ZV Info / Juli / August 2020

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



«DEN JUGENDLICHEN ETWAS POSITIVES AUF DEN WEG GEBEN»

Interview mit Lorena Herrli, Auszubildende zur Dipl. Pflegefachfrau HF bei der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich

Wer sind Sie, und was machen Sie in Ihrem Berufsalltag?
Ich heisse Lorena Herrli, bin im letzten Ausbildungsjahr zur Dipl. Pflegefachfrau HF mit Schwerpunkt Psychiatrie und arbeite in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Bei unserer Station handelt es sich um eine mehrheitlich geschlossen geführte Akutstation für Jugendliche. Zurzeit bin ich in den letzten Zügen meiner Ausbildung; zum Erhalt des Diploms fehlt noch eine Prüfung, die ich bestehen muss.

INHALT

Seite 1
Interview mit Lorena Herrli, Auszubildende zur Dipl. Pflegefachfrau HF bei der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich

Seite 9
Virtuelle Delegiertenversammlung 2020 (Traktandenliste und Anträge)

Seite 11
Virtuelle Delegiertenversammlung 2020 (Auswertung Stimmabgabe)

Seite 12
Fachtagung Brunnen – Absage

Seite 13
Nachruf Bernhard Rüdy

Seite 15
Gedankenaustausch zwischen dem ZV, dem BAV und dem BBW

Seite 17
Lohnwirksame Versetzung im Dienst – Zulässigkeit und Schranken

Seite 19
Impressum

Seite 21
Sonderkonditionen für unsere Mitglieder bei SPC Electronics

Seite 22
Vorsorgeplanung VVK: Corona – Lockdown – Börsencrash – Kurzarbeit – Arbeitslosigkeit – Armut

Seite 25
Vollkasko oder Teilkasko – was lohnt sich?

Seite 26
Jedes Geld ist eine Chance

Seite 27
Mit Abstand die besten Teamausflüge und Seminare

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf oder an Ihrer Arbeitsstelle?

Am jetzigen Standort, der Kinder- und Jugendpsychiatrie, schätze ich den Umgang und die Arbeit mit den Jugendlichen sehr. Für eine gute Zusammenarbeit ist es äusserst wichtig, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Ausserdem gleicht kein Tag dem anderen, der gesamte Arbeitsalltag ist sehr vielfältig und abwechslungsreich. Es erfüllt mich sehr, wenn ich den Jugendlichen etwas Positives auf den Weg mitgeben und sie unterstützen kann.

Haben die Jugendlichen Mühe, Vertrauen zu den Pflegenden und Ärzten aufzubauen?

Es gibt immer wieder Jugendliche, welche Bindungsprobleme haben, zum Beispiel ausgelöst durch erlebte Situationen oder Traumata in der Vergangenheit. Häufig glaubt man, das Vertrauen des Jugendlichen gewonnen zu haben. Die entstandene Beziehung wird jedoch immer wieder auf die Probe gestellt. Es ist das A und O, trotz allem nicht aufzugeben und den Jugendlichen die Sicherheit zu vermitteln, die sie brauchen. Es ist wichtig, eine alternative, positive Beziehung aufbauen zu können, die sie in ihrem bisherigen Leben teilweise noch nicht erlebt haben.

Können Sie ein Beispiel nennen, wie diese Beziehung oder das Vertrauen getestet wird?

Das ist ganz unterschiedlich. Sie testen, ob Abmachungen eingehalten werden oder ob es eine Konsequenz gibt, wenn sie die Regeln missachten, und ob die Beziehung so evtl. darunter leiden würde. Diese Reaktionen sind oft auf Verlustängste zurückzuführen.

Wie alt sind die Kinder und Jugendlichen, und wie viele befinden sich tendenziell bei Ihnen auf der Station?

Wir haben 9 Plätze und betreuen hier 14- bis 17-jährige Jugendliche, stellen aber am Abend ab 17.00 Uhr und/oder am Wochenende zusätzlich auch ein Kindernotfallbett zur Verfügung.

Wie lange dauert ein solcher Aufenthalt in der Regel?

Das ist ganz unterschiedlich. Wir haben zum Teil nur kurze Kriseninterventionen von 3 bis 4 Tagen. Es gibt aber auch Fälle, bei denen es mehrere Monate dauert, bis eine Besserung eintritt. Für einige Jugendliche stellt der Klinikaufenthalt eine sehr schwere Zeit dar; sie sind dann sehr froh, wenn sie wieder zurück nach Hause können. Es gibt aber auch Jugendliche, die fühlen sich hier besser aufgehoben als zu Hause. In solchen Fällen geht es darum, für diese Jugendlichen eine geeignete Wohnform oder Unterstützungsangebote für zu Hause zu finden.

Es ist schön, zu sehen, wenn eine positive Wendung eintritt und der Jugendliche daraufhin entlassen werden kann. Wenn sie die Station mit einem Lächeln und einem Dankeschön verlassen, ist es natürlich umso schöner, auch für uns.

In welchen Situationen benötigen die Kinder und Jugendlichen Ihre Unterstützung, bzw. was sind die Gründe für einen Aufenthalt auf Ihrer Station?

Es sind Kinder und Jugendliche mit psychischen Störungen, welche im ambulanten Setting nicht genügend betreut und behandelt werden können. Bei solchen Kindern und Jugendlichen können akute Krisen zu Hause oder in der Schule dazu führen, dass es einen Aufenthalt in der Klinik erfordert. Auch Überbelastung innerhalb des Familiensystems kann Grund für eine Unterstützung sein. Vor allem im Nachgang der Coronakrise haben wir bemerkt, dass viele Familien an ihre Grenzen gestossen sind.

Viele Jugendliche haben auch negative Erfahrungen mit Mobbing gemacht und Ausgrenzungen erlebt. Manchmal herrscht ein grosser Leistungsdruck in der Schule oder von zu Hause aus, und da ist es teilweise hilfreich, solche Schülerinnen oder Schüler für einige Zeit aus der Klasse zu nehmen. Oftmals finden sie dann nach einem Aufenthalt in der Klinik zurück in den Alltag und können mit solchen Situationen besser umgehen.

Erhalten Sie auch Feedbacks von Jugendlichen, die bereits aus der Klinik ausgetreten sind?

Ich bin erst seit rund 3 Monaten auf dieser Station, aber es ist auch schon vorgekommen, dass Vereinzelte wieder vorbeigekommen sind und uns begrüsst haben. Wir waren doch für einige ein wichtiger Teil ihrer Reise zu einem besseren Leben, weshalb sie sich auch gerne bei uns erkundigen, wie es uns geht. Teilweise besuchen sie natürlich auch die Jugendlichen, die sie während ihres Aufenthaltes kennenlernen durften.

Wie sieht ein gewöhnlicher Arbeitstag bei Ihnen aus?

Unterschiedlicher könnte es kaum sein; es variiert von Tag zu Tag. Wir haben jeweils Früh- oder Spätdienst, wobei jede Schicht an sich wieder sehr unterschiedlich sein kann. Es ist schön, dass sowohl der Alltag als auch die Schicht an sich sehr abwechslungsreich sind.

Der Frühdienst beginnt um 6.45 Uhr mit dem Rapport, den wir von den Mitarbeitenden der Nachtschicht erhalten. Dort ist jeweils vermerkt, wie der Abend bzw. die Nacht war und ob es besondere Vorkommnisse gab, auf welche während der Frühschicht noch eingegangen werden muss. Diese Informationen leiten wir auch den behandelnden Ärzten weiter, damit sie ihre Behandlung dementsprechend anpassen können. In der Zwischenzeit lesen wir uns im Betriebssystem ein. Als Nächstes werden innerhalb des



2–3-köpfigen Teams die Aufgaben verteilt. Diese beinhalten unter anderem die Verteilung der Tagesansprechpersonen, die Medikationskontrolle und deren Verteilung, die Terminvereinbarung für die Jugendlichen via White Board, das Vorbereiten des Frühstücks, das um 8.00 Uhr gemeinsam mit den Jugendlichen eingenommen wird, sowie weitere Aufgaben. Es ist sehr wichtig, dass die Jugendlichen pünktlich sind, aber auch, dass wir die vorgegebenen Zeiten einhalten. Jeder Jugendliche muss gewisse Aufgaben übernehmen, die im Ämtliplan festgehalten sind. Wir haben die Regel, dass derjenige, der zu spät zum Essen erscheint, die Küche machen muss. Da es für die Jugendlichen die mühsamste Aufgabe ist, funktioniert die Pünktlichkeit relativ gut. Falls niemand zu spät zum Frühstück erscheint, muss derjenige die Küche übernehmen, der gemäss Plan dafür vorgesehen ist. Jede Woche wird ein neuer Plan erstellt, damit nicht immer dieselbe Aufgabe ausgeführt werden muss.

Nach dem Frühstück nehmen die Jugendlichen ihre verschriebenen Medikamente ein. Wir überprüfen unterdessen ihre Vitalzeichen, messen ihren Blutdruck usw. Seit das Coronavirus grassiert, müssen wir auch die Temperatur messen und Masken verteilen. Es herrscht im gesamten Gebäude Maskenpflicht, sowohl für die Pflegenden als auch für die Patienten. Die Jugendlichen halten sich wirklich sehr gut an diese Massnahme, was nicht selbstverständlich ist, gerade in ihrer Situation.

Um ca. 8.30 Uhr kommen die Ärzte und Lehrer auf die Station und tauschen sich anhand des Rapports aus. Sie besprechen die Termine und entscheiden, ob neue Einschätzungen gemacht oder Verordnungen angepasst werden müssen. Wir von der Pflege sind bei diesen Besprechungen jeweils dabei und können unsere Einschätzung den Ärzten mitteilen. Diese wird dann auch bei der definitiven Entscheidung des Arztes berücksichtigt. Im Kernteam, das aus dem Fallführer (Arzt oder Psychologe), der Bezugsperson (Pflege) und dem Patienten besteht, werden wöchentlich die jeweiligen Ziele festgelegt und besprochen. Es ist wichtig, dass die Patientin oder der Patient seine eigenen Ziele hat und diese auch kommuniziert. Es funktioniert nur, wenn alle am selben Strang ziehen.

Nach dem Rapport müssen die Jugendlichen ihre Zimmer «abgeben». Das heisst, sie müssen ihre Betten machen und das Zimmer soweit aufräumen, dass es ordentlich aussieht. Wenn das Zimmer abgenommen wurde, dürfen die Teenager in den Ausgang, sofern sie frei haben und dieser genehmigt wurde. Oder sie müssen zur hausinternen Schule, die um 9.00 Uhr beginnt. Dabei werden sie in Kleinklassen unterrichtet. Am Vormittag finden zudem Therapien wie beispielsweise Psychotherapie oder Ergotherapie statt. Wenn die Jugendlichen aufgrund ihres seelischen Zustands nicht am Unterricht teilnehmen können, sind wir jederzeit für sie da. Des Weiteren organisieren wir Pflegende und Sozialpädagogen während der Schulzeit die verschiedenen Gruppen, bei denen sie kreativ und aktiv sein können. Wir haben beispielsweise einen Montagsclub, bei dem der oder die Jugendliche die Planung der Diskussion selber übernimmt, aber auch auf unsere Unterstützung zurückgreifen kann, falls dies notwendig sein sollte. Die Themen können sie selber auswählen – meist ein Artikel aus der Zeitung – und in Zweiergruppen vorbereiten. Wir als Pflegende achten darauf, dass es sich nicht um etwas handelt, das die Jugendlichen triggert, wie zum Beispiel das Thema Suizid. Das wäre in diesem Fall sicherlich kontraproduktiv; wir wollen ja nicht, dass sich die Patienten noch schlechter fühlen. Indem die Jugendlichen verschiedene Fragen in die Runde werfen, können sie die Diskussion selber leiten und steuern. Meist ergeben sich so sehr interessante Gespräche. Manchmal helfen wir den Jugendlichen auch etwas auf die Sprünge, sollten während des Gesprächs Kommunikationsprobleme auftauchen; gewünscht ist eine rege Diskussion.

Nach dem Mittagessen, das ebenfalls gemeinsam eingenommen wird, gibt es die sogenannte Zimmerstunde. Während dieser Stunde sind die Jugendlichen in ihren Zimmern, sind aber in derer Gestaltung jeweils frei. Für sie ist es wichtig, zur Ruhe zu kommen, und dass sie lernen, auch Zeit mit sich selber zu verbringen. Anschliessend an die Übergabe des Rapports an den Spätdienst findet die Arbeitsverteilung statt.

Nach der Zimmerstunde geht es weiter mit dem Therapieprogramm und dem Schulunterricht, oder sie nehmen an einer der organisierten Gruppenveranstaltungen teil. Wir sind in der Zeit wieder für die Jugendlichen da und führen Bezugspersonengespräche. Falls es Krisen gibt, unterstützen wir sie. Dies ist meist in



den frühen Abendstunden oder während der Nacht der Fall.

Welchen Dienst machen Sie am liebsten?
Ich persönlich bevorzuge den Spätdienst, da ich dann einerseits ausschlafen und andererseits einen persönlicheren Kontakt mit den Jugendlichen pflegen kann. Nach all den Terminen, die tagsüber stattfinden, bietet der Abend Raum für persönlichere Gespräche, bei denen sich die Jugendlichen auch gegenüber dem Pflegepersonal öffnen. An ruhigeren Tagen können wir mit ihnen Spiele spielen, ein Game am Töggelikasten austragen, zusammen fernsehen, mit der Gruppe spazieren gehen oder uns anderweitig beschäftigen. Überraschenderweise wird der Fernseher nur sporadisch genutzt, obwohl sie dies ab 20.00 Uhr dürften.

Smartphones dürfen die Jugendlichen nur im Ausgang und vor dem Stationsbüro (wieder) beziehen, da der Datenschutz in einer Institution wie der unsrigen gewahrt werden muss. Es wäre nicht zu verantworten, wenn interne Informationen (wie z.B. Fotos von Patientinnen und Patienten) nach aussen dringen würden.

Dürfen die Patienten Besuch empfangen?
Sie dürfen durchaus Besuch empfangen, einfach nicht zu viele zur gleichen Zeit, da unsere Station nur über begrenzten Platz verfügt. Wir haben bestimmte Besuchszeiten, damit der geregelte Alltag auch eingehalten werden kann. Während der Coronakrise wurden die Besuche arg eingeschränkt; es durften nur noch die Eltern vorbeisehen und auch nur während gewissen Zeiten, was für die Jugendlichen teilweise sehr schwierig war. Zum Glück wurde diese Praxis wieder gelockert. Für sie war es schwierig, sich nur im Klinikumfeld bewegen zu können. Normalerweise animieren wir sie dazu, während des Urlaubs oder Ausgangs die Klinik zu verlassen, damit der Realitätsbezug nicht verloren geht.

Gab es Fälle, bei denen ein Patient oder eine Patientin vom Ausgang nicht mehr zurückgekehrt ist?
Das gab beziehungsweise gibt es durchaus. Es kommt dann darauf an, was im Vorhinein durch den Arzt verordnet wurde und ob diese Person selbst- oder fremdgefährdet ist oder nicht. Ist dies der Fall, wird unverzüglich die Polizei eingeschaltet, ausgeschrieben und zurückgeführt. Wenn ein Patient nicht suizidal ist, wird nach erfolgloser Kontaktaufnahme eine Vermisstenmeldung gemacht und die Eltern informiert. Grundsätzlich versuchen wir zuerst den Jugendlichen telefonisch zu erreichen und uns zu erkundigen, was der Grund für seine Verspätung ist. Dass sie die Zeit vergessen, kommt durchaus mal vor. In der Regel werden die Jugendlichen sehr schnell gefunden und wieder zurückgeführt.

Dürfen sich Jugendliche, die suizidgefährdet sind, auch ausserhalb der Klinik aufhalten?
Nein, wenn jemand akut suizidgefährdet ist, wird der Ausgang verwehrt. Falls die Person absprachefähig ist, kann ihr der Ausgang jedoch innerhalb eines begrenzten Zeitrahmens gewährt werden. Dazu muss die Beziehung zum Jugendlichen gut und das gegenseitige Vertrauen vorhanden sein. Wenn ich weiss, dass ein Suizidrisiko besteht, suche ich zuerst das Gespräch mit dem Jugendlichen und kläre ab, ob die Person «safe» ist oder ob etwas passieren könnte. Wenn ich das Gefühl habe, dass etwas nicht stimmt, lasse ich die Person nicht gehen und spreche mich mit den Ärzten ab. Alle unsere Jugendliche haben einen Notfallplan; das ist mitunter das Erste, was sie beim Eintritt machen müssen. Dieser beinhaltet eine Liste mit Dingen, die ihnen guttun und die sie in schwierigen Situationen machen können, wie z. B. Musikhören oder Joggen usw. Dieser Notfallplan ist auf jeden Jugendlichen persönlich zugeschnitten und enthält sowohl unsere Nummer als auch die der Eltern. Falls sie an einem Punkt stehen sollten, bei dem sie nicht mehr weiterwissen, können sie uns anrufen oder den Plan Schritt für Schritt durchgehen. Bei jedem Ausgang wird auch überprüft, ob der Jugendliche den Plan dabeihat.

Gab es bereits einen Vorfall, bei dem jemand Suizid begangen hat?
Seit ich hier auf der Station bin, gab es noch keinen derartigen Vorfall. Ein Suizid kann leider auch bei uns vorkommen, obwohl wir natürlich mit allen Mitteln versuchen, dies zu verhindern. Sollte es dennoch zu einem solchen Fall kommen, würde ein Care Team aufgeboten, das die Jugendlichen und uns Pflegende betreut. Für uns Pflegende ist der Austausch innerhalb des Teams in einer solchen Situation äusserst wichtig und hilft, das Geschehene besser zu verarbeiten. Auch die Patienten müssen von externen Partnern unterstützt werden, insbesondere, wenn weitere Suizidgefährdete in der Klinik untergebracht sind.

Gibt es Eltern, die sich Vorwürfe machen? Wie werden Eltern in solchen Situationen unterstützt?
Man merkt oft, dass sich die Eltern Vorwürfe machen. In den Familiengesprächen, die wir führen, sind Schuldgefühle der Eltern ein grosses Thema. Ich empfinde Mitgefühl, wenn die Eltern so stark mitleiden und Schuldgefühle entwickeln.

Ja, es gibt interne und externe Unterstützungsangebote für Angehörige, die Hilfe benötigen. Wir sind auch immer offen für Gespräche mit den Eltern und versuchen zu helfen. Für Eltern ist es auch oft sehr schwierig, ihr Kind in fremde Hände zu geben, deshalb versuchen wir uns die Zeit zu nehmen, sie kennen zu lernen und Vertrauen zu ihnen aufzubauen.

Gibt es Unterschiede zwischen erwachsenen und jugendlichen Patienten in der Psychiatrie?
Ja, ich würde sagen, dass vor allem die Krankheitsbilder bei Erwachsenen viel ausgeprägter

sind als bei jungen Menschen. Es gibt durchaus auch komplexe Fälle bei Jugendlichen, aber bei ihnen ist noch viel «Gesundes» vorhanden. Bei den Erwachsenen, die sich auf der geschlossenen Akutstation befinden, sind die zu behandelnden Patientinnen und Patienten oftmals chronisch krank, was die Behandlung zusätzlich erschwert.

Was mögen Sie an Ihrem Beruf und was eher weniger?

Die Beziehungsarbeit mit den Jugendlichen gefällt mir sehr. Sie sind noch so jung, humorvoll und unglaublich kreativ. Es ist schön, sich von ihrem jugendlichen Leichtsinn mitreissen zu lassen. Mein Arbeitsalltag ist so vielseitig und herausfordernd. Es ist schön, dass ich von ihnen und sie von mir lernen können.

Was mir nicht so gefällt, ist, wenn ich die Jugendlichen aufwecken muss. Ich mag es selbst auch nicht, geweckt zu werden, deshalb kann ich verstehen, dass sie keine Motivation haben, aufzustehen, und lieber noch etwas liegenbleiben möchten. Ich mache es trotzdem, auch wenn ich öfters lachen muss und eigentlich ernst bleiben sollte. Ausserdem mag ich es nicht, «Polizistin» zu spielen, aber das gehört manchmal dazu. Aber wenn eine gute Gruppendynamik herrscht, müssen wir dies zum Glück nicht so oft.

Auf einer Akutstation gibt es sehr viele Notfälle und Krisen, und mir gefällt es nicht, dass die Beziehungsarbeit – sozusagen unser Kernstück – untergeht, indem wir teils keine Zeit für Patienten haben, die weniger auffällig sind und weniger Unterstützung brauchen als solche, die öfters eine Krise durchleben. Das ist etwas, das mich ein bisschen stört, da wir in der Schule viel über die verschiedenen Therapieansätze und deren Möglichkeiten gelernt haben, aber in der Praxis einfach zu wenig Zeit bleibt, das Gelernte umzusetzen.

Ist das nicht überall so in der Pflege?

Doch, leider schon. Das ist wirklich ein Problem. In den Spitälern und Altersheimen sieht die Situation aber noch drastischer aus. Einige Mitstudierende aus anderen Schwerpunkten haben mir Verschiedenstes berichtet. Dort heisst es dann: «Du hast zu viel Zeit am Bett verbracht und zu lange mit dem Patienten gesprochen.»
Bei uns ist das nicht so, da unsere Arbeit daraus besteht, mit den Patienten zu interagieren. Aber auch wir haben leider viel zu wenig Zeit für längere Gespräche mit den einzelnen Patienten. Ich möchte mir gerne die Zeit nehmen, mich auf ein Bezugspersonengespräch mit einem Jugendlichen vorzubereiten und nicht improvisieren zu müssen. Auch die Nachbereitung kommt für meinen Geschmack leider zu kurz. Die Nachbesprechung und die zeitliche Evaluation sind massgebend, dass solche Gespräche eine positive Wirkung auf den Patienten haben.

Innovative Lösungen für Städte und Gemeinden.

AbaGovernment – die Software für die öffentliche Verwaltung



Ihr Nutzen mit AbaGovernment

Integrierte Gesamtlösung für Städte, Gemeinden und Kantone mit Finanzen, HR / Lohn, Zeiterfassung, Kosten- und Leistungsrechnung, Archivierung sowie Immobilienverwaltung.

Laufende Innovationen und funktionale Erweiterungen garantieren eine zukunftsweisende und bewährte Lösung. Kompetente Abacus Partner mit langjähriger Erfahrung in öffentlichen Verwaltungen bieten eine Lösung aus einer Hand.

Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/abagovernment

ABACUS

Haben wir im gesamten Pflegebereich zu wenig Personal, oder worin liegt das Problem?

Ja, wir haben eindeutig zu wenig Personal. Ich muss sagen, wenn auf unserer Station alles gut läuft und es nur vereinzelte Krisen gibt, dann sind wir meiner Meinung nach perfekt besetzt. Aber, was machen wir, wenn plötzlich alle 9 Jugendliche eine Krise haben? Dann gehen leider auch Dinge unter, die wir unter normalen Umständen beobachten und wenn nötig intervenieren könnten. Das ist ein Punkt, der mir nicht so gefällt.

Grundsätzlich gäbe es zwar genug Personal, das rekrutiert werden könnte, der Beruf wird aber zu wenig attraktiv gemacht. In ein paar Jahren wird es so viele ältere Menschen geben, wie sollen wir diese pflegen, wenn bereits jetzt das Personal fehlt? Es gibt definitiv zu wenig ausgebildete Dipl. Pflegefachleute. Es ist zwar gut, dass wir Pflegehilfen haben, die uns unterstützen, aber die Verantwortung bleibt schlussendlich immer noch bei der Dipl. Pflegefachperson. Und wenn du nur eine solche Person hast, die für die gesamte Station verantwortlich ist, ist es schlichtweg unmöglich, einen geregelten Klinikalltag aufrechtzuerhalten. Diese Verantwortung möchte ich nicht tragen. Das Schlimme daran ist, dass es sich dabei um Menschenleben handelt und nicht um Sachen, bei denen einfach ein wenig Geld verloren geht, sollte etwas schieflaufen. Ich finde es deshalb sehr wichtig, dass gut ausgebildetes Personal nachkommt. Ich bin darum froh, in der Psychiatrie zu arbeiten, da auf der Jugendstation nur Dipl. Pflegefachpersonen und Sozialpädagogen arbeiten.

Wo liegen die Gründe für einen solchen Personalmangel, was denken Sie?

Es ist schwierig, diese Ausbildung auf dem 2. Bildungsweg zu machen, wenn die finanziellen Mittel nicht vorhanden sind. Hätte ich all die Jahre nicht gespart, hätte ich wieder zu meinen Eltern ziehen müssen, und es wäre für mich nicht möglich gewesen, diese Ausbildung zu absolvieren, beziehungsweise. ich hätte mich sehr wahrscheinlich nicht dafür entschieden. Ab einem gewissen Alter ist es schwierig, von einem solch niedrigen Ausbildungslohn zu leben. Glücklicherweise gibt es bereits vereinzelte Unternehmungen, die darauf Rücksicht nehmen und einen etwas höheren Lohn zahlen. Es sind aber leider viel zu Wenige, die es so handhaben.

Gründe dafür sind auch die unregelmässigen Arbeitszeiten sowie die Belastung im Beruf. Es ist wie ein Rattenschwanz: Je weniger Personal vorhanden ist, desto grösser wird auch die Belastung. Ich bin froh, dass wir in der Psychiatrie Früh-, Spät- und Nachtdienst haben. Es gibt aber Institutionen, die immer noch die geteilten Dienste haben. Das wäre für mich ein Ausschlusskriterium gewesen, diese Ausbildung zu machen.

Wie und weshalb haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?

Ich habe mich in der 3. Oberstufe für die kaufmännische Ausbildung entschieden, nachdem ich nicht ganz sicher war, ob Dentalhygienikerin auch eine Möglichkeit für mich gewesen wäre. Ich habe dann eine Lehrstelle im technischen Handel gefunden. Zu Beginn hatte ich kleine Startschwierigkeiten. Ich hatte das Gefühl, ins kalte Wasser geworfen zu werden, nicht zu wissen, was auf mich zukommt, und nicht verstehen zu können, was die Erwachsenen genau wollen und wie man sich zu verhalten hat. Dennoch habe ich die Lehre erfolgreich abgeschlossen und mich nach 2 Jahren dazu entschlossen, eine Weiterbildung als Sachbearbeiterin Personalwesen zu machen, wobei ich mir erhoffte, näher an den Menschen zu sein.

Ich habe danach auch die Stelle gewechselt und bei einer Headhunting-Firma, die sich auf die Vermittlung von Kaderstellen spezialisiert hat, begonnen zu arbeiten. Der Umgang im



Team hat mir aber überhaupt nicht gefallen, und die Stimmung untereinander war sehr gehässig. Mir ging es zu der Zeit sehr schlecht, weshalb ich mich dann dazu entschlossen habe, während der Probezeit zu künden und wieder in den technischen Handel zu wechseln. Es hat sich jedoch abgezeichnet, dass meine Zukunft nicht im kaufmännischen Bereich, sondern in der Pflege liegt. Ich wollte nicht nochmals eine Lehre abschliessen, habe aber erfahren, dass die Ausbildung zur Dipl. Pflegefachfrau auch auf dem 2. Bildungsweg möglich ist, dies, ohne eine Ausbildung als Fachangestellte Gesundheit gemacht zu haben. So bin ich zum Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen (ZAG) in Winterthur gekommen und habe dort das Eignungsverfahren absolviert. Es hat mir viel Spass gemacht, und ich war von der Art und Weise begeistert, wie im Team miteinander umgegangen wurde, wie die feste Zusammenarbeit funktionierte, und auch diese Dynamik innerhalb des Teams hat mich fasziniert. Es war auch durchaus erlaubt und erwünscht, dass man sich persönlich mitteilt. Ich finde es schön, dass man nicht einfach nur funktionieren muss, sondern auch der Mensch dahinter wichtig ist.

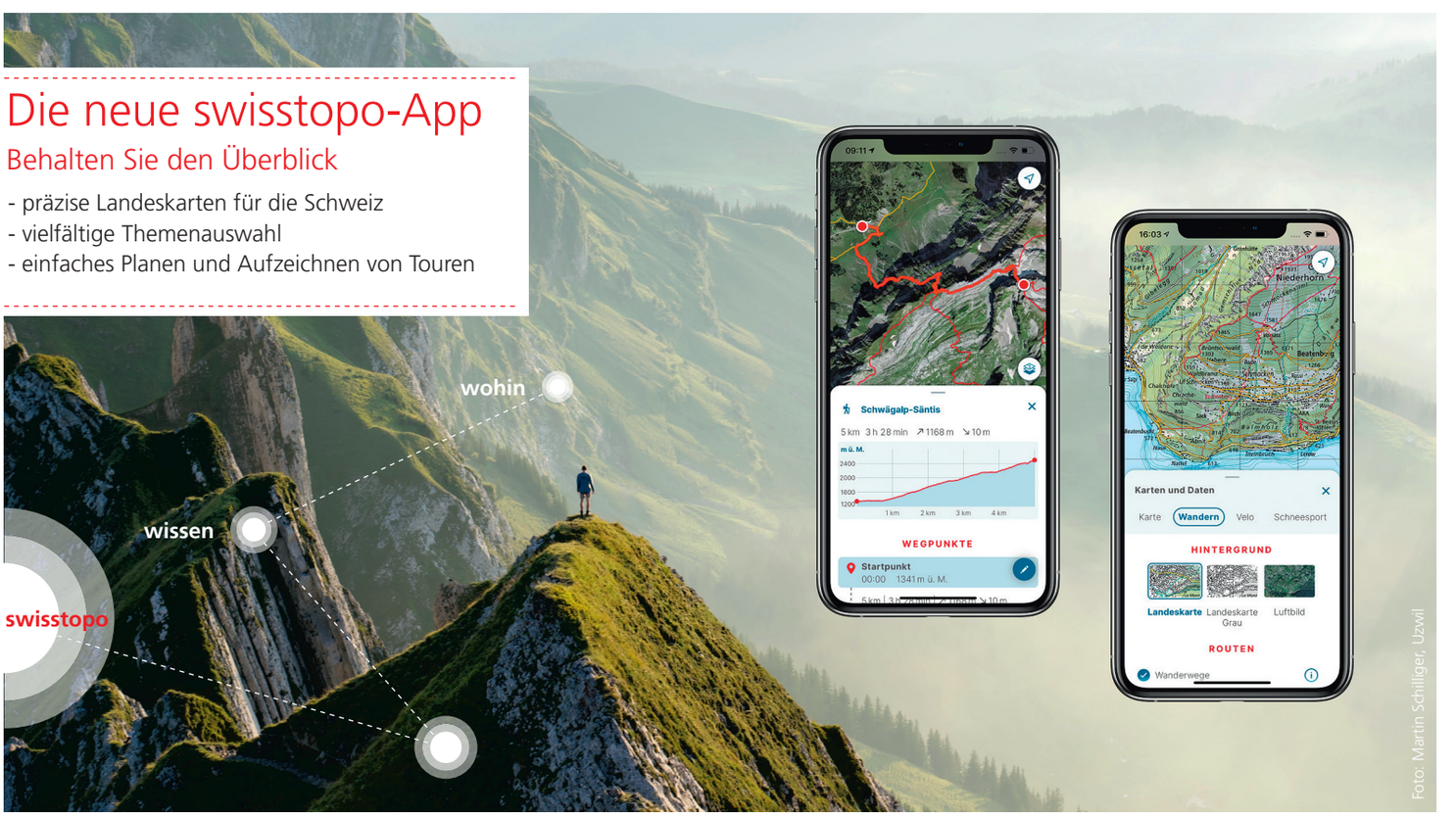
Dann habe ich mich in der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) beworben und konnte so vor 2,5 Jahren hier beginnen. Das erste Praktikum durfte ich auf der Geriatrie-Station machen. In der Psychiatrie findet das erste Praktikum jeweils entweder in der Geriatrie oder im Spital statt, um auch das Somatische kennen zu lernen. Für mein zweites Praktikum wurde ich in die Akutstation für Erwachsene, mit Schwerpunkt bipolare Störungen, eingeteilt. Dort habe ich extrem viel gelernt. Zu Beginn hat man darauf geachtet, dass man mich in Schutz nimmt und ich vor allem eine beobachtende Rolle einnehmen konnte. Danach durfte ich zeigen, was ich bereits gelernt habe, und auch Dinge ausprobieren. Bei sehr herausfordernden Situationen konnte ich auf dieser Station ebenfalls mitwirken; insbesondere bei der gesamten Teamtechnik. Das heisst, wie man dafür sorgen kann, dass ein Patient, der sehr aggressiv ist, möglichst schnell und schmerzfrei für alle Beteiligten in ein Abschirmzimmer gebracht werden kann. Dafür gibt es extra einen Aggressions-Management-Kurs, bei dem das Personal geschult wird. Das Wichtigste ist immer die verbale Deeskalation. Falls es dennoch zu einem Zugriff kommen sollte, wird geschult, wie die Sicherheit gewährleistet werden kann. Ich konnte mit schwierigen und belastenden Situationen im Vergleich zu meiner Zeit im kaufmännischen Bereich sehr gut umgehen. Meine Selbstsicherheit hat sich durch meine Tätigkeit unglaublich verbessert. Jetzt bin ich seit letztem März auf der Station der Jugendpsychiatrie und weiss, dass dies weiterhin mein Schwerpunkt bleiben wird; auch nach meiner Ausbildung.

Wie sieht die Geschlechterverteilung in der Ausbildung zur Dipl. Pflegefachperson aus?

Aktuell sind deutlich mehr Männer in der Ausbildung zur Dipl. Pflegefachperson als noch zu meiner Schulzeit; da waren es mehrheitlich Frauen. Dank der guten Durchmischung von Frauen und Männern auf der Station ist die Zusammenarbeit interessanter und angenehmer.

Haben Sie Rückmeldungen aus Ihrem persönlichen Umfeld erhalten, wenn Sie erzählen, wo Sie arbeiten?

Ja, es gibt durchaus einige Rückmeldungen. Die meisten sagen dann: «Krass, dass du das kannst, ich könnte das nicht.» Das habe ich früher auch immer gedacht. Insbesondere als es darum ging, das erste Praktikum zu absolvieren. Ich habe so gehofft, dass ich nicht in die Geriatrie muss, da mich all die Erzählungen und Vorstellungen abgeschreckt haben. Als ich dann in die Geriatrie eingeteilt wurde, dachte ich im ersten Moment daran, meine Ausbildung abzubrechen. Die ersten zwei Wochen waren wirklich sehr



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Landestopografie swisstopo

Jetzt kostenlos downloaden
www.swisstopo.ch/app

JETZT BEI Google Play
Laden im App Store

schlimm für mich, aber danach hat es irgendwie klick gemacht, und die restliche Zeit war unglaublich schön. Mit der Zeit war es mir egal, dass es zuweilen streng gerochen hat. Mit den älteren Menschen zusammenzuarbeiten, ist wunderschön. Sie sind so herzlich und dankbar, dass man sie unterstützt, ihnen zuhört und einfach für sie da ist. Ich könnte mir vorstellen, eines Tages in die Altenpflege zu wechseln.

Zu Beginn meiner Ausbildung habe ich immer die spannendsten oder aussergewöhnlichsten Geschichten erzählt, so kam bei meinem Gegenüber auch der Eindruck auf, dass mein Beruf besonders herausfordernd und abschreckend ist. All das Schöne, was man jeden Tag erlebt, scheint nicht so spannend zu sein, weshalb diese Erlebnisse leider weniger erzählt werden. Ich muss mich da auch selber an der eigenen Nase nehmen und mehr von den schönen Dingen meines Berufes erzählen, auch wenn sie auf den ersten Blick weniger interessant erscheinen.

Was wünschen Sie sich für Ihren Beruf?
Ich wünsche mir, dass die Privatisierung der Pflege beendet wird. Irgendwann wird der Patient sonst nur noch als Nummer wahrgenommen. Dabei bleibt er nur so lange attraktiv, wie er Geld generiert. Dies hat äusserst negative Auswirkungen auf die Ausübung unseres Berufes.

Zudem ist es sicherlich schön, dass vor einigen Wochen alle für uns geklatscht haben, aber finanziell hat sich bis anhin leider nichts geändert. Als Massnahme wünschte ich mir, dass die Pflegeinitiative durchgesetzt würde oder zumindest ein Teil davon. Es ist wichtig, dass die Pflegenden gehört und ernst genommen werden.

Welchen Lohn erhalten Sie im dritten Jahr Ihrer Ausbildung?
Ohne Zulagen erhalte ich inzwischen 1500 Franken monatlich. Ich habe vor meiner Ausbildung 5 Jahre voll verdient, weshalb es für mich eine grosse Umstellung war, nur noch so wenig zu verdienen. Wenn man sich überlegt, dass ich davon eine Wohnung, die Versicherung und Lebensmittel bezahlen muss, kann man sich vorstellen, dass dies ein sehr schwieriges Unterfangen darstellt. In anderen Ausbildungsgängen wie z. B. Polizist oder Rettungssanitäter wird bereits während der Ausbildung vieles finanziert. Auch die Gefahrenzulage erhalten wir nicht, obwohl es auf der Akutstation durchaus zu brenzligen Situationen kommen kann.

Gibt es Anekdoten aus Ihrem Berufsalltag?
Ja, durchaus. Zu Beginn hat man mein Namensschild nicht gesehen, da ich jeweils ein Jäckchen darüber getragen habe. Aufgrund des Coronavirus durften die Patienten nur in Begleitung einer Pflegefachperson zur Schule. Dort kam es vor, dass mich Lehrer als Patientin und nicht als Pflegefachperson wahrgenommen haben. Das waren wirklich lustige Momente, für mich, aber auch für die Jugendlichen. Am liebsten wäre ich einfach mal inkognito ins Schulzimmer gesessen. Da sie mich mittlerweile kennen, ist es leider nicht mehr möglich.

Was machen Sie so in Ihrer Freizeit?
Ich habe verschiedene Hobbys, aber mein liebstes Hobby ist das Reiten. Ich habe kein eigenes Pferd, sondern bereite ein Pflegepferd. Seit ungefähr 6 Jahren gehen meine beste Freundin und ich zusammen mit unseren Pferden in den Rütiwald bei Bubikon. Für mich ist das ein Freiheitsgefühl, das seinesgleichen sucht.

Vor Corona habe ich mich in Vertikaltuchakrobatik versucht, kann es leider noch nicht, aber ich freue mich, wenn ich im August wieder damit starten kann. Sehr wahrscheinlich habe ich in dieser Zeit meine gesamte Muskelmasse verloren und muss dann wieder von vorne beginnen.

Ich koche sehr gerne asiatische Gerichte, auch zusammen mit den Jugendlichen auf der Station. Sie dürfen dann selber entscheiden, was sie kochen möchten, und machen das teilweise sogar alleine. Manchmal stehen wir ihnen aber auch helfend zur Seite und helfen dort, wo es nötig ist. Für mich persönlich hat das Kochen wie eine Art meditative Wirkung.

Da sich meine Ausbildung dem Ende neigt, freue ich mich, künftig wieder mehr Bücher – insbesondere historische Romane – lesen zu können.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Interview Gabriela Sollberger und Hans Erdin (zusätzlich Fotos)

Dipl. Pflegefachperson HF

Voraussetzungen:

- Je nach Anbieter unterschiedlich **z. B. Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen (ZAG)**
- 3-jährige Lehre als Fachfrau/Fachmann Gesundheit
- oder man braucht eine bestandene Eignungsabklärung für den Besuch der Höheren Fachschule. Schulische Voraussetzungen sind eine dreijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder ein allgemeinbildender Abschluss (DMS, FMS oder Matura).

Dauer (z. B. ZAG):

Die reguläre Ausbildung dauert drei Jahre und findet je zur Hälfte an einem Bildungszentrum und in der Praxis statt. Dabei wechseln sich die Theorie- und Praxissemester halbjährlich ab. Für Studierende mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis Fachfrau oder Fachmann Gesundheit besteht die Möglichkeit zum Eintritt in den zweijährigen Bildungsgang Pflege HF.

Psychiatrische Universitätsklinik Zürich
150 JAHRE INNOVATION DURCH VIELFALT

VIRTUELLE DELEGIERTEN-VERSAMMLUNG

Traktandenliste und Anträge

Die Delegiertenversammlung unseres Verbandes Öffentliches Personal Schweiz in Aarau ist ein (berechtigtes) Opfer der ausserordentlichen Lage geworden. Das (physische) Versammlungsverbot und der gesunde Menschenverstand haben dies verlangt. Und dennoch: Es hat sie gegeben, die Delegiertenversammlung 2020, virtuell zwar, aber trotzdem mit Beschlüssen, Wahlen und dem Dank, zunächst nur elektronisch und in der ZV Info, nächstes Jahr dann persönlich an unsere zurückgetretenen Vorstandsmitglieder.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Geschäftsleitung hat Anfang Mai entschieden, auf die Delegiertenversammlung nicht zu verzichten, aber sie nur auf schriftlichem Weg und in elektronischer Form durchzuführen. Gestützt auf das bundesrechtlich angeordnete (physische, teilweise) Versammlungsverbot, mussten wir die Delegiertenversammlung schweren Herzens absagen.

Öffentliches Personal Schweiz ist als Verein organisiert; gestützt auf Art. 6b COVID V. 2, waren Vereine berechtigt, ihre Versammlungen in elektronischer Form durchzuführen sofern die in Art. 12 COVID V. 2 gesetzte Frist bis Ende Juni 2020 eingehalten wurde – dies war bei uns der Fall. Öffentliches Personal Schweiz hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Das war nötig, damit die statutarischen Geschäfte korrekt und Gesetz und Statuten entsprechend vollzogen werden konnten.

Wir haben in der Folge alle Präsidentinnen und Präsidenten angeschrieben, sie gebeten, die Delegierten zu bestimmen (das konnten auch diese selbst sein), dann durch die Delegierten die Traktanden prüfen zu lassen und die in den Erklärungen dazu gestellten Anträge mit Ja oder Nein oder Stimmenthaltung zu beantworten.

Der Rücklauf war erfreulich. Die erste und hoffentlich letzte virtuelle Delegiertenversammlung verlief unaufgeregt und zügig.

Mit diesem Vorgehen wurde sichergestellt, dass unser Verband wie gewohnt funktionsfähig blieb und bleibt. Im Sinne der Transparenz finden Sie auf den folgenden Seiten die Traktanden und Begründungen zu den Traktanden, die den Delegierten zugestellt wurden, sowie den Ausgang der Abstimmung und die Prüfung der korrekten Ermittlung des Abstimmungsergebnisses.

Gerne hätten wir die Beschlüsse und Wahlen in Aaraus alter Kanti und die Vorstandssitzung in der «Kettenbrücke» (siehe Bild) persönlich mit Ihnen gefasst. Wir hoffen, dass dies im kommenden Jahr in Kriens aber wieder der Fall sein wird.

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



Bemerkungen zu den einzelnen Traktanden:

1. Protokoll der Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019 in Altdorf

Antrag: Genehmigung des Protokolls.

2. Jahresrechnung 2019 und Revisorenbericht

Brigitte Wilkinson, unsere Kassiererin, hat zur Rechnung die folgenden Bemerkungen:

Rechnung 2019

Statt mit einem budgetierten Verlust von Fr. 16'000.00 schliesst die Rechnung mit einem Gewinn von Fr. 5'542.61 ab. Dies trotz der nicht budgetierten Mehraufwendungen für Redaktion und Grafik (Interviews für die ZV Info), einer ausserordentlichen Einlage in den Aktionsfonds von Fr. 30'000.00 und den Mindereinnahmen bei Beiträgen, Inseraten und Versicherungen. Als wichtigste Abweichungen, die zu diesem positiven Resultat führen, sind die Mehreinnahmen bei den Krankenkassen und der VVK (4. Quartal 2019) und weniger Auslagen für die Geschäftsleitung (Vakanz), die Rechtsberatungen, die Reisespesen und die Spedition zu nennen. Wenn Sie Fragen haben, sind wir gerne bereit, diese zu beantworten.

Antrag: Genehmigung der Rechnung.

3. Jahresbeitrag 2021

Der Jahresbeitrag bleibt unverändert.

Antrag: Beibehaltung des Jahresbeitrags.

4. Voranschlag 2021

Vgl. Beilage. Brigitte Wilkinson, unsere Kassierin, hat zum Voranschlag die folgenden Bemerkungen:

Kommentar zum Voranschlag 2021

Das Budget 2021 präsentiert sich ausgeglichen.

Auf der Einnahmenseite wurden, wegen rückläufiger Tendenzen, die Mitgliederbeiträge, die Inserate und die Versicherungen angepasst und vorsichtiger budgetiert. Bei den Aufwendungen wurden die Auslagen für die Delegiertenversammlung (neue Form der Durchführung), die Reisespesen und die Versandkosten für die ZV Info aufgrund der Vorjahreszahlen angepasst. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Antrag: Genehmigung des Voranschlags.

5. Verabschiedung Thomas Jaquet, Fabian Schambron, Peter Meier

Thomas Jaquet, Fabian Schambron und **Peter Meier** haben auf die Delegiertenversammlung 2020 hin ihren Rücktritt erklärt. Sie werden offiziell und persönlich an der Delegiertenversammlung 2021 in Kriens verabschiedet. Sie wurden bereits in der ZV Info Ausgabe 06 gegenüber unseren Leserinnen und Lesern verabschiedet.

6. Wahlen

a. Präsident

Erfreulicherweise stellt sich Urs Stauffer nochmals für eine Amtsperiode zur Verfügung. Der Vorstand empfiehlt Ihnen Urs Stauffer zur Wiederwahl.

b. Vorstand

Ebenso erfreulich ist, dass sich der Vorstand, abgesehen von den drei Rücktritten, die ausserordentlich bedauert werden, wieder für eine Amtsperiode zur Verfügung stellt.

c. Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung arbeitet seit mehreren Jahren in Unterzahl; neu ist es der Geschäftsleitung gelungen, **Andreas Cabalzar** für die Geschäftsleitung zu gewinnen. Andreas Cabalzar ist allen aus seinen Auftritten an der Fachtagung in Brunnen (BVG-relevante Themen) und durch seine Beiträge in der ZV Info bekannt). Wir beantragen ihnen, Andreas Cabalzar der Delegiertenversammlung zur Wahl in die Geschäftsleitung zu empfehlen.

Die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung stehen für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung.

d. Revisoren

Erfreulicherweise sind auch unsere beiden bisherigen Revisoren (Revisorin Farah Fasiolo und Revisor Lukas Bieri) bereit, für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung zu stehen.

Antrag: Wollen Sie

a. Urs Stauffer als Präsident wählen?

b. Wollen Sie den Vorstand wiederwählen?

c. Wollen Sie Andreas Cabalzar neu in die Geschäftsleitung wählen?
Wollen Sie die Geschäftsleitung wiederwählen?

d. Wollen Sie die Revisoren wiederwählen?

7. Anträge

–

8. Delegiertenversammlung 2021

Die Delegiertenversammlung 2021 kann hoffentlich wieder im üblichen Rahmen stattfinden, damit der persönliche Austausch wieder gewährleistet ist. Bereits vor Jahren hat sich Kriens für die Ausrichtung der Delegiertenversammlung im Jahr 2021 beworben.

Antrag: Sind Sie mit Kriens als Tagungsort der nächsten Delegiertenversammlung 2021 einverstanden?

9. Varia

–

Traktandenliste:

1. Protokoll der Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019 in Altdorf
2. Jahresrechnung 2019 und Revisorenbericht
3. Jahresbeitrag 2021
4. Voranschlag 2021
5. Verabschiedung Thomas Jaquet, Fabian Schambron, Peter Meier
6. Wahlen
   - Präsident
   - Vorstand
     - Wiederwahl
   - Geschäftsleitung
     - Wiederwahl
     - Neuwahl (Andreas Cabalzar)
   - Revisoren (Farah Fasiolo, Lukas Bieri)
7. Anträge
8. Tagungsort DV 2021: Kriens
9. Varia

VIRTUELLE DELEGIERTEN-VERSAMMLUNG

Auswertung Stimmabgabe

Die diesjährige Delegiertenversammlung unseres Verbandes Öffentliches Personal Schweiz konnte erfolgreich im virtuellen Rahmen durchgeführt werden. Alle Anträge des Vorstandes und der Geschäftsleitung wurden von den Delegierten klar angenommen.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Im Zeitraum vom 24. Juni bis zum 24. Juli 2020 hatten die Delegierten der angeschlossenen Verbände die Möglichkeit, ihre Stimme zu den einzelnen Traktanden auf schriftlichem Wege abzugeben. Die Traktanden sowie die für die Stimmabgabe benötigten Unterlagen wurden den Delegierten digital zur Verfügung gestellt.

Am 27. Juli 2020 konnte die virtuelle Stimmabgabe erfolgreich abgeschlossen werden. Von den 69 angeschlossenen Verbänden haben 40 daran teilgenommen, womit die Stimmbeteiligung bei knapp 60% lag. Mit Beendigung der Abstimmung ist auch die virtuelle Delegiertenversammlung 2020 abgeschlossen.

Gerne informieren wir Sie über die Beschlussfassungen:

Das Protokoll der Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019 in Altdorf wurde von den Delegierten einstimmig, bei einer Enthaltung, genehmigt.

- Die Jahresrechnung 2019 wurde von den Delegierten ebenfalls einstimmig, bei einer Enthaltung, genehmigt.
- Die Delegierten haben der Beibehaltung des Jahresbeitrags einvernehmlich, bei drei Enthaltungen, zugestimmt.
- Der Voranschlag 2021 wurde von den Delegierten einstimmig, bei einer Enthaltung, genehmigt.
- Die Delegierten haben Urs Stauffer einstimmig, bei einer Enthaltung, als Präsidenten unseres Verbandes gewählt.
- Der Vorstand sowie die Geschäftsleitung wurden einvernehmlich, bei einer Enthaltung, wiedergewählt. Zusätzlich haben die Delegierten Andreas Cabalzar einstimmig als neues Mitglied in die Geschäftsleitung gewählt.
- Die Revisoren wurden ebenfalls einstimmig, bei einer Enthaltung, wiedergewählt.
- Zusätzliche Anträge wurden von den Delegierten nicht gestellt.
- Dem Antrag, Kriens als Tagungsort für die nächste Delegiertenversammlung 2021 vorzuschlagen, wurde von den Delegierten einstimmig, bei zwei Enthaltungen, entsprochen.

Der Vorstand und die Geschäftsleitung haben Herrn Rechtsanwalt und Notar Georg Klingler gebeten, den Abstimmungsablauf sowie die Auswertung der Ergebnisse auf ihre Korrektheit zu überprüfen.

Nach Prüfung der Unterlagen (Fragebogen und Rückmeldungen der Delegierten) sind die Rechtmässigkeit und die Gültigkeit der durchgeführten virtuellen Delegiertenversammlung von Herrn Rechtsanwalt und Notar Klingler als korrekt bestätigt worden.

Der Vorstand und die Geschäftsleitung des Verbandes Öffentliches Personal Schweiz freuen sich, dass die Delegierten der Argumentation des Vorstandes und der Geschäftsleitung grossmehrheitlich gefolgt sind.

Vielen Dank an alle Delegierten für die Teilnahme an der diesjährigen Delegiertenversammlung und Ihre Mitarbeit in dieser aussergewöhnlichen Situation. Ausserdem bedanken wir uns bei Herrn Rechtsanwalt und Notar Klingler für die Sicherstellung des korrekten Ablaufs.

Wir freuen uns, Sie im kommenden Jahr in Kriens persönlich wiederzusehen!

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

FACHTAGUNG BRUNNEN – ABSAGE

Öffentliches Personal Schweiz führt seit über einem Vierteljahrhundert jedes Jahr seine Fachtagung Brunnen (früher Fachtagung Kandersteg) durch. Die thematischen Schwerpunkte fokussieren auf den öffentlichen Dienst und betreffen die Arbeitssituation jedes Einzelnen unter verschiedenen Aspekten. Wir werden die Tagung dieses Jahr schweren Herzens absagen müssen, aber: Reservieren Sie sich die nächste Tagung am 11./12. November 2021.



Dr. Michael Merker
Rechtsanwalt

Die neuesten Entwicklungen an der COVID-Front sind unerfreulich. Es ist damit zu rechnen, dass, wie in zahlreichen umliegenden Ländern, etwa Frankreich, die Maskenpflicht eingeführt wird. Dies wird insbesondere in Hotels gelten, solange man nicht an distanzoptimierten Tischen sitzt und isst. Dies würde unseren traditionellen Anlass eintrüben, da es in Brunnen jeweils nicht nur um die fachliche Weiterbildung geht, sondern auch um den persönlichen Austausch zwischen unseren Mitgliedern. Wir haben bereits im Vorfeld bei der Planung des Anlasses erkennen müssen, dass es schwierig werden wird, gute Referentinnen und Referenten unter diesen Voraussetzungen zu finden. Wir haben auch erkannt, dass die Motivation, an einer Weiterbildung teilzunehmen, durch die äusseren Umstände etwas eingeschränkt ist.

Traditionen sind gut und recht, wir wollen sie pflegen, aber ein Automatismus muss die Tagung nicht sein, insbesondere dann nicht, wenn die Gesundheit des Einzelnen ein Thema sein kann.

An aktuellen und praxisrelevanten Themen hätte es uns nicht gefehlt. Vorgesehen war die Thematisierung zahlreicher Fragen rund ums Homeoffice (Zulässigkeit, Umfang, wer bezahlt die zusätzlichen Infrastrukturkosten, Anspruch auf Homeoffice?), aber auch die arbeitsrechtliche Nachbereitung des Lockdowns mit Fragen wie «Angeordnete Kompensation von Überstunden», «Angeordnete Ferien» oder «Saldierung des Gleitzeitsaldos». Die stets wichtigen gesundheitlichen Aspekte hätten wir ebenfalls gerne angesprochen, Themen wie die Auswirkung des COVID-19-Virus auf die Gesundheit des Menschen auf längere Sicht. Auch die volkswirtschaftlichen Folgen des Lockdown sind für den öffentlichen Dienst relevant, weil mit Steuerausfällen zu rechnen ist und der öffentliche Arbeitgeber dann gerne bei den Löhnen im öffentlichen Sektor ansetzt, um Einsparungen vorzunehmen.

Wir denken aber, dass wenigstens ein Teil der Themen auch im kommenden Jahr von Bedeutung sein wird. Schweren Herzens hat sich die Geschäftsleitung deshalb entschlossen, die Fachtagung 2020 ausfallen zu lassen. Wir freuen uns, Sie 2021 wiederzusehen. Wir würden uns freuen, wenn Sie sich den Termin freihalten; er ist bereits festgesetzt, und das Hotel Waldstätterhof in Brunnen ist ebenfalls gebucht: Die Fachtagung Brunnen 2021 findet am 11. und 12. November statt.

Machen Sie mit – wir freuen uns auf Sie!



EINER VON UNS

Zum Tod von Bernhard Rüdy (1942 – 2020)

Bernhard Rüdy war während vielen Jahren Mitglied im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz. Er vertrat als langjähriger Präsident und Anwalt die Interessen des öffentlichen Personals des Kantons Zürich mit Leidenschaft. Nach seinem Rücktritt aus unserem Vorstand ernannten ihn die Delegierten zum Ehrenmitglied des Verbandes und würdigten damit seinen engagierten Einsatz für den öffentlichen Dienst. Bernhard Rüdy ist im Alter von 78 Jahren nach längerer Krankheit gestorben.



Dr. Ruedi Bürgi
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz (ZV), alt Oberrichter

Bernhard hat keinen Hehl aus seiner Krankheit gemacht. Er hat erzählt, worunter er litt, wie es ihm ging, welche Einschränkungen sie mit sich brachte, wie der Verlauf wahrscheinlich sein würde. Er hat die Krankheit getragen und hat sie akzeptiert.

Er stand mit beiden Beinen im Leben. Seine Energie und Kraft nutzte er, das Leben zu gestalten, beruflich wie privat, hat seinen Blick stets nach vorne gerichtet auf das, was ihm wichtig war. Sein grosses Wissen, sein kritischer Blick, seine analytischen Fähigkeiten und sein ausgeprägter unternehmerischer Geist zeigten ihm den Weg, den er konsequent und mit Erfolg beschritt.

Die Begegnungen mit Bernhard waren immer von Humor begleitet, ein guter Spruch da, eine Beobachtung dort, die etwas Ironie entlockte, das Menschliche am Leben erfassend. Sein Engagement in der Sache machte es seinen Gegnern nicht leicht, Bernhard war Anwalt durch und durch: Seine Beobachtungsgabe, sein juristisches Können und seine rasche Auffassungsgabe waren die Grundlagen für das kritische Hinterfragen, das Bilden einer Meinung, das Verdichten zur Überzeugung, das Einstehen dafür, das Argumentieren, das Verhandeln, die Beharrlichkeit, das Ziel vor Augen. Da war Bernhard in seinem Element. Es war gut zu wissen, dass Bernhard unsere Seite vertrat und nicht eine andere.

Daneben war Bernhard auch ein Genussmensch. Er liebte die Reisen, das Meer, Griechenland vor allem, ebenso wie ein kühles Bier, einen leckeren Wein und feines Essen mit der Familie oder in einer Runde von Freunden.

Vor allem aber war er einer von uns: Über Jahrzehnte präsidierte er den Verband der Staatsangestellten des Kantons Zürich, stand in derselben Zeit den Vereinigten Zürcher Personalverbänden vor, und fast ebenso lange war er



Bernhard Rüdy und Ruth Keller, Delegiertenversammlung Luzern, 2005

bei uns im ZV ein sehr präsentes und aktives Mitglied des Vorstands. Er tat dies mit Können und mit einem nicht zu unterschätzenden Mass an Arbeit und an zeitlichem und ideellem Einsatz. Speziell, aber in seinem Fall speziell positiv, war, dass sich Bernhard als Mann aus der Privatwirtschaft so dem öffentlichen Dienst verschrieb und über all die Jahre die Interessen des Personals mit Überzeugung vertrat. Kein Zufall, dass ihm der ZV als Zeichen seiner Verdienste anlässlich des Rücktritts aus dem Vorstand die Ehrenmitgliedschaft verlieh.

Was Treue und Verbundenheit bedeuten, bewies Bernhard in all den späteren Jahren: Wann immer sein Terminkalender es erlaubte, besuchte er unsere Delegiertenversammlungen. Selbst dann, und obwohl aus den Ämtern zurückgetreten, blieb er engagiert und beteiligte sich an der Meinungsbildung im Verband – nicht zum Schaden unserer Sache!



Bernhard Rüdy und Ferdinand Hürlimann, Delegiertenversammlung Horgen, 2004

Wir wussten, dass Bernhard krank war, aber seine Energie, die er bis zuletzt in sich trug, hat an unseren Delegiertenversammlungen nie den Gedanken aufkommen lassen, dass wir ihm zum letzten Mal begegnen würden – das schien in weiter Ferne, und deshalb kommt die Nachricht trotz allem überraschend.

Wir denken mit Freude an die lange Zeit des gemeinsamen Einsatzes für das öffentliche Personal zurück, vor allem aber auch an die Jahrzehnte der freundschaftlichen Verbundenheit. Dafür danken wir dir, Bernhard, und deshalb werden wir dich auch nicht vergessen.

Dr. Ruedi Bürgi
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



Bernhard Rüdy und Prof. Thomas Weibel, Delegiertenversammlung Olten, 2016

NACH MONATEN DES SCHWEIGENS FOLGTEN INTENSIVE GESPRÄCHE

Gedankenaustausch zwischen dem ZV Öffentliches Personal Schweiz, dem Baselstädtischen Angestellten-Verband (BAV) und dem Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW)

Die regelmässigen Treffen der Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz haben Tradition. Dennoch war der regelmässige Gedankenaustausch in den vergangenen Jahren etwas ins Stocken geraten. Das hat sich inzwischen wieder geändert. In den zurückliegenden Monaten trafen sich zunächst die Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz und nur wenige Wochen später auf Regionalebene der Vorstand des BBW-Regierungsbezirksverbands Freiburg (RBV) mit dem Vorstand des Baselstädtischen Angestellten-Verbands (BAV) in Bad Säckingen. Getrennt haben sich beide Gremien mit der Zusage, intensiv Kontakt zu halten.

Mit einem «Get-together» bei Kaffee und einem gemütlichen Plausch begann das Treffen der Landesverbände, bevor man in die Tagesordnung einstieg. Ausgetauscht hat man sich über den gegenwärtigen Stand der Dinge im öffentlichen Dienst der Schweiz und in Baden-Württemberg. Erörtert wurden die unterschiedlichen Beschäftigungsarten und unterschiedliche Ansätze für Arbeitszeitmodelle.

Viele Gewerkschaften verlieren seit geraumer Zeit Mitglieder. Auch wenn der BBW davon bislang nicht betroffen ist, macht man sich in der Leitung Gedanken über Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung. Was kann man tun, was machen andere in dieser Hinsicht? Auch mit diesen Fragen und Überlegungen für künftige gemeinsame Projekte beschäftigten sich Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal.

Nachdem auch der Austausch zwischen dem BBW-Regierungsbezirksverband Freiburg (RBV) und dem BAV zuletzt ins Stocken geraten war, sprach man in diesem Gremium über den Aufbau der jeweiligen Verbände, bevor man in die Fachgespräche startete. Interessant war dabei beispielsweise die Forderung des BAV als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) nach einem Jobticket, was es für die Angestellten der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt noch nicht gibt.



Die Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz in Bad Säckingen

Reihe 1 von links:
BBW-Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle; Urs Graf, ZV Öffentlicher Dienst; Susanne Gisler, ZV Öffentlicher Dienst; Margarete Schaefer, stv. BBW-Vorsitzende; Susanne Hauth, Justiziarin und Geschäftsführerin des BBW; Dr. Corinne Saner, ZV Öffentlicher Dienst.

Reihe 2 von links:
Urs Stauffer, Präsident ZV Öffentlicher Dienst; Michaela Gebele, stellv. BBW-Vorsitzende; Alexander Schmid, BBW-Vize; Dr. Michael Merker, ZV Öffentlicher Dienst; Jörg Feuerbacher, BBW-Vize.

Reihe 3 von links:
Dr. Ruedi Bürgi, ZV Öffentlicher Dienst; Joachim Lautensack, BBW-Vize; Rainer Schmucker, juristischer Referent des BBW; Kai Rosenberger, BBW-Vorsitzender; Peter Ludwig, BBW-Geschäftsführer.



Trafen sich im März noch vor Inkrafttreten der Kontaktbeschränkungen in Bad Säckingen

Reihe 1 von links:
Matthias Zipfel, stev. RBV-Vorsitzender; Dr. Gregor Thomi, Präsident BAV; Renate Conrath, stev. RBV-Vorsitzende; Michael Hess, Beisitzer RBV; Richard Bühler, Beisitzer RBV.
Reihe 2 von links:
Steven Hürlimann, Sekretär BAV; Andreas Reyes Carpio, Vizepräsident BAV; Günter Rünzi, Beisitzer RBV; Markus Eichin, RBV-Vorsitzender; Peter Ludwig, Geschäftsführer BBW

Das sieht in Baden-Württemberg anders aus. Die Vertreter des RBV stellten ihren Schweizer Kollegen die Regelung im Land Baden-Württemberg und bei einzelnen Kommunen vor. Zugleich machten sie darauf aufmerksam, dass im Bund eine entsprechende Regelung noch aussteht, für die der DBB sich aber nach wie vor einsetze.

Zur Diskussion um Klima- und Umweltfragen verwiesen die Schweizer Kollegen auf den Kanton Basel-Stadt, wo man die meisten Dienstfahrzeuge abgeschafft habe. Um Termine wahrzunehmen, sollen Beschäftigte vermehrt öffentliche Verkehrsmittel oder den Privatwagen nutzen. Allerdings sind Parkplätze rar und teuer. Wenn überhaupt zu bekommen, dann kostet die Miete für Parkplätze an den Dienststellen monatlich rund 150 Schweizer Franken.

Weitere Gesprächsthemen waren die Arbeitszeit und die zunehmende Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte.

Bereits 1995 hatte Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle, damals stand er an der Spitze des BBW, die Leitungsgremien des damaligen Zentralverbandes des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz, der sich heute ZV Öffentliches Personal Schweiz nennt, und des BBW im grenznahen Inzlinger Wasserschloss zu einem ersten Gedankenaustausch eingeladen.

Da es bei der Arbeit im politischen Raum für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst beider Länder erhebliche Schnittmengen gibt, werden der Kontakt und der Gedankenaustausch zwischen BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz schon über viele Jahre hinweg gepflegt.

BBW-Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle / Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Dr. Michael Merker

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.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
CH Regionalmedien AG, ZV Info
Elvis Sahman
Neumattstrasse 1
5001 Aarau
Tel. G: 058 200 56 32
Fax G: 058 200 56 23

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
22 053 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2018 / 2019

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
9 • 20	14.09.20	30.09.20
10 • 20	12.10.20	28.10.20
11 • 20	09.11.20	25.11.20
12 • 20	07.12.20	23.12.20

LOHNWIRKSAME VERSETZUNG IM DIENST – ZULÄSSIGKEIT UND SCHRANKEN

A. arbeitete als Abteilungsleiterin und wurde gegen ihren Willen in eine neue Funktion versetzt. Umstritten war vor dem Verwaltungsgericht, ob die Versetzung der Mitarbeitenden nur mit ihrer Zustimmung erfolgen darf und wie es mit dem Lohn aussieht, wenn die Zustimmung nicht erfolgt. Die Konstellation wirft ein paar grundsätzliche Fragen auf, die anhand eines Entscheides des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich aus dem Jahr 2017 zu besprechen sind. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A. damals ab. (Urteil VB.2016.00386 des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 1. Juli 2017)



Dr. Michael Merker
Rechtsanwalt

A. Das Urteil

1. Sachverhalt

A. arbeitete seit 1999 als Abteilungsleiterin. Mit Verfügung vom 10. Juli 2015 wurde sie in eine neue Funktion versetzt. Zunächst, während der Kündigungsfrist, erhielt sie den bisherigen Lohn. Daraufhin erfolgte gemäss Verfügung eine Lohnreduktion um rund 9%. A. wurde dabei eine Abfindung von neun Monatslöhnen auf die Lohndifferenz ausbezahlt.

Gegen die Versetzungsverfügung gelangte A. zunächst an die Rekursinstanz. Hier erhielt sie aufgrund formeller Fehler der Versetzungsverfügung eine Entschädigung von einem Monatslohn.

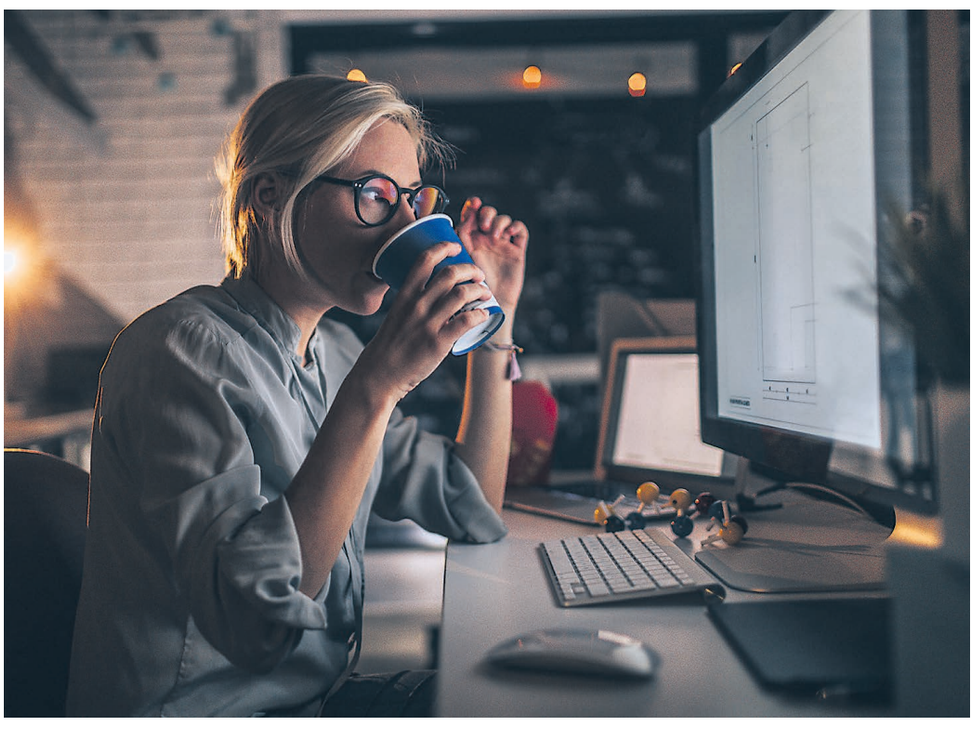
Daraufhin gelangte sie ans Verwaltungsgericht, das die Beschwerde am 1. Juli 2017 abwies.

2. Ausgangslage

Nach § 28 Abs. 1 des zürcherischen Personalgesetzes kann die Anstellungsbehörde Angestellte «unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen», wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert.

In einem früheren Urteil (PB.2004.00075 vom 9. März 2005) hatte das Verwaltungsgericht erwogen, die Versetzung nach § 28 PG sei Ausdruck der altrechtlichen, traditionellen Pflichten der auf feste Amtsdauer gewählten Beamten. Die Bestimmung mache nur im Zusammenhang mit entsprechend längeren Kündigungsfristen Sinn. Es handle sich bei der Versetzung nach § 28 PG um eine vorübergehende Massnahme während der Kündigungsfrist und nicht um eine Dauermassnahme. Denn in der Folge werde das bisherige Arbeitsverhältnis ohnehin durch ein neues ersetzt, sei es durch Änderungskündigung oder durch Vereinbarung.

In einem späteren Urteil (PB.2010.00042 vom 9. Februar 2011) änderte das Verwaltungsgericht seine Auffassung und qualifizierte die Versetzung als Dauermassnahme, die keine Änderungskündigung erfordere. Denn nach § 28 PG sei die Kündigungsfrist einzig für die Beibehaltung des bisherigen Lohns erforderlich, die Ver-





setzung selbst aber nicht auf die Dauer der Kündigungsfrist beschränkt.

3. Erwägungen

Das Verwaltungsgericht erwog in seinem Urteil VB.2016.00386 vom 1. Juli 2017, die jüngere Auslegung (aus dem Jahr 2011) von § 28 PG habe zur Folge, dass die Anstellungsbehörde Versetzungen vornehmen könne, wobei nach Ablauf der Kündigungsfrist selbst Lohnkürzungen zulässig seien; § 28 PG schütze den Lohn nur für die Dauer der Kündigungsfrist.

Die Zulässigkeit der Versetzung selbst richte sich gemäss § 28 Abs. 2 PG (seit 2015 in Kraft) danach, ob sie der betroffenen Person zumutbar sei und der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz die Versetzung erforderten. Dabei kam das Gericht zum Schluss, dass betriebliche Gründe vorlägen (bzw. nicht bestritten seien). Die Versetzung sei ferner auch zumutbar gewesen, insbesondere die Änderung des Aufgabenbereichs sowie die Herabsetzung des Bruttogehalts um rund 9%.

Das Verwaltungsgericht erwog zusätzlich, die Versetzung dürfe nicht zur Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften führen, selbst wenn sie einzig aufgrund einer betrieblichen Reorganisation angeordnet worden sei (und nicht wegen Gründen, die in der Person von A. liegen). Es erachtete aber selbst sachliche Gründe als gegeben, so dass grundsätzlich selbst die Kündigung zulässig gewesen wäre. Als Folge setze die Versetzung auch nicht die Zustimmung von A. voraus.

B. Bemerkungen

1. Die Versetzung im Privatrecht

Im privaten Arbeitsrecht richtet sich die Möglichkeit der Versetzung nach den Festlegungen im Arbeitsvertrag. Wer für einen bestimmten Beruf angestellt wurde, dem kann der Arbeitgeber nicht mit blosser Weisung einen anderen Beruf zuweisen. Massgebend ist daher, wie eng der Arbeitsvertrag formuliert wurde und wie sehr die neue Tätigkeit von der bisherigen abweicht. Wird die auszuübende Tätigkeit im Beruf sehr weit und generell definiert, sind als Ausfluss des Weisungsrechts Versetzungen zulässig, soweit sie sich unter die festgelegte Tätigkeit subsumieren lassen. Rechtskundige Arbeitgeber formulieren den Arbeitsvertrag daher eher weit, um sich ihr eigenes Weisungsrecht dadurch nicht zu beschränken. Auch im Bundespersonalrecht gilt als Leitlinie für die Erstellung des Einzelarbeitsvertrags, dass die Funktion nur grob umschrieben wird, wohingegen das detaillierte Pflichtenheft nicht vertraglich, sondern weisungsrechtlich vorgegeben wird (vgl. BPG-Kommentar, Art. 8 N. 70).

Formuliert der Arbeitgeber den Vertrag hingegen eng und erklärt er ein Stellenprofil oder Pflichtenprofil sogar zum Vertragsbestandteil, kann er mittels Weisungsrecht keine Versetzung anordnen. Er hat den Vertrag dann zu seinen Lasten zu eng gestaltet. In einem solchen Fall muss er kündigen und gleichzeitig die Weiterführung mit der neuen Position anbieten (Änderungskündigung).

Gängig sind schliesslich auch Versetzungsklauseln im Vertrag, sodass eine Versetzung trotz engerer Formulierung der Tätigkeit vorbehalten bleibt. Eine Änderungskündigung erübrigt sich dann ebenfalls, und es genügt die Weisung des Arbeitgebers.

Gemäss der privatrechtlichen Rechtsprechung steht das Weisungsrecht allerdings nur «im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse» zur Verfügung. Schikanöse Versetzungen ohne betriebliches Interesse dürfen nicht ausgesprochen werden. Ebenfalls müssen Versetzungen zumutbar sein. Letzteres kann im Einzelfall schwierig zu beurteilen sein. In der Regel darf das Privatleben nicht zu stark beeinträchtigt werden, und die Mehrkosten (auch der längere Arbeitsweg) sollten ersetzt werden.

2. Die Regelung im Zürcher Personalrecht

Im Zürcher Personalrecht sind die betriebliche Gebotenheit und die Zumutbarkeit als Voraussetzungen der Versetzung gesetzlich verankert worden (§ 28 Abs. 2 PG). Diese beiden Voraussetzungen entsprechen denjenigen, die privatrechtlich bei der Wahrnehmung des Weisungsrechts massgebend sind und nicht bei der Änderungskündigung.

Dies erscheint zunächst bemerkenswert: Denn der Gesetzgeber kann nicht ohne Weiteres annehmen, dass die Anstellungsverfügungen die Funktionen hinreichend offen umschrieben und im Einzelfall der neue Tätigkeitsbereich noch im Rahmen der Verfügung liegt. Auch das Verwaltungsgericht war in seinem früheren Entscheid (2005) davon ausgegangen, dass das bisherige Anstellungsverhältnis aufgelöst und durch ein neues ersetzt werden muss.

Indessen lässt sich gerade die gesetzlich vorgesehene Versetzungsmöglichkeit nach § 28 Abs. 1 PG analog einer Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag behandeln. Die gesetzliche Fest-



legung behält mithin die Versetzung vor. Die Anstellungsverfügung samt Funktionsbezeichnung erfolgt mithin unter dem gesetzlichen Vorbehalt der Versetzung. Folge davon ist, dass die blosse Weisung ausreicht und keine Änderungskündigung erforderlich ist.

Es lässt sich jedoch nicht alles auf das Weisungsrecht reduzieren: Denn der gesetzliche Versetzungsvorbehalt ist beschränkt. § 28 PG schützt den Angestellten immerhin für die Dauer der Kündigungsfrist in der Besoldung. Der bisherige Lohn muss beibehalten werden (besoldungsmässige Besitzstandsgarantie, ABl 1996, 1176). Der bisherige Lohn lässt sich mithin trotz des gesetzlichen Versetzungsvorbehalts nicht weisungsrechtlich abändern, wenigstens für die Dauer der Kündigungsfrist.

Die personalrechtliche Regelung ist daher eine Art Hybrid: Sie erklärt einerseits die Versetzung (in den Schranken des Weisungsrechts) für zulässig, andererseits schützt sie die Entlöhnung des Angestellten für die Dauer der Kündigungsfrist. Es ist nicht alles dem Weisungsrecht überlassen.

Vor diesem Hintergrund hat das Verwaltungsgericht im Urteil VB.2016.00386 vom 1. Juli 2017 richtig geschlossen, dass trotz der weisungsrechtlichen Befugnisse die Versetzung nicht die Kündigungsbestimmungen verletzen darf. Es hat damit die Wertungen des Gesetzgebers konsequent konkretisiert.

Im vorliegenden Einzelfall kam das Gericht anscheinend aufgrund des vorgetragenen Sachverhalts zum Schluss, dass die Versetzung als Ausfluss einer Reorganisation zulässig war – sogar eine Kündigung kann bei Reorganisationen zulässig sein. Ob diese Voraussetzung erfüllt ist, wird allerdings in jedem Einzelfall neu zu prüfen sein. Vorliegend war auch die Zumutbarkeit der Weisung nur äusserst knapp gegeben: Nach der zürcherischen Praxis gelten rund 10% noch als zumutbar (PaRat Nr. 201), und A. hatte eine Einbusse von rund 9%.

3. Zur Erforderlichkeit der Zustimmung

A. hatte vor dem Verwaltungsgericht vorgebracht, für eine Versetzung sei ihre Zustimmung erforderlich.

Die Zustimmung wäre in der Tat erforderlich, wenn die Versetzung nur mittels Änderungskündigung erwirkt werden könnte. Die Behörde könnte dann zwar A. entlassen, aber nicht einseitig die neue Anstellung erwirken. Ist die Versetzung demgegenüber Ausfluss des Weisungsrechts, ist diese Zustimmung nicht erforderlich. Denn der bisherige Vertrag gilt dann grundsätzlich weiterhin. § 28 PG legitimiert zudem – jedenfalls nach der Auslegung des Gerichts – die Lohnreduktion (vgl. dazu Ziff. 4).

Daher unterscheidet man im Kanton Zürich danach, ob die Versetzung zumutbar ist oder nicht: Eine zumutbare Versetzung kann auch ohne Zustimmung verfügt werden (PaRat Nr. 81), weil sie im Rahmen des Weisungsrechts erfolgt. Die Frage einer Änderungskündigung stellt sich erst, sofern die Voraussetzungen für eine weisungsrechtliche Versetzung nicht erfüllt sind (PB.2010.00042, E. 2.1), das heisst, wenn die Versetzung nicht zumutbar oder nicht betrieblich begründet ist.

4. Kantonale Regelungen

Nicht überall wird die Versetzung so geregelt wie im Kanton Zürich. Die Versetzungsmöglichkeit in § 28 PG, die ohne Zustimmung der Angestellten sogar die Möglichkeit einräumt, einseitig eine tiefer entlöhnte andere Tätigkeit zuzuweisen, ist streng.

So kennt etwa der Kanton Aargau die «Zuweisung anderer Arbeit» als bloss vorübergehende Möglichkeit und nicht als Dauermassnahme (§ 26 PersG). Für den Kanton Aargau war wichtig, die Mitarbeiter mit dem bloss vorübergehenden Charakter der Massnahme zu schützen, da die Versetzung einen erheblichen Eingriff darstellt (Botschaft 99.102, S. 27 f.). Soll die «Versetzung» hingegen dauerhaft erfolgen, sind die Anforderungen an eine Kündigung einzuhalten (AGVE 2009 Nr. 98). Dann muss der Mitarbeiter der neuen Anstellung auch zustimmen.

Im Kanton Bern sodann gilt die Zuweisung anderer Arbeit dann als Versetzung, wenn sie zu keiner Lohneinbusse führt (Art. 23 PG); andernfalls muss mittels Änderungskündigung ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden (BVR 2012 S. 295). Ebenfalls darf im Kanton Solothurn der Lohn nicht verändert werden, ausser der Betroffene habe (insbesondere durch mangelnde Eignung) zur Versetzung Anlass gegeben (§ 55 Abs. 4 GAV). Auch in diesen Kantonen muss sich der Mitarbeitende die lohnwirksame Versetzung aus betrieblichen Gründen mithin nicht einfach so gefallen lassen.

5. Zur Lohnreduktion

Die Auslegung des Verwaltungsgerichts, dass § 28 PG die weisungsrechtliche Versetzung mit Lohnreduktion (nach Ablauf der Kündigungsfrist) zulässt, ist zwar nicht zu beanstanden. Der Wortlaut der Bestimmung ist klar, die Materialien sind es ebenfalls. Rechtspolitisch und auch unter dem Gesichtspunkt der Widerspruchsfreiheit der Rechtsordnung lässt sich aber hinterfragen, ob diese Lösung sinnvoll ist. Einerseits ist der Lohn eine der wichtigsten Vertragsgrundlagen, sodass es fragwürdig ist, auf gesetzlicher Ebene generell erhebliche Lohnanpassungen (bis zu 10%) vorzubehalten. Andererseits kann der Arbeitnehmer durch die Versetzung seiner Rechte in erheblichem Umfang verlustig gehen: Wird ihm gekündigt, muss man ihm eine umfassende Abfindung bezahlen. Wird er nur versetzt, erhält er nur eine Abfindung auf die Differenz (so nach dem Urteil bei A.). Möchte er die neue Tätigkeit nicht ausüben, müsste er selbst kündigen und ginge der Abfindung wohl grösstenteils verlustig (§ 26 PG).

Das Urteil des Gerichts spricht sich zu dieser Frage nicht aus, und es ist nicht abschliessend klar, ob A. gerade wegen der Versetzung nur eine reduzierte Abfindung erhielt. Wäre für A. aus vermögensrechtlicher Sicht eine Kündigung besser gewesen als eine Versetzung, so stellte die Versetzung jedenfalls nicht die mildere Massnahme dar. Personalrechtlich erschiene geboten, dem versetzten Angestellten eine Ablehnungsmöglichkeit zu gewähren, bei welcher er der Abfindung nicht verlustig geht. Ansonsten bietet sich die Versetzung in eine unangenehme Tätigkeit den Behörden jeweils als kostengünstigere Alternative zur Kündigung an. In anderen Kantonen, in denen eine Änderungskündigung vorausgesetzt wird, stellen sich diese Probleme glücklicherweise nicht.



A schöni Bündner Tradition: Miar machend au gära mol as Gschenk

Profitieren Sie jetzt von 6 Monaten gratis Zusatzversicherungen und anschliessend monatlich 10 Prozent Rabatt.

Prämie berechnen:
oekk.ch/zv



Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.

ÖKK

HAUSHALTSGERÄTE UND ELEKTROARTIKEL – SONDERRABATT

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder
Einmal mehr können wir Ihnen ein aussergewöhnliches Angebot mit einem neuen Vertragspartner offerieren.
Diesmal betrifft es den Bereich Haushaltsgeräte und Elektronikartikel.
Aus einem grossen Angebot auswählen und von einem Superrabatt profitieren – so lautet das neue Angebot.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV),
Leiter Versicherungsgruppe

Angebot ab sofort (1. August 2020) verfügbar

Die Firma, welche euch diesen Rabatt gewährt, ist die …

S·P·C

SPC Electronics – Haushaltsgeräte und Elektronikartikel aus erster Hand

Angebot
Profitieren Sie von einem exklusiven 40%-Sonderrabatt auf das gesamte **www.spc.ch**-Sortiment*, bestehend aus den Bereichen Elektrohaushalt, Elektromobilität, Bodenpflege, Klima/Luftbehandlung, Outdoor/Garten, Licht sowie Gesundheit/Wellness.

Vorteile bei SPC:
- **Immer Erster mit Neuheiten**
- **Hohe Warenverfügbarkeit**
- **Schneller Liefer- und Montageservice**

Die Firma SPC Electronics AG vertreibt exklusiv seit 20 Jahren hochwertige Produkte ausländischer Tophersteller und renommierter Marken wie Toshiba, Hitachi, Sharp, Severin, Medisana, Domo, Duux, Bimar, Olimpia Splendid oder Villeroy & Boch und Sompex. Das Sortiment wird ergänzt mit einzigartigen Produkten der Eigenmarke SPC.

Bezugsmöglichkeiten
Auf **www.spc.ch** stöbern und profitieren. Im Warenkorb beim **Feld «Promotionscode» den Code SZV40PC eingeben und speichern.** Viel Spass beim Shopping!

* **Angebotsgültigkeit**
Der Gutschein ist bis 31. Juli 2021 gültig auf das gesamte Sortiment (solange Vorrat), exklusive Ersatzteile/Zubehör, Küchen sowie Liefer- und Montagepauschalen; nicht mit anderen Rabatten kumulierbar und nicht anwendbar auf Liquidationen.

Berechtigte
Sämtliche Mitglieder des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Urs Graf, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



CORONA – LOCKDOWN – BÖRSEN-CRASH – KURZARBEIT – ARBEITS-LOSIGKEIT – ARMUT

Aus der Versicherungsgruppe

Liebe Mitglieder
Die jüngste Vergangenheit und die Gegenwart zeigen uns wieder einmal mit aller Deutlichkeit auf, wie schnell es gehen kann, um von einem vermeintlich gesicherten Wohlstand im schlimmsten Fall in die Armut zu rutschen.
Sie können aber etwas unternehmen und sich über Ihre Zukunftsaussichten heute schon informieren und allenfalls vorsorgen, damit Sie nicht in den Abgrund stürzen.

BESUCHEN SIE EINEN VORSORGE-WORKSHOP DER VVK AG
Zum Thema lesen Sie auch den nachstehenden Artikel und informieren Sie sich unter www.vvk.ch, wann und wo der nächstmögliche Vorsorge-Workshop für den ZV in Ihrer Region stattfindet, oder informieren Sie sich telefonisch bei der VVK AG, Teufen, Telefon +41 71 333 46 46.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV),
Leiter Versicherungsgruppe



«Vorsorgen trotz Corona – einfach und diszipliniert»

Langsam richten wir uns alle auf ein längeres «Zusammenleben» mit dem Coronavirus ein. Wir spüren bei unseren Kontakten mit unseren Kundinnen und Kunden, dass sich die meisten gut auf ein Leben mit dem Virus eingerichtet haben und die notwendigen täglichen Aufgaben diszipliniert erledigen.

Gerade wegen der ungewöhnlichen Lage muss man auch bei seiner Vorsorge Disziplin einhalten. Wir alle wissen, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen auch unsere Vorsorge betreffen werden. In der Vorsorgeberatung gewichten wir das wie immer ganz pragmatisch und einfach: Wer seine Hausaufgaben diszipliniert macht, wird keine bösen Überraschungen erleben.

Was sollten Sie auf jeden Fall tun?
Das Einmaleins der Pensionsvorbereitung ist klar. Setzen Sie sich ein zeitliches Ziel, wann Sie sich pensionieren lassen möchten, und richten Sie alle Massnahmen auf dieses Ziel aus. Damit sind schon viele ZV-Mitglieder gut in die Pension gestartet. Jüngere Menschen haben aufgrund der längeren Dauer bis dahin mehr Möglichkeiten, als jene, welche mittelfristig, z.B. in den nächsten fünf bis sieben Jahren, pensioniert werden.

Was können junge Menschen vorkehren?
Wer sich bereits in jungen Jahren mehr um seine Vorsorge kümmern will, als nur seinen jährlichen Pensionskassenausweises abzulegen, der sollte sich vor allem über seine finanzielle Situation insgesamt im Klaren sein. Bin ich richtig versichert im Falle einer Invalidität, und wie steht es mit der Absicherung meiner Familie? Wie kann ich die zu erwartende Altersrente selber noch aufbessern? Kann ich regelmässig etwas sparen, und wie kann ich das am besten machen? Kann ich allfällige Lücken in der AHV aus dem Studium oder aus einem Auslandaufenthalt noch schliessen? Um solche und andere Fragen verlässlich zu beantworten, eignet sich ein spezieller Vorsorgeplan für junge Menschen bis Alter 45. Basierend darauf können dann, auch eigenverantwortlich, die notwendigen Entscheidungen getroffen werden.

Wie bereite ich mich ab Alter 45 plus auf die Pensionierung vor?
Spätestens ab Alter 50 sind dann andere Massnahmen wichtig. Meist sind hier die Risiken der Ausbildung der Kinder oder der Rückzahlung der Hypotheken nicht mehr so im Fokus, und man konzentriert sich vermehrt auf die Optimierung der Pensionierung. Rückt diese dann noch etwas näher, dann sind nochmals andere Dinge wichtig und zu prüfen.

Haushaltsbudget
Das Haushaltsbudget ab diesem Alter entspricht schon beinahe jenem in der Pension. Die Kinder sind meist aus dem Haus, und die Ausgaben für Hobbys und Ferien bewegen sich seit Jahren im gleichen Rahmen. Wegzuzählen sind dann nur noch die nicht mehr benötigten Versicherungsprämien und Zahlungen in die Säule 3a. Das Haushaltsbudget bildet eine der wichtigsten Grundlagen für die zu treffenden Entscheidungen.

Pensionskasse
Um die Renten in der Pension wenn nötig zu erhöhen und um Steuern zu sparen, prüfen Sie vor allem das Nachzahlpotenzial auf Ihrem Pensionskassenausweis. Falls Sie nachzahlen dürfen, müssen Sie dabei zwei Dinge beachten: erstens, die Einzahlungen sind aus steuerlichen Gründen drei Jahre vor dem Pensionierungsdatum zu stoppen, und zweitens, berechnen Sie, ob und wenn ja, wie viel die Pensionskassenrente im Alter zusammen mit der AHV-Rente über dem Haushaltsbudget zu liegen kommt. Falls das so ist, dann sollten Sie einen Kapitalbezug aus der Pensionskasse mindestens prüfen, sonst zahlen Sie lebenslänglich zu hohe Steuern auf den Renteneinkommen, welche Sie in dieser Höhe ja nicht benötigen.

Säulen 3a – steuerlich unterstütztes Sparen
Die meisten Säule-3a-Sparer wissen heute, dass sie mit dem Sparen in mehreren Säulen 3a die Steuern bei der Auszahlung senken können. Was viele jedoch immer wieder verpassen, ist der rechtzeitige Ausstieg aus den Wertschriften innerhalb der Säule 3a. Im Corona-Börsencrash haben viele Sparerinnen und Sparer Tausende von Franken kurz vor der Pensionierung verloren, die sie nicht mehr aufholen werden. Wir raten hier, sieben bis fünf Jahre vor der geplanten Pensionierung diese Produkte als reine Bankkonti und nicht als Fondslösungen zu führen, damit Sie kein Geld durch einen allfälligen Crash oder mehrjährige negative Performances verlieren. Von den Banken werden Sie auf diese latente Verlustmöglichkeit nicht aufmerksam gemacht, da diese nur bei Wertschriftenanlagen Gebühren verlangen können. An Bankkonti verdienen sie viel weniger.

Privates Sparen
Wer die Möglichkeit hat, aus seinen Einnahmen regelmässig noch etwas auf die Seite zu legen, macht dies am besten mit einem monatlich gleich hohen Betrag in eine Fondsanlage. Mit dieser Durchschnittspreis-Sparmethode lassen sich allfällige Schwankungen an der Börse auffangen. Dies lohnt sich vor allem, wenn man dies über Jahre konsequent durchhalten kann.

Disziplinierte Planung der Vorsorge
Um die Übersicht über alle notwendigen Massnahmen zu behalten, empfehlen wir, in jedem Alter eine detaillierte und individuelle Planung erstellen zu lassen und diese regelmässig an geänderte Verhältnisse anzupassen. Damit haben Sie Ihre Situation jederzeit im Blick und können, gestützt darauf, bei unerwarteten Ereignissen wie der aktuellen Corona-Krise die richtigen Massnahmen treffen.

Willy Graf*, lic. iur. HSG
ist Gründer der VVK-Gruppe und Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen / AR, und arbeitet als Vorsorgeexperte.
Willy Graf war 1997 Gründungsdozent für Finanzplanung am heutigen Institut für Finanzplanung IfFP. Er ist seit der Gründung 2014 Präsident von VALIDITAS, Fachverband Schweizer Finanzdienstleister. Zusammen mit seinem Team entwickelte er das Beratungskonzept für die individuelle Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung VOPLA® LifeMap® für Partnerschaften, Familien und Einzelpersonen der VVK AG. Die Kundinnen und Kunden erhalten auf der Basis eines lebensphasengerechten Vorsorgeplanes neutrale und individuelle Vorschläge zu ihrer persönlichen Vorsorge-, Anlagen- und Steueroptimierung.

* Nicht verwandt mit unserem Urs Graf.

DAS BUCH ZU DEN INTERVIEWS:

«Menschen im Service public»

In den letzten fünf Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.

Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen!

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), **michael.merker@zentral.ch** bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch

Nur Fr. 59.–



VOLLKASKO ODER TEILKASKO – WAS LOHNT SICH?

Zurich Versicherung

Schäden am Auto können so richtig teuer werden: Reicht eine Teilkasko als Absicherung – oder lohnt sich die Vollkasko? Und was ist das eigentlich?



Teilkasko – was ist das?

Neben der obligatorischen Haftpflichtversicherung können Sie eine Teilkaskoversicherung abschliessen. Während die Haftpflicht Schäden an anderen Personen und fremden Gegenständen zahlt, für die Sie als Fahrzeughalter einstehen müssen, kommt die Teilkasko für Schäden am eigenen Fahrzeug durch folgende Risiken auf: Diebstahl, Feuer- und Elementarschäden, Hagelschäden und Glasbruch, Vandalismusschäden, Kollision mit Tieren und Schäden durch Marder oder Nagetiere. Kollisionsschäden sind bei der Teilkasko nicht enthalten.

Vollkasko – brauche ich das?

Von Vollkasko spricht man, wenn zusätzlich zur Teilkasko auch die Deckung Kollision gewählt wird. In der Kollision sind Unfallschäden am eigenen Fahrzeug versichert. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die Kollision mit einem Gegenstand wie Baum oder Mauer oder einem anderen Fahrzeug ereignet und selbst verschuldet ist. Mitversichert sind auch mutwillige Handlungen Dritter. Schäden, die anderen zugefügt werden, sind über die obligatorische Haftpflicht versichert. Das gilt auch, wenn bei einem Unfall Dritte verletzt werden.

Für wen lohnt sich die Vollkasko?

Die Vollkasko lohnt sich vor allem für neuere Fahrzeuge. Sie kommt nach einer Kollision für die Reparatur auf und stellt sicher, dass bei einem Totalschaden der Wert des Fahrzeugs entschädigt wird.

Jetzt bis zu 30% Rabatt – exklusiv für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Schliessen Sie bis zum **30. September 2020** eine Autoversicherung unter **zurich.ch/partner** ab und profitieren Sie zusätzlich zum regulären Mitgliederrabatt von 10% von einem zusätzlichen Onlinerabatt von 20%.

Ihr exklusiver Zugangscode: **dyXKSy6R**

JEDES GELD IST EINE CHANCE

Bank Banque Banca CLER

Wir glauben, dass alle die Möglichkeit haben sollten, ihr Geld professionell anzulegen und Renditechancen an den Finanzmärkten zu nutzen. Darum können Sie bei der Bank Cler bereits ab 1 Franken Startkapital von den Vorteilen einer professionellen Vermögensverwaltung profitieren – und als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zusätzlich von Vorzugskonditionen.



Unsere Anlagelösungen sind Strategiefonds gemäss Kollektivanlagengesetz, die es in verschiedenen Strategien gibt. Darum wählen Sie zuerst gemeinsam mit Ihrem Berater die Anlagestrategie, die zu Ihnen passt. Danach legen unsere erfahrenen Finanzprofis Ihr Kapital gemäss dieser Strategie an. Wir investieren nach dem Best-in-Class-Ansatz in Fondsanteile – neutral und unabhängig von Fondsgesellschaften. Wir berücksichtigen grundsätzlich nachhaltig agierende Unternehmen und Organisationen.

Sie bleiben flexibel: Sie können jederzeit anpassen, wie viel und wie oft Sie in Ihre Anlagelösung investieren. Ganz bequem auch mit einem Dauerauftrag. Denn so bauen Sie Ihr Vermögen regelmässig und langfristig auf. Käufe und Verkäufe sind gebührenfrei, und wenn Sie Ihre Anlagestrategie ändern möchten, kostet Sie das ebenfalls nichts.

Disclaimer
Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken. Für die Strategiefonds verweisen wir auf den Prospekt und die wesentlichen Anlegerinformationen. Sie können diese kostenlos auf unserer Website unter **www.cler.ch** sowie in Papierform in allen Geschäftsstellen der Bank Cler, bei der Fondsleitung oder bei der Depotbank beziehen.

Auch für Ihre Altersvorsorge

Mit der «Anlagelösung Vorsorgesparen» können Sie Ihre Vorsorgegelder in Wertschriften investieren und damit Ihre Chancen auf eine bessere Rendite Ihrer Altersvorsorge erhöhen. Weil Sie dabei in der Regel über längere Zeit investieren, fallen kurzfristige Kursschwankungen weniger ins Gewicht und Sie können eher einen günstigen Verkaufszeitpunkt abwarten.

Beratung ist das Wichtigste

Welche Anlage für Sie persönlich die beste ist, finden wir im persönlichen Gespräch heraus. Wenn wir so eine langfristig tragfähige Basis geschaffen haben, stehen die Chancen gut, dass Sie mit Ihren Anlagen langfristig gute Renditen erzielen können.

So ist jedes Geld eine Chance. Der erste Schritt, um diese Chance zu nutzen, ist eine persönliche Beratung.
www.cler.ch/anlegen

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften. Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z. B. 25% Rabatt auf Depotgebühren und Courtagen.
Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier: **www.cler.ch/zv**

Kontaktieren Sie uns! **0800 88 99 66** und **kooperation@cler.ch**

MIT ABSTAND DIE BESTEN TEAMAUSFLÜGE UND SEMINARE

Bei GROUPS kann man Seminarhäuser und Hotels exklusiv mieten

In Zeiten von Social Distancing möchten wir unsere Mitarbeiter natürlich auch während Seminaren oder Teamevents schützen. Ein Hotel mit anderen Gästen zu teilen, ist deshalb nicht immer die beste Wahl. Groups bietet darum 291 Hotels, Seminar- und Ferienhäuser zur exklusiven Miete an. Davon sind 163 für Seminare eingerichtet.

Groups – Das Zuhause für Gruppen, ein Familienunternehmen aus Liestal, ist seit 1978 auf Gruppen spezialisiert und vermittelt über 700 Unterkünfte in der Schweiz und den Nachbarländern Italien, Deutschland, Österreich, Frankreich und Spanien.

Als Reaktion auf die neuen Bedürfnisse sind auf ihrem Webportal **www.groups.swiss** jene Häuser speziell gekennzeichnet, die man als Gruppe exklusiv mieten kann. Ein Suchfilter hilft bei der Auswahl. Eine Extra-Abteilung für Business zeigt direkt alle Seminarhäuser an.

Clean and safe: Schutzkonzept und Leitfaden in jeder Unterkunft

Groups stellt allen seinen Mitgliedern Vorlagen des COVID-19-Schutzkonzeptes sowie einen Leitfaden für Mieter zur Verfügung. Angepasst auf die Unterkunft, kann es vom Vermieter seinen Gästen übergeben werden. Dass die Unterkünfte derzeit besonders gründlich geputzt und desinfiziert werden, ist klar.

Wir haben uns einige Beispiele aus der riesigen Auswahl angesehen:

Information und Beratung:

Groups berät gerne bei der Auswahl der geeigneten Unterkunft.

Kontakt:
Groups AG
Das Zuhause für Gruppen
Spitzackerstrasse 19
4410 Liestal
www.groups.swiss
Telefon 061 926 60 00

Trogen: Seminarhaus mit Geschichte

Das ehemalige Grand-Hôtel Seminar- und Ferienhaus Lindenbühl liegt in den sanften Hügeln des Appenzells. Es verfügt über 33 Betten und 3 Seminarräume. Bestens ausgestattet also. Verwöhnt wird man hier mit saisonalen Gerichten aus biologischen Produkten, die «Goût Mieux»-zertifiziert sind. Die Gartensitzplätze laden zum gemeinsamen Verweilen nach dem Seminar ein.
www.groups.swiss/K-3285



Chavannes-de-Bogis: ländlich und doch nah bei Genf

Das Everness Hotel & Resort liegt zentrumsnah und doch mitten in der Natur. Von der Terrasse aus kann man eine schöne Aussicht auf den See und die Alpen geniessen. Das Fitnessstudio und die Tennisplätze laden zum Sport ein, das Wellnesscenter und der Schönheitssalon dagegen zur puren Entspannung.
www.groups.swiss/K-11627



Sörenberg: Natur pur

Oberhalb von Sörenberg liegt das Hotel Salwideli inmitten der Biosphäre Entlebuch mit Blick auf das Brienzer Rothorn und die Schrattenfluh. Die verschiedenen Säle bieten Platz für insgesamt rund 200 Personen. Sollten die 10 Hotelzimmer nicht ausreichen, kann zusätzlich das Gruppenhaus mit 82 Betten gemietet werden. Hochseilpark und Sommerbobbahn in der Nähe.
www.groups.swiss/K-413969



UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas

ZURICH®

GENERALI

KPT CPT
Einfach gut versichert.

ÖKK

AXA ARAG

VVK | Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

rewardo
SHOP DEIN GELD ZURÜCK

Bank Banque Banca CLER

smart

Weitere Informationen

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