# Meinungsäusserungsfreiheit und Treuepflicht des Arbeitnehmers

geschrieben von MLaw Rechtsanwältin Nadine Seiler | November 22, 2023

**Die Meinungsäusserungsfreiheit ist ein verfassungsrechtlich garantiertes Grundrecht. Es ist anerkannt, dass Grundrechte auch im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis Geltung haben. Doch wie weit geht die Meinungsäusserungsfreiheit? Ist auch Kritik erlaubt? Welche Bedeutung hat die personalrechtliche Treuepflicht? Nachfolgend finden Sie zehn Fragen und Antworten zu diesem Thema.**

**Was beinhaltet die Meinungsäusserungsfreiheit?** Das Grundrecht der Meinungsfreiheit (Art. 16 Abs. 2 Bundesverfassung) garantiert jeder Person das Recht, ihre Meinung frei zu bilden und sie ungehindert zu äussern und zu verbreiten. Auch *kritische Äusserungen* sind von der Meinungsäusserungsfreiheit geschützt. Auf den Inhalt oder die Wertigkeit der Äusserung kommt es nicht an. Gegenüber öffentlich-rechtlichen Angestellten kann die Meinungsäusserungsfreiheit aber durch die personalrechtliche Treuepflicht eingeschränkt sein.

**Was beinhaltet die Treuepflicht im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis?** Die Treuepflicht bedeutet, dass die öffentlich-rechtlich angestellte Person bei der Erfüllung ihrer Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens zu wahren hat. Regelmässig finden sich in Personalreglementen Bestimmungen, die Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu achten und alles zu unterlassen, was dessen Interessen beeinträchtigt. Die Treuepflicht erstreckt sich deshalb auch auf das *ausserdienstliche Verhalten*. Sie bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern

und das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat zu stärken.

**Unter welchen Voraussetzungen sind Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit zulässig?** Einschränkungen eines Grundrechts und damit der Meinungsäusserungsfreiheit bedürfen einer gesetzlichen Grundlage, müssen im öffentlichen Interesse liegen sowie verhältnismässig sein. Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit gestützt auf die personalrechtliche Treuepflicht sind daher nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck stehen. Erforderlich ist eine umfassende Interessensabwägung.

**Ist Kritik im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis erlaubt?** Ja. Die Treuepflicht setzt zwar eine grundsätzlich positive Einstellung zum Staat voraus, bedeutet aber nicht, dass sich Angestellte jeglicher Kritik zu enthalten hätten. Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sind restriktiv zu handhaben, wenn die Äusserungen im Rahmen einer demokratischen Auseinandersetzung oder im politischen Diskurs erfolgen. Schliesslich besteht die Treuepflicht nur gegenüber dem Staat als solchem und nicht gegenüber den Vorgesetzten. Öffentliche oder private Kritik (auch gegenüber Vorgesetzen) ist daher nicht ausgeschlossen.

**Inwiefern macht es einen Unterschied, ob eine Kritik im privaten Kreis oder in der Öffentlichkeit geäussert wird?** Das Vorliegen einer Treuepflichtverletzung hängt nicht nur vom Inhalt der Äusserung ab, sondern auch in welchem Rahmen sie erfolgte. Wurde die Kritik im engsten privaten Kreis getätigt, ist kaum denkbar, dass dadurch die Interessen des Gemeinwesens beeinträchtigt werden. Erfolgt eine kritische Äusserung hingegen in den sozialen Medien oder in der Presse, hat die Treuepflicht ein stärkeres Gewicht (siehe dazu die nachfolgende Frage und Antwort).

**Wann stellt öffentliche Kritik eine Treuepflichtverletzung**

**dar?** Öffentliche Kritik kann dann eine Verletzung der personalrechtlichen Treuepflicht darstellen, wenn dadurch die Erfüllung der dienstlichen Aufgabe des Staatsangestellten oder das Vertrauen der Allgemeinheit in das Gemeinwesen beeinträchtigt wird. Erfasst ist nur dienstrechtlich relevantes Verhalten (BGE 136 I 332). Als dienstrechtlich relevant erachtete das Bundesgericht das Verhalten eines Abteilungsleiters eines gewerblichen Schulzentrums, welcher entgegen der Weisung des Rektors, an die Presse gelangte, um interne Missstände anzuprangern. Die Äusserungen in der Presse seien geeignet gewesen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in das gewerbliche Schulzentrum und letztlich dessen Funktionsfähigkeit zu untergraben (BGer 8C_397/2016 vom 16. November 2016).

**Welche Elemente sind bei der Beurteilung der Treuepflicht und einer damit verbundenen Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit zu berücksichtigen?** Welche Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sich aus der Treuepflicht ergeben, hängt zum einen von der Funktion und hierarchischen Stellung der Person ab. Es gilt, dass *Staatsangestellten mit Leitungsfunktion* eine erhöhte Treuepflicht zukommt. Zu berücksichtigen ist zum anderen die konkrete Tätigkeit und das *Aufgabengebiet*. Je näher eine Tätigkeit die öffentliche Verwaltung repräsentiert, desto höher sind die Anforderungen an die Treuepflicht. In diesem Sinne haben *Polizistinnen und Polizisten* stärkere Einschränkungen in ihrer Meinungsäusserungsfreiheit hinzunehmen, zumal sie mehr als andere Angestellte die Staatsgewalt repräsentieren. Sie sind als Vertreter des Staates mit der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung beauftragt. Aus diesen Gründen ergeben sich erhöhte Anforderungen an das (ausserdienstliche) Verhalten (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2022.00317 vom 11. Mai 2023).

**Wie ist die Treuepflicht von Lehrpersonen zu beurteilen?** Die

Treuepflicht von Lehrpersonen ist aufgrund ihrer *Vorbildfunktion* differenziert zu betrachten: Durch das (ausserschulische) Verhalten von Lehrpersonen wird das Bild der Öffentlichkeit von der Schule und vom Berufsstand mitbeeinflusst. Dennoch darf eine Lehrperson öffentlich ihre Meinung äussern, sich am politischen Diskurs beteiligen und dabei sachliche Kritik üben. Unter dem Aspekt der Treuepflicht ist öffentliche Kritik erst dann von Relevanz, wenn polemische und beleidigende Meinungen geäussert werden, die geeignet sind, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des Gemeinwesens zu beeinträchtigen (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2021.19 vom 30. November 2022).

**Was sind die Folgen einer unzulässigen Kritik?** Ist eine Kritik von dienstrechtlicher Relevanz und geeignet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat zu untergraben, liegt eine Verletzung der Treuepflicht vor. In diesem Falle kommt als personalrechtliche Massnahme *eine Verwarnung oder eine Mahnung* in Betracht. Eine Mahnung hat Rüge- und Warnfunktion. Damit die Mahnung diese Funktion erfüllen kann, muss sie so konkret abgefasst sein, dass die angestellte Person aus der Mahnung ersehen kann, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden. Der Arbeitgeber hat die Mängel im Verhalten, d.h. die angeblich unzulässige Kritik sowie die Treuepflichtverletzung, nicht nur summarisch aufzuzeigen, sondern durch Verweis auf bestimmte Vorkommnisse detailliert darzulegen und zu belegen.

**Ist aufgrund einer unzulässigen Kritik eine Kündigung möglich?** Eine Kündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Personalreglemente sehen regelmässig vor, dass Mängel in der Leistung oder unbefriedigendes Verhalten einen *sachlichen Kündigungsgrund* darstellen. Die (wiederholte) Verletzung der personalrechtlichen Treuepflicht durch unzulässig geäusserte Kritik kann daher zur Kündigung berechtigten. Allerdings ergibt sich aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip, dass eine Kündigung nur «ultima ratio» erfolgen darf. Entsprechend ist

eine vorgängige Mahnung erforderlich. Die angestellte Person muss die Möglichkeit erhalten, ihr Verhalten zu ändern (siehe dazu die vorangehende Frage und Antwort).

---

# Protokoll der Generalversammlung vom Donnerstag, 1. Juni 2023, 18 Uhr, Betagtenzentrum Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | November 22, 2023

**Anwesend:**

Mitglieder: 31 Aktivmitglieder, 28 Passivmitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauens-leute) und 8 Gäste, gemäss separater Präsenzliste.

**Bericht / Beschluss**

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 107. Generalversammlung. Erstmals seit langem kann heute über einen Antrag abgestimmt werden. Stimmberechtigt sind die Aktivmitglieder, die Passivmitglieder haben kein Stimmrecht.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadtpräsident Beat Züsli
- Gabriela Ammann, Co-Leiterin Dienstabteilung Personal
- Ehrenpräsident Toni Merz

- André Hobi, Präsident Pensioniertenverein der Stadt Luzern (PVSL)
- Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl
- Serge Karrer, Präsident Luzerner Staatspersonalverband (LSPV)
- Urs Stauffer und Dr. Michael Merker, Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter der Ehrenpräsident Daniel Burri und die beiden Ehrenmitglieder Robert Bühler und André Zumthurm.

**Traktanden**
Einige administrative Angaben:

- Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.
- Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2023 im ZV-Info publiziert.
- Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Dies war am 11. April 2023 erfolgt.
- Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden.
- Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehrstatt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.
- Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt. Es sind heute 31 Aktivmitglieder und 28 Passivmitglieder anwesend.

Stimmenzähler sind Franz Iten und Beat Barmettler.

Das Protokoll wird durch Judith Isenegger Niederberger erstellt.

**Traktandenliste:**

1. Protokoll der Generalversammlung vom 2.Juni 2022
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentralverband
5. Budget 2023
6. Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute
7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
8. Verschiedenes
9. **Protokoll der Generalversammlung vom 2. Juni 2022**
   Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wort-meldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.
10. **Jahresbericht des Vorstandes**
    Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 7/8 vom August 2023 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.
11. **Kassa- und Revisorenbericht**
    Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2022 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 22 715.12 und Erträgen von Fr. 24 460.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1744.88 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2022 auf Fr. 38 463.64. Die Rechnung 2022 wurde von den bei-den Revisoren Katja Coray und erstmals von Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Felix Bau-mann liest den Revisorenbericht vor. Er lobt die Arbeit des Kassiers Jörg Moser. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.
12. **Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder**

**Austritt aus dem Zentral-verband Öffentliches Personal Schweiz**

Mit der Einladung zur heutigen Generalversammlung hat der Vorstand ein Erläuterungs-papier zu diesem Traktandum verschickt.

Die Delegierten des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz haben an der Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2022 beschlossen, dass alle angeschlossenen Verbände ab dem 1. Januar 2023 über den Zentralverband eine Arbeitsrechtsschutzversicherung für ihre Mitglieder abschliessen müssen.

Ist ein angeschlossener Verband nicht bereit, eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abzuschliessen, hat dieser den Austritt zu erklären. Der Stadtpersonalverband kann zwischen den zwei Versicherungsmodellen wählen:

1. Prozesskostenversicherung
   - Übernahme der Kosten ab Einleitung des Prozesses
2. Vollkostenversicherung
   - zusätzlich noch die vorprozessualen Kosten (rechtliche Beratung durch den An-walt)

Die Gebühr für die Prozesskostenversicherung beträgt Fr. 9.–, was eine Erhöhung des SPVL-Mitgliederbeitrages auf Fr. 50.– bedeutet, die Gebühren für die Vollkosten-versicherung betragen Fr. 17.50, der SPVL-Mitgliederbeitrag würde in diesem Fall neu Fr. 60.– betragen.

Gemäss unseren Statuten muss darüber an der Generalversammlung abgestimmt werden. Josef Zimmermann erklärt einige Vorteile des ZV und Miriam Emmenegger orientiert über die Unterschiede der beiden möglichen Versicherungen. Es folgen an-schliessend Wortmeldungen von:

**Beat Barmettler**

Beat Barmettler fühlt sich etwas vor den Kopf gestossen. Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz lässt keinen Spielraum. Entweder entscheiden wir uns für den Abschluss einer Arbeitsrechtsschutzversicherung, oder wir müssen den Austritt aus dem Zentralverband erklären. Aus seinen Erfahrungen werden in der Stadt Luzern arbeitsrechtliche Probleme durch Gespräche geklärt. Zudem setzt sich der Stadtpersonalverband für die Probleme des Personals ein.

**Dr. Michael Merker, Sekretariat ZV**
Vor über zwei Jahren erschien im Info-Blatt des ZV ein Artikel zu diesem Thema. Alle angeschlossenen Verbände wurden vorgängig informiert. Hintergrund dieser Arbeitsrechtsschutzversicherung war einerseits die Rückmeldung der AXA, dass das Kollektiv für die Versicherung nicht mehr tragbar sei, andererseits Anfragen von Ver-bänden, welche den Bedarf einer solchen Versicherung anmeldeten.

Bis heute haben sich alle Verbände ausser dem SPVL einer dieser Versicherungslösung angeschlossen. Die Mitgliederzahlen in einigen Verbänden sind seither zum Teil gestiegen und der ZV konnte zwei neue Verbände dazugewinnen.

**Urs Stauffer, Präsident ZV und Präsident des Stadtpersonalverbandes Biel**
Als Präsident des Stadtpersonalverbandes Biel führt er aus, dass in Biel bis vor wenigen Jahren alle Probleme des Personals intern gelöst werden konnten. Nun sind die Fronten härter geworden und die politischen Ansichten unterschiedlicher, weshalb es jährlich 4 bis 5 vorprozessuale Rechtsfälle gibt.

Seiner Meinung nach gehört eine Rechtsschutzversicherung in die Grundausrüstung eines Personalverbandes.

Nach diesen Wortmeldungen kommt es zur Abstimmung. Der Präsident Peter Hofstetter stellt die folgenden Fragen:

**Frage 1**

Möchte der Stadtpersonalverband Luzern Mitglied des Zentralverbandes bleiben und sich für eines der beiden Versicherungs-modelle entscheiden?

26 Ja-Stimmen

3 Nein-Stimmen

2 Enthaltungen

**Frage 2**
Wer stimmt der Vollkostenversicherung zu?

19 Stimmen

Wer stimmt der Prozesskostenversicherung zu?

6 Stimmen

Gibt es Enthaltungen?

6 Enthaltungen

Der Präsident bedankt sich für das klare Resultat. Nun muss noch über die Erhöhung des Beitrages abgestimmt werden. Diese Erhöhung gilt ab 2024.

**Mitgliederbeitrag Aktive:**
Wer spricht sich für die Erhöhung des Mitgliederbeitrages von Fr. 40.– auf Fr. 60.– aus?

23 Ja-Stimmen

6 Personen enthalten sich der Stimme.

**Mitgliederbeitrag Passive:**
Der Passivbeitrag bleibt bei Fr. 20.–. Auch darüber wird abgestimmt und es herrscht Einstimmigkeit.

5. **Budget 2023**
   Jörg Moser orientiert über das Budget 2023. Es sind Einnahmen von Fr. 23 000.– und Ausgaben von Fr. 24 900.–

geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1900.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

6. **Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute**
   **Rechnungsrevisor**
   Katja Coray als Revisorin ist bereits für weitere drei Jahre gewählt. Als Ersatz für Theo Lamberts wird Felix Baumann, Fachmann Finanz- und Rechnungswesen, einstimmt als neuer Revisor gewählt. Herzlichen Dank für seine Bereitschaft, dieses Amt zu übernehmen.

**Wahl Vertrauensleute**
Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten mit ihren zugewiesenen Dienstabteilungen. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Unterstützung.

Er gibt den Rücktritt von Patricia Campanella, Soziale Dienste, als Vertrauensperson bekannt. Für ihre langjährige Arbeit wird ihr ein herzliches Dankschön ausgesprochen und sie erhält ein kleines Geschenk.

7. **Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten**
   Es sind keine Anträge zuhanden des Vor-standes eingegangen.
8. **Verschiedenes**
   Grusswort des Stadtpräsidenten Beat Züsli

Beat Züsli dankt für die Einladung zur Generalversammlung. Gespannt hat er die Diskussionen um die Arbeitsrechtsschutz-versicherung verfolgt. Er führt aus, dass er den Verband sehr schätzt.

Mit einem Blick zurück erwähnt er die vielen Veränderungen, welche Corona gebracht hat: Work Smart, mobiles flexibles Arbeiten, Homeoffice. Ganz viele neue Möglichkeiten, mit welchen sich der Arbeitsalltag selbstbestimmter gestalten lässt. Der Stadtpersonalverband hat die DU-Kultur angestossen,

was vom Stadtrat sehr positiv aufgenommen, schnell beschlossen und umgesetzt wurde. Am Personalfest im September 2022 hat der Stadtrat darüber informiert. Zum Schluss wünscht er dem Stadtpersonalverband viele neue und junge Mitglieder.

**Urs Stauffer**
Urs Stauffer bedankt sich für die Einladung zur Generalversammlung und zur Möglichkeit, sich zum Thema Rechtschutzversicherung äussern zu können. Er informiert über die Vorteile der Mitgliedschaft beim Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz. Der Zentralverband funktioniert als Dach-organisation, ist zu 100% ein Milizsystem, hat keine politische Agenda, sondern fokussiert sich bei seiner Arbeit zugunsten von kommunalen und kantonalen Verwaltungen. Im Moment wird ein Muster-Personalreglement erstellt und die aktuellen Lohnempfehlungen werden publiziert.

Zweimal jährlich treffen sich viele Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften zur Ebenrainkonferenz. Der ZV ist Gründungsmitglied dieser Konferenz. Ebenfalls ist der ZV Mitglieder einer parlamentarischen Gruppe, welche den Aus-tausch mit National- und Ständeräten fördert. Urs Stauffer bedankt sich für den Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung und somit auch zum Verbleib im Zentral-verband Öffentliches Personal Schweiz.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, an die Gäste und an das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.35 Uhr durch den Präsidenten geschlossen.

Peter Hofstetter wünscht allen zum an-schliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Luzern, 26. Juni 2023

# 40. Pensioniertenausflug vom 13. September 2023: Zu Besuch bei den «Wetterschmöckern»

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | November 22, 2023

Vielleicht lag es am Datum (ein Drei-zehnter!), dass unsere Pensioniertenschar dieses Jahr auf dem Jahresausflug vom Wetterglück nicht gerade verwöhnt wurde. Beim Start im Baselbiet zeigte sich der Himmel zwar noch recht verheissungsvoll; je mehr sich unser Reisebus aber in gut zweistündiger Fahrt dem Reiseziel Muotathal näherte, desto düsterer wurde der Himmel.

Und bei der Ankunft beim Gasthof Schönenboden im hintersten Chrachen des Muotathals regnete es in Strömen. Unser Carchauffeur manövrierte den Bus netter-weise so nahe zum Restauranteingang, dass man den Schirm nicht aufzuspannen brauchte.

Die gut 40 Pensionierten des VSG BL, es waren auch schon mehr, liessen sich aber die gute Laune nicht verderben. Beim Apéro ergab sich die willkommene Gelegenheit, alte Bekanntschaften aufzufrischen, und das danach aufgetragene Mittagessen liess keine Wünsche offen: Suppe und Salat, Kalbs- und Schweins-braten mit Kartoffelstock und Gemüse und als Krönung eine Muotathaler Rahm-kirschtorte. Das Sahnehäubchen zum Dessert bildete ein vorbeiziehender kleiner Alpabzug, der von den Unterländern eifrig fotografiert wurde.

Nach dem Essen folgte der zweite Höhe-punkt des Tages in Gestalt eines echten Muotathaler Wetterschmöckers: Roman Ulrich referierte auf witzige und selbstironische Art über das

Handwerk der bekannten Muotathaler Wetterfrosch-Gilde.

Die Innerschwyzer Hobbymeteorologen tragen zweimal jährlich ihre mit viel Humor verbundenen Wettervorhersagen an den öffentlichen Vereinsversammlungen des Meteorologischen Vereins Innerschwyz vor.

Die landwirtschaftlich orientierten Wetterschmöcker lassen ihre Naturbeobachtungen an Ameisen, Mäusen, Tannzapfen usw. in ihre Wetterprognosen einfliessen. Das genaue Rezept bleibt natürlich geheim. Derjenige Wetterschmöcker, dessen Prognosen am treffsichersten waren, erhält jeweils bei der nächsten Vereins-versammlung eine Holzskulptur als Wanderpreis.

Die Frage, ob Wetterprophet Roman Ulrich für unseren Pensioniertenausflug schönes oder schlechtes Wetter voraus gesagt hatte, blieb übrigens unbeantwortet. Schalkhaft meinte er nur: «Unsere Treffsicherheit liegt bei 100 Prozent. Einfach mit dem genauen Datum haben wir noch etwas Mühe.» Auf jeden Fall regnete es immer noch, als wir nach 15 Uhr wieder den Car bestiegen. Auf abwechslungsreicher Fahrt ging‘s mehrheitlich abseits der Autobahn über Bremgarten und dann via Bözbergtunnel wieder zurück ins Baselbiet.

Ein herzliches Dankeschön an Esther und Werner Ruesch, die den Ausflug wiederum mustergültig vorbereitet und durchgeführt haben und die sich erfreulicherweise bereit erklärten, den Job auch im kommenden Jahr nochmals zu übernehmen. Bitte Ter-min jetzt schon in der Agenda eintragen: Mittwoch, 11. September 2024.

# 75 Jahre Personalvereinigung der Gemeinde Köniz

geschrieben von Kurt Gasser | November 22, 2023
Am 15. September 2023 durfte die PV Köniz infolge Corona mit einjähriger Verspätung auf dem Gurten ihr 75-jäh-iges Bestehen gebührend feiern. Ein Blick in das Archiv zeigt, dass sich in den 75 Jahren wohl das Umfeld (Arbeitsinstrumente, Büroeinrichtungen, Personal und Politiker:innen) verändert hat, die Themen aber erstaunlich gleich geblieben sind.

Am 28. Januar 1947 besuchten 24 Personen die Gründungsversammlung im Restaurant Sternen in Köniz. Im Einladungsschreiben dazu heisst es: «Wir halten den Zeitpunkt für gekommen, zur besseren Wahrung unserer Interessen, zur Förderung unserer beruflichen Bildung und zur Pflege der Kameradschaft einen Personalverband zu gründen.»

Die kommenden Auseinandersetzungen über wirtschaftliche und Personalprobleme können nur dann erfolgreich geführt werden, wenn es uns gelingt, eine Kräftezersplitterung zu verhindern und unsere Interessen auf einen Nenner zu bringen.

«Wenn wir noch auf zwei wichtige Punkte hinweisen, die im Brennpunkt stehen, das Reglement über die Amts- und Dienstverhältnisse und die dringende Besoldungsreform, so ist uns das ein weiterer Fingerzeig dafür, dass es an der Zeit ist, unsere Kräfte zu bündeln und uns in einer lokalen Personalorganisation zusammen zuschliessen, um unseren Bestrebungen ein grösseres Gewicht geben zu können.» Einstimmig wurde der Gründung und den vorgelegten Statuten zugestimmt und der erste Vorstand gewählt.

Bis heute präsidierten 12 Personen die PV; die erste Präsidentin Elisabeth Zürcher während 12 Jahren von 1990 bis 2002 und René Schaad am längsten, nämlich von 2006 bis 2023. Seit März 2023 leitet Gabriela Schär als zweite Präsidentin

die Ge-schicke der PV.

Personalrecht, Lohn und insbesondere Teuerung, Arbeitszeitmodelle und Personalweisungen sind die Themen, welche in den letzten 75 Jahren behandelt wurden und immer wieder neu diskutiert werden, um die Erhaltung von guten Anstellungs- Dank den Bemühungen der PV konnten nebst den guten Arbeitsbedingungen in Köniz eine Steuersparkasse eingeführt, der Gratiseintritt in die Badi, der Erhalt des Tages zur freien Verfügung (26. Ferientag), Beiträge an die Kosten von ÖV-Abos und Wasserspender in der Cafeteria erreicht werden. Die Einführung von Reka-Checks ist trotz mehrmaligen Anläufen leider nicht gelungen.

Was sich in den letzten Jahren stark geändert hat, ist das Interesse und das Zusammengehörigkeitsgefühl. Während die geselligen Anlässe wie z. B. die legendären Fussball-, Jass- und Kegelturniere und die Fyrabe-Wanderig früher auf sehr grosses Interesse stiessen, ist die Teilnahme heute eher gering. Eine Zeiterscheinung, mit der wohl viele Vereine konfrontiert sind.

Die Mitgliederzahlen konnten in den letzten Jahren zwar gehalten werden, allerdings wird es immer schwieriger, Freiwillige für die Mitarbeit in Arbeitsgruppen oder Kommissionen zu finden.

Am Jubiläumsfest auf dem Gurten trafen sich aber doch fast ein Drittel der Mitglieder und durften an dem schönen Spätsommerabend das langjährige Bestehen der PV Köniz feiern. Bei Feinem vom Grill haben sich Aktive und Pensionierte ausgetauscht. Es wurde in alten Zeiten geschwelgt, Aktuelles diskutiert und über die Zukunft philosophiert.

Nebst einem kurzen Rückblick durch Gabriela Schär, Präsidentin PV, wurden auch Grussworte von Tanja Bauer, Gemeindepräsidentin, und Urs Stauffer, Präsident des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz, an die

Mitglieder gerichtet. Alle drei betonten die Wichtigkeit der offenen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und dem Engagement der Personalvereinigung im Sinne der Arbeitnehmenden.

Nach 75 Jahren ist aber noch lange nicht Schluss mit der PV Köniz! Es warten spannende Projekte wie zum Beispiel die Überarbeitung des Personalreglements und mögliche Anpassungen an Lohn- und Arbeitszeitmodell. Die PV Köniz setzt sich weiterhin dafür ein, dass deren Umsetzung im Sinne von attraktiven und zeitgemässen Arbeitsplätzen passiert.

---

# Reform BVG 21 am Abgrund?

geschrieben von Andreas Cabalzar | November 22, 2023

**Im März 2023 wurde der Reformvorschlag zur beruflichen Vorsorge (Änderung vom 17. März 2023 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) nach langem Hin und Her in der Schlussabstimmung im Parlament angenommen. Dagegen wurde durch ein Bündnis aus Schweizerischem Gewerkschaftsbund (SGB), Travailsuisse, den Gewerkschaften Unia und VPOD sowie der SP Schweiz das Referendum erfolgreich ergriffen. Die Vorlage wird voraussichtlich im März 2024 vors Volk kommen. Braucht es diese Reform überhaupt noch?**

Folgende Massnahmen sieht die BVG-Reform vor:
Der Mindestumwandlungssatz im Obligatorium soll von 6,8 Prozent auf 6 Prozent gesenkt werden.

1. Für den tieferen Umwandlungssatz soll ein Teil der Übergangsgeneration für die ersten 15 Jahrgänge finanziell entschädigt werden:

- Beträgt das Altersguthaben 220 050 Schweizer Franken oder weniger, dann gibt es ein Anrecht auf den vollen Zuschlag. Dieser beträgt 200 Schweizer Franken pro Monat.
- Liegt das Altersguthaben zwischen 220 500 und 441 000 Schweizer Franken, dann passt sich der Zuschlag stufenweise an und beträgt 100 bis 150 Schweizer Franken pro Monat. Je höher das Guthaben, umso tiefer ist der Zuschlag.
- Hat man mehr als 441 000 Schweizer Franken gespart, dann gibt es keine Kompensation dafür.

3. Das Altersguthaben wird unter anderem aus den jährlich eingezahlten Altersgutschriften angespart.

   - Neu soll es im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent auf den BVG-pflichtigen Lohn geben.
   - Ab dem 45. Lebensjahr würde die Altersgutschrift dann 14 Prozent betragen.

4. Die Schwelle für einen obligatorischen Anschluss an die berufliche Vorsorge soll von 22 050 auf 19 845 Schweizer Franken (Stand 2023) gesenkt werden, wobei neu immer 80 Prozent des Lohnes versichert werden.

Im Mai 2023 hat die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) ihre Jahresmedienkonferenz abgehalten, unter folgendem Titel: Berufliche Vorsorge: Stark negatives Anlagejahr und steigende Anzahl Unterdeckungen / Umverteilung

wie im Vorjahr gering (siehe Seite 10).

Zur Erklärung: Die OAK BV ist eine unabhängige Behördenkommission. Sie überwacht die acht kantonalen/regionalen Aufsichtsbehörden sowie direkt die Anlagestiftungen, den Sicherheitsfonds und die Auffangeinrichtung; die Gralshüterin der beruflichen Vorsorge gewissermassen.

Besonders hervorheben möchte ich zwei Punkte aus den Themenbereichen der OAK BV: Die OAK äussert sich zu den Umverteilungseffekten. Laut OAK ist zu erwarten, dass mit den von den Vorsorgeeinrichtungen während der letzten mindestens zehn Jahre getroffenen Massnahmen (Senkung Umwandlungssatz und Senkung technische Zinssätze) sowie mit dem im Berichtsjahr beobachteten deutlichen Anstieg des Zinsniveaus die Umverteilungsphase zulasten der aktiven Versicherten zu ihrem Ende gekommen ist, wobei dies nicht für die BVG-Minimalkassen gilt.

Für diese Einrichtungen wird es laut OAK erst mit der im Parlament verabschiedeten BVG-Reform möglich sein, ein nahezu ohne Umverteilung finanzierbares Leistungsniveau umzusetzen.

Die OAK BV hält in der Medienmitteilung fest, dass die vom Parlament in der BVG-21-Reform beschlossene Anpassung des Umwandlungssatzes an die demografische und wirtschaftliche Realität, sprich die gestiegene Lebenserwartung und das tiefere Zinsniveau, insbesondere die BVG-Minimalkassen entlasten würde. Dies stärke die finanzielle Stabilität des Systems.

Auf die Gefahr hin, die Aussagen der OAK BV falsch oder völlig einseitig zu interpretieren, aber wenn die OAK BV einen dringenden Handlungsbedarf eigentlich nur in Bezug auf reine BVG-Minimalkassen sieht, dann betrifft das einen relativ kleinen Anteil der Vorsorgeeinrichtungen. Das könnte allenfalls auch der Markt richten, braucht es dazu wirklich eine BVG-Reform? Die Eintrittsschwelle oder auch den Koordinationsabzug oder auch den Sparplan können die Vorsorgeeinrichtungen auch selber anpassen. Für einen fortschrittlichen Arbeitgeber erhöht sich seine Attraktivität, wenn er eine gute Vorsorge-lösung anbieten kann, was v. a. in Sekto-ren mit Fachkräftemangel an Bedeutung zunehmen wird. Angesichts der Zinsentwicklung ist der Handlungsdruck zudem zwischenzeitlich sicher nicht grösser geworden.

Ich habe im Januar 2023 mein persönliches Fazit zur BVG-Reform 2023 kommuniziert: Lieber keine Reform als eine schlechte und ich fühle mich durch den OAK-Bericht noch bestätigt. Aber: Mit einer Ablehnung der BVG-Reform 2023 sind die grundlegenden Probleme nicht vom Tisch: Um das Ziel, die wirtschaftliche Sicherheit im Alter effektiv auch gewährleisten zu können, braucht es weitergehende Reformen, die über das 3-Säulen-System hinausgehen, in einem integralen Ansatz.

Was könnte das heissen?

Für die erste Säule wäre eine 13. Rente sicher wünschbar. Aber mit Blick auf die gescheiterten Versuche, die Leistungen in der ersten Säule zu erhöhen, bin ich eher skeptisch, ob dies der Königsweg wäre.

Für die zweite Säule bin ich klar der Auffassung, dass wir uns dem Kapitaldeckungsprinzip wieder stärker annähern müssen. Zudem müsste der Gesetzgeber ein gesetzliches Leistungsziel vorgeben. Eigentlich wäre dies die sozialpolitisch absolut zentrale Grösse. Was m. E. hinzu-kommen muss, und da bin ich zum Glück nicht der einzige Rufende in der Wüste, ist ein Einbezug der Steuerpolitik.

Wenn die wirtschaftliche Sicherheit im Alter verbessert werden soll, dann kann man das entweder durch höhere Renten, was politisch kaum mehrheitsfähig sein dürfte, und/oder durch eine Verminderung der finanziellen Belastungen der Rentenbeziehenden erreichen.

Die Besteuerung der AHV-Rente zu 100% ist eigentlich ein sozialpolitischer Unsinn. Die erste Säule soll den Existenzbedarf sichern (Art. 112 Abs. 2 lit. b Bundesverfassung). Eine steuerliche Belastung auf das Einkommen, das das Existenzminimum sichern müsste, ist fragwürdig.

Wann sieht es die Politik endlich so?

# Der ZV Öffentliches Personal Schweiz und die Bedeutung der Netzwerke

geschrieben von Urs Stauffer | November 22, 2023

Eine gewerkschaftliche Dachorganisation wie der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz ist eine Vereinigung, die siebzig Personalorganisationen unter einem gemeinsamen Dach vereint. Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz setzt sich aus Personalorganisationen von Kantonen, Städten und Gemeinden zusammen und ist dabei ein gutes Beispiel, wie so ein Dach funktionieren kann.

Die Dachorganisation übernimmt eine Vielzahl von Aufgaben. Ein wesentlicher Punkt dabei ist die Interessenvertretung der öffentlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Schutz ihrer Rechte auf kantonaler und kommunaler Ebene.

Durch die Analyse der Standespolitik in den angeschlossenen Personalverbänden ist es möglich, im Vorfeld von Tarifverhandlungen koordinierte Verhandlungsempfehlungen abzugeben, die einen wichtigen Beitrag zu einem Ausgleich der Tarifdisparitäten innerhalb der föderalen Staatsstrukturen in der Schweiz leisten können.

Die arbeitsrechtlichen Belange haben sich dabei in den letzten Jahren zu einem wesentlichen Bestandteil der gewerkschaftlichen Arbeit entwickelt und dabei eine Ausdehnung des Rechtsschutzes auf alle Verbände notwendig gemacht.

Damit die angeschlossenen Verbände gegenüber ihren öffentlichen Arbeitgebern eine noch stärkere Verhandlungsposition erreichen können, ist es notwendig, dass

die Erfahrungen und Expertisen von weiteren Dachorganisationen aus dem öffentlichen Sektor genutzt werden können.

Deshalb geht der ZV Öffentliches Personal Schweiz diesbezüglich Partnerschaften ein. Das Zusammengehen der Mitgliedsorganisationen in einer gewerkschaftlichen Dachorganisation stärkt die Solidarität und ermöglicht es den Gewerkschaften, ihre gemeinsamen Positionen zu stärken.

Durch den gemeinsamen Auftritt können sie eine grössere Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitgebern und Regierungen aufbauen.

Zudem können sie Ressourcen und Expertise teilen, um effektiver für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzutreten.

Die Solidarität innerhalb der Dachorganisation stärkt auch die Position der einzelnen Mitgliedsgewerkschaften, da sie von der Unterstützung und Zusammenarbeit der anderen Mitglieder profitieren können.

Zusammenfassend kann man sagen, dass das Zusammengehen der Mitgliedsorganisationen in einer gewerkschaftlichen Dachorganisation die gemeinsamen Positionen stärkt und die Position der einzelnen Gewerkschaften verbessert.

Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz ist in ein effizientes, gut funktionierendes Netzwerk mit direkten Kanälen in die Politik eingebunden. Das beste Beispiel einer gut funktionierenden Dachorganisation, die einen informellen Charakter ausweist und durch ZV Öffentliches Personal Schweiz mitbegründet wurde, ist die Ebenrainkonferenz.

In der Ebenrainkonferenz sind über 700 000 Arbeitnehmende informell zusammengeschlossen und ist ein europäisches Vorzeigemodell (siehe Tabelle).

| | |
|---|---|
| Die Plattform | Politische Allianz unabhängiger Angestellten- und Berufsverbände aus dem privaten Sektor |
| Impressum | Organisation der Schweizer Medienschaffenden |
| LCH | Dachverband der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz |
| SBK | Der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner |
| SER | Syndicat des Enseignant-es Romand-es |
| SGB | Schweizerischer Gewerkschaftsbund |
| Travail Suisse | Unabhängiger Dachverband der Arbeitnehmenden |
| vsao | Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte |
| VSPB | Verband Schweizerischer Polizeibeamter |
| ZV | Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz |

Die Ebenrainkonferenz umfasst interne Arbeitsgruppen, in welchen der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz vertreten ist. Es handelt sich dabei um die Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit und Service public.

Als politisch unabhängige Organisation erachtet der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz den regelmässigen Austausch in der Ebenrainkonferenz sowie den dazugehörenden Arbeitsgruppen als eines der zentralen Elemente seiner Tätigkeit.

Dadurch lassen sich frühzeitig Entwicklungen und Trends erkennen, welche sich auf die Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor auswirken.

Zurzeit ist es wichtig, dass sich der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz zu den Entwicklungen im Bereich der Sozialen Sicherheit eine Meinung bilden kann. Der Austausch mit diesbezüglichen Entscheidungsträgern im Rahmen der Ebenrainkonferenz ist deshalb wichtig.

Die BVG-Plattform der Arbeitnehmenden, das sog. PK-Netzwerk, sowie die Parlamentarische Gruppe für Arbeit sind aufgrund der

sich in der Ebenrainkonferenz entwickelten Bedürfnisse entstanden.

Als hundertprozentige Milizorganisation, die sich für stetige Verbesserungen der Anstellungsbedingungen sowie die Interessen der öffentlich Bediensteten einsetzt, ist das aufgezeigte, gut funktionierende Netzwerk von grosser Bedeutung.