Jahresbericht 2024/2025

geschrieben von Peter Meier | Oktober 2, 2025

1. Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Anlässlich der letztjährigen Generalversammlung vom 27. Mai 2024 im Bourbaki-Panorama, welche von rund 90 Mitgliedern und Gästen besucht wurde, würdigte und dankte der Präsident den zurückgetretenen Vize-Präsident Josef Zimmermann für seine 22 Jahre dauernde Vorstandstätigkeit im SPVL und seine ausserordentlichen Leistungen zugunsten unseres Verbandes. Aufgrund seines langjährigen Engagements wurde Josef von der Versammlung zum vierten Ehrenmitglied ernannt. Je ein Grusswort an die Teilnehmer überbrachten Stadtrat Adrian Borgula sowie Urs Stauffer, Präsident Zentralverband öffentliches Personal Schweiz (ZV). Das Protokoll dieser Generalversammlung wurde wie üblich im ZV-Info 09/10-2024 sowie auch im Intranet publiziert.

Per Ende Dezember 2024 haben wir unsere Mitglieder mit dem üblichen «Jahresendbrief» über die wichtigsten Verbandsgeschäfte im zweiten Halbjahr 2024 orientiert. Speziell erwähnenswert sind dabei die 3 Hauptthemen Lohnverhandlungen 2025, Effort für die Neumitgliederwerbung und der zukünftige elektronische Versand des Verbandsorgans ZV-Info.

Der Vorstand behandelte im Berichtsjahr an insgesamt 11 Vorstandssitzungen die anfallenden Geschäfte. Im Weitern trafen sich der Präsident und die Vizepräsidentin an 3 Sitzungen mit der städtischen Delegation aus Finanzdirektion und Abteilung Personal. Zudem fand am 16. Januar 2025 das jährliche Treffen mit unseren sehr wichtigen Vertrauensleuten aus den verschiedenen Direktionen und Abteilungen der Stadt Luzern statt. Auch am 4. Treffen der Personalverbände Zentralschweiz vom 28. Oktober 2024 in Attinghausen hat eine 2-er Delegation unseres Verbandes teilgenommen.

2. Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG
Resultat der im Herbst 2024 stattfindenden Lohnverhandlungen für 2025 waren ausgehandelte Erhöhungen im Bereich von 1,7% und 2%, teilweise generelle und individuelle Anpassungen bei unseren Verhandlungspartnern Stadt Luzern, ewl AG und Viva Luzern AG; die beiden verselbständigten Betriebe ausgestattet mit je einem Gesamtarbeitsvertrag. Bei diesen Treffen wurden nebst den Lohnverhandlungen auch Themen wie neues Besoldungssystem der Stadt Luzern, zukünftige Arbeitswelt «Work-Smart» in der Stadtverwaltung, Modernisierung Lohnsystem und flexibles Arbeiten sowie Mobilitätskonzept bei den ewl AG besprochen. Der neu ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag mit der Viva Luzern AG konnte nach intensiven Verhandlungen per 1. März 2025 final in Kraft treten.

3. Pensionskasse der Stadt Luzern
Die Pensionskasse der Stadt Luzern konnte das Jahr 2024 mit einem finanziell sehr erfreulichen Resultat abschliessen. Trotz vielen Herausforderungen an den Finanzmärkten konnte eine sehr solide Performance von 7,23% erzielt und der Deckungsgrad auf 118,1% erhöht werden. Trotz diesen guten Resultaten muss weiterhin mit grossen Volatilitäten gerechnet werden (US-Politik lässt grüssen).

In der Pensionskommission sind wir als Arbeitnehmer-Vertreter mit unseren Verbandsmitglieder wie folgt vertreten:
– Miriram Emmenegger (Vizepräsidentin und Mitglied im Führungsausschuss)
– Beat Barmettler (Mitglied im Anlageausschuss)
– Claudia Ernie Baumann sowie
– Peter Hofstetter (Pensioniertenvertretung)

Die Versichertenversammlung findet am Dienstag, 10. Juni 2025, um 18.30 Uhr im AAL Murmatt statt.

4. Mitgliederstatistik per 31.05.2025
Dank der im Juni 2024 durchgeführten Mitgliederwerbeaktion

konnten wir über 60 Kolleginnen und Kollegen als neue Verbandsmitglieder begrüssen, wobei unsere totale Mitgliederzahl wieder auf rund 700 Personen angestiegen ist.

	2024:	**2025:**
Aktive	462	491
Passive	212	207
Total	674	698
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	4	4
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	17	20

5. ZV Öffentliches Personal Schweiz

Die Mitglieder des Stadtpersonalverbandes Luzern sind gleichzeitig dem Zentralverband öffentliches Personal Schweiz angehörig und haben dadurch Zugang zu dessen Publikationsorgan ZV-Info, welches bis letztes Jahr 6-mal jährlich per Post zugestellt wurde. Aus Umwelt- und Kostengründen erscheint diese Mitgliederzeitschrift seither digital (siehe auch heutiges Trakt. 6 «Statutenänderung»). Zudem können die Mitglieder von verschiedenen Rabatten und Vergünstigungen profitieren, die der ZV ausgehandelt hat.

6. Diverses/Dank/Ausblick

Die sozialpartnerschaftliche Vereinbarung 2021 – 2025 läuft Ende Jahr aus. Wir haben mit der städtischen Verhandlungsdelegation im Frühling 2025 vereinbart, dass diese stadträtliche Vereinbarung im Verlaufe dieses Herbstes erneuert wird, sodass sie per 01.01.2026 wieder in Kraft treten kann.

Aufgrund der Auswertung der durchgeführten Personalbefragung

hat die Abteilung Personal 3 Handlungsfelder entwickelt. Der SPVL wird auch diesbezüglich am Ball bleiben und prüfen, ob die Mitarbeitenden der Stadt Luzern bei den Punkten Hohe Arbeitsbelastung / Lohnsystem und Zusatzleistungen zum Lohn (Benefits) sowie Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zukünftig die eine oder andere positive Auswirkung spüren werden.

Der komplette SPVL-Vorstand stellt sich beim heutigen Traktandum 5 einer Wiederwahl. Allerdings hat unser Kassier Jörg Moser seit längerer Zeit kommuniziert, dass er seine Vorstands-Tätigkeit lediglich noch ein Jahr ausüben wird. Wir sind deshalb nach wie vor auf der Suche nach einer Nachfolgerin/einem Nachfolger für den Bereich Finanzen.

Unsere Mitglieder können nach wie vor von verschiedenen Vergünstigungen und Vereinbarungen des SPVL und des ZV profitieren; im Intranet ist diese entsprechende Liste und Übersicht abrufbar.
Wir werden als Verband auch in diesem Jahr nicht untätig sein und für unsere Mitglieder und Mitarbeitenden gute Lösungen anstreben. So werden wir z.B. nächstens eine Eingabe an die Personalabteilung bezüglich Anpassung der Weisung Aus- und Weiterbildung bei den Punkten Anrechnung der Arbeitszeit bei Teilzeitangestellten sowie Weiterbildungszeit ausserhalb der Wochentage MO – FR veranlassen.

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

Luzern, im Mai 2025

Der Vorstand

Jahresbericht 2024

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 2, 2025

Öffentliches Personal Schweiz hat ein anstrengendes Jahr 2024 hinter sich. Unser Verband war und ist nach wie vor gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung haben wir in den vergangenen Monaten angenommen und wie geplant umgesetzt. Ab 2025 werden wir uns finanziell wieder in ruhigeren Gewässern bewegen. Doch es bleibt noch mehr zu tun. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind für den ZV gefragt. Auch bei den Leistungsträgern des ZV, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Die Digitalisierung unserer ZV-Info auch; es bleiben noch Optimierungen auf der Webpage umzusetzen, damit unsere Zeitschrift lesbar bleibt.

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind erheblich rückläufig – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der ZV-Info, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte.

Die Geschäftsleitung hat deshalb beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZV-Info durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen.

Ab Herbst 2024 gab es dann keine physische ZV-Info mehr – die letzte Ausgabe erschien Ende September 2024. Einige unserer Mitglieder waren traurig über diesen Verlust – nach *neunzig Jahren* (die erste Ausgabe war im November 1934 erschienen!) war Schluss mit der Printausgabe. Aber: Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto.

Social Media – Ausbau schreitet voran

Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

Es mag sein, die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des Öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein.

„Politische“ Themen

- **AHV-Rente**

Wir hatten bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV-Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid hatten wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei

der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Mit einer *gewissen Überraschung* haben wir dann am 3. März 2024 gesehen, dass die Schweizer Bevölkerung (und die Stände) mit überraschender Deutlichkeit die Volksinitiative „Für ein besseres Leben im Alter“ angenommen haben.

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

- **Parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“**

Zurzeit ist eine Anpassung des Bundesarbeitsgesetzes (ArG) in Diskussion. Die parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“, 2016 (!) eingebracht von Nationalrat Thierry Burkart, sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Doch insbesondere im öffentlichen Dienst gibt es erhebliche Vorbehalte und zahlreiche kritische Stimmen. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist Homeoffice ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter geworden. Dennoch sind die gesetzlichen Regelungen in der Schweiz bislang nicht an diese neue Realität angepasst worden. Die parlamentarische Initiative 16.484 will diese Lücke schließen und mehr Gestaltungsfreiheit für Arbeitnehmende im Homeoffice schaffen.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates verabschiedete im August 2024 mit 18 zu 7 Stimmen eine

Vernehmlassungsvorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484). In Anbetracht der heutigen Realitäten in der Arbeitswelt erachtet die Kommission eine flexiblere Ausgestaltung des Arbeitsrechts als unabdingbar. Eine Minderheit der Kommission beantragte Nichteintreten auf den Entwurf, der in ihren Augen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes darstellt, was schlussendlich auch hohe Kosten für die Wirtschaft mit sich bringen würde.

Mit ihrem Entwurf regelt die Kommission nicht nur den Bereich des Homeoffice, sondern die Telearbeit generell. Sie sieht – bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung – insbesondere eine Verlängerung der maximalen Zeitspanne für die tägliche Arbeitszeit und eine Reduktion der Mindestruhezeit vor. Zudem soll gelegentliche Sonntagsarbeit aus eigenem Antrieb erlaubt werden, was eine Minderheit allerdings ablehnt. Die Kommission sieht die Vorlage ausdrücklich als Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, ihre Arbeitszeiten individueller zu wählen, was gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf Betreuungsarbeit grosse Vorteile verspricht. Sie nimmt Bedenken in Bezug auf den Gesundheitsschutz ernst und hat deshalb insbesondere das Recht auf Nichterreichbarkeit in ihren Entwurf integriert. In einer Variante schickt die Kommission zudem entsprechende Anpassungen im Obligationenrecht in die Vernehmlassung. Damit würden die geplanten Flexibilisierungen umgesetzt und einen weiteren Kreis von Arbeitnehmenden einschliessen.

Der Bericht der **Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N)** sieht eine Änderung des **Arbeitsgesetzes (ArG)** vor, um Homeoffice rechtlich besser zu regeln. Die wichtigsten Punkte der vorgeschlagenen Reform sind:

1. **Verlängerung des Zeitrahmens für Tages- und Abendarbeit** von bisher 14 auf 17 Stunden. Damit könnten

Arbeitnehmende flexibler entscheiden, wann sie ihre Arbeitszeit leisten.
2. **Möglichkeit für gelegentliche Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis**, bis zu neun Sonntage pro Jahr mit maximal fünf Stunden Arbeitszeit.
3. **Reduktion der täglichen Mindestruhezeit** von 11 auf 9 Stunden, um eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewähren.
4. **Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit**, um zu verhindern, dass Arbeitnehmende außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein müssen.
5. **Neue Regeln zur Arbeitszeiterfassung**, insbesondere für Telearbeit, um eine einheitliche Regelung zu schaffen.

Hier werden wir genau hinschauen müssen. Die Bestimmungen gelten zwar nicht unmittelbar für die öffentliche Verwaltung, dürften aber von vielen Arbeitgebern telquel in kantonales und kommunales Recht überführt werden. Hinzu kommt, dass auch Anpassungen des OR beabsichtigt sind und das OR in zahlreichen kommunalen Personalreglement als subsidiäres verankert ist.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Sissach

2024 wurde zum dritten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort im Schloss Ebenrain bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, und das Ambiente im ehrwürdigen Schloss beeindruckend.

Als Referenten konnte der ZV den Gemeindepräsidenten von Sissach, Peter Buser, und den basellandschaftlichen Regierungsrat Anton Lauber gewinnen. Der Apéro riche beendete

eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung.

Fachtagung in Brunnen

Es war die bestbesuchte Fachtagung des ZV seit Jahren. Weit über 100 Personen trafen sich zur Fachtagung in Brunnen zu unserem Traditionsanlasses. Und sie wurden nicht enttäuscht.

Erster Themenschwerpunkt war KI. Einen ersten Überblick nannte die Einsatzgebiete von KI im Arbeitsalltag; es folgten Referate zur Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung und in einem Praxisteil Anwendungsbeispiele von KI-Werkzeugen ebenfalls für die Verwaltung. Auch die datenschutzrechtlichen Herausforderungen dieses neuen Tools wurden dargestellt. Am zweiten Tag standen kritische Referate zu den Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt und neue Sicherheit durch KI und Digitalisierung im Fokus. Zwei personalrechtliche Referate zur Treuepflicht der Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen und zu den neuen Leitentscheid im Arbeitsrecht rundeten die Tagung ab.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2025 fortsetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen

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

Leider war auch 2024 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist.

Verbandszeitschrift ZV-Info

2024 war das letzte Jahr, in dem die ZV-Info in gedruckter Form erschien. Ab Herbst 2024 gab es keine physische ZV-Info mehr – die letzte Ausgabe erschien Ende September 2024. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto und ist überdies umweltfreundlicher und flexibler.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

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

bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Jahresbericht 2023/2024 des Vorstandes

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 2, 2025

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

Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 2, 2025

Nach schwierigen, teuerungsbedingten Lohnverhandlungen entspannte sich die Situation in diesem Punkt Ende 2023. Aber unser Verband war und ist gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und auch die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung bleibt. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind gefragt. Daran sind wird. Auch bei den Leistungsträgern, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist

aber erfolgreich vollzogen. Damit wird Kraft und Zeit frei, Neues anzupacken.

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind erheblich eingebrochen – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der Zvinfo, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte. Die Geschäftsleitung hat deshalb bereits 2023 beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZVinfo durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto. Im Jahr 2024 wird diese Digitalisierung fortgesetzt werden.

Social Media – Ausbau schreitet voran
Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

Es mag sein, die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des Öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein.



„Politische“ Themen
Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind.

Die Unterstützung war keine politische Entscheidung. Wir sind nach wie vor politisch neutral und unterstützen nicht einzelne Parteien oder einzelne Verbände, die klar einer Partei zuzuordnen sind. Es geht uns ausschliesslich um die Sache, um den Inhalt eines Anliegens mit Blick auf die Interessen des Öffentlichen Personals und unserer Mitglieder. Hier erschien uns, trotz allem, eine Unterstützung der 13. AHV Rente als richtig. Der öffentliche Dienst verdient nicht schlecht, wenn auch nicht überall, aber der öffentliche Dienst ist nicht so gut entschädigt, dass die 13. AHV Rente nicht ein berechtigtes Anliegen wäre.

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

Delegiertenversammlung Zug
2023 wurde zum zweiten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente im ehrwürdigen Stadtsaal beeindruckend.

Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter Strebel gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.

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

Erster Themenschwerpunkt war der Fachkräftemangel, gute Arbeitsbedingungen, ein Praxisbericht zur 4-Tageswoche und die Frage, wann Arbeit krank macht. Am 2. Tag wurde das *Musterreglement Personal* von öffentliches Personal Schweiz vorgestellt und die neuen Leitentscheide des Bundesgerichts zum öffentlichen Personalrecht diskutiert. Es folgten Referate zu den steuerlichen Aspekten bei Frühpensionierung und

ordentlicher Pensionierung sowie eine Pro und Contra – Darstellungen zur bevorstehenden BVG- Revision.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Die Tagung war sehr gut besucht, so gut wie schon seit Jahren nicht mehr. Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2024 fortgesetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen. Dieses steht auch schon fest: Wir werden uns als Tagungsschwerpunkt um die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) an ihrem Arbeitsplatz kümmern.



Rechtsberatung
Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu

lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt.

Leider war 2023 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist.

Herausforderung Rechtsschutz
Dem *Rechtsschutz für alle* wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln.

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

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

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Im Berichtsjahr 2023 haben sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-mail-Inbox in der Form eines Newsletters abgewechselt. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgaben auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein. Diese Entwicklung werden wir, wie eingangs gesagt, fortsetzen.



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

Der ZV verfügt über mehr als Zweidrittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird. Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à

jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz, wie gesagt, kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können auf unserer Website (siehe Links unten) abgerufen werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen
Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Zukünftige Herausforderungen
Nach einem Rückblick folgt der Ausblick - der vielleicht sogar wesentlicher ist. Es stellt sich die Frage nach den Herausforderungen, die das Jahr 2024 bringen wird.

Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein:

- Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die *BVG-Revision* werden wir analysieren müssen - und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.
- Die *Teuerung* scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde. Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen.
- Der *Fachkräftemangel* wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können. Geschäftsleitung und Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss.
- Wie bereits 2023 wird es eine *verbandsinterne*

> *Herausforderung* sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorständin haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan.

Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren die für den öffentlichen Sektor wichtig sind präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!



Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 2, 2025

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

teuerungsbedingten Lohnverhandlungen entspannte sich die Situation in diesem Punkt Ende 2023. Aber unser Verband war und ist gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und auch die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung bleibt. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind gefragt. Daran sind wird. Auch bei den Leistungsträgern und Leistungsträgerinnen, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwendig, ist aber erfolgreich vollzogen. Damit wird Kraft und Zeit frei, Neues anzupacken. Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind aus unterschiedlichen Gründen erheblich eingebrochen – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der ZV Info, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte. Die Geschäftsleitung hat deshalb bereits 2023 beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZV Info durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto. Im Jahr 2024 wird diese Digitalisierung fortgesetzt werden. **Social Media – Ausbau schreitet voran** Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird, und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und

bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten. Die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein. **«Politische» Themen** Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV-Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind. Die Unterstützung war keine politische Entscheidung. Wir sind nach wie vor politisch neutral und unterstützen nicht einzelne Parteien oder einzelne Verbände, die klar einer Partei zuzuordnen sind. Es geht uns ausschliesslich um die Sache, um den Inhalt eines Anliegens mit Blick auf die Interessen des öffentlichen Personals und unserer Mitglieder. Hier erschien uns, trotz allem, eine Unterstützung der 13. AHV-Rente als richtig. Der öffentliche Dienst verdient nicht schlecht, wenn auch nicht überall, aber der öffentliche Dienst ist nicht so gut entschädigt, dass die 13. AHV-Rente nicht ein berechtigtes Anliegen wäre. Wir werden auch in Zukunft prüfen, zu welchen Abstimmungen wir etwas sagen und was und zu welchen nichts. Damit wird Öffentliches Personal Schweiz nicht politischer als zuvor, aber es ist denkbar, dass wir klarer und schneller Stellung nehmen als in früheren Zeiten – aber immer mit Fokus auf das öffentliche Personal.

Delegiertenversammlung in Zug

2023 wurde zum zweiten Mal die Delegiertenversammlung als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem

schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente im ehrwürdigen Stadtsaal beeindruckend. Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter Strebel, gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.
Fachtagung in Brunnen «Es war eine ausserordentlich lehrreiche Fachtagung in Brunnen» so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den qualifizierten Referentinnen und Referenten wie auch an den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität. Am 1. Tag wurden Fachreferate zu den folgenden Themen gehalten: Fachkräftemangel, gute Arbeitsbedingungen, ein Praxisbericht zur 4-Tage-Woche und die Frage, wann Arbeit krank macht. Am 2. Tag wurde das Musterreglement Personal von Öffentliches Personal Schweiz vorgestellt und die neuen Leitentscheide des Bundesgerichts zum öffentlichen Personalrecht wurden diskutiert. Es folgten Referate zu den steuerlichen Aspekten bei Frühpensionierung und ordentlicher Pensionierung sowie ein Referat zur bevorstehenden BVG-Revision. Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein. Die Tagung war sehr gut besucht, so gut wie schon seit Jahren nicht mehr. Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2024 fortsetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen. Dieses steht auch schon fest: Wir werden uns als Tagungsschwerpunkt um die Anwendung von künstlicher Intelligenz (KI) an Ihrem

Arbeitsplatz kümmern.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt. Leider war 2023 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist. **Herausforderung Rechtsschutz** Dem Rechtsschutz für alle wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln. Damit war die Sache allerdings nicht erledigt, wie das Jahr 2023 zeigte. Die saubere Erfassung der versicherten Mitglieder, die Einführung der Abläufe und die Abrechnung waren mit Arbeit verbunden. In materieller Hinsicht kommt dazu, dass die Rechtsschutzfälle vom Sekretariat geprüft und summarisch beurteilt werden müssen mit dem Fokus, ob Rechtsschutz angezeigt ist. Das ist aus Effizienzgründen nötig. Denn: Wir wollen alle, dass unnötige Prozesse vermieden werden und die Versicherung so kostengünstig bleibt, wie sie

heute ist. Eine nachhaltige Rechtsschutzlösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz ist für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft und damit Mitgliederwerbung.

Verbandszeitschrift ZV Info
2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Im Berichtsjahr 2023 haben sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-Mail-Inbox in der Form eines Newsletters abgewechselt. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgaben auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein. Diese Entwicklung werden wir, wie eingangs gesagt, fortsetzen. **Newsletter** Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei auch regelmässig zugestellt. Der ZV verfügt über mehr als zwei Drittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird. Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle. Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können kostenlos auf unserer Website (Link hier) abgerufen werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte

die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit. Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern. **Zukünftige Herausforderungen** Nach einem Rückblick folgt der Ausblick, der vielleicht sogar wesentlicher ist. Es stellt sich die Frage nach den Herausforderungen, die das Jahr 2024 bringen wird. Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein: 1. Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die BVG-Revision werden wir analysieren müssen und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. 2. Die Teuerung scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen

für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde. Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen. 3. Der Fachkräftemangel wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können. Geschäftsleitung und Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss. 4. Wie bereits 2023 wird es eine verbandsinterne Herausforderung sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorständin haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan. Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren, die für den öffentlichen Sektor wichtig sind, präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!

Jahresbericht 2022 Öffentliches Personal Schweiz

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 2, 2025

Kaum war die Covid-19-Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da brach bereits der Krieg in der Ukraine aus und eine globale Energiekrise zog am Horizont auf. Folge davon war eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hatte. Mit einer Teuerung von 3 % steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar relativ gut dar, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar.

Vor diesem Hintergrund waren im Berichtsjahr 2022 schwierige Lohnverhandlungen zu führen. Der ZV engagierte sich stark und unterstützte die Verbände nicht nur bei der Argumentation, sondern übernahm auch die Beratung in rechtlichen Belangen. Daneben haben die Einführung des Rechtsschutzes für alle und die Publikationstätigkeit mit der ZV Info und den Newslettern sowie die Präsenz auf *Social Media* einiges an Arbeit benötigt.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Aarau

2022 wurde die Delegiertenversammlung erstmals als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstandes war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente in der Alten Kantonsschule Aarau würdig.

Bei den statutarischen Geschäften führte einzig der Punkt „Einführung Rechtsschutz für alle“ zu längeren Diskussionen. Trotz ein paar Vorbehalten fand sich eine solide Mehrheit für das Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand, allen Mitgliedern des ZV einen sehr preiswerten Rechtsschutz anbieten zu können.

Als Gäste und Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Aarau, Hans-Peter Hilfiker, sowie den Regierungsrat und Finanzvorsteher des Kantons Aargau, Regierungsrat Markus Dieth, begrüssen. Sie unterstrichen in Ihren Referaten jeweils die Wichtigkeit, die der öffentliche Dienst für die korrekte Ausübung der Verwaltungstätigkeit darstellt. Beide zeigten, dass sie sich als Vertreter grosser Arbeitgeber für das Personal einsetzen und die Verbände als Ansprechpartner schätzen.

Fachtagung in Brunnen

„Es war die schönste aller Fachtagungen in Brunnen“, so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den hervorragenden Referentinnen und Referenten sowie den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität. Der Themenschwerpunkt war die berufliche Vorsorge: Gender-Pension-Gap, die anstehende Reform der 1. und 2. Säule (AHV und BVG) und die Interessen der Arbeitnehmenden mitten in diesem Umfeld; am 2. Tag wurden die sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung diskutiert und damit verbunden die Arbeit und Führung im Wandel. Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, während der Kaffeepause oder des Abendessens. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Weshalb Letztere in diesem Masse anstiegen, ist unklar. Denkbar ist, dass vorbestehende Differenzen am Arbeitsplatz nach den Covid-19-

bedingten Absenzen klarer zutage traten. Darin begründet war auch das Engagement des ZV, ein gutes Homeoffice-Reglement als Vorlage für die Verbände und idealerweise auch für die Arbeitgeber vorzulegen. Dieses ist unentgeltlich auf der Website des ZV abrufbar (siehe Link):

Musterreglemente Archive – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Herausforderung Rechtsschutz

Dem Rechtsschutz für alle wurde an der DV mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten allen Mitgliedern forderte von allen ein grosses Engagement sowie eine gute Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln: Es bedurfte des Einsatzes unserer Geschäftsleitung und der AXA, mit der die Bedingungen des Rechtsschutzes ausgehandelt werden mussten, des Abholens und Spiegelns der Bedürfnisse der Mitgliederverbände und nicht zuletzt der Beantwortung zahlreicher Einzelfragen durch das Sekretariat. Nun wird die Zukunft zeigen, wie sich diese neu ausgehandelten Verträge und Abläufe bewähren. Dabei hoffen die Geschäftsleitung und der Vorstand, dass sie eine nachhaltige Lösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz erarbeitet haben, und sind überzeugt, dass der Rechtsschutz für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft darstellt.

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Ab 2023 werden sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-Mail-Inbox in der Form eines Newsletters abwechseln. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgabe auch auf unserer Website digital als PDF

zugänglich sein.

Newsletter

Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei regelmässig zugestellt. Leider verfügt der ZV noch nicht über alle E-Mail-Adressen der Mitglieder, so dass zurzeit nur gut die Hälfte unserer Mitglieder den Newsletter erhält. Das Redaktionsteam sieht dies als eine solide Basis an, die sie aber gerne noch wesentlich verbreitern möchte. Daher bitten die Geschäftsleitung und der Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen.



Webling

Das Programm Webling wird durch den ZV finanziert und steht allen Verbänden kostenfrei zur Verfügung. Dieses Computer-Programm eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen bezüglich dessen Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Aufzeichnungen davon können auf unserer Website (siehe Links unten) gefunden werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Kostenloses Webling Webinar vom 5. Juli 2022 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 28. Juni 2022 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 2. Dezember 2021 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 20. September 2021 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Online Vereinssoftware – Spass bei Vereinsarbeit (webling.ch)



Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie auf internationaler Bühne mit der Dachorganisation der unabhängigen Gewerkschaften Europas (CESI) sind die Grundpfeiler für das Öffentliche Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit. Gleichzeitig arbeitet der ZV kontinuierlich daran, sein Netzwerk auch auf nationaler politischer Ebene auszubauen. Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen wie diejenige im September 2022 in Konstanz, welche einen Überblick über das digitale Arbeiten in den europäischen Verwaltungen vermittelte. Weitere Veranstaltungen sind in Schweizer Grenznähe geplant und ermöglichen somit auch unsere Teilnahme.

Zukünftige Herausforderungen

Abschliessend zu einem Rückblick drängt sich natürlich auch immer ein Ausblick in die Zukunft auf. So stellt sich primär die Frage nach den Herausforderungen, die das noch junge Jahr 2023 bringt?

Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein:

So wird die Teuerung und die damit von Arbeitnehmerseite verbundene Forderung der Anpassung der Löhne auch 2023 ein zentrales Thema sein. Die Lohnverhandlungen dazu werden in Kürze beginnen, damit die Budgets korrekt vorbereitet werden können. Hier hat Öffentliches Personal Schweiz in seiner ZV

Info Ausgabe vom Januar 2023 bereits einige argumentative Vorarbeit geleistet. Darüber hinaus wird der ZV die Regionalverbände auch in diesem Jahr dazu weiterhin engagiert unterstützen.

Der Rechtsschutz für alle wurde teilweise bereits eingeführt. Dessen Umsetzung und die Optimierung der Abläufe wird aber im Jahr 2023 erst richtig beginnen und gelegentlich eine Anpassung hier und dort erfordern. Auf diese junge Pflanze ist entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Der Fachkräftemangel wird im Jahr 2023, aber auch in den kommenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ auf sie aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden sollten. So werden die Geschäftsleitung und der Vorstand in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss, um dazu beizutragen, dass die Situation für alle Beteiligten entschärft werden kann.

Eine zentrale interne Herausforderung wird auch sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf unter Mitberücksichtigung des Fachkräftemangels ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein.

Umso mehr danke ich ganz herzlich im Namen der Geschäftsleitung, des Vorstandes sowie aller Mitglieder denjenigen, die sich engagieren, und bitte alle anderen, die (noch) keine Verbandsfunktion übernehmen, dieses Engagement zu schätzen.

Wir würden uns freuen, wenn sich motivierte Personen bei uns

melden, die gerne ein Amt in unserem dynamischen Verband übernehmen möchten.

In der Geschäftsleitung und im Vorstand freuen wir uns auf die Ausarbeitung innovativer Lösungen für die anstehenden Herausforderungen, um Sie, liebe Mitglieder, als Arbeitnehmende bestmöglich zu unterstützen.

Urs Stauffer, Präsident

Gemeinsam sind wir stärker

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 2, 2025

Das Berichtsjahr war, erneut und hoffentlich letztmals, geprägt von der Coronapandemie – aber nicht nur. Öffentliches Personal Schweiz hat 2021 damit begonnen, unseren Dachverband weiter zu professionalisieren und entscheidende Weichenstellungen vorzunehmen. Neben diesem teilweisen Umbau, über den die Delegierten an der DV 2022 beschliessen werden (Rechtsschutz für alle, Digitalisierung der ZV Info), engagierten wir uns selbstverständlich für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und haben unsere Verbände wie auch ihre Mitglieder in rechtlichen Belangen beraten und unterstützt. Die Einführung eines Newsletters, Präsenz auf Social Media und das Angebot mehrerer Webinare kamen hinzu.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung auf dem Pilatus

Hoch hinaus: Die Delegiertenversammlung fand im Berichtsjahr auf über 2000 m Höhe statt. Die Szenerie auf dem Pilatus spiegelte die Situation rund um Covid-19 perfekt wider. Die Bergwelt versteckte sich an diesem Tag hinter einer dicken

Nebelwolke. Wie auch auf dem Berg, gab es in der herausfordernden Zeit Höhen und Tiefen. Trotzdem: Die DV war gut besucht, die Stimmung hervorragend.

Präsident Urs Stauffer führte zügig durch die statutarischen Geschäfte, die zu keinen Diskussionen Anlass gaben. Er warnte in seinem mündlichen Jahresbericht vor sinkenden Steuereinnahmen in Kantonen, Städten und Gemeinden und vor den Auswirkungen der in Kraft getretenen Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), was sehr negative Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst haben kann.

Auf dem Pilatus wurden auch die zurücktretenden Vorstandsmitglieder Peter Meier, Fabian Schambron und Thomas Jaquet verabschiedet. Als neues Vorstandsmitglied wurde Marc von Rotz, Vertreter des Stadtpersonalverbandes Kriens, gewählt.

Fachtagung Brunnen
Nachdem die Fachtagung Brunnen im Jahr 2020 abgesagt werden musste, war es im Winter 2021 erstmals wieder so weit. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durfte zahlreiche Gäste im schönen Seehotel Waldstätterhof in Brunnen begrüssen. Das Programm war vielversprechend und thematisierte topaktuelle Fragen:
Die eingeladenen Experten referierten zum Thema Homeoffice in der Bundesverwaltung, Good Practice des Homeoffice, über neue Arbeitsformen im Allgemeinen und über konkrete Fragen aus der arbeitsplatzbezogenen Praxis. Am zweiten Tag wurde ein Workshop zu den gesundheitlichen Folgen des Distant Working durchgeführt, welcher grossen Anklang bei den Teilnehmenden fand.

Sehr geschätzt wurden von den Teilnehmenden auch, sich in den Kaffeepausen und am Abend mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Engagement ist nicht immer nur Arbeit, sondern kann und muss auch Vergnügen sein.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliederverbände oder Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr äusserst rege in Anspruch genommen. Wenig erstaunlich: Fragestellungen rund um das Thema Covid-19 standen dabei im Vordergrund. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte die Mitgliederverbände aber auch bei der Revision von Personalerlassen oder in pensionskassenrechtlichen Fragen.

Herausforderung Rechtsschutz

Offenbar spürte auch unsere Rechtsschutzversicherung die Unsicherheiten rund um neue arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Pandemie. Die Versicherung wurde ausserordentlich stark in Anspruch genommen, was zu einer gewissen Schieflage zwischen Prämienvolumen und Rechtsschutzausgaben führte. Die Verhandlungen über mögliche Korrekturen waren nicht einfach, wurden aber von beiden Seiten lösungsorientiert geführt.

Die Geschäftsleitung hofft deshalb (dies im Sinn eines Ausblicks auf die DV 2022), dass die erarbeitete Lösung «Rechtsschutz für alle» bei unseren Delegierten auf Zustimmung stossen wird.

Verbandszeitschrift ZV Info

Auch hier hat sich einiges getan – unsere Verbandszeitschrift ZV Info erstrahlt seit Mitte letzten Jahres in neuem Glanz. Das äussere Erscheinungsbild entsprach nicht mehr den qualitativen Ansprüchen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Die Geschäftsleitung hat sich deshalb entschieden, inhaltlich wie gestalterisch auf eine neue, gute Qualität zu setzen. Die Neugestaltung wurde innerhalb kürzester Zeit umgesetzt. Wir finden, es hat sich gelohnt.

Weiterhin stellt die Verbandszeitschrift ZV Info eine Kommunikationsplattform zwischen den Verbänden und ihren

Mitgliedern dar. Umso wichtiger ist es, dass die einzelnen Verbände Beiträge für die ZV Info bereitstellen – was sehr gewünscht ist.

Trotz der Neugestaltung darf keine Ruhe einkehren. Die Geschäftsleitung hat entschieden, die ZV Info zu digitalisieren; dieser Schritt soll im Laufe des Jahres 2022 vorbereitet und zu Beginn des Jahres 2023 umgesetzt werden. Bis dahin wird es sicher noch bei einer Printausgabe bleiben, was danach mit dieser ist, bleibt offen.

Zusätzlich zur Printausgabe finden Sie alle Ausgaben und Artikel aus der ZV Info auf unserer Website.

Newsletter

Im Berichtsjahr konnte nach längerer Vorbereitungsphase der erste Newsletter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) digital verschickt werden. Die Coronapandemie hat uns gelehrt, was wir eigentlich schon vorher wussten: Es ist vermehrt auf den digitalen Austausch zu setzen. Dies hat viele Vorteile: Es ist effizienter, einfacher, schneller und kostengünstiger.

Die Geschäftsleitung hat allerdings nach wie vor Mühe, die Zustellung an möglichst viele von uns vorzunehmen, weil es an den notwendigen E-Mail-Adressen fehlt. Daran konnte auch das Engagement der Verantwortlichen im Jahr 2021 noch nicht so viel ändern. Wir hoffen deshalb auf ein auch in dieser Beziehung besseres Jahr 2022.

Facebook und Instagram

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) goes Social Media – wir setzten im Berichtsjahr vermehrt auf die digitale Interaktion und haben einen eigenen Facebook und Instagram Account aufgesetzt. Ziel ist die Präsenz und der direkte Austausch zwischen Öffentliches Personal Schweiz (ZV), den einzelnen Verbänden und deren Mitgliedern.

Haben Sie Informationen oder Beiträge, die für uns alle

interessant sind und Bezug zu unserer Tätigkeit als Personalverband haben? Dann zögern Sie nicht und nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Oder folgen Sie uns (auch) auf Facebook und Instagram, teilen und liken Sie unsere Beiträge – vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Adressverwaltungssystem Webling

Das Mitgliederverwaltungsprogramm «Webling» wird vom ZV allen Verbänden kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Anwendung ist einfach und zielgerichtet. Die Mitgliederverbände können in diesem System die Adressen ihrer Mitglieder bearbeiten, Serienbriefe und Rechnungen erstellen sowie die gesamte Buchhaltung darüber abwickeln.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in Zusammenarbeit mit Webling zum Programm (Anwendung und Möglichkeiten) zwei Webinare durchgeführt. Die Aufzeichnungen dazu finden Sie auf unserer Website. Sollte Ihnen die Anwendung dennoch unklar sein, können Sie sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf Webling selbst ansehen. Über Weiterentwicklungen, neue Angebote und weitere Webinare werden wir Sie selbstverständlich zeitnah informieren.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um auf nationaler Ebene gehört zu werden und kantonal sowie kommunal an Einfluss zu gewinnen, braucht es die Vernetzung zu anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie die internationale Schiene mit der Dachorganisation der unabhängigen Gewerkschaften Europas bieten dem Öffentlichen Personal Schweiz dazu die ideale Plattform. Mehrere Termine pro Jahr laden jeweils zu einem interessanten, informationsreichen Austausch. Gleichzeitig können die Kontakte zum Ausbau der dringend notwendigen Netzwerke auch auf national politischer Ebene genutzt werden.

Zukünftige Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Jahr auch ein Blick in die Zukunft. Welche Herausforderungen erwarten uns im Jahr 2022?

Richtungsweisend für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird die Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2022 in Aarau sein. Es werden sehr wichtige Entscheide im Bereich «Rechtsschutz für alle» und damit eine Anpassung des Mitgliederbeitrages zu treffen sein. Auch das Informationstraktandum «Digitalisierung der ZV Info» hat letztlich für die Zukunft spürbare finanzielle und «digitale» Auswirkungen.

Eine Herausforderung ist auch, wie fast jedes Jahr, die Besetzung der im Ehrenamt ausgeführten Positionen in der Geschäftsleitung und dem Vorstand. Auch dies wird 2022 wieder ein Thema sein.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliederverbänden liegt uns sehr am Herzen. Nur wenn wir am Puls des Geschehens sind, können Probleme frühzeitig erkannt und gelöst werden. Die Verbandsführung wird sich deshalb vermehrt für ein Miteinander einsetzen und Regionalgruppen bilden und erweitern, die jeweils von einem Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitglied begleitet werden.

Deshalb: Melden Sie sich, wenn sich in Ihrem Verband Probleme abzeichnen.

Wir stehen vor grossen Herausforderungen, die nur gemeinsam bewältigt werden können. In diesem Sinne: Auf ein wegweisendes und spannendes Jahr 2022!

Urs Stauffer, Präsident

Ergänzende Bemerkungen zum Jahresbericht 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 2, 2025

Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info Juli/August 2021 publizierten Jahresbericht an der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 auf dem Pilatus mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

In den vergangenen eineinhalb Jahren erfuhr die Arbeitswelt, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, wohl die grössten Veränderungen seit Jahrzehnten. Diese Veränderungen führten im öffentlichen Sektor zu grossen Verunsicherungen seitens der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Schnell wurde klar, welch bedeutende Aufgabe die Personalorganisationen, aber auch der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz einnehmen. Die Mitgliedsorganisationen und das öffentliche Personal im Allgemeinen können auf unsere Beratung und Unterstützung zählen.

Homeoffice

Ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie wurden Tausende Verwaltungsarbeitsplätze vom Verwaltungsgebäude ins Homeoffice verlagert. Innert kürzester Zeit wurde umgesetzt, was normalerweise Monate in Anspruch genommen hätte. Obschon sich diese Verlagerung seit einigen Jahren abgezeichnet hat, wurden wir alle überrascht, wie schnell diese Umstellung schlussendlich vollzogen werden musste. Es ist deshalb nicht überraschend, dass viele Verwaltungen ihre Mitarbeitenden völlig unvorbereitet und technisch unzureichend ausgerüstet ins Homeoffice entsandten.

Arbeitsrechtlich war das wenigste geregelt. Dies führte dazu,

dass unser Verband mit unzähligen Fragen konfrontiert wurde. Sei dies betreffend Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Überstunden, Minusstunden, Ferienbezug oder Kündigung.

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit stellt nicht nur die öffentlichen Arbeitgeber, sondern auch unsere Personalverbände vor grosse Herausforderungen. Stehen wir nun heute vor einer neuen Normalität – vor der Normalität Homeoffice – oder werden wir erneut ins Büro zitiert?

In den letzten Wochen ist klar geworden, dass es eine neue Normalität geben wird. Die Normalität vor der Pandemie wird durch die Erfahrungen während der Pandemie ergänzt und erneuert.
Öffentliches Personal Schweiz stellt sich auf den Standpunkt, das Gute nehmen wir mit in die Zukunft und vom Schlechten verabschieden wir uns so schnell wie möglich. Wir werden unsere Mitgliedsorganisationen auf dem Weg in diese neue Normalität gerne beraten und begleiten.

In diversen Verwaltungsbereichen hat sich Homeoffice zwar bestens etabliert und ist nicht mehr wegzudenken, dennoch hat sich nach über eineinhalb Jahren die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein Bildschirm den direkten sozialen Kontakt nie zu ersetzen vermag. Eine Debatte am Sitzungstisch hat einen wesentlich höheren Output als Monologe an Teams- oder Zoom-Meetings.

Zudem schützt die physische Präsenz auch vor sozialer Isolation. Welche mentalen Auswirkungen diese soziale Isolation auf die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst hatten, gilt es noch genau zu analysieren. Es ist deshalb besonders wichtig, einen guten Mix zwischen Homeoffice und physischer Präsenz zu finden.

Wir fordern, dass die Personalorganisationen bei der Umsetzung von Homeoffice von Anfang an mit einbezogen werden. Die Unterstützung unserer Verbände rund ums Thema Homeoffice wird

in nächster Zeit einer der Arbeitsschwerpunkte von Öffentliches Personal Schweiz sein.

Allerdings dürfen wir nicht vergessen, dass ein Grossteil des Service public draussen oder am Arbeitsplatz ausgeübt werden muss.

Fachbereiche, die ihren Arbeitsplatz nie nach Hause verlegen können, sind beispielsweise das Gesundheitswesen, die Sozialdienste, das Müllwesen, die Strassenreinigungsdienste, der Strassenunterhalt, die Schneeräumungsdienste, Notfalldienste und alle Bereiche, wo der direkte Kontakt zum Publikum unumgänglich ist.

Sie waren während der Pandemie erhöhten Ansteckungsrisiken ausgesetzt. Insbesondere in den Anfängen der Pandemie wurden sie nur ungenügend geschützt. Ihnen gebührt an dieser Stelle ein grosses Dankeschön!

Finanzen

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bereitet uns ein sehr bedeutender Negativeffekt grosse Sorgen. Schweizer Kantone, Städte und Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Diese Einschätzung gilt sowohl für juristische als auch natürliche Personen.

Ein weiteres Element, ohne Bezug zu Corona, belastet die Finanzen der öffentlichen Haushalte zusätzlich: Die Umsetzung der Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), die am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist.

Wie eine Studie von Price Waterhouse Coopers zeigt, rechnet man im gesamtschweizerischen Durchschnitt im Rahmen des Bemessungsvergleichs 2019 zu 2020 mit einer STAF-Einbusse von mindestens rund 14% und 2020 zu 2021 nochmals mit ca. 10%, bei grosser Unternehmensdichte kann es deutlich mehr sein.

Öffentliches Personal Schweiz hat sich immer kritisch zu den

durch die STAF entstehenden Steuerausfälle geäussert. Nun kommen ab dem Rechnungsjahr 2021 auch noch die Covid-19 bedingten Auswirkungen zum Tragen:

- Gastronomie und der Tourismus, auf den die Schweiz angewiesen ist, kamen vollständig zum Erliegen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren in monatelanger Kurzarbeit oder sogar zu 100% arbeitslos.
- Covid-Härtefallregelungen von Bund, Kantonen und Gemeinden, welche vor allem auf kommunaler Stufe nur durch die Aufnahme von Fremdkapital finanziert werden konnten.
- Diese öffentlichen Haushalte werden in Zukunft von Rückzahlungen und Zinsen belastet.
- Die Corona-Pandemie wird bei den Unternehmen zu massiv schlechteren Gewinnzahlen oder Verlusten führen und bei Bürgerinnen und Bürgern zu Einkommensausfällen.

Dies bedeutet, dass die Steuereinnahmen in den Jahren 2021 – 2023 deutlich sinken werden und die öffentlichen Haushalte finanziell stark belastet sind:

- Es wird Geld für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen fehlen.
- Es kann davon ausgegangen werden, dass die kommunale Ebene am härtesten davon betroffen sein wird.

Was bedeutet dies für die Sozialpartnerschaft im öffentlichen Sektor?

Es bedeutet mit grosser Wahrscheinlichkeit die Rückkehr zur Realität.

Lob, das in den Anfängen der Pandemie dem öffentlichen Sektor aufgrund der zugunsten von Bürgerinnen und Bürgern erbrachten hilfreichen Dienstleistungen entgegengebracht wurde, das Klatschen für den Gesundheitssektor, sind verstummt.

Aufgrund der zu erwartenden negativen Rechnungsabschlüsse werden bereits Forderungen nach Sparmassnahmen laut.

Wir haben Kenntnis, dass in einigen Städten und Gemeinden Steuererhöhungen geplant und Sparpakete vorbereitet werden. Auch Personalabbau ist wieder zum Thema geworden.

Sozialpartnerschaft

All dies für dazu, dass die Sozialpartnerschaft in den kommenden Jahren auf eine äusserst harte Probe gestellt wird.

Dass sich die Personalverbände in solch schwierigen Zeiten im Rahmen der konsensorientierten Sozialpartnerschaft mit Forderungen zurückhalten, ist klar und auch vernünftig.

Sparmassnahmen am Personal durch die öffentlichen Arbeitgeber, im Speziellen lineares Sparen, lehnen wir jedoch mit aller Deutlichkeit ab.

Der öffentliche Dienst hat während der Pandemie grossartiges geleistet. Auf ihn ist Verlass.

Er ist in schwierigen Zeiten ein solides Fundament und erfüllt dank den engagierten Mitarbeitenden seine Aufgaben zugunsten des Gemeinwohls, in hervorragender Art und Weise.

Wir sind überzeugt, dass der öffentliche Dienst und die Personalverbände gestärkt aus der Pandemie hervorgehen werden.

Um diesen Stärkungseffekt auch nutzen zu und ausbauen zu können, wird Öffentliches Personal Schweiz versuchen, neue Personalorganisationen an Bord zu holen, ihnen beispielweise bei der Gründung behilflich sein und sie bei administrativen Aufgaben entlasten. Zusätzlich werden wir unser Dienstleistungsangebot ausbauen.

Fazit

Die Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, an allen nationalen Fronten des Service Public präsent und durch die

CESI europäisch vernetzt zu sein.

Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst gut oder auch schädlich sein können, ist nur durch ein starkes Engagement an diversen Fronten möglich.

Dabei werden die sozialen Medien bei uns in Zukunft eine wichtige Rolle einnehmen.
Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch engagieren.

Dies wird aber nur gelingen, wenn wir bei Öffentliches Personal Schweiz und unseren Mitgliedsorganisationen die notwendigen Personalressourcen abdecken können.

Unser volles Engagement zugunsten der öffentlich Bediensteten an allen Fronten des Service Public, für eine Sozialpartnerschaft und damit für den Arbeitsfrieden im öffentlichen Sektor, ist auch in Zukunft von grosser Bedeutung.

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz