Bericht zur Mitgliederversammlung 2026

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | August 14, 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 ermittelten 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.

Jahresbericht 2024

geschrieben von Urs Stauffer | August 14, 2026

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.