

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Kommt das Aus für den GAV im Kanton Solothurn?

Der solothurnische Kantonsrat schuf 2001 im Staatspersonalgesetz eine gesetzliche Grundlage für den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags. Der bis heute gesamtschweizerisch einzige öffentlich-rechtliche GAV, welcher für rund 11 000 Staatsangestellte, Volksschullehrer und Angestellte der Spitäler gilt, trat 2005 in Kraft. Jetzt soll es ihm an den Kragen gehen. Ein kantonsrätlicher

Auftrag möchte den GAV beerdigen, indem dessen gesetzliche Grundlage aus dem Staatspersonalgesetz entfernt wird.

Der Weg zum Solothurner GAV

Ende des letzten Jahrtausends revidierte der Kanton Solothurn die Staatspersonalgesetzgebung mit dem primären Ziel, den Beamtenstatus abzuschaffen.

Die vom Regierungsrat eingesetzte paritätische Arbeitsgruppe, welche die Revision vorbereitete, befasste sich auch mit der Frage, ob eine Grundlage für den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen geschaffen werden sollte.

Die Idee wurde jedoch verworfen – nicht zuletzt aufgrund der Einwände der Personalverbände. Diese fürchteten, dass die

INHALT

Seite 1

Kommt das Aus für den GAV im Kanton Solothurn?

Seite 3

Interview mit Dr. Corinne Saner zum möglichen Aus des GAV des Kantons Solothurn

Seite 8

Jahresbericht Öffentliches Personal Schweiz für das Jahr 2023

Seite 12

Gutachten des Verbandes fh-zh zur neuen Personalverordnung

Seite 14

Personalverband Kanton Uri: Vorsorgeseminar vom 19. Juni

Seite 15

Personalverband der Stadt Bern: Einladung zur HV vom 15. Mai

Seite 16

Öffentliches Personal Schweiz ZV: Anmeldung DV 2. Mai / Fachtagung Brunnen vom 7. bis 8. November

Seite 17

Zürich Versicherung: Cyberschutz: einfache Tipps und Methoden

Seite 18

HotelCard: Ausflugstipps über die Feiertage: Fernab von Menschenmassen

Transparenz im öffentlichen Dienstrecht verloren gehe, wenn mit dem Personal mehrere Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden könnten, einzelne Personalkategorien gegeneinander ausgespielt und möglicherweise Lohndumping betrieben würde.

Botschaft und Entwurf zum revidierten Staatspersonalgesetz gingen daher zunächst ohne Grundlage für Gesamtarbeitsverträge an den Kantonsrat.

Die vorberatende Kommission des Parlaments war mit diesem Resultat nicht zufrieden. Sie wollte im neuen Personalrecht die Möglichkeit zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen verankert wissen, dies in der Meinung, dass damit im Personalrecht mehr Flexibilität geschaffen werde.

Der Solothurner GAV: Einer für alle!

Der Regierungsrat erhielt daher vom Parlament den Auftrag, einen zusätzlichen Paragraphen zum Staatspersonalgesetz auszuarbeiten, der die Basis für gesamtarbeitsvertraglich geregeltes Personalrecht bilden konnte.

Die Personalverbände setzten sich in dieser Phase erfolgreich dafür ein, dass die gesetzliche Grundlage auf den Abschluss eines einzigen GAV zugeschnitten wurde, der für das gesamte Personal gelten würde, damit die befürchteten Nachteile durch mehrere Gesamtarbeitsverträge nicht eintreten könnten.

Im Frühling 2001 verabschiedete das Parlament die Revision des Staatspersonalgesetzes samt § 45 bis als gesetzliche Grundlage für den Abschluss eines für das gesamte Personal geltenden Gesamtarbeitsvertrages.

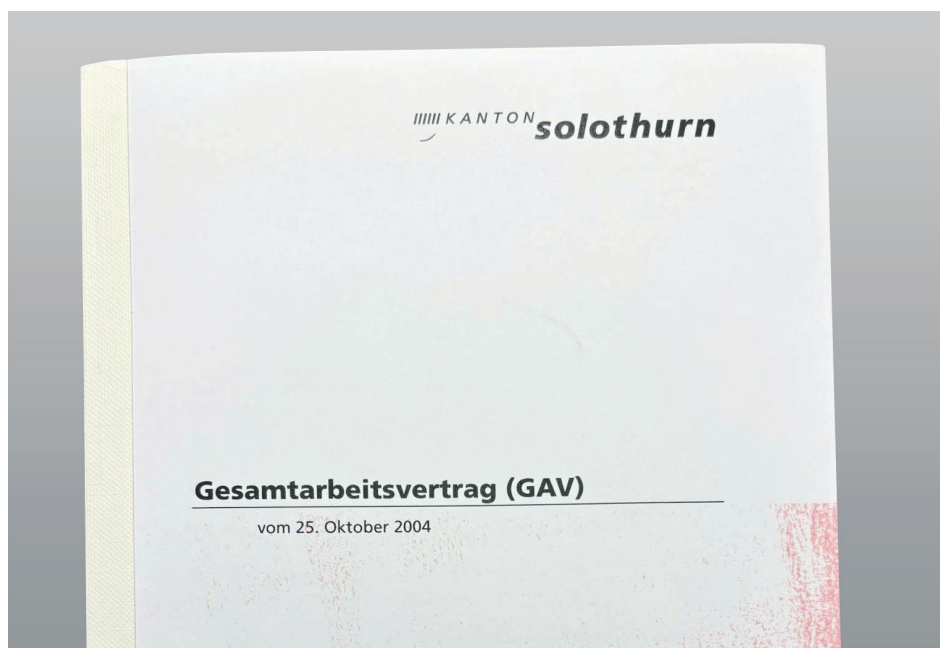
Am 1. August 2001 trat das revidierte Staatspersonalgesetz in Kraft und räumte dem Regierungsrat die Kompetenz ein, die Bereiche Arbeitszeit, vorzeitige Pensionierung, Ferien, Besoldung und Entschädigungen sowie den gesamten Vollzug des Staatspersonalgesetzes in einem GAV zu regeln.

Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe

Bereits im Frühling 2001 nahmen die Personalverbände (Staatspersonal-Verband, LSO, vpod, SBK und VSAO) die Verhandlungen mit dem Regierungsrat über den Abschluss eines GAV auf. Nach drei Jahren intensivster Arbeit an dem Projekt konnte am 25. Oktober 2004 der Vertrag gegenseitig unterzeichnet werden und trat am 1. Januar 2005 in Kraft.

Gegenwind

Von politischer Seite hatte der GAV von allem Anfang an eine gewisse Gegnerschaft. Bereits 2001 sahen einige Parlamentarier in der für den Abschluss eines GAV notwendigen Kompetenzdelegation an den Regierungsrat einen ungebührlichen Machtzuwachs der Exekutive. Weil der Regierungsrat mit den vertragschliessenden Personalverbänden kollektives Arbeitsrecht schafft und nicht mehr Verordnungsrecht,



sind diese Bereiche dem Vetorecht des Parlaments und damit seiner Mitsprache entzogen.

Diese verlorene Einflussmöglichkeit haben einige Parlamentarier nie verwunden. 2015 forderte deshalb ein kantonsrätlicher Auftrag, dass die Arbeitgeberseite in der Gesamtarbeitsvertragskommission ausschliesslich mit Personen zu besetzen sei, die «eindeutig der Arbeitgeberseite zuzuordnen» sind.

Die Verwaltungsjuristinnen und Departementssekretäre in der GAVKO sollten Platz machen für Kantonsrät*innen. Nachdem eine parlamentarische Arbeitsgruppe aber festgestellt hatte, dass die bestehende Vertretung der Arbeitgeberseite deren Interessen kompetent wahrnimmt, ohne dem angeprangerten Interessenkonflikt zu erliegen, drängten sich an dieser Front keine Veränderungen auf.

Kantonsrätlicher Eclat

Ein kantonsrätlicher Auftrag vom November 2023 fordert nun die ersatzlose Strei-

chung von § 45 bis des Staatspersonalgesetzes. Dies ist die gesetzliche Grundlage für den GAV und damit dessen Lebensnerv. Der Auftrag wird damit begründet, dass der GAV als starr und unflexibel angesehen werde und es keinen Sinn mache, daran weiterhin festzuhalten.

Die Stellungnahme des Regierungsrates bricht eine Lanze für den GAV und mahnt zur Besonnenheit. Sie verweist auf ein Gutachten, welches den GAV 2021 überprüft hat und zum Ergebnis kommt, dass sich das Instrument in der bestehenden Form bewährt hat.

Zwei noch laufende Gutachtensaufträge sollen einzelne rechtliche Fragestellungen bearbeiten und vor allem Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken des solothurnischen Staatspersonalrechts aufzeigen.

Affaire à suivre ...

Die Ergebnisse der vom Regierungsrat beauftragten Gutachter sollen Mitte 2024 vorliegen. So oder so wird der Gesamt-

arbeitsvertrag das Parlament damit weiterhin beschäftigen. Je nach Erkenntnissen und Empfehlungen der Gutachten sind dann seine Tage gezählt. Oder er steigt gestärkt wie der Phönix aus der Asche.



Dr. Corinne Saner
Vizepräsidentin Staatspersonal-
Verband Solothurn

Folgen Sie uns
auf Instagram, Facebook
und LinkedIn!

Instagram
oeffentlichespersonal



Facebook
Öffentliches Personal
Schweiz



LinkedIn
Öffentliches Personal
Schweiz



TOP ODER FLOP?

Nach fast 20 Jahren droht dem Solothurner GAV das Ende. Dr. Samuel Blapp sprach mit Dr. Corinne Saner, Vizepräsidentin des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und Rechtsanwältin in Olten, über den gesamtschweizerisch einzigartigen kantonalen GAV.

Blapp: Frau Dr. Saner, kaum jemand kennt den Solothurner GAV so gut wie Sie, denn Sie haben ihn damals entworfen. Wie kam der Kanton Solothurn zu einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag?

Saner: Dass es im Kanton Solothurn einen öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag gibt, ist der Verdienst des damaligen Kantonsrates. Dieser hat im Staatspersonalgesetz (StPG) § 45 bis eingefügt und damit dem Regierungsrat die Kompetenz gegeben, mit Personalverbänden für die Bereiche Arbeitszeit, vorzeitige Pensionierung, Ferien, Besoldung und Entschädigungen sowie den gesamten Vollzug des Staatspersonalgesetzes einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen.

Die Personalverbände waren am Anfang eher skeptisch. Das Instrument des GAV kannte man eher aus dem Privatrecht und hatte daher Bedenken, ob es auf das öffentliche Recht übertragen werden könnte. Den Personalverbänden war damals vor allem wichtig, dass es einen Gesamtarbeitsvertrag für das gesamte Personal gibt und nicht mehrere Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen werden können, die dann einzelne Personalgruppen anders behandelt hätten. Das hätte rechtlich gesehen auch gegen das Gebot der Gleichbehandlung verstossen.

Bereits im Frühling 2001 nahmen die Personalverbände die Verhandlungen mit dem Regierungsrat über den Abschluss eines GAV auf. Für die Bereiche Arbeitszeit, vorzeitige Pensionierung, Ferien, Besoldung und Entschädigungen wurden vier paritätä-



tische Arbeitsgruppen gebildet, um die entsprechenden Regelungen auf gleicher Augenhöhe auszuhandeln. Ich habe mich damals dafür eingesetzt, eine fünfte paritätische Arbeitsgruppe zu bilden, welche sich dem Thema «Vollzug des Staatspersonalgesetzes» widmet, stiess damit aber auf taube Ohren. Die Projektleitung war der Meinung, man könne dafür ja auf die entsprechenden Verordnungen verweisen.

Wie ist der Gesamtarbeitsvertrag denn konkret entstanden?

Ich habe mich als Juristin damals schon intensiv mit dem Thema Gesamtarbeitsvertrag im öffentlichen Recht auseinandergesetzt. Die Vorstellung, dass das Solothurner Pionierwerk, der erste öffentlich-rechtliche GAV, der für das gesamte Staatspersonal gelten sollte, einfach aus ein paar Verweisen auf Verordnungen bestehen würde, konnte ich einfach nicht akzeptie-

ren. Ich hatte ein gewisses Verständnis dafür, dass alle in den vier politisch brisanten Projektgruppen mitarbeiten wollten und nicht scharf darauf waren, juristische Knochenarbeit zu leisten, aber so konnte ich das einfach nicht stehen lassen.

Ich wollte, dass der Gesamtarbeitsvertrag ein benutzerfreundliches Werk ist, das der und die einzelne Staatsangestellte zur Hand nehmen kann und darin Antworten auf Fragen zum Anstellungsverhältnis findet. Trockene Verweise auf bestehende Verordnungen hätten da nicht weitergeholfen. Ausserdem sah ich eine grosse Chance darin, das gesamte bestehende Verordnungsrecht im Personalrecht bei dieser Gelegenheit zu vereinheitlichen und anzupassen.

Ich hatte die Vorstellung, dass Abschluss und Beendigung des Anstellungsverhält-

nisses sowie Rechte und Pflichten der Angestellten in einem für alle geltenden allgemeinen Teil geregelt sein müssten. Nur wirklich spezifische Themen einzelner Berufsgruppen sollten in einem auf sie zugeschnittenen besonderen Teil geregelt werden. Ausserdem wollte ich ein Inhaltsverzeichnis, damit Angestellte, die Antworten suchen, sich im GAV zurechtfinden.

Gab es für das Vollzugsrecht schlussendlich auch eine paritätische Arbeitsgruppe?

Nein, zunächst nicht. Aber die vertragschliessenden Personalverbände liessen sich davon überzeugen, dass der normative Teil des Gesamtarbeitsvertrags nicht nur aus ein paar Verweisen bestehen kann, sondern ein zusammenhängender Gesetzestext sein muss. Aus jedem Verband hat sich schlussendlich eine Juristin bzw. ein Jurist zur Verfügung gestellt, sodass wir eine nicht-paritätische Expertengruppe bilden konnten.

Nachdem diese zuerst meine Grobstruktur des GAV gutgeheissen hatte, sah die konkrete Arbeitsweise so aus, dass ich Kapitel für Kapitel Rohentwürfe in Form von synoptischen Darstellungen mit Quellenanga-

be formulierte, welche wir in der Experten-Gruppe nicht völlig neu erfunden, sondern uns am bestehenden Verordnungsrecht orientiert, dieses aber angepasst und modernisiert haben. So hatten wir zum Beispiel schon damals einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen vorgeschlagen.

Nach etwas mehr als einem Jahr hatten wir einen arbeitnehmerseitig bereinigten, allgemeinen normativen Teil des GAV geschaffen. Diesen nahm die Projektleitung entgegen, um ihn unter Einbezug der Arbeitgeberseite durchzuberaten. Dabei mussten einige unserer Modernisierungsvorschläge wieder weichen. Zum Beispiel der Vorschlag betreffend Vaterschaftsurlaub, für den die Zeit damals noch nicht reif war.

Der so vorgelegte allgemeine Teil hat die Projektleitung überzeugt. Für die besonderen Teile des normativen Teils wurde mir dann der Auftrag erteilt, zusammen mit einer Juristin des Personalamtes synoptische Vorentwürfe zuhanden der Projektleitung zu erarbeiten.

Alles in allem wurden unter meiner Leitung aus über 140 Verordnungen die personal-

rechtlichen Bestimmungen zusammengetragen, strukturiert, überarbeitet und der Projektleitung als Verhandlungsbasis übergeben.

Was geschah dann mit den bestehenden Verordnungen?

Als der Gesamtarbeitsvertrag nach fast drei Jahren in der paritätischen Projektleitung Artikel für Artikel durchberaten und bereinigt worden war, stimmte 2004 der Regierungsrat dem ausgehandelten Ergebnis in einem formellen Beschluss zu. Die Personalverbände (Staatspersonal-Verband, LSO, vpod, SBK und VSAO) führten Urabstimmungen durch, welche in allen fünf Verbänden ein zustimmendes Resultat erzielten. Am 25. Oktober 2004 wurde der Vertrag gegenseitig unterzeichnet und trat am 1. Januar 2005 in Kraft.

Der Solothurner GAV hat zu einer grossflächigen Überarbeitung des gesamten Personalrechts geführt. Das gesamte, bislang auf Verordnungsstufe geregelte Personalrecht konnte in einem Erlass zusammengefasst und vereinheitlicht werden.

Mit dem Beschluss zum Inkrafttreten des GAV wurden die personalrechtlichen Bestimmungen der rund 140 Verordnungen



aufgehoben. Übrig blieb die heutige Personalrechtsverordnung, welche aber keine normativen personalrechtlichen Bestimmungen mehr enthält, sondern lediglich noch Zuständigkeiten regelt.

Worin sehen Sie die Stärken und worin die Schwächen des GAV?

Weil der Entwurf des GAV sozusagen aus meiner Küche kam, bin ich in dieser Frage nicht ganz objektiv. Ich sehe eigentlich nur Stärken des GAV. Die Vereinheitlichung des gesamten Personalrechts der Verordnungstufe in einem einzigen, für alle geltenden Erlass ist eine grosse Stärke, die der Übersichtlichkeit und der Rechtssicherheit dient.

Den effektiv existierenden Besonderheiten einzelner Berufsgruppen trägt der GAV Rechnung in den besonderen Teilen (BT), welche ergänzend zum allgemeinen Teil oder als Spezialgesetz ausschliesslich für die betreffende Berufsgruppen gelten. Der BT Berufsschule legt zum Beispiel die wöchentliche Lektionenzahl und deren Dauer für ein Vollpensum fest. Der BT Polizei regelt die Entschädigungen für das Halten von Dienststunden.

Der GAV ist auch alles andere als starr und unflexibel. Seit Inkrafttreten gab es über 70 Teilrevisionen, weil er von den Vertragsparteien laufend überarbeitet und neuen Gegebenheiten angepasst wird. Insofern kann ich die aktuell geäusserte Kritik aus

dem Kantonsrat überhaupt nicht bestätigen. Im Gegenteil.

Was würde passieren, wenn die gesetzliche Grundlage für den GAV aufgehoben würde?

Das wäre fatal. Ohne § 45 bis StPG würde dem GAV die Existenzgrundlage entzogen. Er wäre mit einem Schlag Makulatur. Damit wären sämtliche Normen, welche Vollzugsrecht zum Staatspersonalgesetz darstellen, einfach Schall und Rauch.

Die 2004 aufgehobenen Verordnungen, welche damals Vollzugsfragen zum Staatspersonalgesetz regelten, leben nicht einfach wieder auf. Das Personalrecht des Kantons Solothurn würde in ein Vakuum fallen, weil das Staatspersonalgesetz nur die Grundpfeiler des Anstellungsverhältnisses regelt und die Details der Verordnungs- oder eben GAV-Ebene vorbehalten sind.

§ 45 bis StPG ist gewappnet für den Fall, dass der GAV von einer Vertragspartei gekündigt wird. Für diesen Fall ist eine befristete Fortdauer des GAV vorgesehen, bis der Regierungsrat oder gegebenenfalls der Kantonsrat wieder die erforderlichen Normen erlassen hätte.

Wird § 45 bis StPG ersatzlos aufgehoben, wie es der kantonsrätliche Auftrag fordert, entfällt auch die befristete Fortdauer der

GAV-Normen. Dann wären wichtige Fragen wie das Kündigungsverfahren, wöchentliche Arbeitszeit, Ferien und Besoldung ohne gesetzliche Grundlage. Wenn ich denke, dass es drei Jahre gedauert hat, die heutigen GAV-Bestimmungen zu erarbeiten, kann man auch nicht erwarten, dass bei einer Aufhebung von § 45 bis StPG das als Ersatz erforderliche Verordnungsrecht kurzfristig hervorgezaubert werden kann.

Frau Dr. Saner, vielen Dank für das Interview.

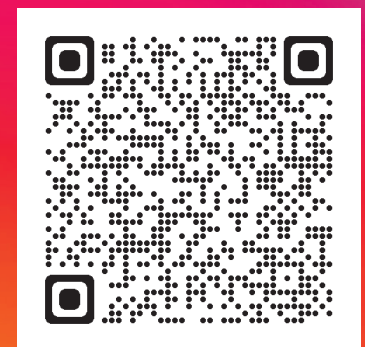


Dr. Samuel Blapp
Sekretariat

Öffentliches Personal Schweiz

ZV INFO WIRD DIGITAL

Mit einem Abonnement
des Newsletters
bleiben Sie auch in
Zukunft am Ball!



QR Anmeldung

UNSERE VERTRAGSPARTNER

kpt: die krankenkasse
mit dem plus

sanitas

ZURICH

AXA ARAG

rewardo
SHOP DEIN GELD ZURÜCK



DS AUTOMOBILES

AVIA

OSTERWALDER

polestar



OPEL



CITROËN VOLVO

S·P·C

Ford

ÖKK



VVK | Vorsorge- und
Vermögenskonzepte AG

HotelCard



Bank
Banque
Banca

CLER

BLINK
Fahrschule



Weitere Informationen

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



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

VERBANDSSEKRETARIAT

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

REDAKTION / LAYOUT

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

ANZEIGENVERKAUF

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

ABOSERVICE

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

DRUCK UND VERSAND

CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE

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

REDAKTIONSSCHLUSS

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

JAHRESBERICHT 2023

Öffentliches Personal Schweiz hat ein ausserordentlich lebhaftes Jahr 2023 hinter sich.



Urs Stauffer

Präsident

Öffentliches Personal Schweiz

Nach schwierigen, teuerungsbedingten Lohnverhandlungen entspannte sich die Situation in diesem Punkt Ende 2023. Aber unser Verband war und ist gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und auch die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung bleibt. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind gefragt. Daran sind wir.

Auch bei den Leistungsträgern und Leistungsträgerinnen, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwendig, ist aber erfolgreich vollzogen. Damit wird Kraft und Zeit frei, Neues anzupacken.

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind aus unterschiedlichen Gründen erheblich eingebrochen – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf

zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der ZV Info, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte. Die Geschäftsleitung hat deshalb bereits 2023 beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZV Info durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen.

Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto. Im Jahr 2024 wird diese Digitalisierung fortgesetzt werden.

Social Media – Ausbau schreitet voran

Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist

nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird, und beachtet dann vielleicht auch die Webpage.

Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

Die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des öffentlichen



Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein.

«Politische» Themen

Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV-Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt.

Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind.

Die Unterstützung war keine politische Entscheidung. Wir sind nach wie vor politisch neutral und unterstützen nicht einzelne Parteien oder einzelne Verbände, die klar einer Partei zuzuordnen sind. Es geht uns ausschliesslich um die Sache, um den Inhalt eines Anliegens mit Blick auf die Interessen des öffentlichen Personals und unserer Mitglieder.

Hier erschien uns, trotz allem, eine Unterstützung der 13. AHV-Rente als richtig. Der öffentliche Dienst verdient nicht schlecht,

wenn auch nicht überall, aber der öffentliche Dienst ist nicht so gut entschädigt, dass die 13. AHV-Rente nicht ein berechtigtes Anliegen wäre.

Wir werden auch in Zukunft prüfen, zu welchen Abstimmungen wir etwas sagen und was und zu welchen nichts. Damit wird Öffentliches Personal Schweiz nicht politischer als zuvor, aber es ist denkbar, dass wir klarer und schneller Stellung nehmen als in früheren Zeiten – aber immer mit Fokus auf das öffentliche Personal.

Delegiertenversammlung in Zug

2023 wurde zum zweiten Mal die Delegiertenversammlung als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können.

Der Tagungsort bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente im ehrwürdigen Stadtsaal beeindruckend.

Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter

Strebel, gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.

Fachtagung in Brunnen

«Es war eine ausserordentlich lehrreiche Fachtagung in Brunnen» so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den qualifizierten Referentinnen und Referenten wie auch an den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität.

Am 1. Tag wurden Fachreferate zu den folgenden Themen gehalten: Fachkräftemangel, gute Arbeitsbedingungen, ein Praxisbericht zur 4-Tage-Woche und die Frage, wann Arbeit krank macht. Am 2. Tag wurde das Musterreglement Personal von Öffentliches Personal Schweiz vorgestellt und die neuen Leitentscheide des Bundesgerichts zum öffentlichen Personalrecht wurden diskutiert.

Es folgten Referate zu den steuerlichen Aspekten bei Frühpensionierung und ordentlicher Pensionierung sowie ein Referat zur bevorstehenden BVG-Revision. Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Mög-



lichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Die Tagung war sehr gut besucht, so gut wie schon seit Jahren nicht mehr. Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben.

Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2024 fortsetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen. Dieses steht auch schon fest: Wir werden uns als Tagungsschwerpunkt um die Anwendung von künstlicher Intelligenz (KI) an Ihrem Arbeitsplatz kümmern.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt.

Leider war 2023 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen.

In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist.

Herausforderung Rechtsschutz

Dem Rechtsschutz für alle wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zu-



gestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln.

Damit war die Sache allerdings nicht erledigt, wie das Jahr 2023 zeigte. Die saubere Erfassung der versicherten Mitglieder, die Einführung der Abläufe und die Abrechnung waren mit Arbeit verbunden. In materieller Hinsicht kommt dazu, dass die Rechtsschutzfälle vom Sekretariat geprüft und summarisch beurteilt werden müssen mit dem Fokus, ob Rechtsschutz angezeigt ist. Das ist aus Effizienzgründen nötig.

Denn: Wir wollen alle, dass unnötige Prozesse vermieden werden und die Versicherung so kostengünstig bleibt, wie sie heute ist. Eine nachhaltige Rechtsschutzlösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz ist für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft und damit Mitgliederwerbung.

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Im Berichtsjahr 2023 haben sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-Mail-Inbox in der Form eines Newsletters abgewechselt.

Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das

Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgabe auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein. Diese Entwicklung werden wir, wie eingangs gesagt, fortsetzen.

Newsletter

Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei auch regelmässig zugestellt.

Der ZV verfügt über mehr als zwei Drittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird.

Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können kostenlos auf unserer Website (siehe QR-Code unterhalb) abgerufen

werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.



Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonale und kommunale Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen.

Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt.

Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsergebnis Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind.

Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Zukünftige Herausforderungen

Nach einem Rückblick folgt der Ausblick, der vielleicht sogar wesentlicher ist. Es stellt sich die Frage nach den Herausforderungen, die das Jahr 2024 bringen wird. Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein:

1. Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die BVG-Revision werden wir analysieren müssen und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.
2. Die Teuerung scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde.

Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen.

3. Der Fachkräftemangel wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch

das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können.

Geschäftsleitung und Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss.

4. Wie bereits 2023 wird es eine verbandsinterne Herausforderung sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich.

Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorstände haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan.

Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren, die für den öffentlichen Sektor wichtig sind, präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar.

Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!



KANTON ZÜRICH

fh-zh Verband Fachhochschulen Kanton Zürich



Umsetzung der neuen Personalverordnung für Zürcher Fachhochschulen schafft Unruhe – fh-zh liess ein Rechtsgutachten erstellen.

Im Kanton Zürich brodelt es an den drei öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen ZHAW (Zürcher Hochschule der angewandten Wissenschaften), ZHdK (Zürcher Hochschule der Künste) und PHZH (Pädagogische Hochschule Zürich).

Ursache ist eine neue Personalverordnung für das Lehr- und Forschungspersonal dieser Fachhochschulen. Der Kickoff zur Revision der Personalverordnung für die Fachhochschulen erfolgte im März 2012.

Dann folgte ein 10 Jahre dauerndes Ringen um Revisionspunkte. Ein besonders deli-

kater Diskussionspunkt war die Schaffung von neuen Personalkategorien.

Anstelle der bisherigen Kategorien der Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden treten neu die Kategorie der Professorinnen und Professoren und die des Lehr- und Forschungspersonals. Die Personalkategorie «Lehr- und Forschungspersonal» wurde in drei Levels aufgeteilt.

Zehn Jahre nach dem Kickoff – im Juni 2022 – beschloss der Regierungsrat des Kantons Zürich die heute vorliegende

Fassung der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen. Die Inkraftsetzung legte er auf den 1. August 2024 fest.

Damit gab er den Fachhochschulen zwei Jahre Zeit, die Angestellten in die neuen Personalkategorien zu überführen. Falls Verschlechterungen entstehen würden, müssten die Fachhochschulen einen Sozialplan erstellen. Das Revisionsprojekt stand zudem unter der Vorgabe der Kostenneutralität.

Es zeichnete sich ab, dass in den Fachhochschulen die Überführung in die drei Levels



zur Herausforderung wurde. Mangelnde Transparenz und fehlende Fachkompetenz der zuständigen Stellen in den Hochschulen belasten nun die Umsetzung des anspruchsvollen Projekts. So erliess beispielsweise die Pädagogische Hochschule Weisungen mit vielen rechtlichen Mängeln und dem Ziel, die Mehrheit der Dozierenden in eine tiefere Lohnklasse zu versetzen.

Zudem versuchen alle drei Hochschulen mit einem Lohnstufen-Trick, den Sozialplan zu umgehen, indem sie den Mitarbeitenden den bisherigen Lohnbetrag garantieren. Das erweckt auf den ersten Blick den Eindruck von Fairness.

Bei genauerem Hinschauen erkennt man aber, dass bisherige Einstufungsfehler beibehalten werden und jenen Mitarbeitenden, die in eine höhere Lohnklasse eingereiht werden, eine Lohnstufensenkung erfahren, um den bisherigen Lohn zu erhalten.

Mitarbeitende, denen eine Lohnklasse weggenommen wird, wird zur Beibehaltung des Lohnes die Lohnstufe erhöht. Ihnen wird aber die individuelle Lohn-

entwicklung über 5 bis 6 Jahre verweigert. Die PHZH begünstigt zudem einseitig Führungsfunktionen.

Die Empörung unter den Mitarbeitenden über das Umsetzungsverfahren der Hochschulen ist gross.

Der Verband der Mitarbeitenden der Fachhochschulen im Kanton Zürich (fh-zh) hat darum von Dr. Michael Merker und MLaw Nadine Seiler ein Rechtsgutachten über die Umsetzung der neuen Personalverordnung an den Fachhochschulen erstellen lassen.

Das Rechtsgutachten untersuchte beispielhaft die beiden Weisungen der Pädagogischen Hochschule Zürich, welche zur Umsetzung der neuen Personalverordnung erlassen wurden.

Das sorgfältig erarbeitete Rechtsgutachten liegt seit Mitte März 2024 vor. Die vom fh-zh gestellten Fragen sind objektiv, ausführlich, klar und verständlich beantwortet worden.

Es zeigt auf, dass die Weisungen der PHZH viele rechtliche Mängel aufweisen und mehrfach gegen die übergeordnete neue

Personalverordnung für die Fachhochschulen verstossen.

Das Rechtsgutachten kritisiert insbesondere auch das Vorgehen der Hochschulen mit den Lohnstufen zur Umgehung eines Sozialplans.

Der fh-zh hat das Rechtsgutachten allen Verbandsmitgliedern, zahlreichen politischen Gremien, wie Regierungsrat, Kantonsrat, Fachhochschulrat, Hochschulamt des Kantons Zürich, ZHAW, ZHdK, PHZH und einigen Medien zugestellt.

In einem Begleitschreiben weist der fh-zh auf wichtige Mängel in der Umsetzung der neuen Personalverordnung hin und kündigt an, dass der fh-zh eine Aufsichtsbeschwerde beim Regierungsrat einreichen würde, wenn die zuständigen Institutionen und Aufsichtsinstanzen nicht von sich aus aktiv werden und Korrekturen einleiten.

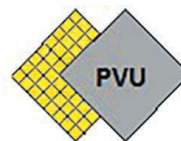
Aktuell wartet der fh-zh die Reaktionen auf das Rechtsgutachten ab.

Im Namen des Vorstandes des fh-zh

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



QR Code ZV Bibliothek



Einladung zum Seminar vom 19. Juni 2024
«Ihre Vorsorgesituation kennen – den Weg in die Pension vorbereiten»

Die Altersvorsorge ist das Topthema in der Schweiz. Nicht nur wegen der Auswirkungen der AHV21 und der aktuellen Inflation, sondern vor allem auch deshalb, weil das Thema komplex ist.

Viele befürchten, aus Unkenntnis falsche Entscheidungen zu treffen. In Zusammenarbeit mit der VVK AG (Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG) bietet der Personalverband Kanton Uri (PVU) für die aktiven Mitglieder ein Seminar zur persönlichen Altersvorsorge an.

Zeit:

Mittwoch, 19. Juni 2024, 18.00 bis ca. 20.00 Uhr, mit anschliessendem Apéro

Ort:

Aula Gräwimatt, Schulhausstrasse 30, 6467 Schattdorf

Teilnahme:

PVU-Mitglieder von 40 bis 65 Jahren

In diesem Seminar für Berufstätige lernen die Teilnehmenden die wichtigsten Instrumente kennen:

- Haushaltsbudget
- Optimierung Pensionskassensituation
- Kapitalbezug oder Rente
- Risiken absichern
- Sinnvoll investieren
- Optimierung Vorsorgeplanung über alle drei Säulen und Steueroptimierung.

Neben den wichtigen mittel- bis langfristigen Themen der Vorsorgeplanung

werden auch aktuelle Themen wie die AHV21, die BVG-Reform und die Inflation behandelt und deren konkrete Auswirkungen beleuchtet.

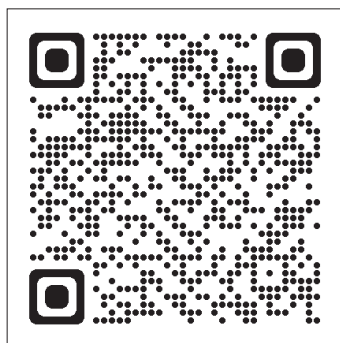
Das Seminar können wir aufgrund der langjährigen Erfahrungen des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz und der Sektionen sehr empfehlen.

Die Teilnahme ist kostenlos und unverbindlich. Nutzen Sie die Gelegenheit, um diese Instrumente kennen zu lernen und auch direkt anwenden zu können – für einen sorgenfreien Blick in Richtung Zukunft. Beim anschliessenden Apéro (vom PVU offeriert) können Sie weitere Fragen stellen oder sich untereinander austauschen.

Aus organisatorischen Gründen ist die Teilnahme nur mit Anmeldung möglich. Die Platzzahl ist limitiert.

Bitte senden Sie Ihre Anmeldung bis spätestens 31. Mai 2024 an:

personalverband@ur.ch.



Susanne Gisler
Vorstandsmitglied ZV
Präsidentin PV Uri

Anmeldung an:

Susanne Gisler
Präsidentin

E-Mail:
personalverband@ur.ch

Tel.:
041 875 20 57 (vormittags)

Website:
www.pv-ur.ch
via QR-Code links nebenstehend

KANTON BERN

Personalverband der Stadt Bern

Einladung zur Hauptversammlung am Mittwoch, 15. Mai



PERSONAL  **VERBAND**
DER  **STADT**  **BERN**

PERSONAL  **VERBAND**
DER  **STADT**  **BERN**

3000 Bern

Einladung zur Hauptversammlung 2024

Mittwoch, 15. Mai 2024, 17.30 Uhr

im Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern

Traktanden:

1. Protokoll der Hauptversammlung vom 28. März 2023
2. Jahresbericht 2023
3. Standespolitik und aktuelle Themen
4. Rechnungsablage 2023
5. Revisionsbericht und Entlastung des Vorstandes
6. Budget 2024
7. Wahlen
8. Ehrungen
9. Verschiedenes und Wortmeldungen
10. Gemeinsamer Imbiss

Die Präsidentin Kolinda Kropf und der Vorstand

**Anmeldung bis spätestens
8. Mai 2024 an:**

Werner Wirth
Bahnweg 4
3125 Toffen

oder E-Mail an:
werner.wirth@toffenonline.ch

Anmeldung zur Teilnahme an
der Hauptversammlung des
Personalverbands der Stadt Bern von
Mittwoch, 15. Mai 2024, 17.30 Uhr,
im Hotel Kreuz an der
Zeughausgasse 41 in Bern

Name: _____

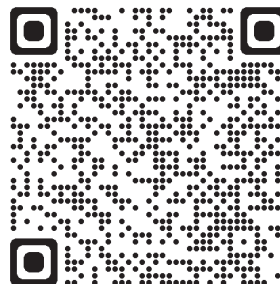
Vorname: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Inkl. Essen (ja/nein): _____

Anmeldung digital via QR-Code:



ORGANISATORISCHES

ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ Zentralverband



Delegiertenversammlung: 2. Mai in Sissach BL



Am Nachmittag des 2. Mai 2024 findet unter Mitorganisation des VSGBL die Delegiertenversammlung von Öffentliches Personal Schweiz ZV im Schloss Ebenrain statt. Es erwartet Sie ein buntes Rahmenprogramm.

Öffentliches Personal Schweiz nimmt Anmeldungen durch die Verbandspräsidien bis zum 20. April entgegen an:

samuel.blapp@
oeffentlichespersonal.ch

Fachtagung Brunnen: 7. bis 8. November in Brunnen SZ



Von 7. bis 8. November 2024 findet die Fachtagung in Brunnen statt.

Themen der diesjährigen Tagung werden die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsalltag und der Umgang damit sein.

Die offizielle Anmeldung und weitere Informationen dazu werden Sie zeitnah den Publikationen des ZV entnehmen können.

Für weitere Informationen oder Anmeldungen können uns aber bereits jetzt kontaktieren:
samuel.blapp@
oeffentlichespersonal.ch

Cyberschutz: Einfache Tipps und Methoden

Europaweit nimmt die Internetnutzung seit Jahren zu – in der Schweiz sogar überdurchschnittlich stark. Online sein ist längst Teil des Lebens geworden. Doch das nutzen inzwischen auch Kriminelle aus.

«Rückerstattung anfordern» – wenn das Steueramt ein E-Mail mit dieser Botschaft schickt, sind die Glücksgefühle im ersten Moment womöglich stärker als der Gedanke an ein Phishing-E-Mail. Auch das gut bezahlte Jobangebot via Whatsapp lässt nicht automatisch an einen Betrugsversuch denken.

Dabei gehören laut neuesten Zahlen des Bundesamtes für Cybersicherheit BACS Betrug und Phishing zu den häufigsten Cyberverfällen. Hinter dem Begriff «Betrug» verbergen sich verschiedene Phänomene, wie z.B. betrügerische Gewinnspiele, Abofallen oder Erpressung. Grundlage kann etwa sein, dass Kriminelle durch zu einfache Passwörter wie «12345» an private Informationen gelangen oder Personen durch Täuschung dazu bringen, solche

Informationen freiwillig preiszugeben – ähnlich wie in erwähntem E-Mail vom Steueramt.

Auf der Website cybercrimepolice.ch informiert die Kantonspolizei Zürich über die häufigsten Cyberphänomene und über aktuelle Fälle.

Tipps gegen Cyberangriffe

Einerseits ist ein guter Geräteschutz durch regelmässige Software-Updates und Daten-Backups essenziell wichtig und mit wenig Aufwand realisierbar. Ebenso verhält es sich mit einfachen Hilfsmitteln zum Schutz von Daten: Dazu gehören z.B. Passwort-Manager, die sichere Passwörter erstellen und verwalten, oder die 2-Faktor-Authentifizierung, bei der man sich auf zwei verschiedenen Wegen identifizieren muss, bevor der Login in Benutzerkonten, wie z.B. Online-Banking, funktioniert.

Andererseits sind es die Anwenderinnen und Anwender selbst, die aufhorchen sollten, wenn sie gebeten werden, persön-

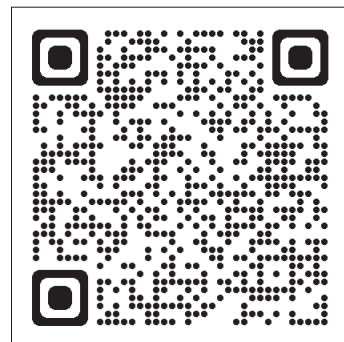
liche Daten preiszugeben. Das bedeutet nicht, dass grundsätzlich jede Anfrage ein Betrugsversuch ist.

Vielmehr geht es darum, genauer hinzuschauen und im Zweifelsfall nachzuforschen. Konkret heisst das: Wer das zuvor erwähnte E-Mail von seinem Steueramt erhält, sollte über die Kontaktangaben der offiziellen Website nachfragen. Wer bedroht oder gar erpresst wird, sollte die Polizei hinzuziehen. Mittlerweile gibt es dort oft eine eigene Abteilung für das Thema Cyberkriminalität.

Gegen finanzielle Konsequenzen von Cyberangriffen können sich Privatpersonen und Unternehmen mit einer Cybersicherung schützen.

Online sicher zu sein, wird immer einfacher – zum Glück.

Mittels folgenden QR-Codes erfahren Sie mehr über die Vertragspartnerschaft mit der Zurich Versicherung und Ihre Konditionen betreffend Versicherungsabschlüssen.



HOTELCARD

Ausflugstipps über die Feiertage: Fernab von Menschenmassen



Die Feiertagssaison ist eröffnet und die Nordschweiz macht sich wieder auf den Weg ins Tessin. Zu Recht, möchte man meinen. Ist doch das Tessin um diese Jahreszeit ein Garant für schönes Wetter.

Doch Staus am Gotthard und überfüllte Züge trüben die Freude. Deshalb zeigt Ihnen HotelCard hier Alternativen, wo Sie blühende Blumenfelder, das Meer aus Weinreben und die Sonnenstrahlen in Ruhe geniessen können.

Savoir-vivre an der Riviera des Genfersees

Mediterranes Flair findet man nicht nur im Sonnenkanton, sondern auch in der bezaubernden Region rund um den Genfersee.

Da ist zum Beispiel die Seepromenade der Waadtländer Riviera mit ihrem von Palmen, Kakteen und exotischen Blumen gesäumten Seeufer. Oder die Weinterrassen des Lavaux, die nicht nur die Herzen von Weinliebhabern höher schlagen lassen, sondern auch zu gemütlichen Spaziergängen mit Blick auf den Genfersee einladen. Oder wie wäre es mit einem Ausflug nach Evian-les-Bains auf der anderen Seeseite oder dem Jet d'Eau in Genf?

Bella Italia in den Bündner Südtälern

Wenn oben auf dem Bernina noch Schnee liegt und unten das Tal im Frühlingsgrün erblüht, ist das Valposchiavo besonders reizvoll. Im südöstlichsten Zipfel der Schweiz, eingebettet zwischen Gletschern und Palmen, liegt das geschichtsträchtige Valposchiavo.

Neben markanten Bergen und glasklaren Bergseen begeistert die Region mit gemüt-

lichen Dörfern, Obstgärten und Olivenhainen – ein Hauch von Italianità inklusive... Tipp für die Anreise: Steigen Sie ein in den weltberühmten Bernina Express und geniessen Sie die dreieinhalbstündige Fahrt von Chur nach Poschiavo, vorbei an impo-

santen Kunstbauten, tiefen Schluchten, Gletschern und tiefblauen Bergseen.

Blütenzauber rund um den Bodensee

Der Frühling in der Bodenseeregion ist die Zeit der Blütenpracht. Von April bis Mai



erblühen die Zwetschgen-, Kirsch-, Birnen- und Apfelbäume und verwandeln die Landschaft in ein buntes Blütenmeer.

Perfekt geeignet für romantische Streifzüge zu Fuss oder entspannte Bootsfahrten auf dem See. Wer es aktiver mag, kann sich auf dem 270 km langen Bodensee-Uferweg ausgeben.

Reisen abseits der Touristenströme lohnt sich

Wer abseits der Touristenströme reist, profitiert nicht nur von der Ruhe, sondern auch von besseren Hotelpreisen. Ganz besonders mit einer HotelCard:

Auf hotelcard.ch bieten 500 Hotels ihre freien Zimmer mit bis zu 50% Rabatt an HotelCard-Inhaber an. Die Hotels steigern so ihre Zimmerauslastung in den Randzeiten und ermöglichen es HotelCard-Kunden, das ganze Jahr über günstig zu übernachten.

Angebot für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz

Sie profitieren von einem exklusiven Rabatt auf die HotelCard:

1-Jahres-Abo für CHF 79.– statt CHF 99.–

2-Jahres-Abo für CHF 149.– statt CHF 198.–

3-Jahres-Abo für CHF 197.– statt CHF 297.–



Ihre Vorteile mit der HotelCard

- 500 Hotels – bis zu 50% Rabatt
- Vom einfachen Bed & Breakfast bis zum Luxus-Resort
- Doppelzimmer mit nur einer HotelCard buchbar
- Einfacher Buchungsprozess ohne versteckte Kosten
- Unterstützung der lokalen Hotellerie

Mittels folgenden QR-Codes erfahren Sie mehr über die Vertragspartnerschaft mit der HotelCard und ihre Konditionen.



Meine Übersicht	
CHF 4'830.00 Guthaben	
1'656.00 Leben	1'828.00 Monatliche Ausgaben
650.00 Sparen	696.00 Laptop

Deine Finanzen immer im Griff.

Mit Zak hast du stets die Übersicht über deine Finanzen und weisst immer, wie viel dir wofür noch bleibt. Unkompliziert und gratis. Zak. Das einfachste Banking der Schweiz.
Mehr dazu unter cler.ch/startguthaben

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

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER

Jetzt downloaden.

App Store | Google Play

Sparen auf Bündner Art: Wir zahlen die Hälfte Ihres Veloservice.

QR-Code scannen und Traumbike gewinnen.



oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK