünf Jahre (2012, 2017, 2022) durchgeführt wird und von ca. 10 000 erwerbstätigen Personen der ständigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren beantwortet wird.

Die Anzahl Personen, die sich gestresst fühlt, ist dabei von 18% auf 23% gestiegen. Damit stellt Stress bei der Arbeit das am stärksten gestiegene Gesundheitsrisiko dar. Dieser ist mit fast jeder dritten betroffenen Person im Gesundheits- und Sozialwesen (29%) am grössten. In dieser Branche ist jede vierte Frau erwerbstätig.

Daher erstaunt es nicht, dass das Burnout-Risiko bei Frauen von 20% im Jahr 2012 auf 25% 2022 gestiegen ist. Das Burnout-Risiko wird anhand des Gefühls der emotionalen Erschöpfung bei der Arbeit abgeleitet. Dieses Gefühl ist besonders hoch, je mehr sich die Personen bei der Arbeit gestresst fühlen.

Steigende Zahlen wurden auch bei der Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz registriert. Dabei waren Frauen (21%) deutlich öfters betroffen als Männer (16%). Diese Zahl erklärt sich mit der erhöhten Diskriminierung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die vermehrt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sticht dabei besonders hervor und hat sich bei den 15- bis 29-jährigen Frauen am meisten erhöht.

Vor allem die jüngeren Arbeitnehmenden sind besonders durch Stress am Arbeitsplatz belastet. Dabei ist besonders der Stress der jungen Frauen hervorzuheben, der sich erhöht hat von 26% auf 32%. Gewalt und Diskriminierung tragen dabei am häufigsten zu diesem Stress bei.

Quelle: Bundesamt für Statistik (Link zur Medienmitteilung via QR-Code).



KRISEN MIT RESILIENZ BEGEGNEN

Neben äusseren Stressfakoren, die nicht beeinflussbar sind und die durch die Arbeitgebenden sofort zu beheben sind, z. B. Diskriminierung, gibt es noch weitere Stressfakoren, wie z. B. individuelle Stressfaktoren. Der Umgang mit Letzteren lässt sich zu einem gewissen Grade trainieren.



Hans Erdin
Vizepräsident
Öffentliches Personal Schweiz

Einen wesentlichen Anteil an individuellen Stressfaktoren hat das Handy. Neben dessen vielen positiven Auswirkungen bringt es aber bei unreflektiertem Gebrauch auch viele Nachteile wie z. B. die ständige Erreichbarkeit, das Vergleichen über die sozialen Medien und der Zugang zu einer schier unbegrenzten Anzahl an Möglichkeiten für alles über das Internet, das man ja jederzeit mit sich trägt.

Im Weiteren tragen auch das Arbeitsumfeld und familiäre Umstände zu einem erhöhten Stresslevel bei.

Der Fachkräftemangel, schlechte Kommunikation, ineffiziente und überflüssige Prozesse sind nur einige Beispiele dafür. Abgrenzung und das Treffen von guten Entscheidungen ist energieraubend und kann Stress auslösen. Zu viel und anhaltender Stress kann zu tiefergreifenden Krisen führen.

Was ist Resilienz?
Als Resilienz wird die innere Widerstandskraft bezeichnet. Es wird auch vom «inneren Immunsystem» gesprochen. Dessen Aktivierung kommt dann besonders zu tragen, wenn man sich in einer Krise befindet. Es hilft, diesen mit einer gewissen Gelassenheit zu begegnen.

Menschen mit einem starken inneren Immunsystem begeben sich nicht in die Opferrolle, sondern nehmen das Steuerrad selbst in die Hand und manövrieren sich selbst aus diesen Situationen heraus.

Diese Fähigkeit ist eine wichtige Kompetenz, um Stress aller Art zu bewältigen. Wie alle Kompetenzen kann auch diese trainiert werden.

Dieses Training fängt man dann am besten dann an, wenn das innere Immunsystem noch nicht aktiviert werden musste, das heisst dann, wenn man glücklich und gesund ist. Zu diesem Zeitpunkt hat man noch genügend emotionale Kapazität, sich damit zu beschäftigen, was potenziell Stress auslösen könnte, und auch, was einem in einem solchen Fall guttut und stärkt.

Ein Stichwort diesbezüglich, das in jüngerer Vergangenheit einen grösseren Bekanntheitsgrad erreicht hat, ist: Achtsamkeit.

Wie trainiere ich Resilienz?
Achtsamkeit beginnt damit, die kleinen Dinge wahrzunehmen. Dazu zählt, dass man sich am Ende eines Tages bewusst macht, was am heutigen Tag als gut war z. B. eine erbauende Unterhaltung oder das sichere Navigieren durch den Strassenverkehr.

Dies sind Dinge, die uns selbstverständlich erscheinen, aber es nicht sind. Der Fokus richtet sich viel zu schnell und einseitig auf negative Ereignisse z. B. eine misslungene Präsentation oder das lange Anstehen für das Mittagessen.

Diese Beispiele stellen Herausforderungen betreffend den Umgang damit dar. Es geht darum, den Umgang damit zu lernen und an diesen Herausforderungen zu wachsen. Das Erlernen eines konstruktiven Umgangs mit diesen Herausforderungen, die ausserhalb der eigenen Komfortzone liegen, trainiert die Resilienz massgeblich.

Achtsamkeit bedeutet auch, Gedankenhygiene zu betreiben, um herauszufinden, was eine bestimmte Situation bei einem auslöst. Es kann auch hilfreich sein, sich zu vergegenwärtigen, weshalb man einen bestimmten Beruf ausübt.

Denn wer weiss, weshalb er/sie etwas tut, kann dies in stressigen Situationen abrufen und besser damit umgehen. Im Weiteren sollte man nach Feierabend bewusst eine Auszeit einplanen. Dazu kann es zentral sein, das Handy zur Seite zu legen.

Ein Nebeneffekt dieses bewussten Weglegens kann auch sein, dass man endlich wieder Zeit hat. Zeit, um Kontakte zu Freunden und Familie zu pflegen und sich auch über die eigenen Probleme auszutauschen.

Dieser Austausch ist eine Übersetzung der Gedanken in Worte, was die Verarbeitung von Herausforderungen massgeblich unterstützt. Dieser Austausch und die Nähe zu Menschen sind es denn auch, die in Krisenzeiten wichtige Ankerpunkte bilden, um nicht von den schwierigen Umständen weggespült zu werden.

Quelle:
«komba magazin dbb», April 2024, 42 – 44.

FACHTAGUNG BRUNNEN 2024



Donnerstag, 7. November 2024

14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

14.10 Uhr **Überblick Einsatzgebiete KI im Arbeitsalltag**
Dr. Javier Montoya, Hochschule Luzern

15.05 Uhr **Aus der Werkstatt: Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung**
Timon Jäggi, AI Spaces

16.00 Uhr Pause

16.30 Uhr **Praxisteil: Anwendungsbeispiel KI-Werkzeug in der Verwaltung**
Timon Jäggi, AI Spaces

17.30 Uhr **KI und Fachkräftemangel**
*Referent*in offen*

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 8. November 2024

8.30 Uhr **Treuepflicht in öffent.-rechtl. Anstellungen**
RA Luc Humbel, MHB AG Rechtsanwälte, Brugg

9.15 Uhr **Neue Leitentscheide Arbeitsrecht**
Dr. Michael Merker

10.00 Uhr Pause

10.30 Uhr **Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt**
Prof. Dr. Matthias Binswanger, FHNW

11.30 Uhr **KI und Recht**
*Referent*in offen*

12.25 Uhr **Abschluss der Tagung**
Urs Stauffer

12.30 Uhr Mittagessen

Zur Fachtagung können sich die Mitglieder aller Verbände des ZV sowie auch Nicht-mitglieder gerne anmelden.

Die Anmeldung ist auch digital über neben-stehenden QR-Code möglich.

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Ich möchte meine Kontaktdaten/Bilder teilen: JA / NEIN

Preis für Mitglieder: **Fr. 450.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten**
Preis für Nichtmitglieder: **Fr. 750.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten**

Anmeldungen bis 4. Oktober 2024 an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder via E-Mail:
samuel.blapp@oeffentlichespersonal.ch

KANTON SCHWYZ
Personalverband Kanton Schwyz

Bericht zur 106. GV des Personalverbands Kanton Schwyz

Der Vorstand des Personalverbands Kanton Schwyz lud seine Mitglieder am Dienstag, 16. April 2024, zur 106. Generalversammlung in die «Grüne Gans» im Tierpark Goldau ein. Dieser Einladung folgten 158 Mitglieder. Als Vertreter der Regierung konnte Regierungsrat Xaver Schuler willkommen geheissen werden.

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

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

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

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

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

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

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

Dadurch erhöhte sich der jährliche Mitgliederbeitrag um Fr. 9.– pro Mitglied. Aufgrund des stabilen Vereinsvermögens wurde der Antrag des Vorstands angenommen, dass der Personalverband Kanton Schwyz die Kosten für die Rechtschutzversicherung 2024 übernimmt.

Bei den Wahlen wurde der Kassier, Reto Steiner, mit grossem Applaus im Amt bestätigt. Als Ersatz für die abtretende Rechnungsrevisorin Heidi Gnos wurde Anita Schilter von den anwesenden Mitgliedern mit Applaus gewählt.

Verbandsmitglied und Schwyzer Polizeikommandant, Bruno Suter, berichtete anschliessend über seine Arbeit sowie die Aufgaben und die aktuellen Herausforderungen der Kantonspolizei Schwyz.

Die Verbandsmitglieder konnten interessante Einblicke in die Arbeit der Polizistinnen und Polizisten im Kanton Schwyz erhalten.

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



KANTON APPENZELL INNERRHODEN
STAATSPERSONALVERBAND APPENZELL INNERRHODEN

Neues Vorstandsmitglied für den Staatspersonalverband Appenzell I.Rh.



spv staatspersonal verband



Michaela Inauen
Beisitzerin, Vorstandsmitglied
Staatspersonalverband Appenzell Innerrhoden

Der Staatspersonalverband hat sich am Freitag, 24. Mai 2024, zur 78. Hauptversammlung getroffen. Joel Untersander wurde als neues Vorstandsmitglied gewählt. Die Totalrevision der Verbandsstatuten wurde angenommen.

Am vergangenen Freitag, 24. Mai 2024, begrüsste der Präsident des Staatspersonalverbands, Johannes Wagner, die Mitglieder zur 78. Hauptversammlung im Restaurant Rank in Appenzell.



Ansprache Präsident: Johannes Wagner

Neben den üblichen Traktanden wie Protokoll der Hauptversammlung 2023, Jahresbericht und -rechnung sowie Revisorenbericht war über die Totalrevision der Statuten zu beschliessen und ein neues Vorstandsmitglied zu wählen.

Aus dem Vorstand ist Celine Infanger zurückgetreten. An ihrer Stelle wurde Joel Untersander, Steuerkommissär, einstimmig gewählt.

Neue Mitgliedschaftsart dank Totalrevision der Statuten

Es gab immer wieder Anfragen von Personen, welche bei kantonsnahen Organisationen wie dem Kantonalen Gesundheitszentrum Appenzell oder der Spitex arbeiten und gerne Mitglied beim Staatspersonalverband sein möchten. Dies war bisher aufgrund der Statuten nicht möglich.

An der Hauptversammlung wurde den Mitgliedern deshalb eine Totalrevision der Statuten vorgelegt.

Diese beinhaltete nebst formalen Anpassungen wie der geschlechterneutralen Formulierung auch einen neuen Hinweis zur



Grusswort Säckelmeister: Ruedi Eberle

grundsätzlichen Kommunikationsform, nämlich auf dem digitalen Weg.

Neu könnte die Hauptversammlung bei besonderen Umständen digital durchgeführt werden und es wurde die Funktion eines Vizepräsidiums geschaffen.

Die Befreiung der Mitgliederbeiträge von gewissen Kategorien wurde gestrichen, zumal über die Mitgliederbeiträge jährlich abgestimmt wird und man dort die Möglichkeit hat, Befreiungen zu beschliessen.

Wichtigstes Thema der Totalrevision war die Aufnahme der neuen Mitgliedschaftsart «Mitglieder verwaltungsnaher Organisationen». Darunter fallen öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Institutionen mit Leistungsauftrag vom Kanton.

Der neuen Mitgliedschaftsart kommt kein Stimmrecht zu.

Die Totalrevision der Statuten wurde nach der Klärung einer Frage von der Hauptversammlung angenommen.

Spannendes Referat zu Stress
Anschliessend an die Hauptversammlung referierte die Appenzellerin Danica Widmer, eidg. anerkannte Psychotherapeutin und Psychologin, zum Thema «Auswirkungen von Stress auf unser Nervensystem und was hilft, wieder in die Ruhe zu kommen».



Übergabe Abschiedsgeschenk an Celine Infanger

Es wurde uns wieder einmal vor Augen geführt, wie wertvoll und wichtig die Selbstfürsorge ist.

Für das leibliche Wohl sorgte das Team des Restaurants Rank. Nebst einer grossen Auswahl an Antipasti wurden wir mit Risotto und Braten verköstigt.

Der Vorstand bedankt sich bei allen anwesenden Mitgliedern sowie bei Säckelmeister Ruedi Eberle für seine Grussworte und Ausführungen zu verschiedenen Themen im Bereich des Personalwesens.

Ausblick
Am Samstag, 17. August 2024, findet im Werkhof Bleiche der alljährliche Grillplausch statt. Es sind alle Mitglieder mit deren Familie herzlich eingeladen.

Kontaktmöglichkeit

Kommunikationsstelle
Telefon: 071 788 93 38
E-Mail: michaela.inauen@rk.ai.ch

Alle Ausgaben der ZV Info und des Newsletters sind online abrufbar!

QR Code ZV Bibliothek

KANTON BASEL-STADT
BASELSTÄDTISCHER ANGESTELLTENVERBAND BAV



Kurzbericht zur Mitgliederversammlung 2024

BAV 125 Jahre

Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) teil, welche am 30. Mai 2024 im Universitätsspital Basel stattfand.

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

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2023, der Jahresbericht 2023 sowie die Jahresrechnung 2023 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der eingetretene Jahresverlust 2023 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2024. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2025 unverändert bei CHF 160.00 für Aktive und CHF 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die laufende Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2025. Erfreulicherweise mussten in diesem Jahr weder aus dem Vorstand noch aus dem Beirat Verabschiedungen vorgenommen werden. Es sind im Hinblick auf die ordentliche Mitgliederversammlung 2024 weder Kandidaturen für den Vorstand noch für den Beirat eingegangen, weshalb am 30. Mai 2024 lediglich Revisorinnen und Revisoren zu wählen waren.

Der Vorstand* des BAV umfasst aktuell folgende neun Mitglieder:

Dr. Gregor Thomi
Präsident

Prof. Dr. Anne Eckert
Vizepräsidentin

Sandra Haas
Kassierin / Ressort Finanzen

Dr. Markus Dürrenberger
Ressort Versicherungen / Ressort Universität

Christian Heim
Ressort Personalrecht

Werner Weisskopf
Ressort Public Relations / Ressort Spitäler

Patrizia Bardelli

Haci Akgül

Paula Vicentini

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit

BAV

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

Der Beirat des BAV setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Thomas Mohler
Präsident

Roger Chitvanni

Michèle Runco

Michel Vogel

Stipan Bonic

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

Im Anschluss an den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung begeisterte der bekannte Basler Stadtführer Roger Jean Rebmann alias Grabmacherjoggi die anwesenden Verbandsmitglieder und Gäste mit einem in historischer Hinsicht äusserst interessanten und zugleich amüsanten Vortrag zum Thema Arbeiten in Basel.

Besonders gefreut hat die Verantwortlichen des BAV, dass auch in diesem Jahr diverse Gäste der Mitgliederversammlung beiwohnten: Von Seiten des Kantons Basel-Stadt nahmen sowohl Regierungsrat Mustafa Atici als auch der neue Leiter von HR Basel-Stadt, Samir Stroh, an der Mitgliederversammlung teil.

Der ZV war durch Präsident Urs Stauffer vertreten, der ein Grusswort an die Anwesenden richtete, in welchem er insbesondere auf die aktuellen Tätigkeitsfelder und das Netzwerk des ZV einging und hocherfreut feststellte, dass sich gemäss seiner Beobachtung vermehrt wieder jüngere Personen einbringen in Personalverbänden.

Als Repräsentantin der Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) war deren Vizepräsidentin Ester Tellenbach zugegen.

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

BAV-Daten 2024

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 18. Juni 2024
Dienstag, 24. September 2024
Dienstag, 29. Oktober 2024
Dienstag, 10. Dezember 2024

jeweils ab 15.00 Uhr im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

ZURICH VERSICHERUNG

Für unbeschwertes Fahrvergnügen im Sommer

Endlich ist es so weit: Die Tage werden länger, heller und laden zu spontanen Ausflügen ein. Das bedeutet, im Auto wird öfter mal ein Eis gegessen oder – wenn die Küstenstrasse mal etwas kurviger ist – es kann den Kindern schneller mal übel werden. Das kann zur Herausforderung für die Autositze werden. Zum Glück gibt es den Innenraum-Schutz als Zusatzdeckung in der Zurich Autoversicherung. Diese übernimmt z. B. die Kosten für die Reinigung bei übermässiger Verschmutzung der Autositze, aber auch Kosten für die Reparatur und die Instandsetzung bei Schäden, die durch Risse, Schnitte oder Brandlöcher im Innenraum entstehen.

Und das Beste daran? Als Mitglied bekommen Sie diese Zusatzdeckung vergünstigt.



AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Gesunde Balance auf Bündner Art.

QR-Code scannen und Balance-Board gewinnen

oekk.ch/zv

