ZV Info / Dezember 2022

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Führungsdefizite und Fachkräftemangel

Mängel in der Personalführung sind eine der Hauptursachen für Kündigungen. Schlimmstenfalls verlassen ganze Teams die entsprechende Verwaltungseinheit oder den betroffenen Betrieb. Besteht ein Mangel an Fachkräften, spitzt sich die Problematik zu, denn eine neue Anstellung zu finden, war für qualifizierte Fachkräfte (je nach Bereich) noch selten so einfach wie heute. Personalverantwortliche sind deshalb gut beraten, ihren Mitarbeitenden Sorge zu tragen, wie ein Beispiel aus der Innerschweiz zeigt.

INHALT

Seite 1
Führungsdefizite und Fachkräftemangel

Seite 4
Klüger werden: Aufkreuzen im Kopf

Seite 8
Parlamentarische Gruppe für Arbeit

Seite 10
Recht: Bargeld statt Ferien?

Seite 13
Aus der Versicherungsgruppe

Seite 14
Lohnvergleich 2022

Seite 16
Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

Seite 18
Personalverband Kanton Uri

Die Auswirkungen von Führungsdefiziten und Fachkräftemangel zeigen sich am Beispiel der für die Amtsbeistandschaften verantwortlichen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (Kesb) Ausserschwyz. Bei der Amtsbeistandschaft March wurden Führungsdefizite und stetiger Personalmangel so belastend, dass die Angestellten in Scharen davonlaufen. Einzelne wurden durch die hohe Arbeitslast krank und die krankheitsbedingten Ausfälle wiederum führten bei ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen zu einer Überlastung, worauf diese gekündigt haben – ein Teufelskreis.

Personalflucht wegen Führungsmängeln

Dies hat zur Folge, dass ab 1. Februar 2023 offenbar keine bisherigen Mitarbeitenden mehr in der Kesb Ausserschwyz arbeiten. Führungsdefizite scheinen zumindest mitursächlich für die überdurchschnittlich hohe Personalfluktuation gewesen zu sein[1]. Interventionen der Mitarbeitenden bei der Kesb-Leitung und schliesslich beim zuständigen Departement blieben ungehört. Personalausfälle seien gemäss Medienberichten nicht oder nur mit Aushilfen kompensiert worden. Eine langfristige Personalstrategie habe gefehlt. Diese Versäumnisse rächen sich nun und es kam zu einer akuten Personalflucht: Alle bisherigen Mitarbeitenden haben ihre Anstellung gekündigt – mit weitreichenden Konsequenzen. Die Amtsbeistandschaft March kann so ihren gesetzlichen Auftrag – die Begleitung von Personen, die Schutz und Beistand benötigen – kaum noch erfüllen und ist auf die Unterstützung der Amtsbeistandschaften Mitte (Einsiedeln) und Höfe angewiesen.

Das Problem in der Führungsebene scheint so gravierend zu sein, dass per Anfang Dezember 2022 eine externe Abteilungsleitung eingesetzt wurde. Der Dauerüberlastung der Mitarbeitenden soll nun mit zusätzlichen Stellen entgegengewirkt werden.[2] Die damit verbundene Reduktion der Anzahl Dossiers pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter ist ein wichtiger Schritt, um die Situation langfristig zu verbessern.

Problem Fachkräftemangel

Allerdings nützt die Schaffung neuer Stellen wenig, wenn sie nicht besetzt werden können, weil es an Fachkräften mangelt. Im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutz ist es gemäss der zuständigen Schwyzer Regierungsrätin schweizweit schwierig, qualifizierte neue Mitarbeitende zu finden.[3] Immerhin konnten per 1. Februar 2023 vier Berufsbeistände verpflichtet werden. Diese müssen nun sorgfältig an ihr neues Aufgabengebiet herangeführt und eingearbeitet werden, um zu verhindern, dass auch sie in eine Spirale von Überlastung und Krankheit geraten, die schlimmstenfalls eine neue Kündigungswelle auslöst.

Die Kesb Ausserschwyz ist kein Einzelfall, der mit Rekrutierungsschwierigkeiten kämpft. Insbesondere im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel schon lange ein Thema: Pflegefachkräfte, Apotheker/-innen, Ärztinnen und Ärzte sind rar – die Pandemie hat das Problem weiter verschärft. Ebenso fehlt es an Entwicklern für Software- und IT-Anwendungen, Lehrpersonen sowie an ingenieurtechnischen oder handwerklichen Fachkräften wie Elektriker, Polymechaniker oder verwandten Berufsfachleuten. Es sind Massnahmen notwendig, um Überlastungen bei den Arbeitnehmenden (egal auf welcher Stufe) zu vermeiden und durch Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, damit die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen attraktiver werden. Ebenso muss in die Ausbildung und Qualität von Führungskräften investiert werden. Wie eingangs aufgezeigt, sind Führungsdefizite eine nicht zu unterschätzende Ursache für Jobwechsel und den Verlust von Fachkräften.



Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

[1] Beantwortung Kleine Anfrage KA 23/22 vom 28. November 2022 (https://www.sz.ch/public/upload/assets/63362/Kleine_Anfrage_KA_23_22.pdf?fp=1).
[2] Pilatus Today vom 29. November 2022
[3] Beantwortung Kleine Anfrage KA 23/22 vom 28. November 2022 (https://www.sz.ch/public/upload/assets/63362/Kleine_Anfrage_KA_23_22.pdf?fp=1).


Öffentliches Personal
Schweiz (ZV)
wünscht
Frohe Festtage und
alles Gute
im neuen Jahr!

AUFKREUZEN IM KOPF

Während wir als Kinder und junge Erwachsene mit Rückenwind lernen, fällt es uns im Lauf des Lebens zunehmend schwerer, uns neue Fähigkeiten anzueignen. Doch es ist wie beim Segeln: Man kann auch bei Gegenwind vorankommen – man muss nur wissen, wie.

In manchen Sprichwörtern mag ein Körnchen Wahrheit stecken. Einige sind aber schlicht und einfach falsch – und zwar wissenschaftlich beglaubigt. «Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr» ist eine solche Zuckersäckchen-Weisheit. «Sie ist einer von vielen Mythen, die sich um das Thema Lernen ranken», sagt Neuropsychologin Nora Raschle, die am Jacobs Center for Productive Youth Development der UZH die Entwicklung des Gehirns bei Kindern und Jugendlichen und in diesem Zusammenhang auch das Lernen erforscht.

Zwar ist die Wissenschaft noch bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts davon ausgegangen, dass das ausgereifte Hirn – also mit zirka 25 Jahren – sich nicht mehr weiterentwickelt und so das Hänschen-Sprichwort eben doch stimmt. Seit den späten 1980er-Jahren hat sich dies jedoch grundlegend geändert. Denn die Forschung auch an der UZH zeigte und zeigt seither in immer neuen Studien, dass sich unser Denkorgan ein Leben lang verändert und mehr oder weniger flexibel bleibt. Diese Plastizität, wie es die Wissenschaft nennt, ist die Grundlage dafür, dass wir von Kindsbeinen an bis ins höhere Alter lernen und uns weiterentwickeln können.

Wir sind geborene Wissenschaftler

Doch die Bedingungen für unsere Lernreise durch das Leben ändern sich massiv. Als Kinder lernen wir mit Rückenwind. «Wir werden quasi als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geboren», sagt Neuropsychologin Raschle, die zu ihrer Forschung auch den Blog «Born a Scientist» betreibt, «Kinder sind enorm neugierig, erkunden ihre Umgebung, probieren Sachen und loten Grenzen aus.» Vieles lernen sie einfach nebenbei. Sie lernen zu laufen, zu sprechen, zu lesen. Später gelingt es ihnen immer besser, sich in andere hinzuversetzen, ihre Gefühle zu regulieren und über Dinge vertieft nachzudenken. Das Gehirn ist in dieser Zeit enorm flexibel, dynamisch und aufnahmebereit. Die Nervenzellen sind

Die Kunst des Lernens

BESSER BÜFFELN

- Nach einer Phase intensiven Lernens brauchen wir eine Pause, damit sich das Gelernte setzen kann. Rastloses Lernen funktioniert nicht.
- Statt ununterbrochen dasselbe Thema zu büffeln, sollte man die Lernphasen portionieren und immer wieder zwischen inhaltlichen (Stunden-)Blöcken wechseln.
- Wollen wir aktiv und erfolgreich lernen, müssen wir verschiedene Hirnareale stimulieren. Das heisst, wir sollten uns Wissen aneignen, indem wir dazu Texte lesen, Skizzen machen, sprachliche Bilder und Analogien finden und das Gelernte in Gesprächen mit anderen vertiefen.
- Ein bisschen Aufregung mag das Lernen ankurbeln, extremer Stress und negative Gefühle verhindern es aber. Deshalb sollte man sich eine möglichst stressfreie Lernumgebung schaffen, in der man sich wohl fühlt.
- Genug Schlaf, gesunde Ernährung und genügend Bewegung erhöhen das psychische Wohlbefinden und fördern erfolgreiches Lernen.
- Wir sind ein Leben lang lernfähig: Trauen Sie sich immer wieder, Neues zu lernen, und bleiben Sie dran – Ihr Gehirn wird es Ihnen danken.



dicht verwoben, die neuronalen Netzwerke anpassungsfähig und die Kommunikation zwischen den Zellen läuft wie geschmiert. Im Lauf des Erwachsenenalters verändert sich dies zusehends. Mit dem Älterwerden nehmen Masse und Volumen des Hirns ab und die Nervenzellen in unserem Kopf leiten Informationen nicht mehr so schnell weiter wie in den Kinder- und Jugendjahren. Dieser Prozess beginnt schon bei jüngeren Erwachsenen und beschleunigt sich im Lauf des Lebens zusehends. Damit müssen wir beim Lernen mit immer mehr Gegenwind rechnen. Das ist zwar unkomfortabel, aber nicht ganz hoffnungslos. Denn es ist wie beim Segeln: Man kann auch vorankommen, wenn einem der Wind entgegenbläst. Man muss einfach wissen, wie. Beim Segeln kreuzt man auf – doch was tun wir punkto Lernen?

Zum Beispiel unseren «Hirnmuskel» auch im Erwachsenenalter weiter fleissig und regelmässig trainieren. Denn mit unserem mentalen Bizeps verhält es sich ähnlich wie mit unseren Oberarmen. Wer sie stärken will, muss etwas tun dafür. Wie sich das Hirn von Erwachsenen beim Lernen verändert, erforscht Susan Mérillat am Universitären Forschungsschwerpunkt «Dynamik gesunden Alterns» der UZH. In einer Studie hat die Neuropsychologin an 40- bis 60-jährigen Golfanfängerinnen und -anfängern untersucht, wie intensives Training dieses für Körper und Geist anspruchsvollen Sports das Hirn beeinflusst. Es zeigte sich dabei, dass sich bereits nach 40 Golfstunden das Zusammenspiel von Auge und Hand, das zentral für das Golfen ist, stark verbesserte.

Das Training hinterliess auch im Hirn der Golfspielerinnen und -spieler Spuren. So stellte die Forscherin fest, dass die graue Substanz, in die die Neuronen eingebettet sind, in Gehirnarealen wuchs, die visuelle und motorische Reize verarbeiten. Mit dem regelmässigen Golfprogramm wurden tatsächlich also auch bestimmte «Hirnmuskeln» in unserem Kopf trainiert. Deutlich wurde auch, dass diejenigen Golfspielerinnen und -spieler, die das Trainingspensum in kurzer Zeit absolvierten, also intensiver trainierten, grössere Fortschritte machten und sich stärkere Veränderungen im Gehirn zeigten.

Wanderwegnetz im Kopf

Auf Ebene der Zellen führen intensive Trainings- und Lernprozesse – sei es Golf spie-

GROUPS.SWISS
GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN
www.groups.swiss

800 Ferienhäuser und Hotels in der Schweiz und Europa
für Gruppen und Familien, Freizeit oder Seminare
Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41 61 926 60 00

«Erfolgreich lernen bedeutet, Hirnareale miteinander zu verknüpfen.»

Nora Raschle, Neuropsychologin

len, unseren Englischwortschatz aufbessern oder regelmässig mathematische Probleme wälzen – zu Veränderungen der Signalübertragung, also der Kommunikation zwischen den Neuronen, und somit zu Veränderungen der neuronalen Netzwerke. Beim fleissigen Üben werden Verbindungen zwischen Nervenzellen in unserem Hirn ausgebaut oder neu geschaffen – Verbindungen, die dagegen wenig oder gar nicht gebraucht werden, verkümmern allmählich.

«Das ist ähnlich wie bei einem Wanderwegnetz», sagt Susan Mérillat, «die Wege, die von vielen Wanderern genutzt werden, sind breit und gut ausgebaut, diejenigen aber, die nur selten oder gar nicht begangen werden, sind schmal und zunehmend von Gras überwachsen.» Anders gesagt: Auf den durch körperliches und geistiges Training gut ausgebauten Kommunikationsrouten in unserem Kopf herrscht ein reger Datenverkehr – Informationen werden vergleichsweise schnell und in grosser Zahl übermittelt und ausgetauscht. Dies steigert unsere Fähigkeiten. Und so macht stete Übung vielleicht noch keine Meisterin und keinen Meister, aber sie lässt unser Hirn wachsen und führt zu deutlichen Lernfortschritten.

Doch auch das richtige Üben will gelernt sein. «Viele lernen nicht sehr effizient», sagt Susan Mérillat. Zwar ist es wichtig, dass wir einen Lernstoff oft wiederholen. Sture Repetition bringt aber wenig. Denn unser Gehirn mag es gerne bunt und liebt es, wenn es vielseitig stimuliert wird. «Erfolgreich lernen bedeutet, unterschiedliche Hirnareale miteinander zu verknüpfen», sagt auch Nora Raschle. Ideal ist deshalb, wenn wir uns möglichst vielfältig mit Lerninhalten beschäftigen.

Wollen wir uns beispielsweise biologisches Wissen dazu aneignen, wie Zellen funktionieren, lesen wir vielleicht zuerst einen Text dazu, zeichnen danach eine detaillierte Skizze oder machen eine Mindmap, suchen nach sprachlichen Vergleichen, Analogien und Bildern – etwa eine Zelle ist aufgebaut wie eine Fabrik oder wie eine Stadt – und diskutieren das Gelernte mit anderen. Durch diese vielseitige Auseinandersetzung mit einem Thema wird das Wissen nachhaltiger im Informationsnetzwerk in unserem Kopf abgespeichert. «Es ist weniger wirksam, wenn man nur auf die Art lernt, die einem am besten zu liegen scheint», betont Neuropsychologin Raschle, «pflegen wir unterschiedliche Lernstile, erhöht das den Lernerfolg.»

Gedankenschlösser bauen

Unterschiedliche neuronale Netzwerke sind auch an unserem Gedächtnis beteiligt, das als Informations- und Wissensspeicher für das Lernen zentral ist. Die Kognitionspsychologin Lea Bartsch erforscht an der UZH unter anderem, wie bestimmte Lerntechniken das Erinnerungsvermögen bei Menschen aus verschiedenen Altersgruppen positiv beeinflussen können. Eine dieser Gedächtnisstrategien ist die Loci-Methode, die bereits Redner im antiken Griechenland

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, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Gabriela Sollberger und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
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
1/2 • 23	06.02.23	22.02.23
3/4 • 23	17.04.23	03.05.23
5/6 • 23	12.06.23	28.06.23
7/8 • 23	14.08.23	30.08.23
9/10 • 23	16.10.23	01.11.23
11/12 • 23	04.12.23	20.12.23

vor über zweitausend Jahren erfolgreich anwendeten. Und zwar so: Stellen Sie sich vor dem geistigen Auge ein Haus oder vielleicht auch ihre eigene Wohnung vor und legen Sie in verschiedenen Zimmern an ganz unterschiedlichen Orten Wörter, Begriffe, Zahlen, Bilder ab, die Sie sich merken wollen. Bei einem späteren Gang durch diese mentalen Räume lassen sich die deponierten Gedächtnisinhalte dann einfacher wiederfinden und abrufen. Die Methode gehört zu den Erfolgsrezepten von Gedächtnissportlern, die sich zuweilen ganze Gedankenschlösser bauen, in deren Gemächern sie riesige Datenmengen aufbewahren und verfügbar halten können.

Der Bau solcher Gedankenschlösser ist aufwendig und deshalb wohl nur bedingt alltagstauglich. Eine einfachere Methode ist, sich Wörter zu merken, indem man sie zu Sätzen verknüpft. Aus Pony, Zahn, Kaffee und Fussball wird dann zum Beispiel: «Das Pony mit dem grossen Zahn spielt nach dem Kaffee Fussball.» Dieser Satz mag vielleicht nicht besonders sinnvoll sein, dafür ist er originell und verknüpft die Begriffe, die man speichern will, und hält diese so besser in Erinnerung.

Schlaue Junge, weise Alte

Lea Bartsch hat nun untersucht, wie junge Erwachsene im Alter von 18 bis 32 Jahren und ältere Erwachsene zwischen 65 und 80 Jahren von dieser Gedächtnisstrategie profitieren können. Wie sich zeigte, half die Technik vor allem den Jüngeren. Sie konnten sich Informationen deutlich besser merken, während die Älteren kaum einen Nutzen aus dem Gedächtnistraining ziehen konnten. «Zumindest gilt dieser Befund für einmalige, kurze Trainingssequenzen», sagt Lea Bartsch, «mit wiederholtem Training der Strategie können auch Ältere ihre Gedächtnisleistung über Wochen hinweg verbessern.»

Mit dem Älterwerden wird aber nicht einfach alles mühsamer, sondern die Qualitäten des Lernens verändern sich. Zwar ist das junge Gehirn besonders formbar, leistungsfähig und aufnahmebereit. Kinder und junge Erwachsene verfügen deshalb, wie es in der Psychologie heisst, über eine hohe fluide Intelligenz. Die Älteren haben dagegen mehr Mühe, sich völlig neues Wissen anzueignen. «Aber ein altes Gehirn kann auch manches besser», sagt Susan Mérillat. Ältere Menschen können beispielsweise neue Informationen gut mit dem Wissen, das sie sich über das Leben hinweg erarbeitet haben, verknüpfen. Die Psychologie spricht in diesem Zusammenhang von kristalliner Existenz. Anders gesagt: Während die Jüngeren schlau und gewieft sind, sind die Älteren vielleicht weise. Sie können die altersbedingten Einbussen ihrer Gehirnleistung durch ihre Erfahrung kompensieren. Es ist nicht die einzige Kompensationsleistung, zu der unser Denkorgan fähig ist. Sie kann so weit gehen, dass bestimmte Gebiete des Hirns für andere einspringen und deren Funktion übernehmen, wenn Letztere krankheitsbedingt beeinträchtigt sind oder ausfallen. «So hilft der visuelle Kortex zum Beispiel beim Tasten mit, wenn jemand nicht mehr sehen kann», sagt Susan Mérillat.

Kognitive Reserven anlegen

Auch dies ist ein Beleg dafür, wie unglaublich plastisch, veränderbar und lernfähig unser Gehirn bis ins Alter ist. Vorausgesetzt, dass wir neugierig und wissensdurstig bleiben. «Es lohnt sich, im Verlauf des Lebens kognitive Reserven anzulegen – von diesem Kapital können wir im Alter zehren», sagt Susan Mérillat. So hat eine Untersuchung ihrer Kollegin Isabel Hotz am Universitären Forschungsschwerpunkt «Dynamik gesunden Alterns» gezeigt, dass eine gute Ausbildung und lebenslanges Lernen auch im hohen Alter Früchte tragen: Hotz' Langzeitstudie, in der sie Daten von mehr als 200 Seniorinnen und Senioren analysierte, macht deutlich, dass bestimmte Degenerationsprozesse im Hirn bei Akademikerinnen und Akademikern weniger schnell voranschreiten und altersbedingte Einschränkungen besser kompensiert werden. Es zahlt sich also aus, geistig rege und interessiert zu bleiben. Dies scheinen sich viele ältere Menschen in der Schweiz zu Herzen zu nehmen: Denn der Bildungshunger unter den Seniorinnen und Senioren ist gross, wie eine andere Studie der UZH kürzlich feststellte. Das trifft sich gut. Denn die Neugier ist der Motor des Lernens, sagt Nora Raschle.

Dr. Lea Bartsch,
l.bartsch@psychologie.uzh.ch
Dr. Susan Mérillat,
susan.merillat@uzh.ch
Prof. Nora Raschle,
nora.raschle@jacobscenter.uzh.ch

Text: Roger Nickl

Wir danken der Universität Zürich, dass wir diesen Text aus dem «UZH Magazin» 3/2022 verwenden durften.

Universitärer Forschungsschwerpunkt

GUT LEBEN IM ALTER

Wie gelingt ein gutes Leben im Alter? Schwerpunkt der Forschung am Universitären Forschungsschwerpunkt «Dynamik Gesunden Alterns» an der UZH ist die Frage, wie Menschen vor allem im späteren Erwachsenenalter ihre Lebensqualität erhalten können. Hierbei werden verschiedene Facetten von Lebensqualität untersucht, zum Beispiel geistige und körperliche Gesundheit und Aktivität, Motivation, Persönlichkeit oder die Struktur und Funktion des Gehirns und in diesem Zusammenhang auch das Lernen. Die Vision des UFSP Dynamik Gesunden Alterns ist es, neue Standards für die Alternsforschung zu etablieren. www.dynage.uzh.ch

TATORT BERN: DIE PARLAMENTARISCHE GRUPPE FÜR ARBEIT AM WERK

Die Zeit für den Apéro ist an diesem 29. November 2022 grosszügig bemessen und die Erfahrung gibt den Organisatoren recht: Erst ein paar einzelne Verbandsvertreter tröpfeln herein und begrüssen sich. Die meisten von ihnen begegnen sich ohnehin immer wieder. Die andern stellen sich vor und lernen sich kennen. Weder von den Referenten noch von den angemeldeten Politikerinnen und Politikern aus dem nahen Bundeshaus ist etwas zu sehen. Die Sitzungen im National- wie im Ständerat dauern bis 13 Uhr.



Dr. Ruedi Bürgi
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz

Aus den Reihen der einst durch unseren ZV ins Leben gerufenen Ebenrain-Konferenz wurde die parlamentarische Gruppe für Arbeit gegründet. Bundesparlamentarierinnen und -parlamentarier treffen sich mit Verbandsvertretern zum losen Austausch von Erfahrungen und Meinungen über ausgewählte Themen und es entsteht gleichzeitig die Möglichkeit für die Verbandsvertreterinnen und -vertreter, sich auch über weitere Themen des Verbandsbereichs auszutauschen.

Es kommt zum auf 13.15 Uhr vorgesehenen «offiziellen» Teil der Veranstaltung Leben in den Saal. Die Parlamentarierinnen und Parlamentarier haben Mittagspause und gesellen sich grüppchenweise oder auch allein zu den Verbandsvertreterinnen und -vertretern. Es reicht zu ein paar geschüttelten Händen. Sowohl Pierre-Yves Maillard als auch Magdalena Martullo-Blocher und Daniel Jositsch scheinen Stammplätze zu haben, die sie zielstrebig anpeilen. Nationalrat Kurt Fluri aus Solothurn nimmt neben der ZV-Delegation Platz. Beat W. Zemp, Ehrenpräsident des LCH, eröffnet anstelle der sich Hearings unterziehender Eva Herzog die Veranstaltung.

Die Minitagung dieses Tages ist hochkarätig besetzt: Die neue Staatssekretärin Seco, Helene Budliger Artieda, hält zum Thema «Fällt die Schweizer Wirtschaft in eine Rezession?» ein fundiertes Inputreferat. Daniel Lampart, Chefökonom SGB, Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, und Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, replizieren aus je ihrer Warte. Alle sind sich grundsätzlich einig, dass die wirtschaftliche Lage wohl angespannt ist, aber mit dem nötigen Augenmerk und dem allfälligen Ergreifen rechtzeitiger wirtschaftspolitischer Massnahmen nicht unmittelbar eine Rezession droht.



Beat W. Zemp, Ehrenpräsident des LCH, eröffnet die Veranstaltung.



Daniel Lampart, Chefökonom SGB



Helene Budliger Artieda, Staatssekretärin Seco

Die Zeit drängt bereits, die Suppe ist serviert und der Hauptgang folgt unmittelbar. Man spürt: So läuft die Mittagspause der anwesenden Parlamentarierinnen und Parlamentarier. Die bereitgestellten Weinflaschen bleiben fast alle unangetastet. Ein gemütliches Durchschnaufen sieht anders aus. Und doch nehmen sich verschiedene Teilnehmende aus dem Bundeshaus Zeit, die Diskussion mit eigenen Beiträgen zu befruchten.

Die periodisch stattfindenden Veranstaltungen der parlamentarischen Gruppe für Arbeit sind eine gelungene Mischung zwischen Weiterbildung, politischer Auseinandersetzung und gezielter Beziehungspflege der Vertreterinnen und Vertreter der Verbände mit jenen aus der Bundespolitik.

Kurt Fluri, der neben dem feinen Essen aufmerksam und ruhig den Referaten und der Diskussion gefolgt war, entschuldigt sich bereits etwas vor dem Ende am Tisch, dass er der nun gleich folgenden Fraktionssitzung beizuwohnen habe, und macht sich von dannen. Das Schlusswort bleibt Frau Martullo-Blocher vorbehalten, die meint, so sehr sie sich das Gegenteil wünsche, sei leider abzusehen, dass in Sachen wirtschaftliche Probleme und Rezession noch einiges auf uns zukomme. Mangels Zeit bleibt dies dann so im Raum stehen. Ein paar wenige Minuten sind offen, um Einzelne der Teilnehmenden noch am «Rockzipfel» zu packen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Dann macht es «schwupp», und so, wie sie gekommen waren, verschwinden die Politikerinnen und Politiker Richtung Bundeshaus. Die Verbandsvertreterinnen und -vertreter genehmigen sich noch einen Espresso und machen sich bald ihrerseits auf den Heimweg.

Dr. Ruedi Bürgi,
Sekretär
Öffentliches Personal Schweiz

In der parlamentarischen Gruppe für Arbeit sind zurzeit 52 National- und Ständeräte als Mitglieder eingeschrieben. Geleitet wird die Gruppe von NR Eva Herzog.

Trägerverbände der Gruppe sind folgende Verbände der Ebenrain-Konferenz:

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) – Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) – impressum – Die Schweizer Journalist*innen* – **Öffentliches Personal Schweiz (ZV)** – Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) – Syndicat des Enseignants romands (SER) – Travail.Suisse – Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) – Verband Schweizerischer Polizei-Beamter (VSPB)

Das Sekretariat wird vom Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH geführt.



Roland A. Müller, Direktor Schweizer Arbeitgeberverband

BARGELD STATT FERIEN?

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2021.00677 vom 3. Dezember 2021

Eine Arbeitnehmerin machte geltend, sie habe ihre Ferien vor Ende ihres befristeten Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit nicht beziehen können. Das Verwaltungsgericht Zürich hatte zu beurteilen, ob ihr Ferienguthaben ausbezahlt werden muss.



MLaw Sandra Wittich
Rechtsanwältin

Sachverhalt

A. war vom 23. März bis am 31. Juli 2020 in einem befristeten Anstellungsverhältnis mit einem Pensum von 80% als stellvertretende Schulleiterin für die Gemeinde X tätig. Mit Verfügung vom 6. Juli 2020 stellte das Volksschulamt A. ab dem 1. August 2020 in derselben Funktion unbefristet an. A. erhob gegen die Anstellungsverfügung Einsprache; sie wollte das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Befristung nicht weiterführen. Die Anstellungsverfügung wurde daraufhin widerrufen und A. mit Schreiben vom 10. Juli 2020 angehalten, ihr Ferienguthaben von zehn Tagen bis zum Ende der Anstellung zu beziehen.

Nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses verlangte A. mit Schreiben vom 20. August 2020 von der Gemeinde X die Auszahlung ihres Überstundenguthabens von 49,3 Stunden und ihres Ferienguthabens von zehn Tagen. Sie begründete ihre Forderung damit, dass sie diese wegen Krankheit nicht habe beziehen können. Das zuständige Volksschulamt gewährte A. daraufhin die Auszahlung von 45.83 Überstunden; das Gesuch um Barabgeltung der Ferien lehnte es ab.

A. rekurrierte gegen diesen Entscheid bei der zuständigen Bildungsdirektion. Diese wies den Rekurs ab. A. erhob daraufhin Beschwerde beim Verwaltungsgericht.

Entscheid

Beweislast für Ferienunfähigkeit

Unstrittig war die Höhe des Ferienanspruchs. Strittig war jedoch, ob A. diesen Ferienanspruch während des Anstellungsverhältnisses noch beziehen konnte.

Das Verwaltungsgericht wies zunächst darauf hin, dass die Beweislast für das Vorliegen einer Ferienunfähigkeit bei den Arbeitnehmenden liegt. Grundsätzlich wird auf die ärztliche Bestätigung oder ein ärztliches Gutachten abgestellt, wobei es sich bei von Arbeitnehmenden beigebrachten ärztlichen Zeugnissen praxisgemäss nur um eine Parteibehauptung handelt. Ob diese tatsächlich eine Ferienunfähigkeit belegen können, ist eine Frage der Beweiswürdigung durch das Gericht.

Im vorliegenden Fall reichte A. Arztzeugnisse ein, welche ihr eine vollständige Arbeitsunfähigkeit vom 29. Juni 2020 bis 2. August 2020 bescheinigten. Die Abklärungen des Volksschulamtes im Zusammenhang mit der beantragten Auszahlung des Ferienguthabens ergaben aber, dass A. in diesem Zeitraum – trotz der bescheinigten vollständigen Arbeitsunfähigkeit – in ihrer zweiten Anstellung bei der Gemeinde Y. mit einem Pensum von 20% gearbeitet hatte. Daraufhin machte A. im November 2020 erstmals geltend, die Arbeitsunfähigkeit in der Gemeinde X sei lediglich arbeitsplatzbezogen gewesen. Das Volksschulamt glaubte ihr nicht und bezweifelte die Arbeitsunfähigkeit von A. für die Tätigkeit bei der Gemeinde X. Es stellte ihr in Aussicht, weder das Überstunden- noch das Ferienguthaben auszuzahlen. A. reichte daraufhin im Februar 2021 ein neues, auf den 15. Dezember 2020 datiertes Arztzeugnis nach, welches für den fraglichen Zeitraum explizit eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit für die Gemeinde X sowie eine damit einhergehende Ferienunfähigkeit bescheinigte.

Ferienfähig trotz arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit

Wie bereits das Volksschulamt als Vorins-



tanz erachtete auch das Verwaltungsgericht die Ferienunfähigkeit nicht als hinreichend belegt. Arbeitnehmende sind bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nur in Bezug auf die konkrete Stelle an der Arbeit verhindert. Ansonsten sind sie vollständig arbeitsfähig und auch in ihrer privaten Lebensgestaltung nicht oder kaum eingeschränkt. Die Behauptung von A., sie sei im massgeblichen Zeitraum *gleichzeitig arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig und generell ferienunfähig* gewesen, sei deshalb *widersprüchlich*. Die Behauptungen von A. seien gesamthaft nicht glaubhaft und die Arztzeugnisse würden den Anschein von Gefälligkeitszeugnissen erwecken.

Ebenso wenig drang A. mit der Behauptung durch, die Gemeinde X. hätte eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen müssen. Die Beweislast für das Vorliegen der Ferienunfähigkeit liegt bei A. Das Verwaltungsgericht hielt fest, dass die Gemeinde X deshalb keinen Gegenbeweis habe erbringen müssen. A. musste sich im Übrigen vom Gericht vorhalten lassen, ihr Verhalten habe eine rechtzeitige vertrauensärztliche Untersuchung hinsichtlich der behaupteten Ferienunfähigkeit ohnehin von Anfang an verunmöglicht. Das entsprechende Arztzeugnis habe sie erst mehr als sechs Monate nach dem Ende der Anstellung eingereicht und die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit habe sie erstmals drei Monate nach Beendigung der Anstellung behauptet.

Anordnung des Ferienbezugs

Soweit A. geltend machte, der Ferienbezug sei nicht früh genug angeordnet worden, drang sie ebenfalls nicht durch. Zwar sind Ferien genügend früh festzulegen oder anzuordnen, damit die Mitarbeitenden ihre Ferienpläne danach ausrichten können. Vorliegend ging es jedoch um den Bezug des restlichen Ferienanspruchs kurz vor Ende der Anstellung. Das Gericht führte aus, die Gemeinde X sei nicht nur berechtigt, sondern gestützt auf die kantonale Gesetzgebung auch verpflichtet gewesen, den Ferienbezug noch vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu ermöglichen. Anders als im unbefristeten Anstellungsverhältnis sei deshalb auch eine kurzfristige Anordnung zulässig.

Würdigung

Das im öffentlichen und privaten Arbeitsvertragsrecht grundsätzlich geltende Verbot der Barabgeltung des Ferienanspruchs dient dem Schutz der Arbeitnehmenden. Ferien dienen der Erholung der Arbeitnehmenden. Dieser Zweck soll nicht vereitelt werden durch die Möglichkeit, Ferien in Geld umzuwandeln.

In der Regel sehen Personalreglemente (wie auch das im vorliegenden Fall anwendbare) aber vor, dass bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Ausnahme gemacht werden kann, wenn die Ferien aus

betrieblichen oder (triftigen) persönlichen Gründen nicht bezogen werden können. Solche lagen im vorliegenden Fall aber nicht vor, so das Verwaltungsgericht. Der Arbeitnehmerin gelang der Beweis nicht, dass sie generell arbeitsunfähig und damit auch ferienunfähig war. Im Gegenteil: Als sie im Nachhinein versuchte, ihren Anspruch durchzusetzen und mit einer nur arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit begründete, räumte sie implizit ein, dass sie auch ferienfähig gewesen sein dürfte. Wie das Verwaltungsgericht richtig ausführte, bezieht sich die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit nur auf die Leistung von Arbeit im Rahmen einer bestimmten Anstellung und hindert die betroffene Arbeitnehmerin bzw. den betroffenen Arbeitnehmer in der Regel nicht an seiner Freizeitgestaltung und Ferienfähigkeit (vgl. Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, N 6 zu Art. 329a OR). Im besprochenen Entscheid war die Arbeitnehmerin offenbar auch in der Lage, in einer anderen Anstellung ihrer Arbeit nachzugehen; das Verwaltungsgericht schloss daraus zu Recht, dass sie wohl auch ferienfähig war.

Die kurzfristige Anordnung des Ferienbezugs hat das Verwaltungsgericht ebenfalls zu Recht nicht beanstandet. Zur Begründung des Verwaltungsgerichts kam noch hinzu, dass es sich von Anfang an um eine befristete Anstellung handelte, womit die Arbeitnehmerin mit der Anordnung des Ferienbezugs auch nicht überrascht wurde. Sie wusste schon bei Stellenantritt, dass sie ihren Ferienanspruch während der Anstellungsdauer beziehen darf und muss. Die kurzfristige Anordnung wurde zu Recht nicht gerügt.

MLaw Sandra Wittich,
Rechtsanwältin

Was verbindet Sie mit Ihrer Bank?

Geld. Und was Ihre Bank damit macht. Gesellschaftliche Verantwortung ist uns wichtig: Lohngleichheit gehört genauso dazu wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und die Bank Cler, das passt – deshalb sind wir seit vielen Jahren Partner. Davon profitieren auch Sie – ob Zahlen und Sparen, Anlegen, Hypotheken oder Finanzplanung: cler.ch/zv

ZV-Spezial: Zak-Konto eröffnen und 25 CHF Startguthaben sichern! Code: ZV4ZAK

cler.ch/zv

Zeit, über Geld zu reden.

Bank Banque Banca CLER

NEUER VERTRAGSPARTNER

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder

Einmal mehr ist es uns gelungen, mit einem Fahrzeuglieferanten eine Vereinbarung über Sonderkonditionen für unsere Mitglieder abzuschliessen.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Polestar



Unser neuer «Polarstern» am ZV-Himmel

Über Polestar

Polestar ist eine schwedische Marke für Performance-Elektroautos, die raffinierte Leistung und Spitzentechnologie vereint. Sie möchten die Automobilbranche durch pure, progressive Leistung voranbringen, indem sie Design und Technologie nutzen, um den Wandel zu einer nachhaltigen Elektromobilität zu beschleunigen. So sind sie stets bestrebt, noch nachhaltigere Batterien für ihre Elektrofahrzeuge zu bauen, indem sie sie reparieren, aufarbeiten und wiederverwenden. Mithilfe der Blockchain-Technologie verfolgen sie den Abbau und die Herstellung von kritischen Materialien zurück und fördern eine ethische und transparente Lieferkette. Ihr ultimatives Ziel ist es, bis 2030 ein komplett klimaneutrales Auto zu bauen – und dies ohne Offsetting. Statt auf herkömmliche Verkaufsräume setzt Polestar auf ästhetisch gestaltete Polestar Spaces, in denen die Marke in entspanntem Umfeld erlebt werden kann. In einem Polestar Space werden Besucherinnen und Besucher von Polestar Specialists beraten und können sich für eine Probefahrt unkompliziert selbst hinters Steuer setzen.

Bei Kaufinteresse begeben Sie sich wie immer auf unsere Website unter:
https://oeffentlichespersonal.ch/dienstleistungen/flottenrabatte-2

Urs Graf, Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

LOHNVERGLEICH

Pflegefachperson I

- Selbstständige Arbeiten im Bereich der Grundpflege
- Behandlungen auf Anweisung der Ärzte
- Führen des Dossiers der medizinischen Massnahmen / Kardex
- Pflegen von Kontakten mit Patienten und deren Angehörigen
- Begleiten und Anleiten von Schülern und Praktikanten

Ausbildung / Anforderungen

Zweijährige Berufslehre oder vergleichbare Ausbildung
Schicht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ	Bemerkungen
1 (SO)	66'867	87'564	95'524	20	42		Fr. 5.65/h, dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2 (ZG)							wird nicht vom Kanton geführt
3 (SG)	62'015		98'987	Lohnband			FBP1
4 (ZH)	69'533	87'759	99'955		42		LK 13
5 (GL)							
6 (AG)							
7 (Ostschweiz)	68'809		107'081		42		Pflegefachperson LB 7
9 (GR)	61'295		87'087	20	42		
20 (BS)	61'938		89'193	Lohnband			LK 9
20 (BS)	69'517		100'106	Lohnband			LK 11
Gemeinde	**1. Dienstjahr**	**11. Dienstjahr**	**Maximum**	**nach X DJ**	**Arbeitszeit/Woche**	**anger. DJ**	**Bemerkungen**
10 (Lausanne)	63'020		77'208				

*Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

Pflegefachperson II

- Erledigt selbstständig alle Arbeiten im Pflegedienst und übernimmt Verantwortung für den Pflegeprozess
- Behandlungspflege nach Anordnung der Ärzte
- Führt Gespräche mit Patienten und deren Angehörigen und pflegt interdisziplinäre Kontakte
- Bildet Pflegeschüler aus

Ausbildung / Anforderungen

3- bis 4-jährige Ausbildung mit SRK-Diplom
Schicht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ	Bemerkungen
1 (SO)	70'210	91'942	100'301	20	42		Fr. 5.65/h, dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2 (ZG)							
3 (SG)	70'231		113'409	Lohnband			DPF2
4 (ZH)	73'457		105'685		42		KL 14
5 (GL)							
6 (AG)							
7 (Ostschweiz)	68'809		107'081		42		Pflegefachperson LB 7
8 (BE)	66'667		109'967	25-35	42		
9 (GR)	68'445	85'709	97'214	20	42		
20 (BS)	69'517		100'106	Lohnband			LK 11
20 (BS)	73'996		106'554	Lohnband			LK 12
Gemeinde	**1. Dienstjahr**	**11. Dienstjahr**	**Maximum**	**nach X DJ**	**Arbeitszeit/Woche**	**anger. DJ**	**Bemerkungen**
10 (Lausanne)	65'486		86'970				

LOHNVERGLEICH

Bauverwalter/in

Leitung der Bauverwaltung. Erledigt Arbeiten wie:

- Organisation der Bauverwaltung
- Beratungen
- Planungen
- Beschwerdebearbeitungen
- Führen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Durchführen von Planauflagen
- Überwachen aller Bauvorhaben

Ausbildung / Anforderungen

- Baufachausbildung mit guten Grundkenntnissen
- Kommunikationstalent

Gehalt

Bei 100%-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.



Bild: Susann Basler / «St. Galler Tagblatt»

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1 (Luzern)							
2 (Stadt im Kt. BE)							
4 (Zürich)							
7 (Romanshorn)	116'307		181'662		42		LB 15
9 (Einsiedeln)	89'923	122'528	147'233	45	42.5	5	
10 (Lausanne)	104'819		151'008				
11 (Sion)	129'121	168'459	179'880		42		Architecte Diplômé «ETH-Z»
12 (Fribourg)	86'032	116'861	129'192	20	40		
13 (Delémont)	122'065		156'328		40	1	
14 (Montreux)							
15 (Zentralschweiz)	102'847	133'703	164'556	26	42	8	ohne Abgeltung der Überstunden
Kt. 2 (ZG)	105'076		128'539		42		

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung



Aargauer Staatsangestellte enttäuscht über die Lohnbeschlüsse des Grossen Rates

Die Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände (KASP), der auch der ASPV angehört, hat am 29. November 2022 eine Medienmitteilung zur Lohnrunde 2023 publiziert.

Die KASPV hat anlässlich des Sozialpartnergesprächs Ende Juni dem Regierungsrat eine erhöhte Lohnforderung übermittelt, um die Jahresteuerung für 2023 aufzufangen. Sowohl der Regierungsrat als auch heute der Grosse Rat sind der detailliert begründeten Forderung nicht gefolgt. Die KASPV zeigt sich dementsprechend und stellvertretend für sehr viele Staatsangestellte enttäuscht, da der Kanton lediglich einen Teil der Teuerung auszugleichen bereit ist. Unsere Kolleginnen und Kollegen im Kanton Zürich erhalten die volle Teuerung ausgeglichen.

Bei den Löhnen des Staatspersonals und der Lehrpersonen wurden in den vergangenen Jahren mehrfach Nullrunden durchgeführt, was zu einem spürbaren Lohnrückstand und zu Kaufkraftverlust führte. Begründet wurde dies mit verschiedenen Sparmassnahmen, der Coronakrise oder weil die Kantonsfinanzen zu pessimistisch budgetiert wurden. Bislang hat das Personal diese Entscheide immer solidarisch, wenn auch nicht euphorisch, mitgetragen. Nun regt sich jedoch Widerstand. Im Kanton Zürich hat der Regierungsrat am 29. September 2022 mitgeteilt, den kantonalen Angestellten für 2023 3,5 Prozent Lohnerhöhung im Sinne eines Teuerungsausgleichs zu sprechen. Es ist der KASPV nicht bekannt, dass die Teuerung im Kanton Aargau signifikant tiefer liegt. Die Teuerung steigt, Güter des täglichen Bedarfs kosten spürbar mehr und auch die Krankenkassenprämien steigen im Kanton Aargau um durchschnittlich knapp 6 Prozent. Von dieser Entwicklung betroffen sind nicht bloss Angestellte mit tiefen Einkommen – diese trifft es jedoch überdurchschnittlich stark.

Die KASPV hätte in der aktuellen Situation erwartet, dass der Grosse Rat eine Lohnerhöhung beantragt, welche mindestens den Ausgleich der gestiegenen Teuerung und auch die Lohnsystempflege berücksichtigt. Die KASPV hat als spürbaren Verhandlungsbeitrag das legitime Anliegen, die durch die Nullrunden der vergangenen Jahre eingefahrenen Lohnrückstände aufzuholen, für dieses Jahr ausgesetzt.

Dass der Grosse Rat seinen Angestellten nun nicht einmal die Jahresteuerung vollständig ausgleicht, ist enttäuschend und spricht nicht für eine besonders ausgeprägte Wertschätzung gegenüber den eigenen Angestellten – wobei selbst mit Wertschätzung alleine keine Milch an der Ladenkasse gekauft werden könnte.

Die KASPV hätte sowohl von Regierungsrat als auch vom Grossen Rat erwartet, dass sie zu ihrem Wort stehen, für das Staatspersonal eine konkurrenzfähige und arbeitsmarktgerechte Lohnpolitik zu führen.

ASP
GEMEINSAM MEHR ERREICHEN!

DER NEUE GLC

EXKLUSIV: FÜR DEN ZV ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ

Entdecken Sie den luxuriösen Komfort, das grosszügige Raumangebot und die innovative Offroad-Technologie des neuen Mercedes-Benz GLC: Als Mitglied des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz erhalten Sie den neuen GLC zu speziellen Flottenkonditionen – die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



Jetzt profitieren



78. Generalversammlung Personalverband Kanton Uri



Susanne Gisler
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Am Freitag, 11. November 2022, fand die 78. Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri (PVU) in Altdorf statt. Neben 48 Verbandsmitgliedern konnte Präsidentin Susanne Gisler auch Finanzdirektor Urs Janett als Gast begrüssen. Die Versammlung ging speditiv über die Bühne.

Jahresbericht der Präsidentin

Susanne Gisler erwähnte in ihrem Jahresbericht, dass im Jahr 2022 die Umsetzung der Teilrevision der Personalverordnung nochmals das Hauptthema war. Der Landrat hatte die Vorlage am 27. April 2022 einstimmig angenommen. Die Präsidentin erklärte, dass die Revision nötig war, damit die Kantonsverwaltung ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, sie aber enttäuscht ist, dass die Anliegen der älteren Mitarbeitenden nicht berücksichtigt werden konnten. Weiter konnte sie vermelden, dass die Schwimmbad-Abos und die Theater-GAs bei den Mitgliedern immer noch sehr beliebt sind. Im Oktober 2022 fand ein Treffen der Zentralschweizer Personalverbände in Schwyz statt. Dabei zeigte sich, dass die Hauptschwierigkeit der meisten Verbände darin liegt, neue Mitglieder zu gewinnen. Der PVU weist aktuell eine konstante Mitgliederzahl von 505 Personen auf. Der Jahresbericht wurde von den Anwesenden mit Applaus verdankt.

Rechnungsablage 2022

Die Rechnung 2022 weist einen Gewinn von rund 870 Franken auf, das Budget 2023 sieht einen Gewinn von 530 Franken vor. Beides wurde einstimmig genehmigt. Die Versammlung stimmte auch der Einführung der beruflichen Rechtsschutzversicherung via Dachverband Öffentliches Personal Schweiz zu. Die Versammelten folgten dem Vorschlag des Vorstands und entschieden



Regierungsrat Urs Janett

sich für die kleinere Variante (Prozesskosten). Da der Verband noch Reserven aufweist, bleiben die Jahresbeiträge unverändert bei 30 Franken für aktive und 18 Franken für pensionierte Mitglieder.

Wahlen und Orientierungen

Die Vorstandsmitglieder Susanne Gisler, Rita Stadler und Nuria Canta stellten sich für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung. Sie wurden einstimmig und mit Applaus wiedergewählt. Traditionsgemäss wird der Finanzdirektor als oberster Personalverantwortlicher an die Generalversammlung eingeladen. In seiner Ansprache ging Regierungsrat Urs Janett auf die Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement, Teuerungsausgleich, Teilrevision Personalverordnung, Globalbudget und Pensionskasse Uri ein. Er verdankte die Arbeit des Vorstandes und dankte dem Personal der Kantonsverwaltung für seinen Einsatz. Die informativen und freundlichen Worte wurden durch Präsidentin Susanne Gisler verdankt. Nach dem offiziellen Teil konnten sich die Anwesenden bei Kaffee und Dessert noch weiter austauschen und den Abend gemütlich ausklingen lassen.

Susanne Gisler,
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz



Der Vorstand: v. l.: Gerda Büchi, Hans Furrer, Rita Stadler, Romaine Tresch, Nuria Canta, Susanne Gisler, David Tresch, Michael Morg

UNSERE VERTRAGSPARTNER

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubrik «Dienstleistungen»

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

Sparen auf Bündner Art: Ohne zu warten von 300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.

oekk.ch/zv

