Wichtige Informationen zu Ihren KPT Kollektivvorteilen

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Liebe Mitglieder

Als Mitglied des ZV-Öffentliches Personal Schweiz profitieren Sie gemeinsam mit Ihrer Familie von grosszügigen Rabatten und Vorteilen bei der KPT. Per 1. Januar 2027 passt die KPT ihre Kollektivverträge an. Davon sind auch Sie betroffen. Was ändert sich?

- Bei der «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz» entfällt der Kollektivrabatt.
- Personen, die das AHV-Referenzalter (Ü65) erreicht haben, profitieren nicht mehr von den Sonderkonditionen.

Für einen Grossteil der Versicherten ändert sich jedoch nichts. *Die KPT informiert Sie Mitte Oktober mit der Police 2027 über die Anpassung und die neuen Prämien.*

Warum diese Änderungen?

Die KPT muss die Kollektivrabatte regelmässig überprüfen, um die regulatorischen Anforderungen der Finanzmarktaufsicht einzuhalten. Deshalb sind Anpassungen notwendig. Die KPT hat verschiedene Möglichkeiten geprüft und nach einer Lösung gesucht, mit der die Kollektivrabatte für möglichst viele Versicherte erhalten bleiben können. Bei der «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz» sowie für Personen über 65 Jahre war die Aufhebung des Rabattes unumgänglich.

Eine Alternative für die «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz»

Wenn Sie vom Wegfall des Rabatts auf der «Spitalkostenversicherung Privat Schweiz» betroffen sind, können Sie in die «Spitalkostenversicherung Welt» wechseln.

Diese wird weiterhin rabattiert – Sie bekommen für ein bisschen mehr Geld deutlich mehr Leistung. Für den Wechsel ist eine Gesundheitsdeklaration erforderlich, wie dies bei Zusatzversicherungen üblich ist.

Wir verstehen, dass diese Anpassungen unerfreulich sind. Umso mehr freut es uns, dass Sie bei der KPT weiterhin von fairen Prämien, gutem Service und attraktiven Vorteilen profitieren. So erhalten Sie bei der Nutzung des Kundenportals KPTnet 5 % Online-Rabatt auf ausgewählte Zusatzversicherungen und 6,7 % Treuerabatt auf Dreijahresverträge. Damit bietet Ihnen die KPT auch künftig ein attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis.

Bei Fragen zu Ihrer persönlichen Situation ist die KPT gerne für Sie da – per E-Mail (kollektiv@kpt.ch) oder telefonisch (+41 58 310 99 00).

Neues Fahrzeugangebot

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Es freut uns, Ihnen (wie bereits in unserem letzten Newsletter angekündigt) die Marke

als neuen Vertragspartner mit interessanten Mitgliederkonditionen anbieten zu können.

Kia ist eine international etablierte Automobilmarke mit Wurzeln in Korea und seit über 30 Jahren in der Schweiz vertreten. Die Marke steht für zuverlässige, qualitativ

hochwertige und zukunftsorientierte Mobilitätslösungen.

Für Organisationen wie den Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz bietet Kia eine besonders breite und praxisnahe Modellpalette: vom kompakten Picanto für den urbanen Einsatz über effiziente Klein- und Kompaktfahrzeuge bis hin zu geräumigeren Modellen.

Ergänzt wird das Angebot durch eine wachsende Auswahl an elektrifizierten Fahrzeugen – von kompakten Elektroautos bis zu grösseren Elektro- und Hybridmodellen für vielseitige Anforderungen.

Im Fokus stehen Wirtschaftlichkeit, Sicherheit und einfache Handhabung, wichtig für den professionellen Einsatz. Zusätzliche Planungssicherheit bietet **die 7 Jahres Werksgarantie.**



Arbeiten über 65: Was öffentliche Arbeitgeber

ermöglichen sollten

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Die Diskussion über Arbeit nach 65 wird zu eng geführt. Entweder steht der Fachkräftemangel im Vordergrund – dann erscheint Weiterbeschäftigung fast automatisch als wünschenswert. Oder es dominiert der Gedanke des wohlverdienten Ruhestands – dann wirkt jede Verlängerung des Erwerbslebens verdächtig. Entscheidend ist nicht, ob möglichst viele Beschäftigte länger arbeiten, sondern ob Personalpolitik und Arbeitsorganisation differenzierte Übergänge ermöglichen und die richtigen Akzente setzen.

Eine Leitlinie muss deshalb lauten: Weiterarbeit nach dem Referenzalter soll eine reale Option sein, aber weder ein Privileg noch eine Erwartung. Dafür braucht es transparente Regeln, geeignete Funktionen und eine Personalpolitik, die nicht erst mit 64 entdeckt, dass Beschäftigte unterschiedlich altern.

Weiterbeschäftigung darf kein Ausnahmefall «auf Bewährung» sein

In vielen Organisationen ist die Logik noch immer binär: Vor 65 besteht ein reguläres Arbeitsverhältnis, danach braucht es eine Sonderlösung. Damit wird Weiterbeschäftigung als Ausnahme behandelt.

Sinnvoller ist ein ordentlich eingeführtes Verfahren, in dem zwei bis drei Jahre vor dem Referenzalter geklärt wird, welche Perspektive beide Seiten sehen. Dabei geht es nicht um einen Anspruch auf Verlängerung um jeden Preis. Wohl aber sollte ein Weiterbeschäftigungswunsch nach nachvollziehbaren Kriterien geprüft werden.

Zu diesen Kriterien gehören die zukünftige Aufgabe, der betriebliche Bedarf, die Leistungsfähigkeit, die Entwicklung des Teams und die Frage, ob eine sinnvolle Funktion definiert

werden kann. Weniger geeignet sind pauschale Altersgrenzen oder informelle Entscheide einzelner Vorgesetzter.

Für den öffentlichen Dienst ist wichtig. Er ist stärker als private Arbeitgeber an Gleichbehandlung, Transparenz und nachvollziehbare Entscheide gebunden. Weiterbeschäftigungen dürfen nicht über persönliche Beziehungen oder Einzelfallgrosszügigkeit geregelt werden.

Nicht das Alter, sondern die Funktion muss gestaltet werden
Ein verbreiteter Fehler besteht darin, über «ältere Mitarbeitende» zu sprechen, als wären diese eine einheitliche Gruppe. Entscheidend ist nicht primär das biologische Alter, sondern die Passung zwischen Person und Aufgabe.

Eine hoch spezialisierte Fachperson kann mit 67 weiterhin ausgezeichnete Arbeit leisten, während eine andere Tätigkeit mit hohen körperlichen oder zeitlichen Belastungen bereits deutlich früher Anpassungen erfordert. Umgekehrt ist langjährige Erfahrung allein noch kein Argument für eine Weiterbeschäftigung.

Der Arbeitgeber sollte deshalb nicht «Altersprogramme» schaffen, sondern arbeitsplatzbezogene Optionen: reduzierte Führungsverantwortung, kleinere Pensen wenn gewünscht oder nötig, Projektfunktionen, Fachrollen, befristete Einsätze oder die Herauslösung besonders belastender Dienste.

Damit wird vermieden, dass ältere Beschäftigte entweder unverändert «weiterfunktionieren» müssen oder vollständig aus der Organisation ausscheiden.

Teilzeit ist nur dann ein Modell, wenn auch die Aufgabe kleiner wird
Besonders häufig wird Teilzeit als Lösung genannt (und von den Mitarbeitenden gewünscht). In der Praxis scheitert sie jedoch oft an der Arbeitsorganisation.

Ein Pensum von 60 Prozent ist kein tragfähiges Modell, wenn

weiterhin hundert Prozent Verantwortung, Sitzungen, Erreichbarkeit und informelle Koordinationsarbeit erwartet werden. Gerade bei Kader- und Spezialistenfunktionen besteht diese Gefahr. Öffentliche Arbeitgeber sollten deshalb die Reduktion des Pensums mit einer genauen Überprüfung des Aufgabenumfangs verbinden. Dazu gehören Fragen wie: Welche Verantwortung bleibt? Welche wird übertragen? Welche Präsenz wird tatsächlich benötigt? Welche Aufgaben können entfallen?

Erst dann wird Teilpensionierung zu einem personalpolitischen Instrument und nicht zu einer blossen Lohnreduktion bei fast unveränderter Leistungserwartung.

Erfahrung erhalten – aber Abhängigkeit vermeiden

Der Erhalt von Erfahrungswissen ist ein starkes Argument für flexible Übergänge. Verwaltungen verfügen über beträchtliches Wissen: über Verfahren, frühere Entscheide, politische Zusammenhänge, Netzwerke und die praktische Funktionsweise von Institutionen. Dieses Wissen ist wertvoll. Doch daraus folgt nicht, dass einzelne Personen möglichst lange unersetzlich bleiben sollten. Eine gute Organisation nutzt eine Weiterbeschäftigung, um Wissen systematisch zu verteilen. Tandemmodelle, dokumentierte Übergaben, gemeinsame Fallbearbeitung oder zeitlich begrenzte Mentoringfunktionen sind dafür geeigneter als die blosse Verlängerung einer bisherigen Stelle.

Der Massstab sollte deshalb nicht lauten: «Wir können auf diese Person nicht verzichten.» Besser ist: «Wir können diese Person während einer Übergangsphase gezielt einsetzen, um Wissen, Qualität und Kontinuität zu sichern.» Klar, man hätte das natürlich schon vorher machen können – aber oft ist das nicht der Fall.

Weiterbeschäftigung darf die Personalentwicklung nicht blockieren

Ein weiterer Zielkonflikt wird in der Diskussion oft ausgeblendet. Wer länger in einer Funktion bleibt, besetzt

diese Funktion auch länger. Das kann Aufstiegsmöglichkeiten für jüngere Mitarbeitende verzögern.

Diese Tatsache spricht nicht gegen eine Weiterbeschäftigung, aber gegen undifferenzierte Verlängerungen. Gerade bei Führungspositionen kann es sinnvoller sein, Verantwortung früher zu übertragen und der bisherigen Führungskraft danach eine andere Rolle anzubieten. Das muss diese Person auch wollen; und will sie es nicht, darf man sich ruhig die Frage stellen, ob es die richtige Person für eine Weiterbeschäftigung ist.

Personalpolitisch ist dieser Vorgang anspruchsvoller als eine einfache Verlängerung des bisherigen Arbeitsvertrags. Es verlangt eine Organisation, die Status, Funktion und Fachlichkeit voneinander trennen kann. Nicht jede Weiterbeschäftigung muss deshalb auf derselben Hierarchiestufe stattfinden wie zuvor.

Weiterbildung muss bis zum letzten Arbeitstag selbstverständlich bleiben

Eine glaubwürdige Politik längerer Erwerbsbiografien beginnt nicht mit 64. Wenn Beschäftigte bereits ab 58 kaum noch für Weiterbildungen, anspruchsvolle Projekte oder neue Technologien vorgesehen werden, produziert der Arbeitgeber jene Entwertung selbst, die er später beklagt.

Weiterbildung muss deshalb altersunabhängig nach Funktion und Entwicklungsbedarf vergeben werden. Wer ältere Beschäftigte fachlich aktuell halten will, muss ihnen auch Gelegenheit geben, die Kenntnisse zu erwerben.

Der Vorgang hat zudem eine wichtige Signalwirkung. Ein Arbeitgeber, der in 60jährige Mitarbeitende investiert, macht deutlich, dass er die verbleibenden Berufsjahre nicht als Restlaufzeit betrachtet.

Leistung beurteilen – ohne Altersbonus und ohne Altersmalus

rotz teilweise berechtigter Kritik an Altersdiskriminierung

darf daraus kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung unabhängig von der Leistung abgeleitet werden. Wer über das Referenzalter hinaus arbeitet, sollte grundsätzlich nach denselben professionellen Massstäben beurteilt werden wie andere Beschäftigte. Erfahrung verdient Anerkennung, ersetzt aber keine Leistungsfähigkeit.

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

Arbeiten nach 65: Warum es sich lohnen kann

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Mit 65 endet das Erwerbsleben – so lautet noch immer die verbreitete Vorstellung. Sie passt schlecht zu einer Arbeitswelt, in der viele Menschen bis zum Referenzalter leistungsfähig bleiben und über Wissen verfügen, das über Jahrzehnte entstanden ist. Wer seine Arbeit gerne macht und über die Bedingungen mitbestimmen kann, hat deshalb keinen zwingenden Grund, an einem bestimmten Geburtstag aufzuhören.

Das ist kein Plädoyer für ein höheres Rentenalter. Im Gegenteil: Die Möglichkeit, mit 65 aufzuhören, ist eine soziale Errungenschaft. Ebenso wichtig ist aber die Freiheit, weiterzuarbeiten. Denn ein gut gestaltetes zusätzliches Berufsjahr ist nicht einfach das 41. oder 42. Jahr derselben Karriere. Es kann eine andere Qualität haben: weniger Pflicht, weniger Statusfragen, mehr Auswahl und mehr Konzentration auf das, was man gut kann und gerne tut.

Der interessanteste Teil des Berufslebens kann am Schluss

kommen

Berufliche Laufbahnen folgen lange einer klaren Logik. Man übernimmt mehr Verantwortung, entwickelt sich weiter, bewirbt sich auf Funktionen, führt Mitarbeitende oder baut Fachwissen auf – alles bei gleichzeitiger Entwicklung der Besoldung. Mit der Zeit kommen Sitzungen, Koordinationsaufgaben, Personalführung und administrative Pflichten hinzu.

Nach 65 fällt ein Teil dieses Karrieredrucks weg. Darin liegt eine Chance.

Wer nicht mehr auf die nächste Beförderung angewiesen ist, muss sich nicht mehr für jede Aufgabe interessieren. Wer seine berufliche Stellung nicht mehr verteidigen muss, kann leichter sagen, welche Arbeit er noch übernehmen will – und welche nicht. Das eröffnet eine Form beruflicher Freiheit, die während der regulären Laufbahn selten existiert.

Eine ehemalige Führungskraft muss keine Führungskraft bleiben. Eine Spezialistin muss nicht weiterhin jedes operative Problem lösen. Ein langjähriger Mitarbeiter kann ein Projekt übernehmen, Wissen weitergeben oder zwei Tage pro Woche eine Aufgabe erledigen, die ihn fachlich interessiert.

Längeres Arbeiten ist dann keine Verlängerung der Karriere, sondern ein positiver Umbau zu gleichbleibender oder grösserer Freude an der Arbeit.

Erfahrung besteht nicht darin, Dinge schon lange zu tun

Der Wert älterer Beschäftigter wird gern mit «Erfahrung» begründet.

Wer eine Organisation seit Jahrzehnten kennt, erkennt Muster. Er weiss, welche Probleme tatsächlich gefährlich werden, welche Konflikte wiederkehren und welche vermeintlich neuen Ideen schon einmal gescheitert sind. Er weiss auch, wo Regeln sinnvoll sind und wo sie bloss weitergetragen, aber nicht hinterfragt werden.

Im öffentlichen Dienst ist dieses Urteilsvermögen besonders wertvoll. Die Verwaltung arbeitet nicht nur mit Gesetzen und Prozessen, sondern mit einem «Gedächtnis». Politische Entscheide haben Vorgeschichten, Verfahren besitzen informelle Voraussetzungen und viele Lösungen funktionieren nur, weil jemand den Zusammenhang kennt.

Dieses Wissen sollte sollte genutzt und weitergegeben werden. Für die betreffende Person liegt darin eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie muss nicht mehr beweisen, dass sie möglichst viel selbst erledigt. Ihr Wert liegt stärker darin, Zusammenhänge zu erklären, Entscheidungen einzuordnen und andere besser zu machen.

Das ist keine Nebenrolle. Es ist eine andere Form beruflicher Leistung.

Arbeit nach 65 darf selektiver werden

Während des regulären Berufslebens gehört vieles zum Paket: interessante Aufgaben ebenso wie Routine, Sitzungen, Konflikte und organisatorischer Leerlauf. Nach 65 sollte dieses Paket nicht einfach weiterlaufen. Wer länger arbeitet, sollte (und darf) den Mut haben, über den Inhalt zu verhandeln. Nicht nur über das Pensum. Die wichtigen Fragen lauten: Welche Aufgaben will ich noch übernehmen? Welche Verantwortung möchte ich abgeben? Was interessiert mich? Wo entsteht durch meine Erfahrung tatsächlich ein Mehrwert?

Ein 50-Prozent-Pensum mit hundert Prozent Verantwortung ist kein attraktives Modell. Ebenso wenig überzeugt eine Weiterbeschäftigung, bei der zwar die Arbeitszeit sinkt, aber sämtliche Sitzungen, E-Mails und informellen Verpflichtungen bestehen bleiben. Die Qualität des Modells entscheidet deshalb stärker als die Zahl der Arbeitstage.

Zwei gut definierte Tage pro Woche können mehr Zufriedenheit bringen als fünf Tage in einer Funktion, die man seit Jahren so ausübt.

Die Pensionierung ist nicht automatisch die grössere Freiheit
Arbeit und Freiheit werden in der Debatte über die Pensionierung oft als Gegensätze dargestellt. Bis 65 herrscht die Pflicht, danach beginnt die Freiheit.

Das ist zu einfach.

Freiheit besteht nicht darin, möglichst wenig Verpflichtungen zu haben. Sie besteht darin, über die eigenen Verpflichtungen entscheiden zu können.

Eine interessante Tätigkeit an zwei Tagen pro Woche schränkt das Leben nicht zwingend stärker ein als andere feste Engagements. Sie kann sogar Freiheit schaffen: finanziellen Spielraum, geistige Herausforderung und eine Aufgabe, die man bewusst gewählt hat.

Der erfreuliche Unterschied zur früheren Erwerbsphase liegt i- aus Sicht des Mitarbeitenden – in der *Verhandlungsmacht*. Wer wirtschaftlich nicht mehr auf die Stelle angewiesen ist, kann Nein sagen. Das verändert das Verhältnis zur Arbeit. Es ändert aber auch das Verhältnis des Arbeitgebers zum Mitarbeiter, weil ihm bewusst ist, dass der Mitarbeiter Nein sagen kann und das finanzielle Abhängigkeitsverhältnis nicht mehr gegeben ist.

für eine Beförderung positionieren. Man kann sich stärker auf die Sache konzentrieren.

Wer nicht mehr Karriere machen muss, kann unabhängiger werden
Organisationen brauchen Menschen, die institutionelle Interessen verstehen, aber nicht mehr von ihnen abhängig sind. Eine Mitarbeiterin am Ende ihrer Laufbahn kann unter guten Bedingungen freier widersprechen als jemand, der noch zehn Karriereschritte vor sich sieht.

Sie muss nicht jedem Trend folgen. Sie kann darauf hinweisen, dass eine vermeintlich neue Lösung schon zweimal ausprobiert wurde. Sie kann unangenehme Fragen stellen, ohne sich zuerst

zu überlegen, wie sich das auf die nächste Beurteilung auswirkt. Das macht ältere Beschäftigte nicht automatisch klüger. Aber ihre Position kann ihnen eine Unabhängigkeit geben, die für Organisationen wertvoll ist.

Im öffentlichen Dienst hat diese Unabhängigkeit besonderes Gewicht. Verwaltung braucht Loyalität, aber keine Gefolgschaft. Sie lebt von Fachlichkeit, institutioneller Kontinuität und der Fähigkeit, politische oder organisatorische Moden einzuordnen.

Ein längeres Berufsleben kann deshalb auch für die beschäftigte Person befriedigender werden: weniger taktisches Verhalten, mehr fachliche Haltung. Das kann Arbeit besser machen.

Geistige Beanspruchung ist ein Argument – aber kein Gesundheitsversprechen

Eine anspruchsvolle Arbeit verlangt Konzentration, Urteilskraft, Sprache, Lernen und Auseinandersetzung mit anderen Menschen. Wer diese Anforderungen schätzt, verliert mit der Pensionierung einen wichtigen Teil seines geistigen Alltags.

Das lässt sich durch Hobbys ersetzen. Aber nicht immer gleichwertig.

Eine berufliche Aufgabe hat Konsequenzen. Ein Dossier muss abgeschlossen, eine Entscheidung begründet, ein Problem gelöst werden. Andere Menschen verlassen sich auf das Ergebnis. Diese Verbindlichkeit erzeugt eine andere Form geistiger Aktivität als eine Beschäftigung, die man jederzeit abbrechen kann.

Das spricht für Arbeit nach 65, sofern die Arbeit interessant bleibt.

Man sollte daraus keine medizinische Botschaft machen. Arbeit ist kein Gesundheitsprogramm. Doch eine Tätigkeit, die fordert, ohne zu überfordern, gehört zu einem aktiven Leben.

Wer diese Form von Anforderung schätzt, muss sie nicht aus Altersgründen aufgeben.

Gesundheit hängt stärker von den Bedingungen ab als vom Geburtsdatum

Die Frage, ob Arbeit nach 65 der Gesundheit nützt oder schadet, ist falsch gestellt. Entscheidend ist die Arbeit selbst. Schichtdienst, körperliche Belastung, permanenter Zeitdruck oder fehlende Erholungszeiten sprechen gegen eine Verlängerung. Eine selbstbestimmte Fachaufgabe mit vernünftigem Pensum stellt eine andere Ausgangslage dar.

Wer nach 65 weiterarbeitet, sollte nicht versuchen, die Arbeitsweise eines 45-Jährigen zu kopieren. Das Ziel ist nicht der Beweis, noch immer alles leisten zu können. Interessanter ist die Frage, welche Arbeit unter den neuen Bedingungen besonders gefällt und gut funktioniert.

Vielleicht entfallen Nacht- oder Pikettdienste. Vielleicht wird eine Führungsfunktion abgegeben. Vielleicht sinkt das Pensum. Vielleicht konzentriert sich die Tätigkeit auf komplexe Fälle, Beratung oder Projekte.

Geld ist nicht das schwächste Argument

Über finanzielle Motive wird bei älteren Beschäftigten zuweilen etwas herablassend gesprochen. Wer «nur wegen des Geldes» weiterarbeitet, so der Unterton, habe den Sinn der Pensionierung nicht verstanden.

Das überzeugt nicht.

Zusätzliches Einkommen schafft Handlungsspielraum. Es kann Reisen finanzieren, die finanzielle Unterstützung von Kindern oder Grosskindern ermöglichen, Reserven erhöhen oder schlicht dafür sorgen, dass man beim Geldausgeben weniger rechnen muss.

Das sind legitime Gründe. Und sie sind auch eine Lebensqualität.

Interessanter wird die Rechnung, wenn Erwerbseinkommen nicht mehr vollständig für den Lebensunterhalt benötigt wird. Dann lässt sich ein Arbeitstag unmittelbarer gegen seinen Nutzen abwägen. Ist mir ein zusätzlicher freier Tag mehr wert als das Einkommen daraus? Oder ermöglicht mir die Arbeit genau jene finanzielle Freiheit, die ich im Ruhestand möchte?

Diese Frage muss jeder selbst beantworten. Sie ist konkreter als die pauschale Behauptung, Arbeit müsse entweder der Selbstverwirklichung dienen oder sei wirtschaftlicher Zwang.

Ein schrittweiser Ausstieg erhält Handlungsspielraum
Eine Pensionierung ist zumeist endgültig. Wer eine anspruchsvolle Funktion verlässt, steigt ein oder zwei Jahre später nicht nun selten wieder in dieselbe berufliche Welt ein.

Eine Pensumsreduktion hält dagegen Optionen offen. Man kann erfahren, wie sich mehr freie Zeit anfühlt. Man kann feststellen, welche Teile der Arbeit man vermisst und welche überhaupt nicht. Und man kann das Verhältnis zwischen Arbeit und Ruhestand weiter verändern.

Das spricht für einen schrittweisen Übergang, nicht weil Menschen unfähig wären, mit einer Pensionierung umzugehen, sondern weil grosse Lebensentscheidungen nicht zwingend an einem einzigen Stichtag vollzogen werden müssen.

Wir akzeptieren flexible Übergänge bei Ausbildung, Familienarbeit und beruflicher Neuorientierung. Ausgerechnet am Ende eines vierzigjährigen Erwerbslebens soll dagegen ein Geburtstag alles entscheiden. Das ist organisatorisch bequem, aber biografisch wenig überzeugend.

Aufhören bleibt eine ebenso gute Entscheidung
All das macht Weiterarbeiten nicht zum besseren Lebensmodell.

Wer mit 65 genug hat, sollte aufhören. Wer andere Projekte verfolgt, reisen will, Angehörige unterstützt, sich politisch

oder gesellschaftlich engagiert oder schlicht keine beruflichen Termine mehr möchte, braucht keine Rechtfertigung.

Der entscheidende Fortschritt liegt nicht darin, das Erwerbsleben immer weiter zu verlängern. Er liegt darin, das starre Ende aufzulösen. Mit 65 sollte die Erwerbsarbeit nicht mehr selbstverständlich weitergehen. Sie sollte aber auch nicht selbstverständlich enden.

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

Bericht zur Mitgliederversammlung 2026

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Am 22. April 2026 fand in St. Gallen die ordentliche **Mitgliederversammlung** des **Personalverbandes der Stadt St. Gallen PVSG** statt. Die Versammlung wurde wiederum in der Aula der Kantonsschule am Burggraben durchgeführt. Ein zentrales Traktandum war die Fusion des PVSG mit dem **Verein der Pensionierten der Pensionskasse Stadt St. Gallen**. Im Rahmen dieser Zusammenlegung werden Synergien genutzt, die künftige Vertretung der Pensionierten gegenüber der Stadt sichergestellt und der Austausch zwischen aktiven und ehemaligen Mitarbeitenden gestärkt. Die Fusion kam mit einer Statutenändern des PVSG einher. Unter anderem wurden der Name sowie das Logo wie folgt angepasst:

PVSG
Personalverband der Stadt St. Gallen
für Angestellte und Pensionierte

Der PVSG engagierte sich auch im vergangenen Jahr intensiv für die Mitarbeitenden der Stadt. Besonders wichtig war die Mitwirkung an Vernehmlassungen zu geplanten Gesetzes-/Reglementänderungen der Stadt. Insbesondere äusserte sich der PVSG hinsichtlich des Projekts **Rechtsformänderung der St. Galler Stadtwerke sgsw** zu den geplanten Anpassungen am Vollzugsreglement zum



Personalreglement (VZP). Der Verband stützte sich dabei auf die von der Personalkommission ermitt elten Bedürfnisse der Mitarbeitenden und setzte sich unter anderem für faire Lösungen bei der Höchstarbeitszeit, Auslagenrückerstattung, privaten Nutzung von Dienstfahrzeugen und geschäftlichen Nutzung von Privatfahrzeugen ein. Gleichzeitig betonte der PVSG die Notwendigkeit des Einbezugs der Mitarbeitenden auch im weiteren Verlauf des Projekts bzw. in der neuen Organisationsform der sgsw,zum Beispiel durch Einsitz eines Personalvertreters im künftigen Verwaltungsrat. Auch hinsichtlich des am 29. April 2026 vorgestellten städtischen **Entlastungsprogramms Alliance**, welches 59 direktionsspezifische Sparmassnahmen, unter anderem ein Stellenabbau von 46.1 Vollzeitäquivalenten, vorsieht, wird sich der PVSG im Interesse der Mitarbeitenden mit Vehemenz einbringen. Der geplante Lohnabbau durch Streichung des Arbeitgeberanteils an der NBU-Prämie, das Aussetzen von Lohnanpassungen ab dem Jahr 2027 und die Reduktion der Lohnfortzahlung bei Krankheit ist nach Ansicht des PVSG **nicht**

akzeptabel. Dies gilt erst recht vor dem Hintergrund, dass das Personal in den vergangenen Jahren durch verschiedene Massnahmen bereits einen erheblichen Lohnabbau hinnehmen musste und entscheidend zum Sparen beitrug (obwohl die Stadt dem eigenen Index betreffend Anpassung der Reallöhne an die Teuerung noch immer hinterherhinkt). Insgesamt zeigte sich der PVSG auch in diesem Verbandsjahr als starke Stimme der Mitarbeitenden, die sich für faire Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Transparenz einsetzte.



Zum Abschluss der Mitgliederversammlung fand nach einem gemeinsamen Nachtessen wie jedes Jahr der obligate Lottomatch statt.

Die Erwerbstätigenzahl stieg im 4. Quartal 2025 um 0,1%, die Erwerbslosenquote (ILO) erhöhte sich auf 5,0%

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Neuchâtel, 17.02.2026 – Im 4. Quartal 2025 stieg die Erwerbstätigenzahl in der Schweiz gegenüber dem entsprechenden

Vorjahresquartal um 0,1%. Im gleichen Zeitraum stieg die Erwerbslosenquote gemäss Definition des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) in der Schweiz von 4,4% auf 5,0% und in der Europäischen Union (EU) von 5,7% auf 5,8%. Dies geht aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor.

Im 4. Quartal 2025 waren in der Schweiz 5,392 Millionen Personen erwerbstätig, 0,1% mehr als im entsprechenden Vorjahresquartal. In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ausgedrückt nahm die Zahl der Erwerbstätigen zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 um 0,1% zu. Saisonbereinigt blieben die Erwerbstätigenzahl und die Zahl der VZÄ im Vergleich zum 3. Quartal 2025 unverändert (5,362 Millionen bzw. 4,461 Millionen).

Schweizerische und ausländische Arbeitskräfte
Zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 stieg die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen (+1,8% auf 1,898 Millionen), während jene der schweizerischen Erwerbstätigen zurückging (–0,8% auf 3,494 Millionen). Unter den ausländischen Erwerbstätigen belief sich die Entwicklung bei den Kurzaufenthalterinnen und Kurzaufenthaltern (Ausweis L, seit weniger als zwölf Monaten in der Schweiz) auf –4,7%, bei Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung (Ausweis B oder L, seit mindestens zwölf Monaten in der Schweiz) auf +4,0%, bei den Grenzgängerinnen und Grenzgängern (Ausweis G) auf +1,2% und bei den Personen mit einer Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) auf +0,5%.

Erwerbslosigkeit in der Schweiz und in Europa
Im 4. Quartal 2025 waren in der Schweiz gemäss Definition des ILO 256 000 Personen erwerbslos. Das sind 31 000 mehr als im Jahr zuvor. Der Anteil der Erwerbslosen an der Erwerbsbevölkerung belief sich auf 5,0% und war damit höher als im 4. Quartal 2024 (4,4%). Saisonbereinigt stieg die Erwerbslosenquote im Vergleich zum vorangehenden Quartal um

0,2 Prozentpunkte auf 5,1%. Im Vergleich zum entsprechenden Vorjahresquartal erhöhte sich die Erwerbslosenquote in der EU von 5,7% auf 5,8%, während sie in der Eurozone (EZ20) unverändert bei 6,1% lag.

Jugenderwerbslosigkeit
Zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 stieg die Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO (15- bis 24-Jährige) in der Schweiz von 8,3% auf 8,9%. In der EU und in der Eurozone wurde im entsprechenden Zeitraum ein Rückgang verzeichnet (EU: von 14,4% auf 14,3%; EZ20: von 14,0% auf 13,9%).

Erwerbslosigkeit nach verschiedenen Merkmalen
Die Erwerbslosenquote gemäss ILO erhöhte sich zwischen dem 4. Quartal 2024 und dem 4. Quartal 2025 sowohl bei den Männern (von 4,1% auf 4,8%) als auch bei den Frauen (von 4,6% auf 5,1%). Bei den 50- bis 64-Jährigen nahm sie stärker zu (von 3,3% auf 4,1%) als bei den 25- bis 49-Jährigen (von 4,4% auf 4,9%). Bei den Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II stieg die Erwerbslosenquote von 3,9% auf 4,9%, bei jenen mit Tertiärabschluss von 3,6% auf 4,0% und bei jenen ohne nachobligatorischen Abschluss von 7,8% auf 8,0%. Ein Zunahme wurde sowohl bei den Schweizerinnen und Schweizern (von 3,1% auf 3,6%) als auch bei den Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (von 7,4% auf 8,2%) verzeichnet. Im 4. Quartal 2025 belief sich die Erwerbslosenquote gemäss ILO bei den EU/EFTA-Staatsangehörigen auf 6,7% und bei den Staatsangehörigen aus Drittländern auf 11,8%.

Dauer der Erwerbslosigkeit
Im 4. Quartal 2025 waren 88 000 Personen langzeiterwerbslos gemäss ILO (mindestens ein Jahr), das sind 11 000 Personen mehr als im entsprechenden Vorjahresquartal. Der Anteil der Langzeiterwerbslosen an der Gesamtzahl der Erwerbslosen stieg von 34,4% auf 34,5% an. Die mediane Dauer der Erwerbslosigkeit verkürzte sich von 221 auf 199 Tage.

Teilzeitarbeit und Unterbeschäftigung
Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen belief sich im 4. Quartal 2025 auf 38,6%. Dies entspricht 1,898 Millionen Personen (–13 000 im Vergleich zum 4. Quartal 2024). Davon waren 248 000 unterbeschäftigt, d. h. sie wollten mehr arbeiten und waren kurzfristig verfügbar. Wie im entsprechenden Vorjahresquartal lag die Unterbeschäftigungsquote im 4. Quartal 2025 bei 4,8%.

Bundesamt für Statistik
http://www.bfs.admin.ch/

Rechtsschutz ist Verbandssache – ein Erfolg auch nach der Einführung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet seit zwei Jahren allen Mitgliedern genau diesen Rechtsschutz. Das Modell ist erfolgreich.

Deshalb gilt: Wir machen das Arbeitsleben unserer Mitglieder sicherer!
Es ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart: Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte.

Auf der anderen Seite aber steht der Mitarbeitende – unser Mitglied –, der häufig unerwartet in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung hineingezogen wird und einem gut ausgerüsteten, wehrhaften Arbeitgeber gegenübersteht. Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird er ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war und ist überzeugt: ein Personalverband muss über Rechtsschutz zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Die Einführung des *Rechtsschutzes für alle* wurde vor zwei Jahren an der Delegiertenversammlung mit sehr grossem Mehr angenommen.

Rechtsschutz auf dem Prüfstand

Nach zwei Jahren ist die Zeit, das Paket zu prüfen. Hat es sich bewährt?

Das ist der Fall. Die Versicherung wird lebhaft in Anspruch genommen und die Rückmeldungen sind positiv. Trotz der zahlreichen Fälle (zwischen 30-50 pro Jahr) ist es gelungen, die Kosten im Griff zu behalten mit der Folge, dass keine Anpassungen der Tarife nötig wurden. Unsere Zusammenarbeit mit den von den Verbänden ausgesuchten spezialisierten Anwälten ist ausserordentlich gut und reibungslos. Das ist nicht selbstverständlich und freut uns für die Mitglieder und unsere über die ganze Schweiz verteilten Personalverbände.

Festzustellen ist überdies: Die Zusammenarbeit mit der AXA-ARAG ist ausgezeichnet; schnelle Rückmeldungen, kundenorientierte Schadenerledigung – keine Differenzen, das freut uns sehr.

Als der Rechtsschutz für alle beschlossen wurde, haben wir gehofft, dass es so kommt. Aber im Voraus sicher sein konnte man nicht. Insbesondere die Einschätzung der Kosten, aber auch die Anzahl der Fälle und die positive Erledigungsquote waren offen.

Die Geschäftsleitung bedankt sich auch bei den Präsidien und den Vorständen der angeschlossenen Personalverbände für die aktive Mitwirkung. Eine gewisse Triage bei der Vermittlung von Rechtsschutzfällen ist nötig, um die Kosten tief zu halten und denjenigen von unseren Kolleginnen und Kollegen Hilfe zukommen zu lassen, die sie auch tatsächlich brauchen.

Damit sind wir ein starkes Kollektiv – das nicht im Regen steht!

Die Geschäftsleitung
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz

Jahresbericht 2023/2024 des Vorstandes

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 6, 2026

1. Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Mit dem Brief zum Jahresende 2023 haben wir unsere Mitglieder über die wichtigsten Verbandsgeschäfte im Jahr 2023 orientiert. Themen dabei waren:

– Treffen mit den SPVL-Vertrauensleuten
– Verbandsausflug mit Führung der Regeneria Zentralschweiz AG
– Generalversammlung 2023 mit dem Haupttraktandum Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung
oder Austritt aus dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz
– SPVL als Gastgeber des alljährlichen Treffens verschiedener Personalverbände der Zentralschweiz
– Verhandlungen in Sachen Löhne 2024 mit der Stadt, den ewl AG

sowie der Viva Luzern AG
– Ankündigung Generalversammlung am 27. Mai 2024 und Verbandsanlass vom 11. März 2024
– Effort für die Neumitgliederwerbung.
Aus diesem Grund wird der vorliegende Jahresbericht etwas kürzer als in den Vorjahren ausfallen, damit Doppelspurigkeiten vermieden werden können. Das Protokoll der GV 2023 wurde wie üblich im ZV-Info 2023 09/10 wie auch im Intranet publiziert. Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr zu insgesamt 11 Vorstands-Sitzungen und 3 Sitzungen mit der stadträtlichen Delegation aus Finanzdirektion und Abteilung Personal. Orientiert wurden wir u.a. Über die gestartete Vorstudie der Überprüfung des Lohnsystems der Stadt, die Mitarbeiterumfrage und lernten im Herbst den neuen Personalchef P. Dittli kennen. Zudem konnten wir zur Aktualisierung der Personalverordnung Stellung nehmen. Unser Vorstandsmitglied Judith Isenegger-Niederberger orientierte den Vorstand wie üblich über mehrere Geschäfte der städtischen Stellenplankommission.
Die Hauptthemen bei den ewl AG und Viva Luzern AG, bei denen wir als SPVL ebenfalls Teil der Verhandlungsdelegation sind, waren flexible Arbeitsformen, Modernisierung Lohnsystem und Überarbeitung des Gesamtarbeitsvertrages, nebst den üblichen Lohnverhandlungen bei diesen zwei verselbständigten Betriebe.

2. Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG
Anlässlich der Sitzung vom Juni 2023 forderten wir für 2024 neu eine gegenüber dem März 2023 diskutierte, erhöhte Lohnanpassung von 2%. Ausserdem orientierte uns der Arbeitgeber ausführlich über die bevorstehende Personalumfrage im Herbst 2023 sowie über das Projekt Work Smart. Mit StB 620 vom 20. September 2023 wurde dem Begehren der Personalverbände mit je einem Prozent generelle und individuelle Lohnerhöhung zugestimmt. Das städtische Parlament genehmigte Schlussendlich eine solche von total 2,5%, aufgeteilt in 1% generell und 1,5% individuell. Auch die ewl AG erhöhte die Lohnsumme für 2024 um 2,5% und die Viva Luzern AG um total 2%.

3. Pensionskasse der Stadt Luzern

Die Vermögensanlagen der PKSL realisierten im Jahr 2023 in einem volatilen Umfeld eine solide Performance von 4,9 %. Die Jahresrechnung 2023 weist einen Ertragsüberschuss von CHF 59,4 Mio. aus. Dieser wurde vollumfänglich für die finanzielle Stärkung der Pensionskasse der Wertschwankungsreserve zugewiesen. Dadurch ist der Deckungsgrad von 108.5 % auf erfreuliche 112.3 % gestiegen.

Die Altersguthaben konnten im Jahr 2023 mit 1,75 % verzinst werden. Dieser Satz liegt wie in den Vorjahren klar über dem gesetzlichen BVG-Mindestzins

Per 1.1.2023 sind die totalrevidierten Reglemente in Kraft getreten. Dabei wurden Anpassungen im Vorsorgebereich (Senkung Umwandlungssatz mit kompensierenden Abfederungsmassnahmen sowie Ausbau der Wahlmöglichkeiten bei den Leistungen) vorgenommen und wichtige Governance-Themen wurden transparent geregelt.

Auch im Bereich der Nachhaltigkeit konnten wichtige Meilensteine erreicht werden. Neben der konsequenten Umsetzung der ESG-Strategie wurde für die direkten Immobilien ein Absenkpfad auf Nettonull bis 2040 verabschiedet und neu wird eine ECO-Hypothek für nachhaltige Immobilien mit vergünstigten Zinskonditionen angeboten.

Anlässlich der nächsten Versichertenversammlung finden Gesamterneuerungswahlen der Pen-
sionskommission statt. SPVL-Vizepräsident Josef Zimmermann wird dabei nicht mehr antreten. Jedoch stellen sich weiterhin zur Wahl die SPVL-Mitglieder Miriam Emmenegger, Beat Barmettler und als Vertreter der Pensionierten Peter Hofstetter.

Die Versichertenversammlung findet am Dienstag, 25. Juni 2024, um 18.30 Uhr, im Betagtenzentrum Eichhof der Viva Luzern AG statt.

4. Mitgliederstatistik per 31.05.2024

	2023	2024

Aktive	473	462
Passive	224	212
Total	697	674
Davon		
Ehrenpräsidenzen	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	8
Vertrauenpersonen	19	17

5. ZV Öffentliches Personal Schweiz

Nachdem sich die Teilnehmer unserer Generalversammlung vom 1. Juni 2023 grossmehrheitlich für die Versicherungsvariante Vollkosten der Rechtsschutzversicherung Öffentliches Personal Schweiz entschieden hatten, orientierten wir im April dieses Jahres den Zentralverband nach einem Vorstandsbeschluss, dass wir keinen eigenen Vertrauensanwalt benennen und dass wir diese Rolle bei Bedarf an den Verbandsjuristen Dr. Michael Merker übergeben würden. Mehr zur Rechtsschutzversicherung siehe Website: Rechtsberatung Mitglieder –Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch).

6. Mitgliederanlässe

Aus terminlichen Gründen fanden wir im Herbst 2023 leider keine Möglichkeit, einen Mitgliederanlass zu organisieren und durchzuführen. Am 11. März 2024 trafen sich rund 30 Mitglieder zu einem gemütlichen Boccia-Plausch im Bocciodromo auf der Allmend mit anschliessendem Imbiss im Restaurant Nooch Asian Kitchen im Mattenhof Kriens.
Die heutige Generalversammlung haben wir dafür mit einer anschliessenden Führung als sogenannter Verbandsanlass organisiert.

7. Diverses/Dank/Ausblick

Leider haben wir auf diese GV hin zwei Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen. Glücklicherweise haben sich aber auf unseren Aufruf hin zwei Interessierte gemeldet, welche ihre

Mitarbeit bei uns bekundet haben (mehr dazu unter dem heutigen Traktandum 5).

Bei dieser Gelegenheit möchten wir wiederum auf unsere diversen Vergünstigungen und Vereinbarungen mit dem SPVL aufmerksam machen; die Liste ist im Intranet bzw. Im Personal Hub abrufbar. Wir intensivieren unsere Bemühungen auch in diesem Jahr zur Gewinnung neuer Mitglieder in unseren Stadtpersonalverband sowie auf die Lohnverhandlungen 2025.

Zum Schluss möchte ich als Präsident meinen sehr aktiven Vorstandskolleginnen und -Kollegen sowie den Vertrauensleuten für ihren grossen Einsatz zugunsten sämtlicher Mitarbeitenden herzlich danken.

Besten Dank für eure Aufmerksamkeit

Luzern, im Mai 2024

Der Vorstand