



Öffentliches Personal Schweiz

* über 100 Jahre Engagement



PSYCHIATRISCHE DIENSTE AARGAU

Hausverbot für Pflegende im Aargau nach Kritik an der Klinikleitung

Einige öffentliche Arbeitgeber reagieren sehr empfindlich auf Kritik ihrer Mitarbeitenden. Die Psychiatrischen Dienste Aargau haben Pflegende, die sich beim zuständigen Regierungsrat über Missstände in der Klinik beschwert haben, vor die Türe gesetzt und Hausverbot erteilt – so berichtete die «Aargauer Zeitung» am

vergangenen Wochenende. Dabei ist die Klinik deutlich unterbesetzt und der öffentliche Dienst hat alle Hände voll zu tun, oder noch konkreter: Die Aufgabenerfüllung droht nicht mehr gewährleistet zu sein, zum Nachteil der Bevölkerung.

Die Reaktion der Geschäftsleitung ist unverständlich. Etwas mehr Kritikfähigkeit würde den Vorgesetzten der stark belasteten Pflegenden guttun. Wer sein Personal nicht ernst nimmt, muss mit Reaktionen rechnen. Die schlechteste aller Reaktionen durch den Arbeitgeber ist allerdings,

INHALT

Seite 1

Hausverbot für Pflegende im Aargau

Seite 4

Arbeitstreffen Öffentliches Personal Schweiz mit Beamtenbund Baden-Württemberg

Seite 8

Fachtagung Brunnen: Programm

Seite 9

Fachtagung Brunnen: Die Referenten

Seite 10

Recht: Rückwirkende Arztzeugnisse

Seite 11

Weiterbildung: CAS Öffentliches Personalrecht an der ZHAW

Seite 12

Lohnvergleich 2021

Seite 16

Welche Politik der frühen Kindheit braucht die Schweiz?

Seite 18

Verband Staats- und Gemeindepersonal Basel-Landschaft

Seite 20

Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 22

Regionale Verbände Zürichsee-Sihltal-Oberland

Seite 24

Stadtpersonalverband Luzern

Seite 26

Schaffhauser Staatspersonalverband



diejenigen Mitarbeitenden, die Missstände aufzeigen, zu «beurlauben», will heissen, zu bestrafen, vor die Tür zu setzen und nicht mehr zum Dienst zuzulassen. Dabei haben diese Pflegenden nicht etwa die Presse informiert oder in den Social Media reagiert (was ja auch eine Möglichkeit gewesen wäre), sondern sich beim zuständigen Regierungsrat besorgt über die Zustände geäussert. Das reicht heute schon aus, die dringend benötigten Pflegenden vom Dienst freizustellen. Dass diese Mitarbeitenden jemals in den Dienst zurückkehren können, scheint bei dieser Reaktion unwahrscheinlich.

Diese Kritikkultur ist bedenklich. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sollen ihre Kritik zwar hierarchiekonform anbringen, wenn aber nicht angemessen reagiert wird, darf die nächste Instanz in Anspruch genommen werden. Selbst wenn dies einmal anders laufen sollte, ist wenig verständlich, dass der öffentliche Arbeitgeber dann sofort um sich schlägt. Diese Mitarbeitenden wollen die öffentliche Aufgabenerfüllung verbessern, nicht verschlechtern. Will man dies, ist Kritik notwendige Voraussetzung.

Der Mitarbeitende ist der Bevölkerung verpflichtet, nicht dem Vorgesetzten

Man darf sich deshalb fragen, wer hier dem öffentlichen Dienst mehr schadet, der Mitarbeitende, der sich sorgt, oder der Vorgesetzte, der diesen Mitarbeitenden vor die Tür setzt. Es ist daran zu erinnern: Der öffentliche Dienst setzt sich *für die Aufgaben ein, die ihm gesetzlich zugewiesen wurden*. Er behält dabei immer die Pflichten im Fokus, die er zu erfüllen hat. Er tut dies in möglichst bester Qualität. Der öffentliche Dienst ist der Bevölkerung und dem Auftrag verpflichtet, den ihm die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger erteilt

haben. Er ist nicht dem Vorgesetzten und dessen Befindlichkeit verpflichtet und er ist auch nicht der Geschäftsleitung einer Aktiengesellschaft verpflichtet.

Es ist wenig erstaunlich, dass die übersteigerten Empfindlichkeiten häufig in formell privatisierter Aufgabenerfüllung, sprich in Staatsaktiengesellschaften, vorkommen. Das war im gleichen Kanton bereits vor Monaten der Fall, als eine Spitalaktiengesellschaft Chefärzte entlassen hat, über diese Auseinandersetzung wurde ebenfalls vor allem in der «Aargauer Zeitung» ausführlich berichtet. Auch hier waren offenbar Empfindlichkeiten auf der Chefetage der Grund. Dies muss man mit Sorge betrachten. Offenbar glauben Vorgesetzte, wenn sie die öffentliche Aufgabe in einer Aktiengesellschaft erbringen, seien sie nicht mehr so recht an die Grundsätze gebunden, die für den Staat allgemein gelten. Aus Sicht des öffentlichen Dienstes reden wir hier von willkürfreien Entscheiden, von anständigem Vorgehen bei Freistellung oder Entlassung, von Kritikfähigkeit, wenn es um die gute Aufgabenerfüllung geht, von Rechtsgleichheit und von korrekter Aufgabenerfüllung im Dienst der Bevölkerung.

Zu wenig Personal

Im konkreten Fall ist die Reaktion besonders unverständlich. Die Psychiatrischen Dienste mussten kürzlich 11 von 60 Betten schliessen, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Eine Dauerüberlastung der Mitarbeitenden ist dort die Regel. Selbst wenn die freigestellten Mitarbeitenden beim Hinweis auf Unzulänglichkeiten in der Klinik eine Hierarchiestufe übersprungen hätten, wie dies behauptet wird, ist es dann wirklich angemessen, mit Ausschluss zu reagieren? Wir glauben das nicht. Und offenbar war es auch nicht so: Die Mitarbeitenden

haben die Missstände seit Monaten bei der Geschäftsleitung bekannt gemacht, da muss es zulässig sein, in einem nächsten Schritt den Regierungsrat um Hilfe anzugehen. Hinzu kommt: Insbesondere bei den Psychiatrischen Diensten muss offen kommuniziert werden können, wenn Missstände erkannt werden. In diesem Bereich verträgt es keine Heimlichtuerei, selbst wenn ein Vorwurf einmal ungerechtfertigt sein sollte. Das lehrt uns die Geschichte.

Öffentliches Personal Schweiz hat schon des Öfteren auf den drohenden Personal-mangel, insbesondere auch im Bereich der Pflege, hingewiesen. Der öffentliche Arbeitgeber tut deshalb gut daran, sein Personal anständig zu behandeln. Dazu gehört ganz klar, dass man mit den Mitarbeitenden spricht und ihre Kritik ernst nimmt. Und es gehört auch dazu, dass man bereit ist, Kritik zu ertragen.

Verzweifelte Eltern suizidgefährdeter Kinder

Und wer leidet noch? Offenbar sind auch die Eltern suizidgefährdeter Kinder verzweifelt, weil sie monatelang auf einen stationären Behandlungsplatz warten müssen. Dabei wird von diesen Eltern, so die «Aargauer Zeitung», den Mitarbeitenden

explizit kein Vorwurf gemacht, aber dem Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft schon, der lieber externe Gutachten in Auftrag gibt, als den betroffenen Eltern und den Mitarbeitenden in der Klinik Gehör zu schenken. Das versteht niemand.

Die Eltern betreuen ihre kranken Kinder zu Hause, während Mitarbeitende vom Dienst in der Klinik ferngehalten werden. Dies alles ist wenig überzeugend. Eine Kultur, die Kritik mit Freistellung quittiert, hat keine Zukunft und ist nicht guter öffentlicher Dienst.

Da sich das Fehlverhalten vor allem in selbstständigen (öffentlichen, dem Staat gehörenden) Aktiengesellschaften konkretisiert, weil sich dort offenbar dann auch Vorgesetzte einfinden, die diese Funktion ausleben wollen, muss man sich ernsthaft die Frage stellen, ob dieser Weg der richtige ist. Auch darauf hat Öffentliches Personal Schweiz des Öfteren hingewiesen. Es besteht in der Regel kein Grund, eine öffentliche Aufgabe in eine Aktiengesellschaft auszulagern, um so bessere Dienstleistungen erwirken zu können. Der staatliche Kontrollverlust im Rahmen der verwaltungsinternen Aufsicht zeitigt keine guten Resultate, sondern führt oftmals zu einem

Verhalten, das sich von der bewährten und richtigen staatlichen Aufgabenerfüllung absetzt. Das gilt insbesondere für das Verhalten von Geschäftsleitungen oder Verwaltungsräten, die sich mehr einer wirtschaftlichen Scheinfreiheit verpflichtet fühlen anstatt der korrekten Aufgabenerfüllung.



Urs Stauffer

Präsident Öffentliches Personal Schweiz



ARBEITSTREFFEN ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ MIT BEAMTENBUND BADEN-WÜRTTEMBERG

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



Dr. Michael Merker
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz

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

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

Mobile Arbeitsformen

Öffentliches Personal Schweiz konnte insbesondere von der lebhaften Auseinandersetzung über die Weiterentwicklung der *mobilen Arbeitsformen* profitieren. Dieser Diskussion ging ein Grundsatzreferat zum Thema von Susanne Hauth (Geschäftsführerin und Justiziarin des BBW) voraus. Unsere deutschen Nachbarn haben hier zwar auch noch nicht die perfekte Lösung gefunden, aber die inhaltliche Vertiefung des Problems ist weiter fortgeschritten als





1. Reihe v.l.n.r.: Jörg Feuerbach (Stv. Vorsitzender BBW), Kai Rosenberger (Vorsitzender BBW), Urs Stauffer (Präsident ZV)
2. Reihe v.l.n.r.: Hans Erdin (Vizepräsident ZV), Urs Graf (GL-Mitglied ZV), Joachim Lautensack (Stv. Vorsitzender BBW)
3. Reihe v.l.n.r.: Ruedi Bürgi (GL-Mitglied ZV), Michaela Gebele (Stv. Vorsitzende BBW)
4. Reihe v.l.n.r.: Rainer Schmucker (juristischer Referent BBW), Susanne Hauth (Justitiarin BBW)

bei uns. Klar ist, dass ein grosser Teil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst die Möglichkeit mobiler Arbeitsformen positiv sieht, aber nur eine sehr kleine Minderheit Homeoffice in überwiegenderem Umfang als erstrebenswert erachtet. Zu diesem Thema haben unterdessen einige Umfragen stattgefunden. Der Tenor war dabei klar: Nahezu 100% der Befragten wünschen eine zumindest teilweise Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz.

Unsere Kolleginnen und Kollegen im BBW sind nun dabei, die Zeit des pandemiebedingten Homeoffice zu analysieren und insbesondere die Schwachstellen zu erkennen, damit dies bei künftigen Regelungen berücksichtigt werden kann. Ziel ist dabei klarerweise nicht, zur alten Präsenzkultur im Büro zurückzufinden, sondern nachhaltig neue «hybride» Modelle zu entwickeln.

Dabei ist unabdingbar, dass die öffentlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und Personalverbände zusammenarbeiten. Nur durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit kann offen über Schwachstellen im System gesprochen werden und sind gute

Lösungen möglich. Diese Erkenntnis hat auch im Bericht zur Arbeitswelt der Bundesregierung Deutschland Ausdruck gefunden. Die einseitige (top-down) Festsetzung von Homeoffice-Regeln oder Vorgaben über (andere) mobile Arbeitsformen führt nicht zum guten Ergebnis.

Viel eher ist es so, dass in den einzelnen Abteilungen und in den Teams geprüft werden muss, wie Homeoffice und Büropräsenz geregelt werden, zu individuell sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Ämter. Deshalb sind auf übergeordneter Ebene nur Grundsätze festzusetzen, während vor Ort den Mitarbeitenden grosse Spielräume zu belassen sind, um angepasste Lösungen zu entwickeln.

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

- den persönlichen Geltungsbereich des mobilen Arbeitens,
- die Regelung der Arbeitszeit (einschliesslich Beginn und Ende – eine

aus gesundheitlicher Sicht ausserordentlich wichtige Bestimmung),

- die Kostentragung für Arbeitsmittel,
- die Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (diese Art der Kontrolle wird in der Tarifeinigung abgelehnt),
- das Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei der Anwendung oder eben auch Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen (zumal bekannt ist, dass im Büro anwesende Mitarbeitende in der Regel besser beurteilt werden als solche, die von zu Hause aus – häufig mehr und effizienter – arbeiten).

Mit Homeoffice verbunden ist die Gefahr, dass die Mitarbeitenden gespalten werden in Büroanwesende und Telearbeiter. Das ist zu vermeiden. Präsentismus, so die Abklärungen unserer deutschen Kolleginnen und Kollegen, gibt es ausgeprägt auch im Homeoffice, das Mobile wird immer und überall hin mitgeführt, um ja keinen Anruf zu verpassen, denn – so die bewusste oder



Strategie Horst Bäuerle (Ehrevorsitzender BBW) mit Kai Rosenberger (links, Vorsitzender BBW) und Michaela Gebele (rechts, Stv. Vorsitzende BBW)



unbewusste Befürchtung – es könnten ja dann die Vorgesetzten der Meinung sein, es werde gar nicht gearbeitet. Bekannt ist auch, dass Mitarbeitende, die krank sind, nicht ins Büro gehen, kranke Mitarbeitende im Homeoffice aber dazu neigen, gleichwohl für den Arbeitgeber tätig zu werden. Auch die Tatsache, dass man stets online irgendwie beweisen muss, dass man tatsächlich auch arbeitet, verursacht Stress.

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

Einfluss in Europa

Überzeugend war auch das Referat von Klaus Heeger, dem Geschäftsführer der CESI (European Confederation of Independent Trade Unions mit 5 Millionen Mit-

gliedern); Öffentliches Personal Schweiz gehört der CESI an und ist mit unserem Präsidenten Urs Stauffer (Finanzverantwortlicher der CESI), ausserordentlich gut vertreten. Die Ausführungen machten klar, wie in Brüssel vorgegangen werden muss, wenn man versuchen will, Einfluss zu nehmen – vor allem natürlich dann, wenn für die Stellung der Arbeitnehmenden nachteilige Entwicklungen erkannt werden.

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

Weiterbildung à la carte auch während der Pandemie

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

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

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

*Dr. Michael Merker,
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz*

DIE VORSORGE-WORKSHOPS DER VVK AG



**Damit Sie sich voll und ganz auf Ihre
Lebensziele fokussieren können.**



Ihre Vorteile einer Zusammenarbeit mit dem VVK-Team:

- Über 20 Jahre Erfahrung und über 10'000 Kundenberatungen
- Bereits über 15 Jahre durchschnittliche Kundenbeziehungsdauer
- Mehr als 400 Workshops mit über 10'000 Teilnehmer*innen
- 93% der Teilnehmer*innen sind zufrieden oder sehr zufrieden
- Garantiert kostenloser und unverbindlicher Erstberatungstermin
- Sie können sich sorgenfrei auf Ihre Lebensziele fokussieren

**Reservieren Sie Ihren Workshop-Wunschtermin unter:
vvk.ch/vorsorge-workshops/vorsorge-workshops-zv/**



FACHTAGUNG BRUNNEN 2021



Donnerstag, 11. November 2021

- 14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
- 14.15 Uhr **Arbeitswelt in Bewegung – Erfahrungen mit Homeoffice in den Zeiten der Pandemie und Ausblick in die Zukunft.**
Pius Breu, Bereichsleiter «Personalpolitische Projekte und Diversity», Personalamt des Bundes, und *Simona Ingold*, Arbeits- und Organisationspsychologin, Personalamt des Bundes, Bern
- 15.30 Uhr **Geregeltes und Regelungsbedarf – good practice des Homeoffice**
Dr. Luca Cirigliano, zuständig für Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB), Bern
- 16.15 Uhr Pause
- 16.45 Uhr **Neue Arbeitsformen – Chance für den öffentlichen Dienst?**
Susanne Hauth, Justitiarin und Geschäftsführerin beim BBW – Beamtenbund Tarifunion in Stuttgart

- 17.05 Uhr **Aus der Rechtsberatung: Konkrete Fragen aus der Praxis des Homeoffice und ihre Antworten**
Dr. Michael Merker, Sekretär Verband Öffentliches Personal Schweiz und Rechtsanwalt, Baden

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 12. November 2021

- 8.30 Uhr **Gesundheitliche Folgen des distant working – Strategien zur Gesunderhaltung**
Workshop mit:
Dr. med. Dieter Kissling, Leiter ifa Institut für Arbeitsmedizin, Baden
Lucy Waersegers, MAS Gesundheitsförderung
Birgit Klein, MAS Gesundheitsförderung
- 10.00 Uhr Pause
- 10.30 Uhr **Fortsetzung Workshop**
- 12.00 Uhr Abschluss der Tagung
- 12.15 Uhr Mittagessen

Bitte beachten Sie, dass an der Fachtagung Brunnen eine Covid-Zertifikatspflicht (3G) gilt.

Es hat noch freie Plätze – jetzt anmelden!

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 430.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Preis für Nichtmitglieder: Fr. 730.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Anmeldungen an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder **via E-Mail:**

gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch

FACHTAGUNG BRUNNEN 2021

Liebe Mitglieder

Es freut uns, dass wir mit Susanne Hauth eine weitere ausgewiesene Expertin als Referentin für unsere Fachtagung in Brunnen gewinnen konnten.

Susanne Hauth beleuchtet in ihrem Referat die Situation von Homeoffice und mobiler Arbeit in Baden-Württemberg auf dem Weg aus dem Pandemie-Betrieb in die aktuelle Arbeitswelt. Welche Leitplanken sind im Spannungsfeld zwischen Chancen und Risiken erforderlich? Sind die neuen Arbeitsformen eine Chance für den öffentlichen Dienst?

Susanne Hauth ist beim BBW – Beamtenbund Tarifunion in Stuttgart als Justitiarin und Geschäftsführerin tätig. Der BBW ist eine gewerkschaftliche Spitzenorganisation für den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg, in der 50 Mitgliedsverbände mit rund 140 000 Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten zusammen-

geschlossen sind. Neben der Beratung von Einzelmitgliedern im öffentlichen Dienstrecht, Arbeits- und Tarifrecht liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Modernisierung des Dienstrechts und der Begleitung von Gesetzgebungsverfahren zu allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen.

Susanne Hauth



GROUPS.SWISS

www.groups.swiss

 **GROUPS**
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN



800 Ferienhäuser und Hotels in der Schweiz und Europa für Familien und Gruppen - Freizeit oder Business

Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41(0)61 926 60 00

UNTAUGLICHKEIT VON EREIGNIS-BEZOGENEN RÜCKWIRKENDEN ARZT-ZEUGNISSEN ALS BEWEIS FÜR KRANKHEITSBEDINGTE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2021.00192 vom 8. Juli 2021

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich kommt zum Schluss, dass ein ereignisbezogenes Arbeitszeugnis, welches rückwirkend ausgestellt wurde, mit Blick auf die gesamten Umstände des vorliegenden Falls nicht als Beweis für die behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt der Kündigung taugt.



Dr. Nicole Vögeli Galli
Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV
Arbeitsrecht

Beurteilt wurde der Fall eines Angestellten einer Primarschulgemeinde, dessen Anstellungsverhältnis aufgelöst worden war, als dieser nach bescheinigter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wieder zur Arbeit erschienen war. Zwei Tage darauf wurde ihm rückwirkend inklusive des Datums, an welchem die Kündigung ausgesprochen worden war, eine vollständige krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert. Der Angestellte vertrat im Rekursverfahren den Standpunkt, dass er am Kündigungsdatum zu 100 % arbeitsunfähig gewesen und die Kündigung damit nichtig sei. Eventualiter verlangte er eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. Der Bezirksrat lehnte die Nichtigkeit ab, sprach jedoch eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung zu.

Dagegen erhob der Angestellte Beschwerde beim Verwaltungsgericht Zürich und verlangte erneut die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung, was jedoch abgewiesen wurde.

Nach § 20 Abs. 1 PG ZH darf die Kündigung nicht zur Unzeit im Sinne von Art. 336c OR erfolgen, andernfalls diese nichtig ist. Die Beweislast der Arbeitsunfähigkeit liegt beim Angestellten und das Arztzeugnis stellt kein absolutes Beweismittel, sondern lediglich eine Parteibehauptung dar. Im Rahmen der freien Beweiswürdigung kann das Gericht entscheiden, ob auf das Arztzeugnis abgestellt wird.

Arbeitet ein Angestellter am Kündigungstag ohne Krankheitszeichen und begibt er sich erst nach erfolgter Kündigung in ärztliche Behandlung, kann er sich in der Regel nicht auf den zeitlichen Kündigungsschutz berufen. Im vorliegenden Fall wurden Zweifel erweckt, da das Zeugnis erst zwei Tage nach der Kündigung ausgestellt worden war. Erhärtet wurden diese Zweifel dadurch, dass der Arzt offenbar bereits in der Vergangenheit Arztzeugnisse ereignisbezogen ausgestellt und den Angestellten zweimal für die Dauer von dessen geplanten bzw. angeordneten Ferien krankgeschrieben hatte.

Das Verwaltungsgericht hat mit dieser Entscheidung die Rechtsprechung bestätigt, wonach Arbeitnehmende die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen haben und ein Arztzeugnis im Streitfall keinen absoluten Beweiswert aufweist. Bemerkenswert ist die deutliche Ablehnung von Arztzeugnissen, welche als Reaktion auf arbeitgeberseitige Handlungen erfolgen. Dabei hat das Verwaltungsgericht den Begriff der ereignisbezogenen Arztzeugnisse geschaffen, welche sich Arbeitgebende nicht entgegenhalten lassen müssen. Eine Beschwerde ist am Bundesgericht hängig.

Dr. Nicole Vögeli Galli ...

... ist Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law. Sie zeichnet als Co-Studienleiterin für den CAS Öffentliches Personalrecht verantwortlich.

WEITERBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT AN DER ZHAW SCHOOL OF MANAGEMENT AND LAW

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Haben Sie den Durchblick im öffentlichen Personalrecht, im Arbeitsrecht nach OR und im Arbeitsgesetz? Haben Sie nach einem Kurs oder Seminar gesucht, in dem das öffentliche Dienstverhältnis nicht nur am Rande behandelt wird? Zentralverwaltung, öffentliche Betriebe und private Erbringer von Staatsaufgaben stellen ihre Angestellten je nach Rechtsgrundlage und konkreter Situation unter Anwendung ganz unterschiedlicher Regelungen an. Hier den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungspersonen vor Herausforderungen.

An der Zürcher Fachhochschule ZHAW ist der neue Zertifikatslehrgang CAS Öffentliches Personalrecht ab Februar 2021 zum ersten Mal erfolgreich durchgeführt worden. Er widmet sich gezielt den rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personalwesen in der Schweiz. Der Lehrgang richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus dem Personalbereich im öffentlichen Sektor sowie an HR-Fachpersonen, welche den Wechsel aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die vom Kurs abgedeckten Themen reichen von der Rekrutierung und der Anstellung

über Lohn/Besoldung sowie die Rechte und Pflichten während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung. An Workshop-Tagen gegen Ende des Kurses werden – abgestimmt auf die jeweiligen Kursteilnehmenden – besonders praxisrelevante Bereiche (z.B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonalrechtliche Unterschiede vertieft.

Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zertifikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht sowie CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an. Diese Lehrgänge wie der

CAS Öffentliches Personalrecht sowie der CAS Rechtliche Einflussfaktoren & HR können dem neu konzipierten MAS HR & Recht der ZHAW angerechnet werden. Mit ihrem Know-how garantieren die Fachexperten und Fachexpertinnen aus den Zentren für Sozialrecht sowie öffentliches Wirtschaftsrecht – unterstützt durch Spezialisten und Spezialistinnen von Gerichten und aus der Anwaltschaft – für die Vermittlung von fundiertem Grundlagenwissen sowie für Praxisbezug und Fokus auf aktuelle Fragestellungen.



School of
Management and Law

Start 25. Februar 2022

CAS Öffentliches Personalrecht

Für optimierte Führungsarbeit im öffentlichen Sektor

Weitere Informationen finden Sie unter: www.zhaw.ch/zsr/cas-oep

Weitere Lohn Tabellen sind ebenfalls auf www.oeffentlichespersonal.ch unter **Publikationen und Lohnvergleich zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals** einsehbar:

- Bürohilfe
- Sekretär/in
- Controlller/in
- Chef-Programmierer/in
- Steuerrevisor/in
- Juristische(r) Sekretär/in
- Gerichtsschreiber/in
- Untersuchungsrichter/in
- Departements-Sekretär/in
- Berufsberater/in
- Hilfspolizist/Politesse
- Betreuer/in im Strafvollzug
- Polizist/in
- Polizei Postenchef/in
- Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r
- Küchenchef/in
- Hauswart/in für Schulanlagen
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Techniker/in mit Führungsfunktion
- Kreisförster/in
- Sekretär/in auf Gemeindekanzlei
- Gemeindeschreiber/in
- Finanzverwalter/in
- Bauverwalter/in
- Kindergärtner/in
- Primarlehrer/in
- Sek./Bez.-Lehrer/in
- Berufsschullehrer/in
- Mittelschullehrer/in
- Oberarzt/Oberärztin
- Assistenzarzt/Assistenzärztin
- Pflegefachperson I
- Pflegefachperson II
- Pflegefachperson mit spez. Ausbildung
- Dipl. Sozialarbeiter/in

Dank den Meldungen der Personalämter und dem Durchsuchen von Regierungsratsbeschlüssen und Lohn Tabellen konnten kleinere Korrekturen vorgenommen werden.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen aus der Besoldungsstatistik des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Werden Lohnanpassungen oder Fehler in den Tabellen nachgemeldet, so werden diese unter www.oeffentlichespersonal.ch umgehend nachgeführt.

Dr. Robert Brawer

Der vollständige **Lohnvergleich 2021** ist ab sofort auf <https://oeffentlichespersonal.ch/dienstleistungen/lohnvergleich> einsehbar.

UNSERE VERTRAGSPARTNER

The image displays a collection of logos for various partners. The logos include: sanitas (green text), ZURICH (blue circle with Z), kpt: die krankenkasse mit dem plus (red text), ARAG (blue square with AXA), Mercedes-Benz (silver circle with three-pointed star), Ford (blue script), HOTELCARD (red and white text), BMW (blue and white circle with letters), rewardo (blue and orange text), ÖKK (red text), hp (blue circle with white text), VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG (red dots and text), S.P.C (blue box with white text), GENERALI (red lion and text), Bank Banca (blue text), CLER (blue text), OPEL (black circle with lightning bolt), smart (black circle with white and yellow text), and MINI (black circle with white text and wings).

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

LOHNVERGLEICH

Departements-Sekretär/in

Führt das Departementssekretariat und erledigt als rechte Hand des Departementsvorstehers die Departementgeschäfte wie:

- Unterstützung des Departementsvorstehers
- Vorbereiten der Geschäfte
- Abfassen von Berichten, Vernehmlassungen und Stellungnahmen
- Projektbearbeitung usw.

Ausbildung/Anforderungen

Abgeschlossenes Universitätsstudium / 5 Jahre Erfahrung in Verwaltung / Grundlegende Kenntnisse im Staats- und Verwaltungsrecht
 Ausgeprägte Führungs-, Kommunikations-, Team- und Kontaktfähigkeit

Gehalt

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

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1			174'299	15-20			
2			179'455		41		3840.-- Wohnsitzzulage pro Jahr
4	189'655	228'332	232'106	15	42	1	
7	114'859		186'414		42		
9							
10	128'472		194'966				
11							

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1	132'050	181'570	198'076	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	155'506		190'809		42		
3	142'610		240'279	Lohnband			Generalsekretär/in LGS1
4	180'877	230'509	258'546	20	42		Generalsekretär/in
5	116'010	141'269	181'263		42		
6	175'996		246'394		42		Generalsekretär/in
7	128'804		200'460		42		
8	150'564		240'902	15-25	42		Generalsekretär/in
9	150'264		240'421				
10	114'100		164'532		42		
11	104'021		161'165				

*Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Controller/in

Erledigt anspruchsvolle Aufgaben im Bereich Stabsfunktion in Betriebswirtschaft und Finanzbereich, zusammen mit ein oder mehreren Mitarbeitern wie:

- analysieren von betriebswirtschaftlichen Unterlagen
- beraten in finanziellen und wirtschaftlichen Bereichen
- kontrollieren und überwachen von Finanzbereichen – Budget, Rechnung und Liquidität
- konsolidieren von Jahresabschlüssen

Ausbildung / Anforderungen

Buchhalterdiplom / Ausbildung zum Controller (HWV) oder gleichwertiger Ausbildung / Sprachen D, F/I, E

EDV-Kenntnisse

Eigenschaften: Gewissenhaftigkeit, Exaktheit, Interesse an Weiterbildung

Gehalt

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

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1							
2	97'756		150'267		41		3840.-- Wohnsitzzulage pro Jahr
4	126'868	152'673	155'189	15	42		
7	86'963		122'834		42		
9							
10	81'593		114'915				
11	129'121	168'459	179'850		42		

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1	85'594	117'691	128'390	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	118'016		142'961		42		
3				Lohnband			
4	104'596	132'855	151'537	20	42		
5	100'484	112'105	146'603		42		
6	98'420		137'788		42		
7							
8	94'084		155'190	25-35	42		
9	102'089	127'614	145'008	21	42		
10							
11	80'969		125'338				
19	86'587		118'490	Lohnband			Lohnklasse 13

*Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

WELCHE POLITIK DER FRÜHEN KINDHEIT BRAUCHT DIE SCHWEIZ?

Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit vom 14. September 2021

Für den Bundesrat ist die Politik der frühen Kindheit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Handlungsfeld. Die frühe Kindheit bezeichnet die Lebensphase ab der Schwangerschaft bis zum Eintritt in die obligatorische Schule. Die Politik der frühen Kindheit orientiert sich entsprechend an den Bedürfnissen von noch ungeborenen Kindern und Kindern im Vorschulalter. Gelingt es uns, das volle Engagement von Vätern und Müttern wirklich zu nutzen? Gelingt es uns für alle Kinder ab Geburt Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie ihr Entwicklungspotential voll entfalten können?



Gabriela Sollberger
Redaktorin ZV Info

Vertreter des Bundesrates, der Kantone (SKOS, EDK) wie auch die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 14. September 2021 in Bern diskutiert.

Als Trägerverband der Ebenrainkonferenz ist Öffentliches Personal Schweiz bei den

Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. Coronabedingt wiederum im Hotel Schweizerhof, waren Präsident Urs Stauffer und ZV-Info-Redaktorin Gabriela Sollberger für Öffentliches Personal Schweiz dabei.

Bundesrat Alain Berset legte in seinem Referat Rechenschaft ab über das Engagement des Bundes: Die Schweiz habe zwar einige Massnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung umgesetzt, aber dennoch müsse noch viel getan werden, um die Situation zu verbessern.

Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Berset informierte, dass sich der Bund stark für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere – im Rahmen seiner Kompetenzen. Es seien Fortschritte erzielt worden, beispielsweise die Finanzhilfen des Bundes, die seit 2003 das Angebot an familienergänzender Betreuung für Kleinkinder und Schulkinder fördern, so der Bundesrat. Diese Förderung sei sehr nachhaltig, wie die Evaluation zeige.

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können alle Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder stark einschränken müssen, um ihr schwerkrankes oder verunfalltes Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen Urlaub beziehen, der durch die EO entschädigt wird. In diesem Zusammenhang sei aber bei weitem noch nicht alles getan worden, was möglich sei.

Familienergänzende Betreuung

Die Basis für die Entwicklung eines Kindes wird in der Frühkindheit gelegt, das ist unbestritten, so Bundesrat Berset. Es ist auch klar, dass Kinder – und dies ab der Geburt – Erwachsene brauchen, die sie bei ihren Erkundungen begleiten und unterstützen. Frühe Förderung geschieht in der Familie, aber auch in der familienergänzenden Betreuung, und deswegen brauche es qualitativ hochstehende Betreuungsangebote. Es braucht Kitas, die für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von der sozialen Herkunft. Auch in diesem Zusammenhang habe der Bund versucht, eine unterstützende Rolle für die Kantone und Gemeinden einzunehmen.



Sozial benachteiligte Familien sollen besseren Zugang zu den Betreuungsangeboten erhalten. Die Kosten für die Kinderbetreuung sind in der Schweiz – auch im internationalen Vergleich – sehr hoch. Der Bund habe auch die Integrationsprogramme (z. B. die frühe Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund) der Kantone unterstützt. Nichtsdestotrotz sei man noch nicht am Ziel und es blieben noch viele Punkte offen, die verbesserungswürdig sind. Beispielsweise würden Kinder aus sozial benachteiligten Familien am meisten von qualitativ guten Betreuungsangeboten profitieren; sie werden von diesen aber weit weniger genutzt als von Kindern aus gut-situierten Familien. Die Kosten spielen eben auch hier eine grosse Rolle. Die neuen Finanzhilfen zur Senkung des Elternbeitrags würden deshalb einen grossen Beitrag leisten, um Kindern aus sozial benachteiligten Familien den Zugang zu den Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Hierzu seien rund 85 Millionen Franken für die Schaffung von zusätzlichen Kita-Plätzen bewilligt worden, damit die Kantone die Kosten für die Eltern senken können.

Internationaler Vergleich

Noch nie waren die Voraussetzungen in der Schweiz so gut, eine Familie zu gründen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, aber man ist noch nicht am Ziel. Dies belegt auch die Studie der UNICEF, die zu einem wenig schmeichelhaften Resultat gekommen ist – Zitat: *Die Schweiz ist wenig familienfreundlich*. In der Rangliste der 31 partizipierenden Länder rangiert die Schweiz ganz am Schluss des Klassements. Immerhin habe die Schweizer Bevölkerung unterdessen – die Studie der UNICEF datiert von 2018 – den 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Der fehlende Vaterschaftsurlaub war ein wichtiger Grund für das schlechte Abschneiden bei dieser Studie.

Auch bezüglich der Kosten für einen Krippenplatz liege die Schweiz im internationalen Vergleich weit hinten. Zudem müssen die Eltern in keinem anderen Land einen so hohen Anteil ihres Verdienstes für die familienergänzende Betreuung aufbringen, wie in der Schweiz. Das sei ein grosses Problem, so Bundesrat Alain Berset.

Diese Situation erklärt auch, weshalb in der Schweiz vor allem gut verdienende Eltern

Betreuungsangebote wahrnehmen und deshalb auch erwerbstätig bleiben können. Dabei sei die Erwerbstätigkeit gerade für Familien mit tiefen Einkommen wichtig, um nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Zuständigkeitsprobleme und weitere Massnahmen

Die Hauptzuständigkeit bei der Umsetzung der Politik der frühen Kindheit liegt nicht beim Bund, sondern bei den Kantonen und Gemeinden. Auf Bundesebene wird bereits eine Vielzahl an Massnahmen zur Förderung der Politik der frühen Kindheit umgesetzt oder geprüft. Aktuell sieht der Bundesrat deshalb keinen Bedarf für eine deutliche Ausweitung der Tätigkeiten auf Bundesebene. Handlungsbedarf sieht er jedoch bei der Zusammenarbeit und der Koordination auf Bundesebene. Diese soll künftig durch einen regelmässigen fachlichen Austausch der Bundesstellen mit Schnittstellen zur Politik der frühen Kindheit verstärkt werden.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

Reisebericht pensionierte Beamte 2021



Gemütliche Runde beim Mittagessen.

Gerne werde ich versuchen, über den heutigen Pensioniertenausflug 2021 einen Bericht zu schreiben. Für diejenigen, die dabei waren eine Auffrischung des Erlebten, für die, welche weshalb auch immer, nicht dabei waren, eine Information.

Die Zeiten der Corona-Epidemie haben neben den gravierenden gesundheitlichen Folgen auch das gesamte Sozialwesen verändert. Die Kontakte innerhalb von Familiengruppen mit Grosseltern, Eltern und Kindern, sowie anderen Verwandten kamen zeitweise total zum Erliegen. Noch nie in meinen 78 vergangenen Jahren habe ich einen solchen Eingriff in unsere Lebensgewohnheiten erlebt. Alle Veranstaltungen wurden abgesagt, Versammlungen wurden virtuell durchgeführt oder ganz einfach gestrichen. Auf einmal waren wir keine freien Schweizer mehr.

Einmal mehr haben sich Esther Ruesch und ihr Mann Werner im Rahmen der Pensionierten des Verbandes Staats- und Gemeindepersonal des Kantons Basel-Landschaft alle Mühe gegeben, ein interessantes Tagesprogramm auf die Beine zu stellen. Die beiden Autobusse der Firma Sägesser Reisen brachten uns von den Zusteigeorten im unteren und oberen Baselbiet zuerst ins Mittelland. Dabei hatten die Gäste aus dem oberen Baselbiet vom erhöhten Standort im Bus die Gelegenheit, die immensen Bauarbeiten für den Ersatz der Waldenburgerbahn von Bad Bubendorf bis nach Waldenburg zu sehen. Die Strecke ist mit vielen Verkehrsampeln und Umleitungen stark belastet. Weiter ging es dann via Balsthal in Richtung Langenthal, wo der zweite Bus mit den Gästen aus dem unteren Baselbiet zu uns stiess. Nach einer abwechslungsreichen Fahrt mit etwas schwachem Regen über die Lueg, via Hasle, Burgdorf, Eggwil erreichten wir auf einer sehr schmalen Strasse, auf welcher

Restaurant Blapbach.





Ausflug ins Städtchen Willisau

man kaum kreuzen konnte, unser Mittagsziel **«den Blapbach»**. Dort gab es dann ein gutes Mittagessen mit einem typischen Berner Dessert, der «brönnte Creme». Frisch gestärkt und maskenfrei, jedoch mit Covid-Zertifikat, fuhren wir dann weiter via Trubschachen ins Entlebuch, von Wohlhusen bis nach Willisau. Das Wetter hatte seit dem Mittagessen auf «besser» gewechselt, sodass wir in Willisau sogar einen sonnigen Spätnachmittag erleben konnten. Dort hatte man dann die Gelegenheit, das schöne Städtchen mit den beiden Stadttoren und der Kirche zu besichtigen. Es bestand auch die Möglichkeit in einer der vielen Beizlein oder Cafés die viel gelobten Willisauer Ringli zu probieren. Unterdessen wissen wir auch, wie man diese ohne Zahnschäden essen kann (nicht mit Eintunken!). Trotz des starken Feierabendverkehrs von Willisau bis ins Baselbiet brachten uns die beiden versierten Chauffeure wieder an die diversen Einsteigeorte zurück, welche wir ab 18.30 h erreichten. Schade war nur, dass



einige Mitglieder aus diversen Gründen nicht mitkommen konnten. Immerhin waren wir gegen 60 Teilnehmende, die es alle sehr genossen haben. An dieser Stelle gebührt nochmals ein herzliches **Dankeschön an Esther Ruesch (die Unentwegte) und ihren Mann (der Souveräne), welche diesen Tagesausflug zu einem vollen Erfolg brachten.**

Dank möchte ich auch an die beiden Carchauffeure ausrichten, die äusserst professionell gefahren sind und den Teilnehmenden jeweils sehr gut die Gegend mit ihren Sehenswürdigkeiten, oder auch Besonderheiten erklärt haben.

In diesem Sinne freue ich mich schon auf den nächsten Ausflug im Jahr 2022 und wünsche allen die dabei waren, weiterhin Gesundheit und Wohlergehen.

*Euer Chronist,
Heinz Frech*

Ordentliche Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg



M. Law Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2021 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wurde gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-

19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt. Die Abstimmung ergab, dass sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen wurden.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat der BAV-Vorstand im Mai 2021 auf der Website des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ursprünglich auf den 30. Juni 2021 terminierten ordentlichen Mitgliederversammlung 2021 auf den 23. September 2021 informiert. Der Vorstand wollte die Chance wahren, in diesem Jahr eine physische Mitgliederversammlung durchführen zu können, weshalb davon abgesehen worden war, direkt die Durchführung der Mitgliederversammlung auf dem Schriftweg anzuordnen. Aus Planungs-

gründen konnte sodann nicht mehr länger zugewartet werden, weshalb der Vorstand an seiner Sitzung vom 19. August 2021 über die Art der Durchführung der diesjährigen Mitgliederversammlung definitiv entschied: Aufgrund der damals wieder deutlich ansteigenden Fallzahlen und Spitalanweisungen, aber insbesondere auch, da aufgrund des Schutzkonzepts der für die Mitgliederversammlung gebuchten Lokalität (Restaurant Centro/Centrino, Universitätsspital Basel) zum Entscheidungszeitpunkt eine Durchführung der Mitgliederversammlung (samt anschliessendem Apéro/Essen) nicht möglich gewesen wäre, hat der Vorstand einstimmig beschlossen, dass – nach 2020 – auch die diesjährige Mitgliederversammlung gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlun-



gen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt wird.

Die vom Vorstand getroffene Anordnung bedeutet, dass die Mitglieder ihre Mitgliedschaftsrechte auch in diesem Jahr ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben konnten. Eine sogenannte «Restversammlung», an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmzählende Person teilnehmen, hatte zwar weiterhin stattzufinden, jedoch aufgrund der massgeblichen Bestimmungen der Covid-19-Verordnung 3 ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Am 6. September 2021 hat der Vorstand die Mitglieder schriftlich über die Anordnung betreffend Durchführung der Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg informiert, ihnen die Traktandenliste samt Anträgen und Bemerkungen des Vorstandes, den Jahresbericht 2020 sowie die weiteren relevanten Unterlagen zugesandt und sie dazu eingeladen, ihre Stimme mittels ebenfalls beiliegendem Stimmzettel bis spätestens 22. September 2021 abzugeben.

Die vorerwähnte «Restversammlung», an welcher BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi als vorsitzende Person, Vorstandsmitglied Werner Weisskopf als Stimmzähler und Sekretär Steven Hürlimann als Protokollführer teilnahmen, fand am 23. September 2021 statt. Vorstandsmitglied Werner Weisskopf hat die fristgerecht eingegangenen Stimmzettel ausgezählt und die abgegebenen Stimmen validiert. Bis und mit 22. September 2021 sind insgesamt 148 Stimmzettel beim BAV-Sekretariat eingegangen; es haben somit 148 BAV-Mitglieder ihr Stimmrecht fristgerecht wahrgenommen. Die erst nach dem 22. September 2021 beim BAV-Sekretariat eingegangenen Stimmen wurden nicht berücksichtigt. Seitens der Mitglieder sind weder eigene Anträge noch Gegenanträge beim Vorstand eingegangen. Gemäss Art. 11 der Statuten des BAV ist die Mitgliederversammlung beschlussfähig, welches auch die Zahl der anwesenden Mitglieder sei, sofern die Statuten nicht etwas anderes vorsehen. Massgebend ist das relative Mehr. Ergibt sich Stimmgleichheit, so entscheidet bei Wahlen das Los und bei Abstimmungen der Stichentscheid des Präsidenten.

DATEN 2021

Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Pensionierten-Stamm:

Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, 4051 Basel
(zwischen Schiffflände und Fischmarkt)

Dienstag, 30. November 2021, ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)

Wie der Präsident anlässlich der «Restversammlung» vom 23. September 2021 feststellte, wurden sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen. Die schriftliche Abstimmung ergab folgende Beschlüsse der Mitgliederversammlung:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020, der Jahresbericht 2020 sowie die Jahresrechnung 2020 werden genehmigt und dem Vorstand wird Décharge erteilt. Der Jahresgewinn 2020 wird auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wird das Budget 2021. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2022 unverändert bei Fr. 160.00 für Aktive und Fr. 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die aktuelle Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates dauert noch bis zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2022. Erfreulicherweise hatten seit der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 weder der Vorstand noch der Beirat vorzeitige Rücktritte zu verzeichnen. Zudem sind beim Vorstand bezüglich beider Gremien keine Kandidaturen eingegangen. Es waren somit lediglich die Revisoren für das Rechnungsjahr 2021 zu wählen. Als Rechnungsrevisoren für das Jahr 2021 wurden Dr. Georg Schürmann (bisher) und Ralf Vogt (bisher Ersatzrevisor), gewählt; als Ersatzrevisoren Claudius Asche (bisher) und Tanja Antener.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21,
4052 Basel

Telefon: 061 272 45 11

Fax: 061 272 45 35

E-Mail: info@bav-bs.ch

Website: www.bav-bs.ch

Personalverbände in der Region Zürichsee/Sihltal/Oberland arbeiten zusammen



Hans Erdin

Vizepräsident Öffentliches Personal Schweiz

Die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz hat den engeren Kontakt zu den Mitgliedsverbänden als wichtiges, strategisches Ziel erklärt. Um diesen Kontakt regelmässig herzustellen, hat sie die Mitgliedsverbände aufgrund der geografischen Lage den jeweiligen Vorstands- und Geschäftsleitungsmitgliedern zugeweiht. Sie haben den Auftrag, den Kontakt regelmässig zu suchen und als Bindeglied zum Dachverband Öffentliches Personal Schweiz zu dienen.

Oft war es so, dass die Geschäftsleitung erst spät, manchmal zu spät, Kenntnis von Problemen in Verbänden erfuhr. Dies führte leider auch dazu, dass sich Verbände mangels Mitglieder in den Vorständen oder aufgrund grossen Mitgliederschwunds auflösten. Um dies möglichst verhindern zu können und Unterstützung anzubieten, soll der Kontakt zu allen Mitgliedsverbänden durch ein Geschäftsleitungs- oder Vorstandsmitglied mindestens einmal jährlich gesucht werden. Dieser Kontakt kann auf Basis von Telefonaten, aber auch Besuchen

bei den Verbandsleitungen hergestellt werden.

Im Idealfall schliessen sich Verbände einer Region für den periodischen Austausch zusammen. So geschehen in der Region Zürichsee/Sihltal/Oberland. Am 20. Oktober 2020 trafen sich, auf Initiative des ZV-Geschäftsleitungsmitglieds Hans Erdin, der Personalverein der Stadt Adliswil, der Personalverband der Gemeinde Horgen, der Personalverband der Gemeinde Richterswil und der Personalverband der Gemeinde Thalwil zum ersten Treffen in Horgen, um sich auszutauschen. Am 21. September 2021 nahm auch der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) erstmals an unserem Meeting teil. Grosses Thema an diesen Treffen war, wen wundert's, Covid-19. Insbesondere die zum Teil unterschiedlichen Homeoffice-Reglementierungen gaben zu reden. Auch ein Thema das wohl die meisten Verbände beschäftigt, sind Massnahmen zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung. Damit verbunden die Frage des Auftritts der Verbände in den jeweiligen Gemeinden bzw. Städten.

Der Personalverein der Stadt Adliswil brachte in der Sitzung vom 15. Juni 2021 die Idee ein, Dienstleistungen, die der ZV Öffentliches Personal Schweiz anbietet, zu nutzen. Insbesondere das Angebot der Vorsorgeplanung sollte in der Region angeboten werden. Sie wird für jeden von uns – altersunabhängig – immer wichtiger. Die Altersvorsorge ist auf dem Sorgenbarometer der Schweizer Bevölkerung seit mehreren Jahren auf Platz 1. Eine gezielte Vorbereitung und vor allem eine frühzeitige Strategie als Antwort auf die ständigen Diskussionen um die Höhe von AHV- und Pensionskassenrenten lohnt sich auch für unsere Mitglieder. Zusammen mit der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG,

Partner von Öffentliches Personal Schweiz, boten die Regio-Verbände ihren Mitgliedern drei Webinare (Online-Workshops) und einen Vorort-Workshop in Horgen an. Die Webinare wurden, mit entsprechend unterschiedlichen Themen auf zwei Altersgruppen (25- bis 40-Jährige und 41- bis 65-Jährige) zugeschnitten. Die VVK AG berät seit mehr als zwanzig Jahren die Mitglieder des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH, des kaufmännischen Verbandes, der Schweizer Kaderorganisation SKO und weiterer Verbände. Von dieser Erfahrung können auch die Mitglieder angeschlossener Verbände von Öffentliches Personal Schweiz profitieren.

- Die Teilnahme am Workshop war kostenlos.
- Der Ersttermin zur individuellen, persönlichen Beratung wird ebenfalls kostenlos angeboten.
- Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten 15% Rabatt auf die Planerstellungskosten.

An den Webinaren nahmen total 13 Personen teil, 8 Kolleginnen oder Kollegen nahmen den kostenlosen Ersttermin für eine individuelle Sicht auf die Situation wahr. Bei der Teilnahme an den Webinaren gibt es natürlich noch Luft nach oben. Wichtig diesbezüglich ist die frühzeitige Information über die Durchführungsdaten und auch der persönliche Kontakt, um die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich auf das Angebot aufmerksam zu machen. Insgesamt waren die Teilnehmenden gemäss Feedback mit dem Gebotenen sehr zufrieden. Zum Vorort-Workshop in Horgen fanden sich 11 Personen ein, davon buchten 7 Personen den Ersttermin zur persönlichen Besprechung.

Stimmen von Teilnehmenden des Vorort-Workshops in Horgen ...

Enza Bellitto

«Grundsätzlich war der Workshop sehr interessant und hilfreich. Er hat mir einen Einblick in die Zukunft ermöglicht. Die Fallbeispiele basierten auf einer 08/15 Familie. Insofern dürfte erst der persönliche Ersttermin meine individuelle Situation beleuchten.»



Rolando Müller

«Da es bei mir ja auch nicht mehr ein Jahrzehnt dauert bis ich in die Pensionierung entlassen werde, habe ich mich entschieden, am VVK-Vorort-Workshop teilzunehmen. Mit dem Ziel, meine Vorsorgesituation zu optimieren. Dank dem Vorsorge-Workshop konnte ich die eine oder andere

Optimierungsmöglichkeit für die letzten paar Arbeitsjahre mitnehmen. Gegebenenfalls werde ich die professionelle Unterstützung der VVK beanspruchen.»



Monika Neidhart

«Mein Rückzug aus dem Arbeitsalltag wird greifbarer, deshalb besuchte ich den Vorsorge-Workshop des Personalverbands. Herr Mazenauer von VVK führte gekonnt durch die komplexe Thematik und erklärte sie den Teilnehmenden anhand eines Beispiels sehr plausibel. Mein Fazit: Es hat

sich gelohnt, auch wenn für mich persönlich keine wesentlich neuen Informationen hervorgingen; aber mein vorhandenes Wissen wurde bestätigt. Abschliessend kann ich aber die Teilnahme an der Veranstaltung empfehlen.»



Die Auswertungen der Feedbacks waren durchaus positiv. Ziel ist es, die Verbände mit der Nutzung solcher Dienstleistungen attraktiv für ihre Mitglieder zu machen, aber auch, um mit solchen Angeboten neue Mitglieder zu gewinnen. Es lohnt sich auch für andere Verbände, Vorsorgeworkshops zu organisieren. Die Erfahrungen in der Region Zürichsee/Oberland zeigen, dass das Bedürfnis durchaus da ist. Wir können Interessierte gerne bei der Umsetzung

unterstützen. Man kann sich aber selbstverständlich auch direkt an die VVK AG wenden, www.vvk.ch.

Der Dachverband Öffentliches Personal Schweiz will die Mitgliedsverbände vermehrt mit Dienstleistungen unterstützen. So werden auch Webinare für die kostenlos nutzbare Mitgliederverwaltung und Buchhaltung Webling angeboten. Das erste Webling-Webinar war ebenfalls sehr erfolgreich.

Weitere Webinare mit den Themen Webling Basics und Buchhaltung folgen zeitnah.

*Hans Erdin,
Vizepräsident Öffentliches Personal
Schweiz*

Protokoll

Generalversammlung 2021

Ort: Wegen der Corona-Pandemie findet die 105. Generalversammlung auf dem Korrespondenzweg statt.



Bericht/Beschluss

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie und der damit einhergehenden ungewissen Entwicklung hinsichtlich Zulässigkeit von Versammlungen, hat sich der Vorstand im Sinne der Planungssicherheit frühzeitig entschieden, in diesem Jahr die statutarischen Geschäfte auf dem Korrespondenzweg zu behandeln und auf einen entsprechenden Anlass vor Ort (z. B. durch Verschiebung der Generalversammlung auf den Herbst) zu verzichten. Grundlage dazu bietet die Covid-19-Verordnung 3 des Bundes, die das Parlament bis Ende 2021 verlängert hat. Sie erlaubt, Versammlungen auf schriftlichem Weg

durchzuführen und sichert so das Mitbestimmungsrecht der Mitglieder.

Die Mitglieder haben dementsprechend verschiedene Unterlagen zu den einzelnen Traktanden im Sinne von Art. 11 der Statuten per Post (Passivmitglieder) bzw. per Mail (Aktivmitglieder) erhalten. Ebenfalls haben die Aktivmitglieder ein Abstimmungsformular für die Geschäfte zur Beschlussfassung erhalten, welches im Vier-Augen-Prinzip ausgewertet wurde.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass in Anlehnung an Art. 5 der Verbandsstatuten eine Stimm-

berechtigung nur Aktivmitgliedern zusteht, während Passivmitgliedern eine beratende Stimme zukommt.

Die Ehrengäste, welche in den Vorjahren eingeladen wurden, wurden ebenfalls darüber informiert, dass die Generalversammlung dieses Jahr wegen der Corona-Pandemie auf dem Korrespondenzweg stattfindet.

Traktanden

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 17. September 2020
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Festsetzung Mitgliederbeiträge 2021 und 2022
5. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
6. Abstimmungsergebnisse Generalversammlung 2021

1. Protokoll der Generalversammlung vom 17. September 2020

Das Protokoll der letzten GV wurde von Judith Isenegger Niederberger verfasst und ist im ZV-Info sowie im Intranet publiziert worden. Das Protokoll wurde mit der schriftlichen Abstimmung einstimmig genehmigt.

2. Jahresbericht des Vorstandes

Der Jahresbericht des Präsidenten Peter Hofstetter wird in der ZV Info Nr. 9 vom 13. September 2021 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.



3. Kassa- und Revisorenbericht

Corona hat im Jahr 2020 die ganze Welt auf den Kopf gestellt und viele Dinge haben sich anders entwickelt als in den vergangenen Jahren. Dies trifft auch auf die Rechnung 2020 zu. Sie schliesst mit einem Mehrertrag von Fr. 7202.05 ab. Budgetiert war ein Mehrertrag von Fr. 500.-. Die Begründung für dieses Ergebnis liegt auf der Hand. Leider konnten wir im letzten Jahr keine Mitgliederanlässe durchführen und auch die Kosten für die Generalversammlung waren tiefer, weil wir weniger Teilnehmer hatten. Dem Vorstand ist es aber ein grosses Anliegen, dass wir «die versäumten Anlässe» nachholen werden.

Das Vermögen betrug per 31.12.2020 Fr. 34'314.69.

Die Rechnung 2020 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Der Revisorenbericht wurde den Mitgliedern zusammen mit der Rechnung 2020 und dem Budget 2021 auf dem Korrespondenzweg ebenfalls zugestellt.

Die Jahresrechnung 2020 wurde einstimmig genehmigt. Ebenfalls einstimmig genehmigt wurde der Antrag der Revisoren auf Entlastung des Vorstandes.

4. Festsetzung Mitgliederbeiträge 2021 und 2022

Mit der Einladung zur Generalversammlung werden die Mitglieder gebeten, den jährlichen Mitgliederbeitrag zu überweisen. Dies allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Höhe des Beitrages an der Generalversammlung beschlossen werden muss. Der Vorstand hat beschlossen, dieses Prozedere zu ändern. In Zukunft soll die Generalversammlung den Mitgliederbeitrag des folgenden Jahres beschliessen. In Folge dieser Praxisänderung muss im Jahr 2021 über die Mitgliederbeiträge 2021 und 2022 beschlossen werden. Ab 2022 wird dann der Beschluss jeweils für das Folgejahr gelten. Mit dieser Änderung können die Mitgliederbeiträge im Frühjahr in Rechnung gestellt werden.

Die Mitgliederbeiträge für die Jahre 2021 und 2022 pro Jahr Fr. 40.- für Aktive und Fr. 20.- für Passive werden einstimmig beschlossen.



5. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

6. Abstimmungsergebnisse Generalversammlung 2021

Geschäfte zur Beschlussfassung				Abgegebene Stimmen
1	Genehmigung Protokoll der Generalversammlung 2020 vom 17.9.2020	Ja:	95	95
		Nein:	0	
		Enthaltungen:	0	
2	Genehmigung Jahresbericht 2020/2021 des Vorstandes	Ja:	95	95
		Nein:	0	
		Enthaltungen:	0	
3	Genehmigung Jahresrechnung 2020 sowie Entlastung des Vorstandes auf Antrag der Revisoren	Ja:	94	95
		Nein:	0	
		Enthaltungen:	1	
4	Festsetzung der Jahresbeiträge			
	Jahresbeiträge 2021: Fr. 40.00 für Aktive Fr. 20.00 für Passive	Ja:	96	96
		Nein:	0	
		Enthaltungen:	0	
	Jahresbeiträge 2022: Fr. 40.00 für Aktive Fr. 20.00 für Passive	Ja:	95	95
		Nein:	0	
Enthaltungen:		0		

Luzern, 24. Juni 2021

Für das Protokoll:
Peter Meier

Mitteilungen aus den Verbänden: Schaffhauser Staatspersonal Verband SSV



Iris Braunwalder
Präsidentin

Generalversammlung

Die Generalversammlung wurde im März 2021 elektronisch durchgeführt und ist bei den Mitgliedern auf eine breite Akzeptanz gestossen. Auch die elektronischen Rückmeldungen per Stimmzettel wurden rege wahrgenommen; es sind 65 gültige Stimmen eingegangen. Somit wurden die Rechnung 2020 und das Budget 2021 abgenommen.

Die nächste Generalversammlung findet am **17.3.2022** statt.

Impfstory

Die «Impfstory» hat ein neues Geschichtsblatt eröffnet...

Da hätte der Kanton Schaffhausen ein Zeichen für seine Angestellten, die «ennet» dem Rhein wohnen (Zürcher Weinland) oder als Grenzgänger im Kanton arbeiten, setzen können um die Impfmöglichkeit im Arbeitgeberkanton zu gewährleisten. Stattdessen wurden, die Zahl wurde mir nicht genau genannt, ca. 2500 bis 3000 Impfwillige, die nicht im Kanton Schaffhausen wohnhaft sind, nach langem Warten wieder ausgeladen. Mit dem Hinweis, sich bitte neu registrieren zu lassen, mit dem Nebeneffekt, dass sie sich wieder hinten anstellen müssten, da das System leider nicht flexibel sei. «Alle Personen mit einem ausserkantonalen

Wohnsitz und einem Arbeitsort im Kanton Schaffhausen können sich ausschliesslich abermals über die Corona-Hotline für eine Covid-19-Impfung im Kanton Schaffhausen registrieren und müssen zum Impftermin ein geeignetes Dokument mitnehmen, dass deren Arbeitsort belegt».

Nun aktuell (Juli 2021), steht ein «Impfbus» zur Verfügung, welcher Personen an diversen Standorten einlädt, sich auch ohne Termin die erste Impfung einverleiben zu lassen. Derweil ist im Impfzentrum ein «walk in» möglich – einfach hereinspaziert – ein Termin ist nicht erforderlich und schon ist der erste «Piks» gesetzt.

Am 18.5.2021 wurde von der Regierung beschlossen, dass den kantonalen Angestellten pro Covid-19-Impfung, während der Arbeitszeit, unabhängig vom Arbeitspensum, jeweils 1 Stunde Arbeitszeit gutgeschrieben wird. (Auf Verlangen muss natürlich der Terminnachweis vorgelegt werden.)

Verbandsarbeit

Weiterhin schwierig ist es, Personen zu finden, welche sich für die Verbandsarbeit engagieren möchten. Auch das Akquirieren von Neumitgliedern ist stets eine Herausforderung. Vielleicht sind die neuen Kanäle des ZV über Social Media nützlich. Hoffen wir es.

Buchhaltungsprogramm

Auch wir sind auf der Suche nach einer Lösung bezüglich Ablösen des Buchhaltungsprogrammes «crealogix».

Personalkommission

Die Personalkommission tagt mit der Regierung am 17.8.2021 bezüglich der Lohnverhandlungen 2022:



Stossrichtung Peko: 1,5% Individuallohn (davon 0,5% Mutationsgewinn), damit das Lohnsystem funktionstüchtig ist, müsste stets 1% für das Personal eingesetzt werden.

Stossrichtung Regierung: 1% Individuallohn (davon 0,5% Mutationsgewinn), keine Teuerungszulage, da der Index nicht erreicht wurde (Stand Juli 2021).

Ärgerlich ist auch, dass ein Postulat vom 8.11.2019 immer noch pendent ist:

«Der Regierungsrat wird eingeladen, die Möglichkeiten zu überprüfen, um angemessene und zukunftsgerichtete Besoldungen sicherzustellen und die Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen.» Die vereinten Postulate werden mit 33 zu 17 Stimmen erheblich erklärt.

Für die Mitteilung:

*Iris Braunwalder,
Vorstandsmitglied des ZV,
Präsidentin des SSV*

Innovative Lösungen für Städte und Gemeinden

AbaGovernment – die Software für
die öffentliche Verwaltung



Ihr Nutzen mit AbaGovernment

Fortschrittliche Verwaltungen verlangen nach modernen und funktional umfassenden Lösungen, damit sie die stetig steigenden Ansprüche erfüllen können.

Aufbauend auf den etablierten Software-Modulen für Finanzen, Lohnbuchhaltung, Human Resources und Zeiterfassung bietet Abacus die Branchenlösung AbaGovernment für öffentliche Verwaltungen an.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/abagovernment

 **ABACUS**

**Miar Bündner sind gära
grosszügig. Drum bütend
miar dia attraktivscharta
Prämia wiit und breit.**

Attraktiver
Wettbewerb:
www.oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK