# Baselstädtisches Personalrecht: Das Massnahmenrecht

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

**Von der Anstellungsbehörde angeordnete personalrechtliche Massnahmen sind regelmässig Gegenstand von Anfragen rechtsuchender Mitglieder an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV). Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im Anwendungsbereich des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt geben.**

## Allgemeines

Insbesondere aufgrund der eingeschränkten Beendigungsmöglichkeiten des Dienstverhältnisses seitens der Anstellungsbehörde kam dem Disziplinarrecht im öffentlichen Dienst lange Zeit eine zentrale Bedeutung zu. Aufgrund der mit der weitgehenden Abschaffung des Beamtenstatus einhergehenden Lockerung des Kündigungsschutzes erfolgte in vielen Kantonen allerdings eine Abschwächung des Disziplinarrechts oder gar ein Verzicht darauf (vgl. Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, RZ 2069). Das herkömmliche Disziplinarrecht wurde im Rahmen der Revision des Personalgesetzes vor rund 20 Jahren auch im Kanton Basel-Stadt abgeschafft und «zugunsten eines nicht mehr pönalen, sondern lenkenden Massnahmenrechts» ersetzt (vgl. zum Ganzen Ratschlag des Regierungsrates vom 7. September 1999 zum Erlass des Personalgesetzes [Ratschlag PG], S. 17 f.; Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, S. 183).

Das im Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt (PG) verankerte Massnahmenrecht bezweckt primär, dass die Mitarbeitenden ihre

Aufgaben ordnungsgemäss erfüllen (vgl. Ratschlag PG, S. 18). Der baselstädtische Gesetzgeber unterscheidet zwischen Massnahmen (§ 24 PG) und vorsorglichen Massnahmen (§ 25 PG).

Die Anordnung von Massnahmen setzt gemäss § 24 Abs. 1 PG voraus, dass die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Pflichten verletzen oder ungenügende Leistungen erbringen. Die Anstellungsbehörde verfügt bei der Anordnung von Massnahmen über einen erheblichen Ermessensspielraum (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt [VG BS] VD.2013.61 vom 30.04.2014 E. 2.3.4.2; Urteil des Bundesgerichts 8C_818/2010 vom 2.8.2011 E. 3.4), was in der Praxis entsprechend zum Ausdruck kommt.

Dennoch muss eine Massnahme geeignet und erforderlich sein, um die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung (wieder) sicherzustellen, d.h., die Anstellungsbehörde ist an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (siehe § 24 Abs. 1 PG; Ratschlag PG, S. 50). Die Anstellungsbehörde trägt die Beweislast dafür, dass die Voraussetzungen für die Anordnung einer Massnahme erfüllt sind (vgl. Entscheid der Personalrekurskommission Basel-Stadt (PRK) Fall Nr. 102 vom 20.03.2014 E. 3a ff.).

Als förmliche Massnahmen sieht das PG abschliessend den schriftlichen Verweis sowie die Änderung des Aufgabengebiets an demselben oder einem anderen Arbeitsplatz vor. In der Praxis wird im Vorfeld oder anstelle einer förmlichen Massnahme regelmässig auf informelle Mittel bzw. Massnahmen, wie beispielsweise eine Ermahnung, zurückgegriffen, was gemäss Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts zulässig ist (vgl. Urteil des VG BS VD.2013.61 vom 30.04.2014 E. 2.3.4.2; vgl. Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O., S. 185).

Keine Massnahme im Sinne von § 24 f.  PG stellt insbesondere auch die in der Praxis häufig vorkommende Auferlegung einer Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 3 PG dar. Der Sinn und Zweck

einer Bewährungsfrist liegt darin, eine bevorstehende Kündigung zu vermeiden (Entscheid der PRK Fall Nr. 114 vom 23.6.2016 E. 5b). Im Gegensatz zur Anordnung einer Massnahme ist die Ansetzung einer Bewährungsfrist nicht selbstständig anfechtbar. Einwendungen gegen die Auferlegung einer Bewährungsfrist können lediglich im Rahmen eines allfälligen nachfolgenden Rekursverfahrens gegen eine Kündigung oder eine Massnahme gemäss § 24 f. PG geltend gemacht werden (vgl. § 15 VO PG).

## Der schriftliche Verweis

Dem schriftlichen Verweis kommt sowohl Rüge- als auch Warnfunktion zu (Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O., S. 185 m.w.H.). Ein Verweis kann mit der Androhung der Kündigung und der Ansetzung einer entsprechenden Bewährungsfrist gemäss § 30 Abs. 3 PG verbunden werden, sofern dadurch das Verhältnismässigkeitsprinzip (siehe hierzu Ausführungen hiervor) nicht verletzt wird (siehe Urteil des VG BS VD.2013.61 vom 30.4.2014; Entscheid der PRK Fall Nr. 99 vom 3.4.2013). Wird mit dem Verweis die Ansetzung einer Bewährungsfrist verknüpft, so hat dies zur Folge, dass die Ansetzung der Bewährungsfrist gemeinsam mit dem Verweis angefochten werden kann (Entscheid der PRK Fall Nr. 11 vom 7.11.2001 E. 2b). Demgegenüber ist die Anfechtung einer Bewährungsfrist, die unabhängig von einem Verweis angesetzt wird, nicht möglich (vgl. § 15 VO PG). Im Vergleich zur Änderung des Aufgabengebietes stellt der schriftliche Verweis die mildere förmliche Massnahme dar (vgl. Urteil des VG BS VD.2013.61 vom 30.4.2014 E. 2.3.4.2).

## Änderung des Aufgabengebiets

Eine Änderung des Aufgabengebietes an demselben oder einem anderen Arbeitsplatz darf – nebst den weiteren Voraussetzungen für die Anordnung einer Massnahme – nur vorgenommen werden, wenn die neue Stelle tatsächlich und unbefristet vorhanden

ist. (Entscheid der PRK Fall Nr. 48 vom 27.10.2004 E. 2d). Die Änderung des Aufgabengebietes geht unter Umständen mit einer Lohnkürzung einher, da gemäss § 24 Abs. 2 bei einer Änderung des Aufgabengebietes der Lohn entsprechend dem Schwierigkeitsgrad der neuen Aufgabe ausgerichtet wird. Führt eine Änderung des Aufgabengebietes zu einer Kürzung des Lohnanspruches, ist für die Wirksamkeit der Lohnkürzung die Kündigungsfrist einzuhalten (§ 12 VO PG).

In der Praxis bereitet bisweilen die Abgrenzung zur Versetzung aus organisatorischen Gründen gemäss § 12 Abs. 3 PG Schwierigkeiten. § 12 Abs. 3 PG sieht vor, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sofern erforderlich neue Aufgaben bzw. ein der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechendes anderes Aufgabengebiet am selben oder an einem anderen Arbeitsort zu übernehmen haben. Ob die Zuweisung eines neuen Aufgabengebiets im Einzelfall aus organisatorischen Gründen gemäss § 12 Abs. 3 PG oder aus disziplinarischen Gründen gemäss § 24 PG erfolgt, ist insbesondere mit Bezug auf die Rechtsfolgen von Relevanz: Im Unterschied zur Versetzung gemäss § 24 behält die oder der betroffene Mitarbeitende bei einer Versetzung aus organisatorischen Gründen gemäss § 12 Abs. 3 PG den frankenmässigen Lohnanspruch ihrer/ seiner bisherigen Einreihung und Einstufung. Die Unterscheidung ist zudem auch bezüglich der Frage der Zuständigkeit relevant – während Rekurse gegen eine Versetzung gemäss § 12 Abs. 3 PG an den Regierungsrat zu richten sind, muss im Falle der Anordnung einer Änderung des Aufgabengebietes gemäss § 24 PG die Personalrekurskommission angerufen werden.

## Vorsorgliche Massnahmen

Vorsorgliche Massnahmen kann die Anstellungsbehörde gemäss § 25 PG treffen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Die vorsorglichen Massnahmen dienen dabei zur Überbrückung der Zeitspanne bis zur abschliessenden Klärung der Sachlage. Die Anstellungsbehörde muss dabei lediglich

glaubhaft machen, dass der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Glaubhaft gemacht ist die Gefährdung des geordneten Aufgabenvollzuges gemäss Rechtsprechung der Personalrekurskommission dann, wenn dafür aufgrund objektiver Anhaltspunkte eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht (vgl. zum Ganzen Entscheid der PRK Fall Nr. 84 vom 11.9.2008 E. 2).

In § 13 Abs. 1 lit. a–d der Verordnung zum Personalgesetz wird in einer nicht abschliessenden Aufzählung konkretisiert, unter welchen Voraussetzungen von einer Gefährdung des geordneten Aufgabenvollzuges ausgegangen werden kann:

- wenn ein Verbrechen oder Vergehen in Frage steht;
- wenn zu befürchten ist, dass die Untersuchung erschwert würde;
- wenn zu befürchten ist, dass das Interesse des Dienstes geschädigt würde;
- wenn eine von sexueller Belästigung betroffene Person zu schützen ist.

Die Arten von vorsorglichen Massnahmen sind im PG nicht abschliessend geregelt: Gesetzlich vorgesehen ist die Änderung des bisherigen Aufgabengebietes (am selben oder an einem anderen Arbeitsplatz) unter Beibehaltung (!) des bisherigen Lohnanspruches sowie die Freistellung (vgl. § 25 Abs. 1 Personalgesetz).

Für die Anordnung von vorsorglichen Massnahmen ist grundsätzlich die Anstellungsbehörde zuständig (vgl. § 25 Abs. 2 PG i.V.m. § 13 Abs. 3 VO PG). Bei unmittelbarer Gefahr für Leib, Leben oder für Sachgüter, können vorsorgliche Massnahmen durch alle Vorgesetzten angeordnet werden, wobei diese Anordnung jedoch unverzüglich der Anstellungsbehörde zur Genehmigung zu unterbreiten ist (vgl. § 25 Abs. 2 PG i.V.m. § 13 Abs. 3 VO PG). Sobald der in Frage stehende Sachverhalt abschliessend geklärt ist, sind die vorsorglichen Massnahmen entweder aufzuheben oder durch eine definitive Massnahme im Sinne von § 24 PG zu ersetzen (vgl. auch § 13

Abs. 2 VO PG).

## Formvorschriften und Verfahrensrechtliches

Gemäss § 11 VO PG haben sowohl definitive als auch vorsorgliche Massnahmen in Form einer Verfügung zu erfolgen, d.h., eine entsprechende Massnahme ist der oder dem betroffenen Mitarbeitenden schriftlich zu eröffnen, zu begründen und muss eine Rechtsmittelbelehrung enthalten. Betroffene Mitarbeitende haben zudem Anspruch auf Gewährung des rechtlichen Gehörs; dazu gehört namentlich das Recht auf Stellungnahme im Vorfeld der Anordnung der Massnahme, das Recht auf Einsicht in die Verfahrensakten sowie das Recht, eine Vertrauensperson (bzw. eine Anwältin oder einen Anwalt) beizuziehen (vgl. § 10 Abs. 1-3 VO PG). Bei unaufschiebbaren vorsorglichen Massnahmen ist das rechtliche Gehör spätestens nach der Anordnung einer vorsorglichen Massnahme zu gewähren (§ 10 Abs. 4 VO PG). Verfügungen betreffend Massnahmen gemäss den §§ 24 und 25 PG können mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission und deren Entscheid beim Verwaltungsgericht angefochten werden (§ 40 Abs. 1 PG).

---

# Ordentliche Mitgliederversammlung 2020 auf dem Schriftweg

geschrieben von Iris Braunwalder | April 21, 2021

**Der Vorstand hat entschieden, dass die Mitgliederversammlung 2020 wiederum schriftlich – mittels Stimmzettel – durchgeführt wird.**

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2020 des Schaffhauser Staatspersonal Verbandes (SSV) wurde, gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) am 18. März 2021 durchgeführt. Die Abstimmung ergab, dass sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen wurden.

Am 16. Februar 2021 hat der Vorstand den Mitgliedern die Traktandenliste, den Jahresbericht 2020 sowie die weiteren wesentlichen Unterlagen per Mail über «Webling» des ZV und per Briefpost, an jene welche keine Mailadresse hinterlegt haben, zugesandt. Die Mitglieder wurden eingeladen, ihre Stimme mit beiliegendem Stimmzettel elektronisch oder brieflich bis spätestens 18. März 2021 abzugeben. Die Präsidentin hat die fristgerecht eingegangenen Stimmzettel ausgezählt und die abgegebenen Stimmen überprüft.

Das Kurzprotokoll der Mitgliederversammlung 2020 per Fernteilnahme, der Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2020 wurden genehmigt, und dem Vorstand wurde Décharge erteilt.

Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2021. Die Mitgliederbeiträge werden auch für das Jahr 2021 unverändert bleiben.

Aktuell umfasst der Vorstand vier Vorstandsmitglieder, zwei Revisionsmitglieder und eine Kassierin, welche im «Angestellten-Verhältnis» wirkt.

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2021 des SSV ist auf **Donnerstag, 17. März 2022, 18.00 Uhr** terminiert.

Der Vorstand hofft, dass die kommende Mitgliederversammlung wieder im altgewohnten Rahmen stattfinden kann und wünscht allen Mitgliedern «gueti Xundheit».

## Bisch däbii?
## Bevor ein Vakuum entsteht, machen wir uns auf die Suche!

Die laufende Amtsperiode des Vorstands dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2022, die im März 2023 stattfindet. Gewählt wird deshalb im Frühjahr 2023. Bei dieser generellen Wahl werden der Vorstand und die Revisoren neu aufgestellt. Hierfür sind dringendst Mitglieder gesucht, die sich zur Verfügung stellen, um ein Amt zu übernehmen. Unter anderem sind aus Alters- bzw. Reifegründen Rücktritte zu erwarten.

Mitglieder, die im Vorstand mitarbeiten wollen und so auch ihr Netzwerk ausbauen könnten – meldet euch! Auf zusätzliche Energie, Ideen und Schwung freut sich der Vorstand und natürlich der gesamte Verband!

«Denn nichts ist so stetig wie der Wandel – davon ausgeschlossen
ist auch der Vorstand nicht.»

Schaffhauser Staatspersonal Verband | die Präsidentin Iris Braunwalder
**iris.braunwalder@sh.ch / www.ssv-sh.ch**

---

# Aus dem Kanton St. Gallen

geschrieben von Urs Graf | April 21, 2021
**Deutlich besser als budgetiert: Die Staatsrechnung des Kantons St. Gallen weist einen Ertragsüberschuss aus.**

Auch im Kanton St. Gallen lautet der Titel des am 24. März 2021 erschienenen Artikels im «St. Galler Tagblatt» zur

Rechnung des Kantons St. Gallen analog zur Stadt St. Gallen – und dies trotz erheblichen Mehraufwendungen infolge der Corona-Pandemie!

Einer der Hauptgründe für den besseren Rechnungsabschluss 2020 ist laut Mitteilung des Kantons die Gewinnausschüttung der Schweizerischen Nationalbank (SNB). Diese fiel um rund 103,4 Millionen Franken besser aus als budgetiert. Operativ resultiert nach Ausklammerung der Bezüge aus dem besonderen Eigenkapital und der ausserordentlichen Effekte ein Ertragsüberschuss von 216,8 Millionen Franken.

Wie im Vorjahr lagen die Kantonssteuern um 56,3 Millionen Franken und der Anteil an den Bundessteuern um 10,1 Millionen Franken über dem Budget. Weiter konnten Mehrerträge bei den Gewinnanteilen der Psychiatrieverbunde und dem Zentrum für Labormedizin von insgesamt 5,9 Millionen Franken und im Amt für Berufsbildung von 5,1 Millionen Franken verzeichnet werden.

Positive Effekte resultierten auch im Bereich der Sonderschulen von 5,7 Millionen Franken und im öffentlichen Verkehr von 5,6 Millionen Franken. Tiefere Aufwendungen fielen insbesondere bei den individuellen Prämienverbilligungen (18,2 Millionen Franken), bei den Ergänzungsleistungen (11,5 Millionen Franken), im Bereich Wasser und Energie (7,4 Millionen Franken) sowie bei den Bauten und Renovationen (4,7 Millionen Franken) an.

## Höhere Aufwendungen wegen Corona

Im Mai 2020 hat der Kantonsrat beschlossen, die Sonderausschüttung der SNB des Jahres 2020 im Umfang von 79,3 Millionen Franken dem besonderen Eigenkapital zuzuweisen. Gleichzeitig hat er den Verwendungszweck des besonderen Eigenkapitals für die Finanzierung von Massnahmen zur Bekämpfung der Folgen des Coronavirus ausgeweitet.

Im Rechnungsjahr 2020 wurden Aufwendungen im Zusammenhang mit Corona-Massnahmen von insgesamt 63,9 Millionen Franken über das besondere Eigenkapital finanziert. Diese belasten somit den allgemeinen Staatshaushalt nicht.

Die grössten Corona-bedingten Aufwandpositionen 2020 sind:

- die Ertragsausfallentschädigungen der Spitäler von 42,3 Millionen Franken;
- die Ausfallentschädigungen im Kulturbereich von netto 8,4 Millionen Franken;
- die Aufwendungen des kantonalen Führungsstabs von 7 Millionen Franken, unter anderem für den Betrieb der Konsultationszentren, die Infoline, das Contact Tracing und Schutzmaterial.

## Höhere Aufwendungen aus ausserordentlichen Wertberichtigungen

Aufgrund der jährlichen Werthaltigkeitsprüfung der Aktiven werden auf den Darlehen der Spitalverbunde 3 und 4 sowie auf der Beteiligung am Spitalverbund 3 Wertberichtigungen von gesamt 21,5 Millionen Franken nötig. Dies aufgrund der negativen finanziellen Aussichten gemäss den Mittelfristplanungen der Spitalverbunde.

Weiter wird aufgrund der Entwicklung im Jahr 2020 sowie den unsicheren Aussichten auch die Beteiligung an der Genossenschaft Olma Messen St. Gallen per Ende 2020 vollständig wertberichtigt. Diese beläuft sich nach der vom Kantonsrat im September 2020 beschlossenen Aufstockung von 430’000 Franken per Ende 2020 auf rund 2,4 Millionen Franken.

## Corona lässt Staatsquote stark ansteigen

Bereinigt um saldoneutrale, nicht ausgabenwirksame sowie ausserordentliche Positionen nimmt der Aufwand im Vergleich zum Vorjahr um rund 143 Millionen Franken zu, was einem

bereinigten Aufwandwachstum von 3,8 Prozent entspricht. Damit liegt das Wachstum über dem budgetierten Wert von 2,7 Prozent, in welchem laut Mitteilung jedoch noch keine Effekte der Corona-Pandemie berücksichtigt waren.

Die Mehraufwendungen für Corona-Massnahmen von 63,9 Millionen Franken sind für rund 1,7 Prozentpunkte des bereinigten Aufwandwachstums verantwortlich. Der weitere Anstieg ist insbesondere auf höhere Staatsbeiträge bei den Ergänzungsleistungen, im Amt für Soziales, bei der Universität, bei den Fachhochschulen und bei der ausserkantonalen Hospitalisation sowie einen höheren Personalaufwand und den Anstieg beim Sachaufwand zurückzuführen.

Für das Jahr 2020 wird ein Rückgang des realen Bruttoinlandproduktes um 2,9 Prozent erwartet. Aus der grossen Diskrepanz zwischen bereinigtem Aufwandwachstum und wirtschaftlicher Entwicklung ergibt sich für den Kanton im Jahr 2020 eine deutlich höhere Staatsquote, die primär auf Effekte der Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

## Deutlich tiefere Nettoinvestitionen und Anstieg des Nettovermögens

Die Nettoinvestitionen der Investitionsrechnung liegen aufgrund diverser Projektverzögerungen, späterem Realisierungsbeginn bei gewissen Vorhaben und tieferen Darlehensgewährungen deutlich unter dem Budget 2020 und den Vorjahreswerten. Budgetiert waren Nettoinvestitionen von 309 Millionen Franken, effektiv wurden Nettoinvestitionen im Umfang von 183 Millionen Franken getätigt.

«Infolge dieser tieferen Investitionstätigkeit ist auch das Verwaltungsvermögen nicht so stark angestiegen», heisst es weiter. Im Gegenzug ist das Eigenkapital aufgrund des positiven Ergebnisses stärker angestiegen als budgetiert. In der Folge nimmt das Nettovermögen gegenüber dem Vorjahr um

171,5 Millionen Franken zu.

## «Robuste» Eigenkapitalbasis per Ende 2020

Das freie Eigenkapital nimmt gegenüber dem Vorjahr im Umfang des erzielten Ertragsüberschusses zu und weist per Jahresende 2020 einen Bestand von 1052,2 Millionen Franken auf. Das besondere Eigenkapital, das neu neben der Finanzierung für steuerliche Entlastungen und für die Förderung von Gemeindevereinigungen auch für die Finanzierung von Corona-Massnahmen verwendet werden kann, beläuft sich per Ende 2020 neu auf 279,8 Millionen Franken.

Die Zunahme im Jahr 2020 von insgesamt 15,4 Millionen Franken setzt sich zusammen aus der Einlage der Sonderausschüttung SNB von 79,3 Millionen Franken und dem Bezug von 63,9 Millionen Franken für die Finanzierung von Corona-Massnahmen. Das gesamte verwendbare Eigenkapital beträgt per Ende 2020 somit 1332 Millionen Franken.

Das weitere Eigenkapital nimmt im Rechnungsjahr 2020 um 18,8 Millionen Franken ab und weist per Ende 2020 einen Bestand von 209,7 Millionen Franken aus. Diese Eigenkapitalkategorie umfasst zweckgebundene Verpflichtungen aus Spezialfinanzierungen und Globalkreditinstitutionen.

## Trübe finanzielle Aussichten

Mit dem Konsolidierungskurs und den positiven Jahresabschlüssen der vergangenen Jahre konnte die Eigenkapitalbasis laufend gestärkt werden. «Per Ende 2020 steht der Kanton mit einem robusten Eigenkapitalbestand und einem Nettovermögen finanziell auf einer gesunden Basis», heisst es weiter.

> «Das Budget 2021 und der Aufgaben- und Finanzplan 2022–2024 trüben die finanziellen Aussichten jedoch stark.»

Im Budget 2021 geht die Regierung von einem operativen Defizit

in der Höhe von 242,8 Millionen Franken aus, während sie für die Finanzplanjahre 2022 bis 2024 operative Aufwandüberschüsse von 160 bis 220 Millionen Franken erwartet. Zum einen führe die negative konjunkturelle Entwicklung des Jahres 2020 im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ab 2021 zu deutlich tieferen Steuererträgen.

Zum anderen seien insbesondere die ab 2021 vollständig wirkenden Effekte aus der Umsetzung der Steuerreform (STAF), die Mindererträge aus dem Bundesfinanzausgleich sowie verschiedene aufwandseitige Effekte (u.a. hohe Dynamik bei den Staatsbeiträgen, hoher Abschreibungsaufwand) mitverantwortlich für die hohen prognostizierten Defizite.

## Unsicherheiten in der Finanzplanung

«Die Unsicherheiten sind jedoch hoch und die aktuellen Planwerte beinhalten wesentliche Risiken wie auch Chancen.» So liessen sich die konjunkturellen Aussichten sowie die möglichen finanziellen Auswirkungen in den Bereichen STAF, Gewinnausschüttung SNB mit neuer Vereinbarung, Veränderungen Bundesfinanzausgleich, Prämienverbilligungsinitiative und Werthaltigkeitsfragen der Darlehen und Beteiligungen der Spitäler nur schwer abschätzen.

Die Regierung geht davon aus, dass im Kantonshaushalt ein strukturelles Defizit in der Grössenordnung von 120 bis 160 Millionen Franken besteht. Deshalb hat sie ein Projekt zur nachhaltigen Beseitigung dieses strukturellen Defizits lanciert. Gemäss Vorgabe des Kantonsrates ist die Regierung aktuell an der Erarbeitung eines Massnahmenpakets im Umfang von 120 Millionen Franken. Zur Zielerreichung werden unterschiedliche aufwand- wie auch ertragsseitige Massnahmen erarbeitet. Die Regierung wird dem Kantonsrat das Massnahmenpaket voraussichtlich zeitgleich mit dem Budget 2022 zur Beschlussfassung vorlegen.

# Vom Zeppelin zum Blitz – der variantenreiche Weg des Opel-Logos

geschrieben von Urs Graf | April 21, 2021

**Liebe Mitglieder**

**Mit einem aussagekräftigen Logo manifestiert eine Marke ihre Identität. Besonders bildhafte Elemente fallen ins Auge. Seit dem 1. Januar 2021 können Sie als Mitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu vergünstigten Konditionen Fahrzeuge der Marke OPEL erwerben.**

Zum Jahresanfang 2021 präsentiert sich Opel in einem neuen Erscheinungsbild. Dazu gehört auch das jetzt feiner gezeichnete Markenlogo, welches den Schriftzug OPEL wieder optisch prominent in Szene setzt.

Doch wie ist der Opel-Blitz eigentlich entstanden? Es gibt kaum ein Hersteller-Logo, das sich derart einprägt wie der horizontale Opel-Blitz.

Seit 1934 zierte ein stilisierter Zeppelin als Kühlerfigur die Opel-Fahrzeuge – einst Sinnbild menschlicher Innovationskraft und technischen Fortschritts. Für die zweidimensionale Darstellung wird das Emblem in ein Rad, Symbol der menschlichen Fortbewegung auf der Erde, gestellt. Zahlreiche Varianten entstehen, in den Fünfzigerjahren stets mit Rückenflosse. Die Signete erscheinen auf Kühlergrills, Lenkradnaben, Radkappen und Heckdeckeln sowie auf verschiedensten Drucksachen, meist nach links weisend.

Ende 1963 wird aus dem zuletzt sehr abstrakten Zeppelin ein

Blitz. Alle ab Herbst 1963 ausgelieferten PWs des Modelljahrgangs 1964 trugen den neuen Blitz im Kreis. Je nach Modell und Baujahr wurden die Embleme zwar leicht variiert, aber das Streben nach einem einheitlichen Markenauftritt war eindeutig erkennbar.

Ab 1970 wurden klare Gestaltungsrichtlinien für alle Unternehmensbereiche festgelegt: In der Werbung, für Drucksachen, Schilder und Kennzeichnungen wurde der Blitz mit dem Schriftzug kombiniert und von einem Quadrat umrahmt. In dieser Form kennzeichnete das Logo auch die Händlerbetriebe im In- und Ausland.

1987 wurde das Corporate Design zum ersten Mal überarbeitet: Die Farbe Gelb wurde reduziert, ebenso der Einsatz des Quadrats. Im neuen Jahrtausend folgten weitere Modernisierungen, bei denen der Blitz eine 3D-Optik erhielt. So sollten das Signet des Unternehmens und das Emblem der Produkte enger zueinanderrücken.

Ab 2016 schmückte ein skulpturierter Chromblitz die Opel-Neuheiten. Das offizielle Unternehmenslogo wurde seit Sommer 2017 im modernen Flat Design gestaltet.

Mit dem neuen Erscheinungsbild und dem feiner gezeichneten Markenlogo wird der Schriftzug OPEL optisch prominent in Szene gesetzt.

**Profitieren Sie von den Spezialkonditionen – einsehbar auf unserer Webseite** www.oeffentlichespersonal.ch

# Ergebnisse Lohnrunde 2021

geschrieben von Urs Stauffer | April 21, 2021

**Die Verhandlungen im Rahmen der Lohnrunde 2021 sind bereits einige Monate her und die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die ersten Lohnabrechnungen wurden zugestellt, die Umfrage von Öffentliches Personal Schweiz ebenfalls und nun liegen die Antworten vor. Die Teilnahme an der Erhebung war ausserordentlich hoch – wir danken allen Verbänden für ihr Engagement zugunsten der Kolleginnen und Kollegen.**

**Zu den Resultaten:**

Es ist ernüchternd – aber war aufgrund der Corona-Situation leider nicht anders zu erwarten: Reallohnerhöhungen sind bis auf zwei Ausnahmen nicht auszumachen.

Für das vergangene Jahr 2020 wurde von einer moderaten Konjunkturentwicklung ausgegangen. Zu diesem Zeitpunkt konnte noch niemand ahnen, dass das Coronavirus die gesamte Weltwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen würde. Somit erwartet die Expertengruppe des Bundes für das Gesamtjahr 2020 einen Rückgang des BIP von 3,3%. Dies wäre der stärkste BIP-Rückgang seit 1975. Im Juni des letzten Jahres zeigten die Prognosen mit einem Minus von 6,2% ein noch viel düstereres Bild.

Die Expertengruppe geht davon aus, dass uns das Virus auch zu Jahresbeginn 2021 noch beschäftigen wird, und erwartet deshalb ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Für 2022 geht die Expertengruppe von einem überdurchschnittlichen BIP-Wachstum von 3,1% aus. Diese Prognosen sind im Hinblick auf die Entwicklung der epidemiologischen Lage mit Vorsicht zu geniessen. Auch die Teuerungsprognosen für 2021 sind mit einer grösseren Unsicherheit behaftet. Die Expertengruppe des Bundes geht zum jetzigen Zeitpunkt von 0,1% Teuerung aus.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut;

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten, um die Covid-19-Sonderaus-gaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht.

## Krankenkassenprämien und Steuererhöhungen

Das Leben in der Schweiz ist im vergangenen Jahr, so die Statistik, zwar günstiger geworden, aber, wie wir alle wissen (und wie Öffentliches Personal Schweiz dies bereits mehrfach moniert hat), werden die stetig steigenden Krankenkassenprämien nicht in den Landesindex der Konsumentenpreise eingerechnet – aus unserer Optik eine ganz erhebliche Verfälschung des Ergebnisses, denn diese Kosten gibt es und diese Kosten muss jeder Einzelne bezahlen und sie belasten sein Budget. Wieso das nichts mit Teuerung zu tun haben soll, bleibt unklar. Ist die Teuerung damit nach offizieller Sprachregelung 0, bleibt am Ende des Monats trotzdem weniger übrig, weil die Krankenkassenprämien auch

bedient werden wollen und diese eben zumeist höher sind als im Vorjahr.

Die unsichere Lage färbt gleichermassen auf die Steuerentwicklung ab. Die Gemeinwesen sind unsicher, wie sie auf die Covid-19-Krise und die Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform reagieren sollen und müssen. Vereinzelt wurde der Steuerfuss gesenkt, vereinzelt wurde er erhöht, die meisten Gemeinden verzichteten allerdings auf eine Änderung.

Bedauerlicherweise befinden sich immer mehr Gemeinden im budgetlosen Zustand – wie beispielsweise Kriens und Biel –, weshalb über die definitiven Lohnmassnahmen noch nicht Beschluss gefasst werden konnte. Für diejenigen Gemeinden hat dies zur Folge, dass sie nur dringende, unerlässliche Ausgaben tätigen können.

## Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Im Jahr 2019 betrug die Teuerung minus 0,7%, weshalb bei allen 44 befragten Verbänden kein Teuerungsausgleich ausgerichtet wurde. Generelle Reallohnerhöhungen wurden – mit Ausnahme von Burgdorf und Murten – keine gewährt; hingegen darf sich rund die Hälfte der Verbände bzw. ihre Mitglieder über eine Erhöhung zwischen 0,3 und 2% der individuellen (Leistungs-)Löhne freuen.

Nur rund 10% der Verbände sehen einen Nachholbedarf, was die individuelle Leistungslohnsumme anbelangt. Ob die aktuelle Situation rund um Corona einen Einfluss auf die Umfrage-ergebnisse hatte, ist schwierig zu sagen. Immerhin sahen im vergangenen Jahr noch rund 50% der Verbände einen Nachholbedarf – der dürfte kaum plötzlich verschwunden sein. Erfreulich ist, dass – mit einer Ausnahme – die Lohnsumme wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde.

Bei mehr als der Hälfte der befragten Verbände änderte sich im

Entschädigungsmodell wenig bis gar nichts, weder wurden Leistungen abgebaut oder Kürzungen durchgesetzt noch gab es Zusätzliches für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst.

Auffällig ist, dass die arbeitgebenden Städte und Gemeinden wie auch Kantone zunehmend darauf achten, dass ihre Mitarbeitenden den öffentlichen Verkehr für ihre Fahrten zur Arbeit benutzen; gleich drei Verbände meldeten, dass die Mitarbeitenden neu Ermässigungen auf ÖV-Tickets erhalten, andere Verbände berichteten über Abbaumassnahmen im Bereich des Privatverkehrs in Form der Streichung von Gratisparkplätzen oder Erhöhung der Parkplatzmiete.

## Covid-19 und Homeoffice

Es lag nahe, bei der Erhebung der Arbeitsbedingungen auch die Situation rund ums Homeoffice anzusprechen. Die Pandemie hat Homeoffice zwangsweise herbeigeführt und es war für uns interessant zu wissen, unter welchen Bedingungen hier gearbeitet werden musste.

Nahezu alle Verbände meldeten Homeoffice-Anordnungen, die von den Mitarbeitenden umgesetzt werden mussten. Das ist so weit noch nachvollziehbar und den schwierigen Bedingungen geschuldet. Unsere Umfrage hat aber auch ergeben, dass sich die Mitarbeitenden im Homeoffice weitgehend selbst organisieren mussten; das betrifft insbesondere das Arbeitsmaterial, die meisten Mitarbeitenden stellten dieses selbst, nur in Ausnahmefällen konnte ein Geschäfts-Laptop mitgenommen werden. Alles andere war ohnehin Sache der Mitarbeitenden.

Entschädigt wurde, von Ausnahmen abgesehen, nicht. Es ist offensichtlich so, dass der öffentliche Arbeitgeber glaubt, die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wiege die damit verbundenen zusätzlichen Kosten und Einschränkungen im Haushalt des Mitarbeitenden bei weitem auf. Dass dies nicht so ist, wissen wir alle. Die Einschränkungen, wie sie Homeoffice

für den Haushalt der oder des Mitarbeitenden zur Folge hat, sind spürbar, je kleiner die Wohnung, desto spürbar selbstverständlich. Auch darf gesagt werden, dass unser öffentlicher Dienst über gute Mitarbeitende verfügt, die offensichtlich ohne grossen Widerspruch bereit sind, private Mobiltelefone, Arbeitsplätze, Computer, Drucker und vieles mehr dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das mag im Rahmen der Covid-19-Pandemie im Sinn des Zusammenstehens und des Miteinanders noch tragbar gewesen sein, man sollte daraus aber nicht ableiten, dass Homeoffice zu pandemiefreien Zeiten ähnlich gehandhabt werden darf.

Ein eher düsteres Bild zeichnet sich auch bei den Erwartungen für die kommende Lohnrunde 2021 ab. Es werden Steuerausfälle und Mehrausgaben befürchtet, die man gerne einmal bei den Personalkosten zu kompensieren versucht. Das hat zwar keinen Zusammenhang, ist aber einfach und praktisch, wenn man zeitlich begrenzte Steuererhöhungen vermeiden will. Es wird bei der nächsten Lohnrunde darauf zu achten sein, dass dieser Mechanismus nicht Schule macht und letztlich der öffentliche Dienst die Ausfälle mitfinanziert.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.*

## Fazit

Die Lohnverhandlungen werden 2021 schwieriger denn je. Bereits in wenigen Monaten müssen neue Argumente für die nächste Lohnrunde vorgebracht werden; die Personalverbände stehen deshalb vor grossen Herausforderungen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nützt die Gelegenheit und bedankt sich bei allen Vorstandsmitgliedern für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit.

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

# Schriftliche Generalversammlung 2020 und Zeiterfassung für Teilzeitbeschäftigte

geschrieben von Dr. Corinne Saner | April 21, 2021

## Schummeln bei der Zeiterfassung?

2020 war ein denkwürdiges Jahr, das kommende Historikergenerationen beschäftigen wird. Unsere ohnehin nicht sehr kontaktfreudige Gesellschaft ist noch etwas weiter auseinandergerückt. Der Mainstream von Medien und Politik setzt auf die Karte «Vorsicht» und verordnet uns Abstand. Das hat neben ganz, ganz vielem auch Auswirkungen auf unsere jährlichen Generalversammlungen – so auch des Personalverbands der Stadt Olten.

An der Vorstandssitzung des PSO im Februar 2020 war die Welt noch halbwegs in Ordnung. Das Datum der Generalversammlung 2020 wurde auf den 24. Juni 2020 festgelegt – «gäng wiä gäng» im Ratssaal des Stadthauses.

## Corona-Wolken

Im März 2020 war der Himmel dann schon verhangen mit Corona-Wolken. Bis zur Vorstandssitzung im Mai hatten sich die Ereignisse überstürzt und die Corona-Front verhärtet. Täglich neue Experten-Studien in die eine oder andere Richtung, tägliche Medienkonferenzen des Bundesrates, der schweizweit ausgerufene Notstand und ein Lockdown – ein Neuzugang in unserem Wortschatz – mit anschliessenden bescheidenen

Lockerungen. Kein Anlass zur Zuversicht.

An der Generalversammlung nehmen im Normalfall doch gegen 30 Personen teil – im Hinblick auf ein Versammlungsverbot und mögliche Ansteckungsrisiken eine kritische Grenze. Daher verabschiedete der Vorstand im Mai im grossen, gut gelüfteten, desinfizierten Sitzungszimmer Rechnung und Budget samt Jahresbericht des Präsidiums und Vorschlägen für Ersatzwahlen zuhanden der Generalversammlung und beschloss, diese gemäss der COVID-19-Verordnung schriftlich durchzuführen.



## Schrumpf-GV

Bei der schriftlichen Generalversammlung wird auf die physische Teilnahme der Mitglieder verzichtet; diese üben ihre Mitgliedschaftsrechte auf dem Schriftweg aus. Eine Restversammlung muss dennoch stattfinden, bei der zumindest ein Vorsitzender und ein Protokollführer zugegen sind. So zählten Aktuarin Anja Baumann und Präsidentin Corinne Saner die abgegebenen Stimmen der Mitglieder am 13. Juli 2020 in Form einer «Restversammlung» aus:

| | |
|---|---|
| Anzahl Mitglieder | **97** |

| | |
|---|---|
| Abgegebene Stimmen | **46** |
| Absolutes Mehr | **24** |

Entnahme Protokoll GV 15.12.6.2019

jahresbericht2016deckblatt

Jahresbeitrag 2020 (Fr. 40.– / Fr. 25.– für Lehrlinge, Studenten, Schüler)

Budget 2020

Entlastungsvorstand 2019 – 2021 Verbandsjahr 2019

Wahlvorschlag zur Urteilsjugendschöffenwahl 2024 – Vorschlag der Partei

Name, Vorname, Geburtsdatum, Beruf, Anschrift

## Kein Modell für die Zukunft?

Rückblickend bleibt ein schales Gefühl. Der PSO konnte mit der «schriftlichen GV» die statutarisch absolut notwendigen Beschlüsse fassen und mit dem verschickten schriftlichen Jahresbericht auch ein wenig über die Verbandstätigkeit informieren. Schmerzlich gefehlt hat der persönliche Austausch – und dafür ist die Generalversammlung eines Verbandes halt auch da. Es macht einfach mehr Freude, einen Jahresbericht persönlich vorzutragen, als ihn zu Papier zu bringen und zu verschicken. Und absolut unersetzbar sind die Begegnungen mit Mitgliedern, gerade wenn man sich sonst eher selten trifft.

Es bleibt die Hoffnung, dass man uns Versammlungen eines Tages wieder erlaubt. Und wer weiss: Vielleicht dürfen wir uns sogar wieder die Hände schütteln.

## Round-Table-Gespräch mit der Stadtregierung

Mit Corona-konformen Abständen und Maskierung wurde am 14. Dezember 2020 das Round-Table-Gespräch zwischen Vertretern des PSO und der Stadtregierung abgehalten, das der gegenseitigen Information und dem Gedankenaustausch dient. Der PSO nahm die Gelegenheit zum Anlass, ein seit langem pendentes Anliegen der städtischen Teilzeitbeschäftigten erneut aufzugreifen und der Arbeitgeberseite die «Petition zur Anpassung des Zeiterfassungssystems» zu überreichen. Mit dieser Petition setzen sich 87 städtische Angestellte dafür ein, dass das Zeiterfassungssystem für Teilzeitbeschäftigte die täglichen Soll-Stunden gemäss den effektiven Arbeitstagen erfasst, weil nur so Absenzen korrekt erfasst werden können.

## Volles Recht für Teilzeiter!

Der PSO hatte auf die Thematik schon seit geraumer Zeit und mehrmals hingewiesen: Wer in einem Pensum von 100% arbeitet,

erbringt inklusive der Vorarbeitszeit von 8 Minuten für die Schliessung der Büros zwischen Weihnachten und Neujahr eine tägliche Soll-Arbeitszeit von 8 Stunden 32 Minuten.

Ein Teilpensum von 60% kann auf zwei verschiedene Arten erbracht werden: indem der Arbeitnehmer an fünf Arbeitstagen pro Woche täglich 5 Stunden 7 Minuten arbeitet (lineares Modell), oder indem er an drei Arbeitstagen pro Woche im Betrieb erscheint und je 8 Stunden 32 Minuten arbeitet (effektives Modell). Bei einem Teilpensum muss zwingend mit den Vorgesetzten vereinbart werden, welche Variante nun gilt bzw. an welchen konkreten Wochentagen der Arbeitnehmer im Betrieb anwesend ist.

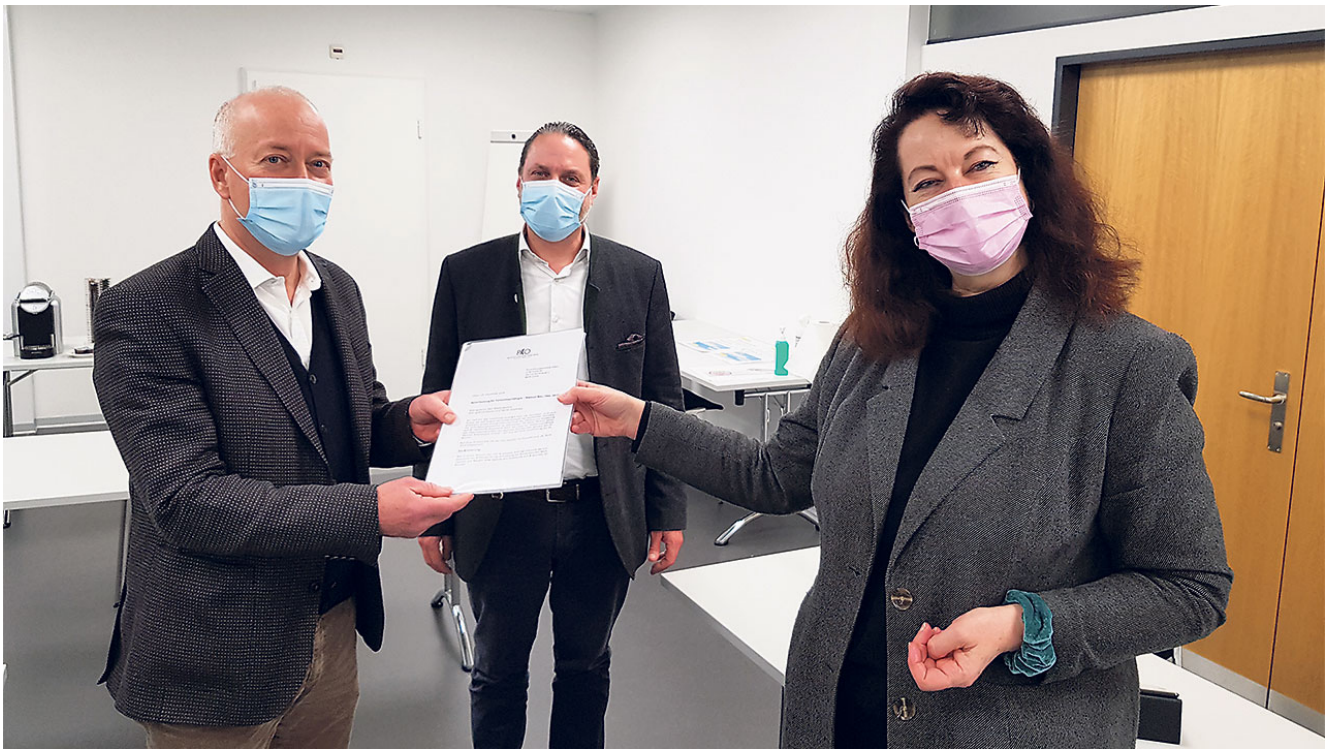
Teilzeitbeschäftigte, die mit dem Vorgesetzten vereinbart haben, jeden Arbeitstag mit reduzierter Stundenzahl im Betrieb zu erscheinen (lineares Modell), erhalten aktuell bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen eine reduzierte Zeitgutschrift proportional zu ihrem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad – bei einem 60%-Pensum z. B. 5 Stunden 7 Minuten.

Leider werden Arbeitnehmer, die mit den Vorgesetzten fixe Präsenztage vereinbart haben (z. B. Dienstag, Mittwoch und Freitag = 60%), vom aktuellen Zeiterfassungssystem der Stadt auch linear behandelt: sind sie an einem fix vereinbarten Arbeitstag krank, erhalten sie lediglich eine Zeitgutschrift von 5 Stunden 7 Minuten statt von 8 Stunden 32 Minuten. Das hat zur Folge, dass Minusstunden entstehen und 3 Stunden 25 Minuten nachgearbeitet werden müssen, obwohl der Arbeitnehmer krank war. Dies ist nicht haltbar. Wer wegen Krankheit oder Unfall, aber auch wegen Ferienbezugs oder bezahlten Kurzurlaubs nicht arbeitet, hat in dieser Zeit Anspruch auf den «darauf entfallenden Lohn»: Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den gleichen Lohn bezahlen, wie wenn er gearbeitet hätte. Das bedeutet, dass auch die entsprechende Arbeitszeit gutzuschreiben ist.

## Keine Schummeleien

Arbeitsunfähigkeit, Ferien oder Kursbesuch dürfen nie dazu führen, dass Minusstunden entstehen. Der PSO hat schon mehrfach gefordert, dass dieser an sich selbstverständliche Grundsatz in einer Verordnung bzw. in Richtlinien für Teilzeitbeschäftigte verankert wird und in der praktischen Anwendung das Zeiterfassungssystem so programmiert wird, dass fix vereinbarte, ganze Arbeitstage mit 8 Stunden 32 Minuten Soll-Zeit hinterlegt sind.

Die Thematik wurde bereits mehr als einmal im Rahmen der Round-Table-Gespräche mit dem Stadtpräsidium diskutiert und arbeitgeberseitig auch verstanden. Es kann nicht sein, dass Arbeitnehmer um ihre korrekte Lohnfortzahlung gebracht oder ermuntert werden, Zeitkorrekturzettel falsch auszufüllen, nur «damit es am Schluss wieder aufgeht».



## Petition für korrekte Zeiterfassung

Vom PSO 2019 ausgearbeitete Richtlinien über die Anrechnung von Absenzen als Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten wurden vom Arbeitgeber noch nicht behandelt. Derweil sorgt die

aktuell praktizierte lineare Zeiterfassung immer wieder für Unmut und Diskussionen. Der Vorstand des PSO griff die berechtigte Unzufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten auf und lancierte eine Petition, die in der kurzen Sammelfrist vor den Festtagen von 87 Angestellten – nicht nur Teilzeitbeschäftigten – unterzeichnet wurde.

Die Unterschriftenbogen konnten am 14. Dezember 2020 dem Stadtpräsidenten Martin Wey sozusagen als Vorweihnachtsgeschenk übergeben werden. Seither wartet der PSO darauf, dass weisse Rauchzeichen aus dem Zeiterfassungsgerät aufsteigen – «habemus partem tempus» sozusagen.

---

# Hauptversammlung 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021
Die für den **23. März 2021** geplante 112. Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern kann aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie vorgesehen durchgeführt werden. Der Vorstand des Personalverbands hat deshalb beschlossen, die Hauptversammlung wie schon im vergangenen Jahr auf **schriftlichem Weg** durchzuführen. Den Mitgliedern des Personalverbands werden die nötigen Informationen und der Fragebogen mit den Entscheidanträgen des Vorstands im Lauf der nächsten Wochen zugestellt.

---

# Werden Sie Mitglied!

geschrieben von Urs Stauffer | April 21, 2021
Der Zentralverband, bereits im Jahre 1914 gegründet, verbindet als Dachorganisation 17 kantonale und 53 kommunale Verbände in der ganzen deutschsprachigen Schweiz. Es gehören ihm über 20 000 Mitglieder an aus allen Funktionen und Stufen von Verwaltungen in Kantonen und Gemeinden.

Die Kernaufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die Unterstützung seiner Mitglieder in rechtlichen, verbandspolitischen und sozialpartnerschaftlichen Fragen. Der ZV bietet seinen Mitgliedern die Möglichkeit, über eine Rechtsschutzversicherung arbeitsrechtliche Beratung zu beantragen.

## Werden Sie Mitglied!

Wir freuen uns, dass Sie sich für eine Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz interessieren.

Mitglied werden ist ganz einfach: Senden Sie uns ein E-Mail oder rufen Sie uns an*. Ihre Anfrage leiten wir gerne an unseren lokalen Verband weiter.

Die uns angeschlossenen Verbände finden Sie durch Klicken auf den folgenden Link: Verbände vor Ort.
Der Mitgliederbeitrag variiert in der Regel zwischen Fr. 20.– und Fr. 60.– pro Jahr (verbandsspezifisch).

Falls an Ihrem Arbeitsort kein Verband existiert, können Sie bei uns für Fr. 80.– pro Jahr direkt Mitglied werden.
Weitere Informationen finden Sie unter **www.oeffentlichespersonal.ch**

*** Öffentliches Personal Schweiz**

Oberstadtstrasse 7
Postfach 2060
5402 Baden
**sekretariat@oeffentlichespersonal.ch**
Tel. 056 200 07 99