

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit

In der Schweiz kann eine Kündigung nicht jederzeit ausgesprochen werden. Der Arbeitnehmer ist während bestimmter Sperrfristen wie Krankheit, Unfall etc. vor einer Kündigung geschützt.

Im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz stellen sich unterschiedliche Fragen

wie z.B., ob sich dessen Dauer verlängert, wenn ein Arbeitnehmer mehrmals hintereinander arbeitsunfähig wird. Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer selber kündigt und während der Kündigungsfrist arbeitsunfähig wird? Diese und weitere Fragen werden im nachstehenden Beitrag beantwortet.

Zeitlicher Kündigungsschutz in der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung

Die Mehrheit der kantonalen und kommunalen Personalgesetze verweist für den Kündigungsschutz auf die Bestimmungen des Obligationenrechts. Vereinzelt Personalgesetze sehen im Gegensatz zum Obli-

INHALT

Seite 1

«Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit»

Seite 5

«Wann macht Arbeit krank?»
Sessionsveranstaltung der
Parlamentarischen Gruppe Arbeit

Seite 8

Take it easier

Seite 11

Anmeldung Fachtagung Brunnen

Seite 12

Lauf der Rechtsmittelfrist
bei mehrfacher Zustellung
einer Kündigungsverfügung

Seite 14

Die Nachlassplanung für
finanzielle, persönliche Sicherheit,
Ruhe und Frieden

Seite 16

Weiterbildung im öffentlichen
Personalrecht an der ZHAW

Seite 17

Hauptversammlung Staats-
personalverband Appenzell
Innerrhoden

Seite 18

Mitgliederversammlung BAV

gationenrecht längere Sperrfristen vor. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Die Dauer des Kündigungsschutzes ist abhängig von den Dienstjahren. Der Kündigungsschutz setzt eine Arbeitgeberkündigung voraus. Die Sperrfristen kommen nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde.

Zweck des Sperrfristenschutzes

Die Kündigungsschutzbestimmungen tragen dem Umstand Rechnung, dass eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit hinsichtlich der Dauer der Krankheit und des Umfangs der Arbeitsunfähigkeit als sehr unwahrscheinlich erscheint. Der Kündigungsschutz bezweckt zudem, dem an der Arbeit verhinderten Arbeitnehmer mehr Zeit für die Stellensuche einzuräumen.

Keine Anwendbarkeit der Kündigungsschutzbestimmungen in der Probezeit, bei Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder fristloser Kündigung

Der Kündigungsschutz gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Falls die Probezeit wegbedungen wurde, so besteht der Kündigungsschutz von Anfang an. Die Probezeit wird durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung

gesetzlicher Pflichten verlängert. In diesem Fall setzt der zeitliche Kündigungsschutz erst nachher ein. Der Kündigungsschutz gilt auch nicht bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung (mit Ausnahme der vorzeitigen Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses) oder fristloser Auflösung.

Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit Kündigung während einer Sperrfrist

Die Kündigung, die während der Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Das Arbeitsverhältnis dauert somit fort. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will. Zur Veranschaulichung die folgenden Beispiele:

Der Arbeitnehmer ist krankheitsbedingt vom 1. Februar 2023 bis 31. März 2023 arbeitsunfähig. Die Sperrfrist dauert 180 Tage. Der Arbeitgeber kündigt am 2. Februar 2023. Die Kündigung erfolgte während der Sperrfrist und ist somit nichtig.

Der Arbeitnehmer ist krankheitsbedingt vom 1. Februar 2023 bis 30. April 2023 arbeitsunfähig. Die Sperrfrist dauert 30 Tage. Der Arbeitgeber kündigt am 15. März 2023. Die Kündigung ist gültig, da die Sperrfrist lediglich 30 Tage dauert und nicht für die ganze Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis 30. April 2023 gilt.

Kündigung vor einer Sperrfrist

Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Die Kündigung ist wirksam. Bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist wird diese nur



so lange unterbrochen und für so lange verlängert, als der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist bzw. die Sperrfrist dauert. Die Kündigungsfrist wird maximal um die Dauer der Sperrfrist verlängert, selbst wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert. Die Kündigungsfrist beginnt nicht mit dem Zugang der Kündigung zu laufen, sondern ist vielmehr ab dem Kündigungstermin durch Rückrechnung zu bestimmen. Wird also z. B. am 2. Mai 2023 mit dreimonatiger Kündigungsfrist per Ende August 2023 gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist vom 1. Juni bis zum 31. August 2023. Eine Krankheit vom 2. bis zum 31. Mai 2023 führt nicht

einmonatigen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führen. Der durch eine Kurzabsenz ausgelöste Kündigungsschutz nach erfolgter Kündigung kann sich dann besonders stossend auswirken, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit einer längeren als der vorgesehenen Kündigungsfrist kündigt, um dem Arbeitnehmer möglichst viel Zeit für die Stellensuche einzuräumen. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann das unbefriedigende Ergebnis nur über die Einrede des Rechtsmissbrauchs korrigiert werden, da Wortlaut und Absicht des Gesetzgebers auch Kurzabsenzen erfassen. Das Bundesgericht setzt



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

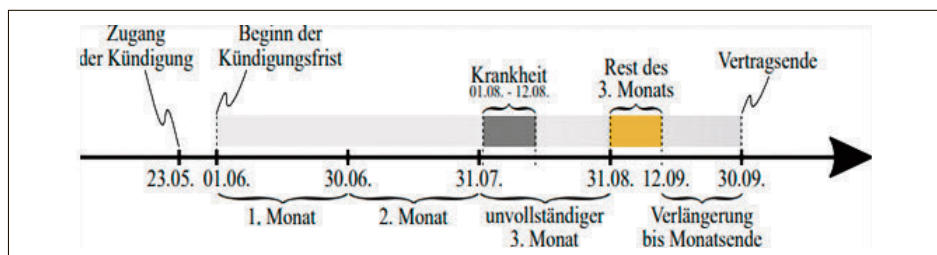


Abbildung: Berechnungsbeispiel mit Krankheit während der Kündigungsfrist

zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist. In der kantonalen und kommunalen Personalgesetzgebung ist im Regelfall als Kündigungstermin das Ende eines Monats vorgesehen. Wenn die Sperrfrist dazu führt, dass die Kündigungsfrist unter dem Monat abläuft, verlängert sich diese bis zum Ende des Monats. Zur Veranschaulichung das folgende Beispiel:

Der Arbeitgeber spricht die Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten am 23. Mai 2023 per 31. August 2023 aus, da gemäss Gesetz Kündigungen auf das Ende eines Monats auszusprechen sind. Der Arbeitnehmer erkrankt vom 1. bis zum 12. August 2023, d. h. während zwölf Tagen. Die Kündigungsfrist wird während dieser Zeit unterbrochen und läuft erst nach der Sperrfrist weiter. 61 Tage Kündigungsfrist laufen ab dem 1. Juni, die restlichen 31 Tage laufen ab dem 13. August 2023 bis 12. September 2023. Da die Kündigung lediglich per Ende eines Monats möglich ist, verlängert sich die Kündigungsfrist bis Ende September 2023. Zu beachten ist jedoch, dass eine Arbeitsunfähigkeit während dieser Zusatzfrist vom 13. bis zum 30. September 2023 keine neue Sperrfrist auslöst.

Kurzabsenzen

Ist ein Arbeitnehmer während der laufenden Kündigungsfrist auch nur ein paar Tage arbeitsunfähig, kann dies bereits zu einer

die Hürde für die Annahme von Rechtsmissbrauch allerdings hoch an.

Mehrheit von Absenzen

Verunfallt ein Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist und erkrankt er anschliessend, löst dies eine neue Sperrfrist aus. Jeder auf einem neuen Grund beruhende Verhinderungsfall löst eine neue, eigene Sperrfrist aus. Ein Rückfall oder eine klare Folgeerscheinung löst demgegenüber keine neue Sperrfrist aus.

Kündigungsschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit?

Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nur an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht erbringen, könnte aber in einem anderen Arbeitsumfeld, insbesondere bei einem anderen Arbeitgeber, ohne weiteres eingesetzt werden. Auch ist der Arbeitnehmer in seinem privaten Lebensbereich (Haushalt, Hobbys und Freizeit) nicht oder kaum eingeschränkt. Die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist eine Folge psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wie etwa Konflikte mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten, Mobbing etc. Der Zweck des Kündigungsschutzes legt nahe, dass die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit diesem Schutz nicht unterstellt ist. Bei der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit sind die Anstellungs-



chancen des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt. Es besteht keine Unsicherheit in Bezug auf die Dauer der Krankheit oder den Umfang der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer ist am neuen Arbeitsplatz sofort und uneingeschränkt einsetzbar. Die Rechtsprechung hat bereits entschieden, die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit falle nicht unter den Kündigungsschutz.

Teilzeitanstellung

Der Kündigungsschutz gilt mit gleicher Dauer auch bei einer Teilzeitanstellung und unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit in die Arbeitszeit fällt oder nicht. Denn auch die Arbeitsunfähigkeit, welche zeitlich nicht in die Teilzeitanstellung fällt, verhindert in der Regel, dass der Arbeitnehmer durch einen anderen Arbeitgeber angestellt wird.

Teilweise Arbeitsverhinderung

Die Anstellungschancen des Arbeitnehmers können bei vollständiger als auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit beeinträchtigt sein, weshalb der Kündigungsschutz auch bei Teilarbeitsunfähigkeit gilt. Die Sperrfrist verlängert sich nicht proportional bei Teilarbeitsunfähigkeit, sondern gilt im gleichen Umfang wie bei einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Setzt Kündigungsschutz Kenntnis der Gesundheitsstörung voraus?

Nicht entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer von seiner Krankheit weiss oder der



Instagram

oeffentlichespersonal



Facebook

Öffentliches Personal Schweiz



LinkedIn

Öffentliches Personal Schweiz



Arbeitgeber darüber informiert ist. Die unterlassene Information des Arbeitgebers über die Arbeitsunfähigkeit ändert an der Geltung des Kündigungsschutzes nichts.

Allerdings kann die unterlassene Information des Arbeitgebers als Treuepflichtverletzung qualifiziert werden, welche unter Umständen einen Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers zur Folge haben kann.

Geltung des Kündigungsschutzes bei Arbeitsleistung trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit?

Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann sich ein Arbeitnehmer auch dann auf den Kündigungsschutz berufen, wenn er trotz bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit erscheint.

*M^{Law} Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin*

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

VERBANDSSEKRETARIAT

Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT

Samuel Blapp und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF

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

ABOSERVICE

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

DRUCK UND VERSAND

CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE

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

REDAKTIONSSCHLUSS

| Nummer | Red. Schluss | Erscheint |
|------------|--------------|-----------|
| 5/6 • 23 | 12.06.23 | 28.06.23 |
| 7/8 • 23 | 14.08.23 | 30.08.23 |
| 9/10 • 23 | 16.10.23 | 01.11.23 |
| 11/12 • 23 | 04.12.23 | 20.12.23 |

«WANN MACHT ARBEIT KRANK?» SESSIONSVERANSTALTUNG DER PARLAMENTARISCHEN GRUPPE FÜR ARBEIT

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) trifft sich regelmässig mit der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit, die sich auf nationaler Ebene im Bereich Arbeitsrecht einsetzt. Das ist mit Blick auf das Personalrecht des Bundes und das Obligationenrecht wichtig, weil hier Weichenstellungen auch für das kantonale und kommunale Recht erfolgen (Nachvollzug). Dieser Anlass, der am 6. Juni 2023 im Hotel Schweizerhof in Bern stattfand, ermöglicht einen direkten Austausch zwischen dem ZV und den Politiker*innen.



Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz

Diese Veranstaltung war eine hervorragende Möglichkeit, sich mit den Parlamentarier*innen zu verknüpfen und ihnen die Anliegen der ZV-Mitglieder zu präsentieren. So sitzt man bei dieser Veranstaltung im Sinne des Wortes mit ihnen an einem Tisch. Darüber hinaus sei aber auch erwähnt, dass die Veranstaltung den Parlamentarier*innen die Möglichkeit bot, ausserparlamentarische Interessenvertreter*innen persönlich kennenzulernen, mit denen sie sich oftmals nur Fernduelle liefern.

Das Thema der Veranstaltung war trefflich für die gegenwärtige Diskussion bezüglich sich verändernder Arbeitsbedingungen gewählt. So konnten ein bunter Strauss an Vertreter*innen aus unterschiedlichen und gegensätzlichen Positionen ihre Argumente präsentieren.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Die Professorin Frau Dr. Danuser legte dazu mit ihrem Vortrag «Wann macht Arbeit krank und was kann die Politik tun?» den wissenschaftlichen Grundstein mit Zahlen, die sie aus französischen Umfragen ausgewertet hatte. Dabei war es ihr wichtig, zunächst den Begriff «Arbeit» zu definieren. Sie argumentierte, dass nicht nur das, was wir für den Erwerb von Geld/Lohn tun, eine Arbeit ist, sondern auch jene Tätigkeiten, die damit verbunden sind wie z. B. der Arbeitsweg oder aber andere Formen

von Arbeit, für welche wir keinen Lohn beziehen, z. B. Haushaltsarbeit, Betreuungsarbeit (Kinder, ältere oder beeinträchtigte Personen), Eigenleibesarbeit (Fitness, intellektuelle und emotionale Entwicklungsarbeit, eine chronische Krankheit in Schach halten) sowie auch ehrenamtliche Tätigkeiten in Verbänden und Vereinen.

Sie führte weiter aus, dass zunächst eine der gerade erwähnten Arbeiten für eine Person belastend sein kann, während sie für eine andere Person kaum belastend ist.



So kann zum Beispiel die Lohnarbeit für eine Person aufgrund der Arbeitsbedingungen sehr belastend sein, auch wenn sie darüber hinaus weitere Arbeiten wie z.B. Kinderbetreuung und Hausarbeit ausführt, die sie wenig belasten. Schlussendlich resultiert daraus dennoch eine chronische Überbelastung, wenn sie diese Überbelastung nicht durch genügende Regenerationszeit kompensieren kann, so dass sie krank wird. Dieses «krank werden» kann sich physisch, psychisch und kognitiv zeigen.

Was sind gute Arbeitsbedingungen?

Wie kann man nun sicherstellen, dass die Grundvoraussetzungen, d.h. die Bedingungen der für den Lebensunterhalt notwendigen Lohnarbeit, gut sind, so dass wir mehr Kapazität haben für die anderen zwingend zu erledigenden Arbeiten wie z.B. Haushaltführen, Fitness, emotionale Entwicklung, die uns je nach dem mehr belasten? Prof. Danuser nennt folgende vier Punkte, die die Internationale Organisation für Arbeit (ILO) definiert hat: 1.) gute Arbeit ist gut (fair) bezahlte Arbeit, 2.) gute Arbeit ist sichere Arbeit (Kündigungsschutz, keine

Leiharbeit, keine atypischen Verträge), 3.) gute Arbeit ist menschengerechte Arbeit (Gefährdungsfreiheit, Begrenzung der Belastung, Vereinbarkeit von Beruf/Privatleben), 4.) gute Arbeit bietet Möglichkeiten der Weiterbildung und des Aufstiegs. Sie ergänzt diese vier Punkte um jenen der Arbeitszeit. So soll das Ziel der Regelung der Arbeit jenes sein, dass die Erwerbstätigen über lange Zeit leistungsfähig, belastbar und zufrieden sind. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass vor allem die Arbeitszeit ein zentrales Element der Steuerung der Arbeitsbelastung und Beanspruchung ist. Die Häufung des Auftretens von diversen Krankheiten (metabolisches Syndrom, Herz-Kreislauf-Krankheiten, Krebs etc.) steht in Verbindung mit einer zeitlichen Überbelastung wie z.B. unregelmässige Schichtarbeit, hohe Anzahl Wochenarbeitsstunden, reduzierte Erholungsphasen, zu kurze Pausen.

Eine australische Studie hat herausgefunden, dass nicht nur die Gefahr für die Gesundheit, sondern auch Arbeitsfehler und Unfälle bei mehr als 39 Stunden Wochenarbeitszeit für den Erwerb massiv steigt.

Dabei muss diese Zahl noch nach unten angepasst werden, je mehr eine Person z.B. Haushalts-, Betreuungs oder Eigenleibesarbeiten zu erledigen hat.

Prof. Danuser sieht daher folgende vier dringende Handlungspunkte: 1.) die Politik muss die Arbeitszeitbegrenzung besser gesetzlich regeln, 2.) die Politik muss die Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzlich verankern, so dass 3.) die anderen Tätigkeiten (Haushalt etc.), die notwendig sind und auch als Arbeit gelten, aber nicht monetär vergolten werden, in den Lebensentwurf jeder Person integriert werden kann; 4.) die Datenlage und Forschung im Bereich Arbeit und Gesundheit muss vertieft werden.

Für weitergehende Lektüre empfiehlt sie ihr Buch «Homo Laborans» (Versus Verlag; ISBN 978-3-03909-264-2).

Politische Referate Arbeitgeberverband

Im Anschluss an das Referat von Prof. Danuser folgten noch drei politische Referate. So referierte Daniella Lützel Schwab vom



Schweizerischen Arbeitgeberverband über die Verpflichtungen der Arbeitgeber*innen gegenüber den Arbeitnehmer*innen, die neben den rechtlichen Vorgaben auch ethische beinhalten. So liegt es im Interesse der Arbeitgeber*innen, dass die Arbeitnehmer*innen gesund bleiben. Für den Arbeitgeberverband sei der Gesundheitsschutz daher eine wichtige Aufgabe, der aber nicht nur von diesem selbst abhängt, sondern auch davon, dass Arbeitnehmer*innen diesen umsetzen, dass er praktikabel ist und sich in Arbeitsprozesse und die Unternehmenskultur integrieren lässt, zudem darf er nicht bevormunden.



Gemäss der ESENER-Studie, die die Risikofaktoren der Arbeit aus Sicht der Arbeitnehmer*innen darlegt, sind der psychische Druck (schwierige Kund*innen, Zeitdruck) und die körperliche Belastung (schwere Lasten, wiederholende Bewegungen) die grössten Probleme. Die Belastung durch überlange Arbeitszeit wird nur als marginal eingestuft.

Gemäss Lützelschwab haben die Unternehmen bereits folgende Präventionsmassnahmen in die Wege geleitet: mehr Entscheidungsspielraum für die Arbeitnehmer*innen, Beratungsangebote, Neuorganisation der Arbeit mit dem Zweck, den Arbeitsdruck zu verringern, Schulung in Konfliktlösung, Regulierung bei überlangen Arbeitszeiten. Des Weiteren relativiert sie die Forderung der Arbeitnehmer*innen bezüglich flexibler Arbeitszeiten und belegt dies mit der Global Talent Study von 2021. Die Schlussfolgerungen des Arbeitgeberverbands können wie folgt zusammengefasst werden: Obwohl es genügend gesetz-

liche Grundlagen für den Gesundheitsschutz gibt, ist das Arbeitsgesetz anzupassen, da dieses auf Fabrikarbeit zurückgeht; gesetzliche Einschränkungen bezüglich Arbeitsgestaltung resp. flexibler Arbeitszeiten führen zu mehr Stress; 24x365 ist nicht erlaubt und Arbeitszeitautonomie hilft, Stress zu reduzieren.

Lützelschwab formuliert die Forderungen des Arbeitgeberverbandes folgendermassen: Gegen eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, weil dies zu mehr Druck oder Lohnerhöhung führt (mehr Überstunden), mehr Autonomie für Arbeitnehmende bezüglich Arbeitszeit, z.B. Ta-

geszeitrahmen z.B. 14 Stunden, innerhalb dessen 8 Stunden Arbeit geleistet werden können.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Im Anschluss stellten die Vertreter des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds, Luca Cirigliano und von Travail.Suisse, Thomas Bauer, ihre Ansichten jenen von Frau Lützelschwab gegenüber. Herr Cirigliano unterstrich dabei die Wichtigkeit der Arbeitszeitregelung, um berufsbedingte Krankheiten zu verhindern sowie weitere dringend umzusetzende Arbeitsschutzmassnahmen wie z.B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und der Schutz vor Mobbing. Daher stellte er folgende Forderungen auf: 40-Stunden-Arbeitswoche; mehr Ferien; Umsetzen der Vorgaben der ILO; bessere Umsetzung des Mutterschutzes; Anpassung der Sozialversicherungen, gesetzliche Regelung des Gesundheitsschutzes; Anpassung der Liste der Berufskrankheiten.

Travail.Suisse

Thomas Bauer konzentriert sich auf die Ursachen der Erhöhung des Arbeitsdrucks. Er sieht dafür vor allem folgende Faktoren verantwortlich: Beschleunigung des Arbeitstempos, da mehr Arbeit in gleicher Zeit erledigt werden muss; Arbeitsintensivierung, da mehr Tätigkeiten gleichzeitig erledigt werden müssen; Flexibilisierung und Entgrenzung, da Arbeit nicht gleichmässig anfällt, sondern in Wellenbewegungen, so dass bei viel Arbeit überlange Arbeitstage geleistet werden müssen und bei fehlender Arbeit die Arbeitnehmer*innen entlassen werden oder von vornherein nur befristet angestellt werden.

Weitere Faktoren sieht er aber auch von Seiten der Arbeitnehmer*innen, da diese oftmals in grösserem Wettbewerb zueinander stehen, eigene Wünsche bezüglich Erwerbspensen haben und der Arbeitsmarkt sich individualisiert. Er plädiert daher für strukturelle Massnahmen, um den Gesundheitsschutz durchzusetzen. Dabei legt er die Grundsätze der ILO zugrunde, die Prof. Danuser bereits erwähnt hatte z.B. fairer Lohn, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etc.

Als Beispiel nennt er unter anderem folgendes Szenario aus der Pflege: Die Pflegenden sind einer hohen Arbeitslast mit grossen emotionalen Belastungen sowie unregelmässigen Arbeitszeiten ausgesetzt. Als strukturelle Massnahmen dagegen nennt er folgende Punkte: Reduktion der Arbeitszeit, Erhöhung des Ferienanspruchs, Beschränkung der übermässigen Flexibilität der Teilzeitangestellten, bessere Planbarkeit der Arbeitseinsätze.

Der Politik schlägt er vor, dass unter anderem folgende Punkte gesetzlich angepasst werden: Höchstarbeitszeiten bei Teilzeit und Vollzeitarbeitenden (45/50 Stunden), maximal 5,5 Arbeitstag pro Woche, maximale Überzeit pro Tag 2 Stunden etc.

Als Repräsentant des ZV war für mich zentral zu erleben, dass sich der ZV als Interessenvertreter mit den zuständigen Politiker*innen und Verbandsmitarbeitenden vernetzen kann. Auf diese Weise hat der ZV die Möglichkeit, die Anliegen ihrer Mitglieder effizient an die verantwortlichen Stellen heranzutragen.

*Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz*

TAKE IT EASIER

Psychologin Birgit Kleim erforscht, was uns widerstandsfähiger gegen psychische Belastungen macht und wie wir Stress vorbeugen können. Zum Beispiel indem wir versuchen, negative Situationen positiv umzuwerten.

Soll ich mich aufregen? Da sitze ich pünktlich am Bildschirm, ich habe den ZoomCall gestartet, schaue mir selber ins Gesicht, ziehe ein paar Faxen, blicke auf die Uhr. Der Zeiger springt. Ich schaue im virtuellen Warteraum nach. Niemand da. Ich checke nochmals die Einladung, die Uhrzeit stimmt, unruhig rücke ich auf dem Stuhl hin und her. Ich ertappe mich beim Gedanken «ärgerlich, einen beim Zoom-Meeting warten zu lassen, ich hätte auch noch anderes zu tun». Blick wieder auf den Bildschirm. Jetzt lächle ich mir zu und entspanne mich. Ein paar Minuten Ruhe. Nichts tun. Es ist still. Draussen pfeifen Vögel in der Spätherbstsonne. Ein paar weisse Wolken verträumt über den blauen Himmel. Heute ist ein herrlicher Tag. Schwupps, und schon erscheint meine Gesprächspartnerin auf dem Screen.

Psychologin Birgit Kleim entschuldigt sich für die kurze Verspätung – und analysiert die Situation kurzerhand. Take it easy. Den Umgang mit Stress kann man nämlich schon im Kleinen üben. Tram verpasst, Essen angebrannt, eine Sitzung fällt aus? Das sind Alltagsstressoren, wie wir sie alle kennen, und sozusagen das perfekte Trainingsumfeld – damit man auch für den grösseren Stress gewappnet ist, erklärt die Psychologin.

Optimisten leben leichter

Kleim, die auch Leiterin des Psychologisch-Psychotherapeutischen Dienstes der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich ist, beschäftigt sich in ihrer Forschung einge-



hend mit Stress und seiner Bewältigung. Sie will herausfinden, warum gewisse Menschen gegenüber psychischen Belastungen widerstandsfähiger sind als andere. «Von diesen Menschen gilt es zu lernen», sagt sie. Fernziel sei, diese Fähigkeiten nutzbar zu machen für andere, die weniger gut mit Stress umgehen können, die weniger resilient sind.

Also, bitte nicht aufregen, wenn die Sitzung verspätet beginnt. Eine wichtige – und lernbare – Fähigkeit zur erfolgreichen Stressbewältigung, so hat die Forschung herausgefunden, ist es nämlich, mühsame Situationen nach Möglichkeit locker zu nehmen. Als Optimistin lebt es sich leichter. Der Fachbegriff heisst «positive reappraisal» und meint die positive Umbewertung einer negativen Situation: Ist es wirklich so schlimm, wenn ich das Tram verpasse? Ich könnte es auch anders sehen. Mir wurden ein paar Minuten geschenkt, in denen ich an der Haltestelle wartend beispielsweise mein Beckenbodentraining absolvieren

kann. Oder: Das Meeting beginnt verspätet – anstatt mich zu ärgern, könnte ich mich freuen, dass ich dafür noch ein paar fällige Mails beantworten kann. «Es geht darum, eine andere Sichtweise auf die Sache zu finden», sagt Kleim. Oder wie unsere Grossmütter sagten: Man kann eine Flasche als halb leer oder aber als halb voll betrachten. Doch warum gibt es Menschen, die besser mit Stress umgehen können, während andere davon überwältigt und psychisch krank werden? Das ist das Rätsel, das die Wissenschaftler lösen wollen. Die gute Nachricht ist: Die Mehrheit der Menschen kommt letztlich ganz gut zurecht. Kleim erzählt von einer wegweisenden Untersuchung, die ein New Yorker Kollege in Manhattan gemacht hatte. Der Psychologe George Bonanno, ein führender Resilienz-Experte, arbeitete mit seinen Studierenden zufällig an einer Studie über Stressbewältigung, als die Terroranschläge von 9/11 – sozusagen vor der Haustür – passierten. Die Studierenden waren unmittelbar betroffen. Bonanno untersuchte, wie sie in

der Folge darauf reagierten und die traumatischen Ereignisse verarbeiteten. Es zeigte sich, dass eine Gruppe auch später noch unter posttraumatischen Belastungsstörungen, Angstzuständen oder depressiven Symptomen litt. Die Mehrheit allerdings – 50 bis 75 Prozent – erholte sich relativ schnell und hatte bald keinerlei psychische oder körperliche Einschränkungen mehr. Diese Personen bezeichnet man als besonders resilient.

Elastisch sein

Doch was genau bedeutet eigentlich Resilienz? Kleim zieht einen Vergleich mit der Physik. Dort braucht man das Wort, um eine besonders elastische Materialeigenschaft zu beschreiben. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass ein bestimmtes Material

extrem verformt werden kann und doch wieder in die Ausgangsform zurückfindet. Ist also das Ziel, dass wir alle zu Superwomen und Supermen werden und jede Krise wegstecken? Die Professorin schüttelt den Kopf. Resilienz heisst nicht, dass man jeglichen Stress abwehrt oder heftige Gefühle gar unterdrücken soll. Vielmehr gehe es darum, einen konstruktiven Umgang in belastenden Situationen zu finden und die eigene Widerstandsfähigkeit zu stärken, erklärt Kleim.

Tatsächlich sind die Folgeerkrankungen von Stress – und deren Kosten – enorm. Das reicht von kurzfristigen Symptomen wie Zittern, erhöhtem Puls bis hin zu Schlafstörungen, Angststörungen, Depressionen, Suchterkrankungen, Magengeschwüren, Diabetes und Herz-Kreislauf-

Problemen, sagt die Psychologin. Zum einen sind es traumatische Erlebnisse wie beispielsweise eine plötzliche Krankheit oder der Verlust eines Angehörigen, die die Resilienz von Menschen herausfordern.

Der Krieg in der Ukraine oder die Covid-Pandemie haben als Stressoren in den letzten Jahren eine massgebliche Rolle für die psychische Gesundheit gespielt. Solche Ereignisse können posttraumatische Belastungsstörungen und Depressionen auslösen. Doch auch anhaltender Alltagsstress macht krank: Früher waren es vielleicht die Geldsorgen oder knappe Nahrungsmittel, heute ist es der Druck am Arbeitsplatz, man rennt von Call zu Call, man soll flexibel, mobil und ständig erreichbar sein, dazu kommt die permanente Reizüberflutung der digitalen Welt – das sind Faktoren,



die die moderne Gesellschaft chronisch strapazieren, erklärt Kleim. Wenn der Stresspegel anhält und man sich nicht mehr erholen kann, kann das arg am Nerven-kostüm zehren und manchmal reicht dann eben ein verpasstes Tram, dass man die Ner ven verliert.

Offene Ohren finden

Ziel von Kleims Forschung ist die Prävention. Wir wollen die Leute erreichen, bevor sie krank werden, und Strategien anbieten, um den Stressoren zu begegnen – dafür müssen wir verstehen, was eine hohe Resilienz ausmacht, erklärt die Forscherin. Was also ist das Geheimrezept der starken Männer und Frauen?

Tatsächlich weiss man bereits einiges. Neben der Portion Optimismus sei auch das soziale Umfeld enorm wichtig. So ist es einfacher, Erlebtes zu verarbeiten, wenn ein Freund, eine Bekannte, ein Familienmitglied ein offenes Ohr hat oder einen auch ganz pragmatisch – etwa mit Geld oder einer warmen Mahlzeit – unterstützt. Ein weiterer Faktor sei eine flexible Gefühlsregulation, sagt die Psychologin. Nicht immer soll man seine Emotionen einfach rauslassen. So kann es hilfreich sein, in einem bestimmten Kontext – etwa zuhause – die Tränen fliessen zu lassen, während es auf der Arbeit beispielsweise beim Kollegen im Büro angebrachter ist, ein heftiges Gefühl zu unterdrücken, dafür aber ein analytisches Gespräch zu führen. Das Regulieren und der flexible Umgang mit starken Emotionen können helfen, das Erlebte besser zu verarbeiten und zu sortieren, sagt die Professorin. Die Herausforderung ist, dass Menschen sehr unterschiedlich sind und sich individuell verhalten.

«Bei genau dieser Individualität wollen wir mit unserer Forschung ansetzen», meint die Professorin. Dafür will sie mit ihrem Team Wege finden, die Diagnostik präziser zu machen. «Im Idealfall müsste sich vorher-sagen lassen, wie stark eine Person auf Stress reagieren und allenfalls auch Krankheits-symptome zeigen wird», sagt Kleim. So liesse sich mit präventiven Massnahmen stressbedingten Krankheiten frühzeitig vorbeugen – was nicht zuletzt auch im Interesse der Krankenkassen sei.

Wellness übers Smartphone

Kleim ist überzeugt, dass man Stress vorbeugen kann. So arbeitet sie am europäischen Projekt «Dynamore», das Teil des

EU-Forschungsförderprogramms Horizon 2020 ist, mit. Entwickelt wird dort eine personalisierte App, die die psychische Gesundheit von Menschen fördern will. Übers Smartphone werden die Probanden mehrmals täglich zu ihrem Wohlbefinden befragt. Wenn sie eine Anspannung melden, sollen sie die stressige Situation beschreiben, dann werden sie aufgemuntert, die Situation positiv zu sehen. «Wir haben bereits gute Erfahrungen gemacht mit der App, die wir während der Corona-Zeit eingesetzt haben», erklärt Kleim. In einer aktuellen Studie kam die App bei Pflegenden zum Einsatz. Es konnte nachgewiesen werden, dass die Probanden optimistisch blieben und weniger depressive Symptome entwickelten, so Kleim. Zurzeit wird die App in Kombination mit einer smarten Uhr weiter erprobt. Dabei schaltet sich das Programm automatisch ein, wenn etwa ein erhöhter Pulsschlag auf Stress hinweist. Auch vom neu aufgegleisten Flagship-Projekt STRESS des Forschungsverbunds Hochschulme dizin Zürich (siehe Kasten) verspricht sich Kleim entscheidende Fortschritte in der Resilienz-forschung. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Entwicklungspsychologie und der Neuro-

Dieser Artikel erschien ursprünglich im UZHmagazin Nr. 4/22. Wir bedanken uns bei der Universität Zürich für die Erlaubnis der Reproduktion.

Zur Person: Birgit Kleim ist Professorin für experimentelle Psychopathologie und Psychotherapie an der Universität Zürich.

wissenschaften sollen neurobiologische Grundlagen von Stressverhalten über die gesamte Lebensspanne analysiert werden. «Je besser wir verstehen, was die Mechanismen von Stressreaktionen sind, desto präziser wird die Prävention möglich sein», sagt die Forscherin.

Ich schaue auf die Uhr. Jetzt haben wir die Zeit überzogen. Ich sehe es optimistisch, weiss ich doch jetzt, was ich mache, wenn mir nachher gleich das Tram vor der Nase wegfährt: Gleichgewichtsübungen und in den Herbstnebel lächeln.

HMZ-Flagship-Projekt STRESS

Besser mit Stress umgehen

Stressbedingte Krankheiten haben nicht zuletzt seit der Pandemie zugenommen. Neben psychischen Erkrankungen zeigen sich zunehmend auch physische Leiden, insbesondere Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und neurologische Leiden wie etwa Demenz als Folge von Dauerstress. Das jüngst lancierte, gross angelegte Flagship-Projekt von Hochschulmedizin Zürich STRESS geht das Problem an. Unter der Leitung der Psychologin Birgit Kleim und der Neuroepigenetikerin Isabelle Mansuy sollen Prozesse und Mechanismen von Stress präzise analysiert sowie Therapien und Präventionsmassnahmen zur Stressbewältigung entwickelt werden.

Im Konsortium von Forschenden der UZH, der ETH, der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich und des Universitätsspitals Zürich arbeiten Fachleute der Biomedizin, der Naturwissenschaften, der Ingenieurwissenschaften, der klinischen Forschung und der medizinischen Versorgung zusammen. Methodisch wird unter anderem mit Stress und seinen Folgen im Tiermodell gearbeitet. Hier sind Ableitungen und Untersuchungen von neurobiologischen Prozessen, beispielsweise im Gehirn oder im Herz-Kreislauf-System zum Teil präziser möglich als beim Menschen. Im Projekt sollen Tier- und Humanmodelle von Stress miteinander verglichen werden. Wichtige Erkenntnisse versprechen sich die Forschenden unter anderem auch von den geplanten Längsschnittstudien, die den Umgang mit Stress über die verschiedenen Lebensdekaden untersuchen.

www.hochschulmedizin.uzh.ch

FACHTAGUNG BRUNNEN 2023



Donnerstag, 2. November 2023

- 14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
- 14.10 Uhr **Was sind die Gründe für den Fachkräftemangel?**
*Referent*in offen*
- 15.00 Uhr **Was sind moderne Arbeitsbedingungen?**
*Referent*in offen*
- 15.50 Uhr Pause
- 16.20 Uhr **Praxisbericht zur 4-Tage-Woche**
*Referent*in offen*
- 17.10 Uhr **Wann macht Arbeit krank?**
*Referent*in offen*
- 18.00 Uhr **Diskussionsrunde: Inwiefern kann der Fachkräftemangel durch nachhaltige Arbeitsbedingungen behoben werden?**
- 18.30 Uhr Apéro
- 19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 3. November 2023

- 8.30 Uhr **Musterreglement Personal**
Dr. iur. Michael Merker, Baur Hürlimann AG
- 09.15 Uhr **Leitentscheide Arbeitsrecht des BGer 2022/23**
*Referent*in offen*
- 10.15 Uhr Pause
- 10.45 Uhr **Finanzielle Aspekte der Frühpensionierung resp. des Weiterarbeitens nach der Pensionierung**
*Referent*in offen*
- 11.15 Uhr **Die BVG-Reform**
*Referent*in offen*
- 12.25 Uhr **Abschluss der Tagung**
Urs Stauffer
- 12.30 Uhr Mittagessen

Zur Fachtagung können sich die Mitglieder aller Verbände des ZV sowie auch Nichtmitglieder gerne anmelden.

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

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

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

Anmeldungen bis
9. Oktober 2023 an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder **via E-Mail:**

samuel.blapp@oeffentlichespersonal.ch

LAUF DER RECHTSMITTELFRIST BEI MEHRFACHER ZUSTEL- LUNG EINER KÜNDIGUNGS- VERFÜGUNG

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2950/2021 vom 20. März 2023 E.2
Wird eine Verfügung mehrfach ohne Vorbehalt zugestellt, bestimmt sich
der Beginn des Fristenlaufs nach der späteren Entgegennahme der zweiten
Postsendung.



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

Beurteilt wurde der Fall eines ehemaligen Mitarbeitenden der Parlamentsdienste (A.). Mit Verfügung vom 21. Mai 2021 kündigten die Parlamentsdienste das Arbeitsverhältnis mit A. per 31. August 2021. Gegen diese Verfügung erhob A. Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Die Parlamentsdienste argumentierten, die Beschwerde mit Postaufgabe am 23. Juni 2021 sei verspätet erfolgt, weshalb darauf nicht einzutreten sei. Sie habe die Verfügung am Freitag, 21. Mai 2021, sowohl an den Beschwerdeführer selbst als auch an dessen Rechtsvertreter jeweils einmal mit A-Post Plus und einmal mit eingeschriebener Post versendet. Die Beschwerdefrist habe deshalb mit Zustellung der A-Post-Plus Sendung am Samstag, 22. Mai 2021, zu laufen begonnen und sei am Montag, 21. Juni 2021, abgelaufen.

Das Bundesverwaltungsgericht führte aus, dass eine effektive Kenntnisnahme der Verfügung nicht notwendig sei und der Zugang in den Machtbereich des Empfängers genüge. Sodann sei grundsätzlich die spätere Entgegennahme einer zweiten Sendung durch den Betroffenen für den Fristenlauf unbeachtlich, im Rahmen öffentlich-rechtlicher Angelegenheiten könne jedoch der Vertrauensschutz zu einer Verlängerung der Rechtsmittelfrist führen. Die erneute Zu-

stellung einer Verfügung mit einer identischen und vorbehaltlosen Rechtsmittelbelehrung vor Ablauf der Beschwerdefrist stelle einen Anwendungsfall einer vertrauensbegründenden behördlichen Auskunft dar. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Vertrauensschutzes sei in derartigen Fällen, dass die Person, die sich auf den Vertrauensschutz beruft, berechtigterweise auf diese Grundlage vertrauen durfte und gestützt darauf nachteilige Dispositionen



getroffen habe, die sie nicht mehr ohne Nachteil rückgängig machen könne. Vorliegend wurde durch die später eingetroffenen eingeschriebenen Sendungen der identischen Verfügungen ohne Vorbehalt in einer konkreten Situation gegenüber bestimmten Personen (A. und dessen Rechtsvertreter) eine Auskunft seitens der zuständigen Stelle erteilt. Dadurch, dass A. die Beschwerdefrist der eingeschriebenen

Sendung als massgebend erachtete, wäre ihm beim Nichteintreten auf seine Beschwerde ein nicht wiedergutzumachender Rechtsnachteil erwachsen. Die Beschwerdefrist begann folglich am Tag nach der Zustellung der Verfügung mittels Einschreiben, am 26. Mai 2021, zu laufen. Somit wurde die 30-tägige Frist mit Postaufgabe vom 23. Juni 2021 gewahrt. Vorliegend hätten die Parlamentsdienste durch ein

kurzes Begleitschreiben, wonach die per A-Post Plus versandte Verfügung massgebend sei, Klarheit bezüglich des Fristenlaufs schaffen können, was einen Anwendungsfall des Vertrauensschutzes zum vornherein ausgeschlossen hätte.

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



Start 24. Februar 2024

CAS Öffentliches Personalrecht

Für optimierte Führungsarbeit im öffentlichen Sektor

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

UNSERE VERTRAGSPARTNER









































Weitere Informationen

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

DIE NACHLASSPLANUNG – FÜR FINANZIELLE UND PERSÖNLICHE SICHERHEIT, RUHE UND FRIEDEN

Nachlassplanung ist ein wichtiges Thema, das viele Menschen beschäftigt. Dabei gibt es zentrale Elemente, die berücksichtigt werden sollten. Denn eine Nachlassplanung ist dann am effizientesten, wenn man sie noch aus freiem Willen in die Wege leiten kann.



Ob es nun darum geht, die Partnerin oder den Partner finanziell abzusichern, sein Erbe zu regeln und festzulegen, was die Kinder oder die Nächsten beim eigenen Tod bekommen sollen, wer im Falle einer allfälligen Unzurechnungsfähigkeit stellvertretend für einen entscheiden soll oder wie wir in einer lebensbedrohlichen Situation allenfalls noch behandelt werden wollen oder eben nicht – für all diese Situationen ist es entscheidend, Klarheit zu schaffen, solange wir selber noch dazu in der Lage sind.

Nachlassplanung und Vorsorgeauftrag

Eine Nachlassplanung inklusive Vorsorgeauftrag und Patientenverfügung sind die Dinge, die dafür sorgen, dass alles so läuft, wie wir es gewollt haben. Darum sollten spätestens nach der Pensionierung (da gibt es dann plötzlich auch etwas mehr Zeit für solche Angelegenheiten) diese sehr wichtigen Themen in Angriff genommen werden. Das in letzter Zeit öfters beschriebene neue Erbrecht, das per Januar 2023 in Kraft

getreten ist, bietet zwar neue und flexible Möglichkeiten der Erbteilung, aber eigentlich sprechen noch viel mehr und schwergewichtigere Gründe dafür, unsere Nachlassplanung an die Hand zu nehmen, solange wir das noch nach unserem freien Willen können. Damit sorgen Sie für:

1. Sicherheit für Ihre Familie: Eine frühzeitige Nachlassplanung gibt Ihrer Familie die Gewissheit, dass Ihre Wünsche respektiert werden und dass sie finanziell abgesichert sind, wenn Sie nicht mehr da sind. Sie verhindert auch einen ungewünschten Zugriff des Staates.

2. Schutz Ihrer Angehörigen: Eine frühzeitige Nachlassplanung trägt dazu bei, dass Ihre Angehörigen vor unbedachten Verpflichtungen und anderen finanziellen Schwierigkeiten geschützt werden, die nach Ihrem Tod auftreten können.

3. Schutz von Minderjährigen: Wenn Sie minderjährige Kinder haben, ist eine frühzeitige Nachlassplanung von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass sie finanziell geschützt und versorgt sind, falls Ihnen etwas zustösst.

4. Sicherung des Familienvermögens: Eine sorgfältige Nachlassplanung kann dazu beitragen, das Familienvermögen zu sichern und es auf die nächste Generation zu übertragen.

5. Steuerliche Vorteile: Eine frühzeitige Nachlassplanung hilft, Steuern zu sparen und sicherzustellen, dass Ihre Lieben keine übermässigen Steuern zahlen müssen.

6. Planung für unerwartete Ereignisse: Eine frühzeitige Nachlassplanung trägt dazu bei, dass Sie auf unerwartete Ereignisse wie schwere Krankheit oder Tod vorbereitet sind.

7. Sicherstellung des Willens: Eine frühzeitige Nachlassplanung gewährleistet, dass Ihr Wille und Ihre Wünsche nach Ihrem Tod erfüllt werden. Dies ist besonders wichtig, wenn es um den Schutz Ihrer Lieben und um Vermögenswerte geht.

8. Vermeidung von Konflikten: Eine sorgfältige Nachlassplanung kann helfen, Konflikte innerhalb der Familie oder zwischen den Erben zu vermeiden. Durch eine klare Verteilung des Nachlasses können Missver-

ständnisse und Streitigkeiten vermieden werden.

Der Lebensplan der VVK

Der Finanz- und Vorsorgeplan der VVK fokussiert auf über 40 Ereignisse im Leben. Die Nachlassplanung ist eines dieser Ereignisse. Der VVK-Lebensplan zeigt Ihnen alle finanziellen Aspekte zur finanziellen Gesundheit und Sicherheit auf Ihrem Lebensweg und integriert diese in Ihre persönliche Planung. Er zeigt die finanziellen Konsequenzen und die erforderlichen Massnahmen zur Erreichung Ihrer Wünsche, Träume und Ziele.

Seminare

Möchten Sie mehr wissen? Informieren Sie sich persönlich an einem unserer kostenlosen Seminare.

Hier finden Sie die Anmeldeinformationen: <https://www.vvk.ch/seminare-und-workshops/vorsorge-workshops-zv/>

Robert Mazenauer
Seminarleiter und Vorsorgeexperte der
VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte
AG, Teufen/AR

Die VVK AG ist seit über 25 Jahren Marktführerin in der kundenorientierten Finanz- und Vorsorgeplanung bei den Mitgliedern grosser nationaler Verbände. Sie berät nach dem «Safe-Pension-Prinzip»: Jede finanzielle Entscheidung wird dahingehend geprüft, welche Auswirkungen sie auf die finanzielle Gesundheit, auf dem persönlichen Lebensweg und auf die spätere Pensionierung der Ratsuchenden hat. Damit können Sie sicher in Pension gehen.

ERFOLGREICHE NACHLASSPLANUNG



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

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Haben Sie den Durchblick im öffentlichen Personalrecht oder sind Ihnen primär die Rechtsgrundlagen für das private Arbeitsverhältnis bekannt? Suchen Sie nach einem Kurs, der sich ausführlich mit dem öffentlichen Dienstverhältnis befasst? Zentralverwaltung, öffentliche Betriebe und private Erbringer von Staatsaufgaben sowie kirchliche Institutionen stellen ihre Angestellten je nach Rechtsgrundlage und konkreter Situation unter Anwendung ganz unterschiedlicher Regelungen an. Hier den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungspersonen vor Herausforderungen.

Am 24. Februar 2024 startet an der Zürcher Fachhochschule ZHAW die vierte Durchführung des Zertifikatslehrgangs CAS Öffentliches Personalrecht. Dieser Lehrgang behandelt gezielt die rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personal in der Schweiz. Er richtet sich an Fach- und Führungskräfte im Personalbereich des öffentlichen Sektors sowie an HR-Fachleute, die entweder einen Wechsel von der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die behandelten Themen des Kurses umfassen die Rekrutierung und Anstellung, Lohn- und Besoldungsfragen sowie die Rechte und Pflichten während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung. In Workshops gegen Ende des Kurses werden besonders praxisrelevante Bereiche (z.B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonrechtliche Unterschiede vertieft, wobei die Inhalte an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden.

Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zerti-

fikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht sowie CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an. Diese Lehrgänge, ebenso wie der CAS Öffentliches Personalrecht und der CAS Best Practice im Arbeitsrecht, können dem MAS HR & Recht der ZHAW angerechnet werden. Unsere Expertinnen und Experten des Zentrums für Unternehmensrecht sowie des Zentrums für Regulierung und Wettbewerb, unterstützt von Spezialisten

und Spezialisten aus Gerichten und der Anwaltschaft, vermitteln Ihnen fundiertes Grundlagenwissen mit Praxisbezug und Fokus auf aktuelle Fragestellungen des öffentlichen Personalrechts.

Anmeldung unter dem folgenden Link:
[CAS Öffentliches Personalrecht | ZHAW School of Management and Law](#)



KANTON APPENZELL INNERRHODEN

STAATSPERSONALVERBAND APPENZELL INNERRHODEN

Rückblick 77. Hauptversammlung Staatspersonalverband Appenzell Innerrhoden



Michaela Inauen
Beisitzerin, Vorstandsmitglied
Staatspersonalverband Appenzell
Innerrhoden

Ja zur Prozesskostenversicherung

An der 77. Hauptversammlung des Staatspersonalverbands Appenzell Innerrhoden wurden zwei neue Vorstandsmitglieder gewählt, der Mitgliederbeitrag auf Fr. 45.– erhöht und der Prozesskostenversicherung zugestimmt. Präsident Johannes Wagner durfte auf ein aktives Verbandsjahr zurückblicken.

Am Freitag, 5. Mai 2023, begrüßte der Präsident des Staatspersonalverbands, Johannes Wagner, die Mitglieder zur 77. Hauptversammlung im Restaurant Krone in Haslen.

Die 39 Mitglieder durften einstimmend auf den Abend einen Apéro zu sich nehmen, um danach in die wundersame Welt des Zauberers Marcini einzutauchen. Obwohl weder Kartentricks gezeigt noch Kaninchen zum Verschwinden gebracht wurden, blieben die Mäuler vor Staunen offen. Wie von Zauberhand wechselten ganze Seiten von einem Buch ins andere, kleine Softbälle vermehrten sich in der Hand des Präsidenten auf unerklärliche Weise und eine eben zerrissene Karte war plötzlich wieder ganz.

Auf den unterhaltsamen Teil folgte die ordentliche Hauptversammlung. Nach Festlegung der Stimmzählerin und des

Stimmzählers wurde das Protokoll der Hauptversammlung 2022 ohne Wortmeldung angenommen. Mit einem Rückblick ins vergangene Verbandsjahr wurden die Verbandsarbeit und die Anlässe in Erinnerung gerufen. Nach den Jahren 2020 und 2021 konnten 2022 die Events ohne Einschränkungen durchgeführt werden. Die Hauptversammlung verdankte den Jahresbericht mit grossem Applaus und hiess diesen gut.

Im vergangenen Jahr konnten 25 Neueintritte und 30 Austritte verbucht werden. Total zählt der Verband 215 Mitglieder, davon sind 92 Mitglieder bereits seit über 10 Jahren dabei. Leider ist im Verbandsjahr ein Mitglied verstorben. Diesem wurde in einer Schweigeminute gedacht.

Unter dem Traktandum Finanzen wurden die Jahresrechnung, der Revisorenbericht, die Rechtsschutzversicherung, die Mitgliederbeiträge und der Voranschlag 2023 abgehandelt. Nach Ausführung des Präsidenten Johannes Wagner hat die Delegiertenversammlung des Zentralverbands im Jahr 2022 den Beschluss gefasst, dass für alle angeschlossenen Verbände die Rechtsschutzversicherung eingeführt wird. Dabei steht den Verbänden die Wahl zwischen der Vollkosten- und der Prozesskosten-

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

versicherung offen. Nach ausführlicher Erläuterung des Präsidenten und zwei Wortmeldungen haben die Mitglieder der Prozesskostenversicherung zugestimmt. Gleichzeitig wurde der Beschluss gefasst, die Mitgliederbeiträge zu erhöhen. Damit bezahlen Aktivmitglieder neu Fr. 45.– (bisher Fr. 30.–), Passivmitglieder neu Fr. 25.– (Fr. 20.–) und Ehemalige Fr. 35.– (Fr. 30.–). Ehrenmitglieder, Lernende und Vorstandsmitglieder bleiben weiterhin von der Beitragspflicht befreit. Die Jahresrechnung,

der Revisorenbericht und der Voranschlag 2023 wurden genehmigt.

Aus dem Vorstand sind Bernadette Lang, Aktuarin, und Erich Wagner, Kassier, zurückgetreten. An deren Stelle wurden Celine Infanger (Ratskanzlei) als Aktuarin und Anita Schiess (Erziehungsdepartement) als Kassierin gewählt. Der restliche Vorstand sowie die Rechnungsrevisoren wurden bestätigt. Ausserdem wurden alle Vorstandsmitglieder als Delegierte für den Zentralverband gewählt. Damit hat der Verband neu die Möglichkeit, an der jähr-

lichen Delegiertenversammlung des Zentralverbands die Interessen des Staatspersonalverbands zu vertreten.

Als Dank für ihren ausserordentlichen Einsatz zu Gunsten des Staatspersonalverbands wurde das langjährige Vorstandsmitglied Bernadette Lang einstimmig als Ehrenmitglied gewählt.

Präsident Johannes Wagner erinnerte die Mitglieder daran, dass sie von verschiedenen Vorteilen im Kanton oder durch den Zentralverband profitieren können.

Nach einer reichlich gefüllten Hauptversammlung erklärte Präsident Johannes

Wagner diese für geschlossen. Nach längerem Zuhören war der Appetit gross und die Mitglieder wurden von den Gastgebern im Restaurant Krone in Haslen gut verpflegt. Beim abschliessenden Kaffee oder Bier verblüffte der Zauberer Marcini die Mitglieder wiederum mit seinen Tricks.

Im Namen des Vorstands bedankte sich Präsident Johannes Wagner bei allen Mitgliedern für ihre Teilnahme, das aktive Mitmachen im Verband und für die gute Zusammenarbeit.

KANTON BASEL-STADT BASELSTÄDTISCHER ANGESTELLTENVERBAND BAV

Mitgliederversammlung 2023



Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV) teil, welche am 1. Juni 2023 im Universitätsspital Basel stattfand. Neben den ordentlichen Traktanden wie Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Wahlen vorzunehmen.

Nachdem die ordentliche Mitgliederversammlung im Vorjahr anlässlich des 125-Jahr-Jubiläums des BAV auf dem Eventschiff MS Rhystärn durchgeführt worden war, fand die diesjährige Mitgliederversammlung wieder in gewohntem Rahmen – im Universitätsspital Basel – statt.

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

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2022, der Jahresbericht 2022 sowie die Jahresrechnung 2022 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der eingetretene und in dieser Größenordnung erwartete Jahresverlust 2022, welcher auf die budgetierten ausserordentlichen Ausgaben im Zusammenhang mit dem Jubiläumsanlass vom 21. Juni 2022 zurückzuführen ist, wurde auf die neue



M. Law Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit

BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21,
4052 Basel

Telefon: 061 272 45 11

E-Mail: info@bav-bs.ch

Website: www.bav-bs.ch

Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2023. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2024 unverändert bei Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen. Die laufende Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2025. Rund einen Monat vor der Mitgliederversammlung hat den BAV-Vorstand die schreckliche Nachricht erreicht, dass das amtierende Vorstandsmitglied Andreas Reyes Carpio am 2. Mai dieses Jahres plötzlich und unerwartet verstorben ist. Andreas Reyes Carpio war zuletzt über 20 Jahre als Baurevisor bei der Finanzkontrolle Basel-Stadt tätig. Seit dem Jahr 2007 war er Mitglied im BAV. Innerhalb des BAV engagierte er sich zunächst als Mitglied des Beirates, zeitweise als Vorsitzender dieses Gremiums. Seit Mai 2014 war er Mitglied des BAV-Vorstandes; während mehrerer Jahre amtierte er auch als Vizepräsident.

Als Delegierter vertrat Andreas Reyes Carpio den BAV seit mehreren Jahren in der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt); bis zu seinem Tod war er auch Vizepräsident der AGSt. Seit mehreren Jahren war er zudem Mitglied der Vorsorgekommission des Kantons (Bereich Staat) und seit Juni 2021 Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt. Der BAV wird Andreas Reyes Carpio als geschätzten Kollegen in Erinnerung behalten, der sich vorbildlich für das baselstädtische Staatspersonal einsetzte, und ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Für die restliche Dauer der Amtsperiode von der Mitgliederversammlung neu in den Vorstand gewählt wurde Frau Paula Vicentini. Paula Vicentini ist seit Ende 2016 Verantwortliche der Gruppe Pensionierte des BAV und organisiert in dieser Funktion mit grossem Engagement jeweils den Pensioniertenausflug und den Pensionierten-Stamm. Bevor Paula im Jahr 2014 pensioniert wurde, war sie während knapp 40 Jahren im Universitätsspital als Leiterin Patientenwesen tätig. Sie ist seit über 30 Jahren Mitglied im BAV. Seit Anfang dieses Jahres nimmt sie regelmässig als Beisitzerin an den Vorstandssitzungen des BAV teil. Mit Paula Vicentini haben die zahlreichen pensionierten BAV-Mitglieder im Vorstand eine direkte Stimme.

Der Vorstand* des BAV umfasst aktuell folgende neun Mitglieder:

Dr. Gregor Thomi
Präsident

Prof. Dr. Anne Eckert
Vizepräsidentin

Sandra Haas
Kassierin / Ressort Finanzen

Dr. Markus Dürrenberger
Ressort Versicherungen / Ressort Universität

Christian Heim
Ressort Personalrecht

Werner Weisskopf
Ressort Public Relations / Ressort Spitäler

Patrizia Bardelli

Haci Akgül

Paula Vicentini

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme.

Als zusätzliches Beiratsmitglied wurde für die restliche Dauer der Amtsperiode (bis zur Mitgliederversammlung 2025) Herr Stipan Bonic gewählt. Stipan Bonic ist 44 Jahre alt, arbeitet seit 12 Jahren als Chauffeur bei der Stadtreinigung und ist Mitglied im BAV seit rund 5 Jahren. Seit Herbst letzten Jahres nimmt er regelmässig als Beisitzer an den Beiratssitzungen des BAV teil.

Der Beirat des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

Thomas Mohler
Präsident

Roger Chitvanni

Michèle Runco

Michel Vogel

Stipan Bonic

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2023 wurden von der Mitgliederversamm-

lung die BAV-Mitglieder Tanja Antener und Susanne Handschin, als Ersatzrevisorinnen die BAV-Mitglieder Leila Trenkle und Claudia Demel gewählt.

Aufgrund der Wichtigkeit dieses Themas sprach BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi auch an der diesjährigen Mitgliederversammlung das Thema Mitgliederwerbung an: Damit der BAV auch in eine erfolgreiche Zukunft blicken und die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen bestmöglich vertreten kann, ist es von grosser Wichtigkeit, dass er eine möglichst grosse Anzahl Mitarbeitende zu seinen Mitgliedern zählen kann. Das Thema Mitgliederwerbung ist längst ein fixes Traktandum an den Vorstandssitzungen des BAV. Der Präsident rief die Verbandsmitglieder erneut zur Mitgliederwerbung auf.

Im Anschluss an den offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Apéro samt Buffet Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

Daten 2023

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 22. August 2023

Dienstag, 24. Oktober 2023

Dienstag, 21. November 2023

Dienstag, 12. Dezember 2023

Jeweils ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr) im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflande und Fischmarkt)

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

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.



oekk.ch/zv



Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK