ZV Info / September / Oktober 2023

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



… und was ist Ihre Meinung?

Liebe Leserinnen und Leser
Wir alle werden ja gerne nach unserer Meinung gefragt. Es gibt uns die Möglichkeit, unsere Wünsche, Hoffnungen und Visionen mitzuteilen. So wurden wir vor Kurzem im Rahmen der eidgenössischen Wahlen nach unserer Meinung gefragt, wer denn die Geschicke unseres Landes leiten soll.

Nicht nur die Möglichkeit zur freien Meinungsäusserung im Rahmen von Wahlen und Abstimmungen wird durch unsere Bundesverfassung garantiert, sondern auch das Grundrecht, die eigene Meinung frei zu bilden und ungehindert zu äussern.
Inwiefern dieses Recht auf freie Meinungsäusserung im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Anstellung beschränkt werden kann, ist Gegenstand des Artikels von RA Nadine Seiler. Dazu liefert sie Ihnen auch konkrete Gerichtsbeispiele.

Aus dem Recht auf freie Meinungsäusserung leitet sich auch das verfassungsgemässe Recht auf Koalitionsfreiheit ab. Es garantiert die Freiheit zum Zusammen-

INHALT

Seite 1
Editorial und Newsletter-Anmeldung

Seite 3
Meinungsäusserungsfreiheit und Treuepflicht des Arbeitnehmers

Seite 6
Gerichtsbeispiele zur Meinungsäusserungsfreiheit

Seite 8
Der ZV Öffentliches Personal Schweiz und die Bedeutung der Netzwerke

Seite 10
Stark negatives Anlagejahr und steigende Anzahl Unterdeckungen

Seite 11
Reform BVG 21 am Abgrund?

Seite 13
Bank Cler: Auf einmal mehr Zeit

Seite 14
VVK: Die Sorge mit der Vorsorge

Seite 16
Kanton Bern: 75 Jahre Personalvereinigung der Gemeinde Köniz

Seite 18
Kanton Basel-Landschaft: 40. Pensioniertenausflug. Zu Besuch bei den «Wetterschmökern».

Seite 20
Protokoll der Generalversammlung des Stadtpersonalverbands Luzern

schluss von Arbeitnehmenden, um deren Interesse gegenüber den Arbeitgebenden zu vertreten. Dies ist das Kernanliegen des ZV. Wie der ZV genau arbeitet und funktioniert, lesen Sie in meinem Beitrag.

Im Weiteren möchten wir zur Meinungsbildung bezüglich BVG-Reform beitragen und kontrastieren daher den Bericht der Oberaufsichtskommission berufliche Vorsorge mit einem Kommentar aus der Feder des ZV-Pensionskassenexperten Andreas Cabalzar.

Was uns ganz besonders freut, sind die zahlreichen Berichte über Aktivitäten, die unsere Verbände vor Ort organisieren und die rege besucht werden.

Diese Zeilen erreichen Sie in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum jährlichen Höhepunkt unseres Verbandes: der Fachtagung in Brunnen. Falls Sie in diesem Jahr nicht daran teilnehmen konnten, werden Sie in den nächsten Ausgaben des ZV Info und Newsletters darüber lesen können. Falls Sie Letzteren noch nicht abonniert haben, empfehle ich Ihnen, dies mittels untenstehender Anmeldung oder über unsere Website zu tun.

Herzlichst Ihr

Urs Stauffer
Präsident ZV



Ankündigung in eigener Sache:
Wir haben das Inkrafttreten des Datenschutzgesetzes als Anlass genommen, unseren Newsletter-Anbieter zu wechseln, um die Verwaltung von E-Mail-Adressen in die Schweiz zu holen. Diese werden neu von swissnewsletter.ch auf Servern in der Schweiz verwaltet.

Aus Umwelt- und Kostengründen erhalten Sie seit 2023 nur noch jeden zweiten Monat die gedruckte Version der ZV Info. Damit Sie dennoch jeden Monat à jour bleiben bezüglich wichtiger Themen im Bereich öffentliches Personal, stellen wir Ihnen alternierend den Newsletter per E-Mail zu. Falls Sie oder Ihre Bekannten unseren Newsletter gerne abonnieren möchten, können Sie dies mit folgendem QR-Code tun:

MEINUNGSÄUSSERUNGS-FREIHEIT UND TREUEPFLICHT DES ARBEITNEHMERS

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



MLaw Nadine Seiler
Rechtsanwältin
Baur Hürlimann AG, Baden

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

Was beinhaltet die Treuepflicht im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis?
Die Treuepflicht bedeutet, dass die öffentlich-rechtlich angestellte Person bei der Erfüllung ihrer Aufgabe über die eigentliche Arbeitsleistung hinaus die Interessen des Gemeinwesens zu wahren hat.

Regelmässig finden sich in Personalreglementen Bestimmungen, die Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu achten und alles zu unterlassen, was dessen Interessen beeinträchtigt. Die Treuepflicht erstreckt sich deshalb auch auf das ausserdienstliche Verhalten.

Sie bezweckt, die Funktionstüchtigkeit der öffentlichen Verwaltung zu sichern und das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat zu stärken.

Unter welchen Voraussetzungen sind Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit zulässig?
Einschränkungen eines Grundrechts und damit der Meinungsäusserungsfreiheit bedürfen einer gesetzlichen Grundlage, müssen im öffentlichen Interesse liegen sowie verhältnismässig sein.

Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit, gestützt auf die personal-



rechtliche Treuepflicht, sind daher nur zulässig, soweit sie sachlich begründet sind und in einem vernünftigen Verhältnis zu deren Zweck stehen. Erforderlich ist eine umfassende Interessensabwägung.

Ist Kritik im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis erlaubt?
Ja. Die Treuepflicht setzt zwar eine grundsätzlich positive Einstellung zum Staat voraus, bedeutet aber nicht, dass sich Angestellte jeglicher Kritik zu enthalten hätten. Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sind restriktiv zu handhaben, wenn die Äusserungen im Rahmen einer demokratischen Auseinandersetzung oder im politischen Diskurs erfolgen.

Schliesslich besteht die Treuepflicht nur gegenüber dem Staat als solchem und nicht gegenüber den Vorgesetzten. Öffentliche oder private Kritik (auch gegenüber Vorgesetzten) ist daher nicht ausgeschlossen.

Inwiefern macht es einen Unterschied, ob eine Kritik im privaten Kreis oder in der Öffentlichkeit geäussert wird?
Das Vorliegen einer Treuepflichtverletzung hängt nicht nur vom Inhalt der Äusserung ab, sondern auch in welchem Rahmen sie erfolgte. Wurde die Kritik im engsten privaten Kreis getätigt, ist kaum denkbar, dass dadurch die Interessen des Gemeinwesens beeinträchtigt werden.

Erfolgt eine kritische Äusserung hingegen in den sozialen Medien oder in der Presse, hat die Treuepflicht ein stärkeres Gewicht (siehe dazu die nachfolgende Frage und Antwort).

Wann stellt öffentliche Kritik eine Treuepflichtverletzung dar?
Öffentliche Kritik kann dann eine Verletzung der personalrechtlichen Treuepflicht darstellen, wenn dadurch die Erfüllung der dienstlichen Aufgabe des Staatsangestellten oder das Vertrauen der Allgemeinheit in das Gemeinwesen beeinträchtigt wird. Erfasst ist nur dienstrechtlich relevantes Verhalten (BGE 136 I 332).

Als dienstrechtlich relevant erachtete das Bundesgericht das Verhalten eines Abteilungsleiters eines gewerblichen Schulzentrums, welcher entgegen der Weisung des Rektors an die Presse gelangte, um interne Missstände anzuprangern. Die Äusserungen in der Presse seien geeignet gewesen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in das gewerbliche Schulzentrum und letztlich dessen Funktionsfähigkeit zu untergraben (BGer 8C_397/2016 vom 16. November 2016).

Welche Elemente sind bei der Beurteilung der Treuepflicht und einer damit verbundenen Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit zu berücksichtigen?
Welche Einschränkungen der Meinungsäusserungsfreiheit sich aus der Treuepflicht ergeben, hängt zum einen von der Funktion und hierarchischen Stellung der Person ab. Es gilt, dass Staatsangestellten mit Leitungsfunktion eine erhöhte Treuepflicht zukommt.

Zu berücksichtigen sind zum anderen die konkrete Tätigkeit und das Aufgabengebiet. Je näher eine Tätigkeit die öffentliche Verwaltung repräsentiert, desto höher sind die Anforderungen an die Treuepflicht.

In diesem Sinne haben Polizistinnen und Polizisten stärkere Einschränkungen in ihrer Meinungsäusserungsfreiheit hinzunehmen, zumal sie mehr als andere Angestellte die Staatsgewalt repräsentieren. Sie sind als Vertreter des Staates mit der



Folgen Sie uns auf Instagram, Facebook und neu auch auf LinkedIn!

Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

LinkedIn
Öffentliches Personal Schweiz

Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung beauftragt. Aus diesen Gründen ergeben sich erhöhte Anforderungen an das (ausserdienstliche) Verhalten (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2022.00317 vom 11. Mai 2023).

Wie ist die Treuepflicht von Lehrpersonen zu beurteilen?
Die Treuepflicht von Lehrpersonen ist aufgrund ihrer Vorbildfunktion differenziert zu betrachten: Durch das (ausserschulische) Verhalten von Lehrpersonen wird das Bild der Öffentlichkeit von der Schule und vom Berufsstand mitbeeinflusst.

Dennoch darf eine Lehrperson öffentlich ihre Meinung äussern, sich am politischen Diskurs beteiligen und dabei sachliche Kritik üben. Unter dem Aspekt der Treuepflicht ist öffentliche Kritik erst dann von Relevanz, wenn polemische und beleidigende Meinungen geäussert werden, die geeignet sind, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit des Gemeinwesens zu beeinträchtigen (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau WKL.2021.19 vom 30. November 2022).

Was sind die Folgen einer unzulässigen Kritik?
Ist eine Kritik von dienstrechtlicher Relevanz und geeignet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat zu untergraben, liegt eine Verletzung der Treuepflicht vor. In diesem Falle kommt als personalrechtliche Massnahme eine Verwarnung oder eine Mahnung in Betracht. Eine Mahnung hat Rüge- und Warnfunktion.

Damit die Mahnung diese Funktion erfüllen kann, muss sie so konkret abgefasst sein, dass die angestellte Person aus der Mahnung ersehen kann, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden. Der Arbeitgeber hat die Mängel im Verhalten, d.h. die angeblich unzulässige Kritik sowie die Treuepflichtverletzung, nicht nur summarisch aufzuzeigen, sondern durch Verweis auf bestimmte Vorkommnisse detailliert darzulegen und zu belegen.

Ist aufgrund einer unzulässigen Kritik eine Kündigung möglich?
Eine Kündigung im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Personalreglemente sehen regelmässig vor, dass Mängel in der Leistung oder unbefriedigendes Verhalten einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen.

Die (wiederholte) Verletzung der personalrechtlichen Treuepflicht durch unzulässig geäusserte Kritik kann daher zur Kündigung berechtigten. Allerdings ergibt sich aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip, dass eine Kündigung nur Ultima Ratio erfolgen darf. Entsprechend ist eine vorgängige Mahnung erforderlich. Die angestellte Person muss die Möglichkeit erhalten, ihr Verhalten zu ändern (siehe dazu die vorangehende Frage und Antwort).

Falls Sie sich nun fragen, wie sich dies in konkreten Fällen verhält, dann finden Sie auf den nächsten Seiten Beispiele aus der aktuellen schweizerischen Rechtsprechung.

Gerichtsbeispiele zur Meinungsäusserungsfreiheit in öffentlich-rechtlichen Anstellungen



Fall 1: Entfernung Kruzifix
Ein Lehrer entfernte ein in seinem Klassenzimmer aufgehängtes Kruzifix und ersuchte die Schulkommission um Entfernung sämtlicher Kruzifixe aus den von ihm genutzten Schulräumen. Die Schulkommission wies diese Forderung ab und erteilte ihm die Weisung, das entfernte Kreuz wieder aufzuhängen. Als der Lehrer sich weigerte, wurde er fristlos entlassen.

War diese Entlassung zulässig?
Nein. Der Staatsrat (erste Instanz) hat den Rekurs des Lehrers gegen die fristlose Entlassung zwar abgewiesen. Anders urteilte das Kantonsgericht, welches als zweite Instanz die Beschwerde des Lehrers guthiess. Die fristlose Entlassung sei zu Unrecht erfolgt. Eine fristlose Entlassung setze einen wichtigen Grund voraus und sei nur bei besonders schwerwiegendem Fehlverhalten des Angestellten gerechtfertigt. Die Weigerung des Lehrers, die Weisung der Schulkommission zu befolgen, genügt hierfür nicht: Zum einen stehe nicht zweifelsfrei fest, ob die Aufforderung zum Aufhängen des Kruzifixes rechtmässig gewesen sei. Zum anderen sei keine vorgängige Abmahnung erfolgt. Der Lehrer habe mit seiner Forderung die Schranke der Meinungsäusserungsfreiheit nicht überschritten. Das Kantonsgericht liess offen, ob Kruzifixe in Unterrichtsräumen einer öffentlichen Schule mit der Glaubens- und Gewissensfreiheit und der religiösen Neutralitätspflicht vereinbar seien. Fest stehe, dass an eine fristlose Kündigung hohe Anforderungen zu stellen seien. Die vorliegende fristlose Entlassung sei ungerechtfertigt und nicht zulässig (Urteil des Kantonsgerichts Wallis A1 11 220 vom 9.11.2012).

Fall 2: Verwerfliche Twitterkommentare
Ein Angestellter der Bundesverwaltung, der den Bund vor internationalen Institutionen vertritt, veröffentlichte auf Twitter folgende private Kommentare: Ein Video, das eine Frau zeigt, mit: «The only hope is that these «things» don't reproduce». Ein Beitrag der Vorsteherin des UVEK zum 4-Milliarden-Kreditrahmen mit «Abzocker retten, ist das Ganze. Wenigstens müssten in einer funktionierenden Marktwirtschaft der VR und das Management jetzt sofort abgesetzt werden». Nach wiederholter Abmahnung löste die Bundesverwaltung das Arbeitsverhältnis fristlos auf.

War diese Entlassung zulässig?
Ja. Das Bundesverwaltungsgericht hielt fest, dass ein Staatsangestellter in seiner persönlichen Lebensgestaltung im Rahmen der Rechtsordnung zwar grundsätzlich frei sei und sich auf die Meinungsäusserungsfreiheit berufen könne. Allerdings habe ein Staatsangestellter jene Schranken zu respektieren, die seine dienstrechtliche Stellung erfordere. Da er in seiner beruflichen Funktion die Bundesverwaltung an internationalen Konferenzen vertritt, sei seine Treuepflicht erhöht gewesen, um die Reputation der Bundesverwaltung nicht zu gefährden. Sein Kommentar zum Kreditrahmen sei eine derart polemische Kritik, dass sie sich mit seiner Funktion nicht vertrage. Indem er Frauen auch als «Things» übersetzt: «Sache» bezeichne, entmenschliche er diese. Die Zurschaustellung beschädige das Ansehen der Bundesverwaltung. Mit den Kommentaren habe der Angestellte seine gesetzliche ausserdienstliche Treuepflicht schwer verletzt. Seine privaten Twitterkommentare hätten das Vertrauensverhältnis tiefgreifend erschüttert. Die fristlose Kündigung erweise sich daher als berechtigt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5236/2022 vom 21.8.2023, Hinweis: Ein Weiterzug ans Bundesgericht ist noch möglich).



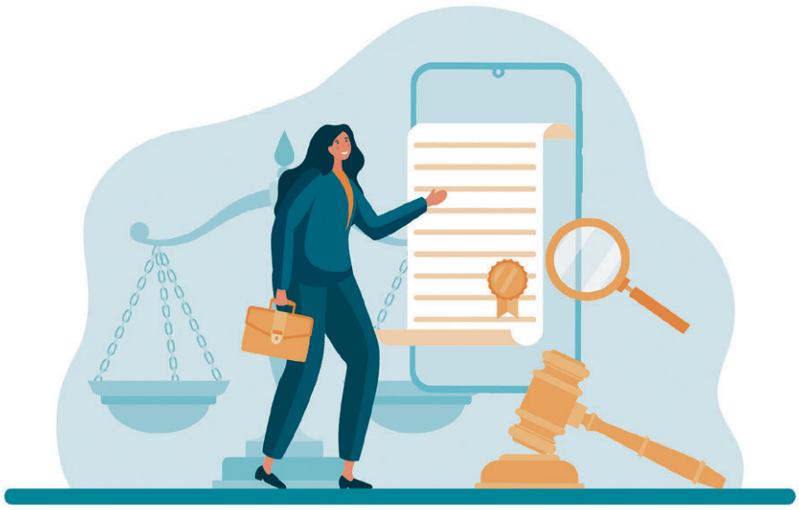
Fall 3: Dozent gegen Uni-Baupläne
Ein langjähriger Dozent der Uni verteilte mit Unterstützung von Studierenden vor dem Rathaus Flugblätter an Mitglieder des Kantonsrates. In den Flugblättern bezeichnete er den bevorstehenden Umzug der Hochschule als «monströse Zentralisierungsveranstaltung» und fordert zur Ablehnung des geplanten Standortwechsels auf. Dafür erhielt der Dozent einen Verweis und ihm wurde die Leitungstätigkeit entzogen.

Zu Recht?
Nein. Das Zürcher Verwaltungsgericht bejahte zwar eine Treuepflichtverletzung mit der Begründung, dass der Dozent mit der Flugblattverteilung ein besonders medienwirksames Mittel zur Bekundung seiner Opposition gewählt habe (Urteil PB.2009.00027 vom 18. 11. 2009). Das Bundesgericht sah dies hingegen anders und beurteilte das fragliche Flugblatt als zurückhaltend. Es enthalte weder polemische noch verletzende Angriffe. Im Gegenteil, es sei dem Beschwerdeführer darum gegangen, sich im Rahmen des politischen Willensbildungsprozesses zum geplanten Projekt äussern zu können. Die Äusserungen seien daher im Rahmen einer demokratischen Auseinandersetzung erfolgt und betreffen ein Projekt, welches im Kanton Zürich von generellem Interesse sei. Trotz seiner Leitungsfunktion sei die Meinungsäusserungsfreiheit des Dozenten höher zu gewichten als die Interessen der Hochschule. Der ausgesprochene Verweis und der Entzug der Leitungsfunktion stellen eine unzulässige Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit dar (BGE 136 I 332).

Fall 4: Politisch engagierter Richter
Ein Bezirksrichter, Mitglied der Sozialdemokratischen Partei, verteilte zusammen mit Parteimitgliedern eine Broschüre, worin den Behörden vorgeworfen wird, die Repression zu verstärken und die demokratischen Rechte einzuschränken. Die Persönlichkeitsrechte der Bürger würden durch «willkürliche Verhaftungen und polizeiliche Registrierungen verletzt und die Rechte von Angeklagten und Verteidigern missachtet». In der Broschüre wird weiter die Einstellung aller hängigen Strafverfahren gegen Demonstranten gefordert.

Ist das Verhalten des Bezirksrichters zulässig?
Nein. Die Verwaltungskommission des Obergerichts sprach gegen den Bezirksrichter einen Verweis aus. Das Bundesgericht weist die dagegen erhobene Beschwerde des Bezirksrichters mit folgender Begründung ab: Ein Richter sei in einem qualifizierten Sinne Garant für die Einhaltung der Rechtsordnung und für den ordnungsgemässen Gang der Justiz.

Grundsätzlich stehe auch die politische Tätigkeit eines Richters unter dem Schutz der Meinungsäusserungsfreiheit. Allerdings verlange der Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um öffentliche Stellungnahmen gehe. Indem der Richter in eindeutiger Weise Stellung zu hängigen Strafverfahren nehme und vermeintliche Missstände in der Justiz kritisiert habe, sei er der richterlichen Pflicht zur Zurückhaltung nicht nachgekommen. Sein Verhalten sei daher als Dienstpflichtverletzung zu qualifizieren (BGE 108 Ia 172).



Fall 5: Professor kritisiert Uni
Ein prominenter Professor an der Universität Zürich geriet aufgrund seiner wissenschaftlichen Leistung in die Kritik der Medien. Konkret wurde ihm vorgeworfen, dass die Objektsammlung des Medizinhistorischen Instituts und Museums nicht professionell betreut werde und seine Vorlesungen kaum besucht würden. In der Sendung «TalkTäglich» auf Tele Züri und in einem Interview, das in verschiedenen Printmedien der AZ Medien AG erschien, wies der Professor die Kritik an seiner Arbeit entschieden zurück. Sie sei fehlerhaft und Teil eines Mobbings durch Institutsmitarbeiter, das seit Längerem gegen ihn laufe. In der Folge teilte ihm der Generalsekretär der Universität mit, dass er mit diesen Äusserungen seine Loyalitätspflicht verletzt habe. In den Medien war daraufhin bereits zu lesen, dass die Universität den Professor entlasse. Einige Tage später kündigte die Universität das Arbeitsverhältnis.

Wie ist das Verhalten des Professors und der Uni zu beurteilen?
Das Zürcher Verwaltungsgericht hielt fest, dass die Universität Zürich dem Professor aktiv adäquate Unterstützung im Umgang mit der öffentlichen Kritik an seiner Leistung hätte gewähren müssen. Dies habe die Universität unterlassen und damit in gravierender Weise die ihr obliegende Fürsorgepflicht verletzt. Die öffentliche Äusserung des Professors, worin er Institutsangehörigen Mobbing vorgeworfen habe, sei unter Berücksichtigung der veröffentlichten und gegen ihn gerichteten Kritik vertretbar und nicht als Treuepflichtverletzung zu werten. Lediglich die Äusserung, dass man versucht habe, ihn mit Falschaussagen «in die Pfanne zu hauen», sei nicht mehr vertretbar. Dies allein rechtfertige allerdings keine Kündigung. Eine Kündigung sei nicht erforderlich gewesen, um den Professor zur Beachtung seiner Treuepflicht anzuhalten. Die ausgesprochene Kündigung sei daher unverhältnismässig (Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2015.00105 vom 2. Dezember 2015).

DER ZV ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ UND DIE BEDEUTUNG DER NETZWERKE

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



Urs Stauffer
Präsident und Geschäftsleitung
Öffentliches Personal Schweiz

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

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

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

Damit die angeschlossenen Verbände gegenüber ihren öffentlichen Arbeitgebern eine noch stärkere Verhandlungsposition erreichen können, ist es notwendig, dass die Erfahrungen und Expertisen von weiteren Dachorganisationen aus dem öffentlichen Sektor genutzt werden können.

Deshalb geht der ZV Öffentliches Personal Schweiz diesbezüglich Partner-



schaften ein. Das Zusammengehen der Mitgliedsorganisationen in einer gewerkschaftlichen Dachorganisation stärkt die Solidarität und ermöglicht es den Gewerkschaften, ihre gemeinsamen Positionen zu stärken.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Die BVG-Plattform der Arbeitnehmenden, das sog. PK-Netzwerk, sowie die Parlamentarische Gruppe für Arbeit sind aufgrund der sich in der Ebenrainkonferenz entwickelten Bedürfnisse entstanden.

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

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

Stark negatives Anlagejahr und steigende Anzahl Unterdeckungen

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) veröffentlichte am 9. Mai 2023 die aktuellen Zahlen zur finanziellen Lage der Vorsorgeeinrichtungen. Darin zeigte sich, dass aufgrund des schlechten börslichen Leistungsausweises im vergangenen Jahr die Deckungsgrade und Einnahmen der Vorsorgeeinrichtungen per Ende 2022 markant gesunken sind.



Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz

Als Gründe für die gesunkenen Einnahmen können folgende Punkte aufgeführt werden:

- Die Inflation und die damit einhergehende Zinserhöhung
- Der Ukraine-Krieg
- Die Energiekrise
- Lieferprobleme

Diese haben sich vor allem negativ auf die zentralen Anlagekategorien Aktien und Obligationen ausgewirkt. Die weiteren Anlagekategorien konnten diese negative Leistung nicht wettmachen oder waren von den erwähnten negativen Einflüssen ebenfalls betroffen.
Dabei schlossen die Vorsorgeeinrichtungen mit Staatsgarantie schlechter ab als jene ohne Staatsgarantie und ohne Vollversicherungslösung. Bei letztgenannten Einrichtungen lag der durchschnittliche Deckungsgrad bei 107%. Bei den Vorsorgeeinrichtungen mit Staatsgarantie lag dieser Wert bei 81,3%.

Auch die Realverzinsung der Altersguthaben sank aufgrund der oben genannten Gründe. Im vergangenen Jahr war diese so tief (1,90%), dass sie teuerungsbereinigt (+2,80%) sogar negativ ausfiel.
Die Umverteilung zulasten der einzahlenden Bevölkerung fiel zum ersten Mal leicht positiv aus. Dies dürfte gemäss der Prognose der OAK BV auch für die Zukunft der Fall sein. Der Grund dafür liegt in den Massnahmen, die Vorsorgeeinrichtungen in den letzten 10 Jahren getroffen haben (Senkung Umwandlungssatz und technische Zinssätze) sowie auch dem Anstieg des Zinsniveaus.
Dies gilt nicht für die BVG-Minimalkassen. Diese werden erst durch die BVG-Reform die Möglichkeit haben, den Umwandlungssatz zu senken und somit ohne Umverteilung ein finanzierbares Leistungsniveau sicherzustellen.
Die OAK BV unterstützt die BVG-Reform, weil diese die Anpassungen an höhere Lebenserwartungen sowie das tiefere Zinsniveau ermöglicht und damit die finanzielle Stabilität des Systems stärkt. Über die BVG-Reform hinaus fordert OAK BV auch eine Strukturreform, das heisst eine Verstärkung und Modernisierung der Aufsichtsinstrumente.

Da die Vorsorgeeinrichtungen langfristige Investorinnen sind, hatten viele von ihnen während der guten Börsenjahre bis 2021 ihre Wertschwankungsreserven aufgebaut. Nun ist aber auf Ende 2022 ein grosser Teil davon aufgebraucht, so dass nur noch 58% der Vorsorgeeinrichtungen über solche Reserven über 25% verfügen.

Temporäre Unterdeckungen sind gesetzlich erlaubt. Die laufenden Renten der Pensionierten sind garantiert. Erwerbstätige könnten aber mit Minderverzinsungen sowie Sanierungsbeiträgen konfrontiert werden.



Reform BVG 21 am Abgrund?

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



Andreas Cabalzar
Co-Präsident
Verband des Bündner Staatspersonals
Geschäftsleitung
Öffentliches Personal Schweiz

Folgende Massnahmen sieht die BVG-Reform vor:

1. Der Mindestumwandlungssatz im Obligatorium soll von 6,8 Prozent auf 6 Prozent gesenkt werden.

2. Für den tieferen Umwandlungssatz soll ein Teil der Übergangsgeneration für die ersten 15 Jahrgänge finanziell entschädigt werden:
- Beträgt das Altersguthaben 220 050 Schweizer Franken oder weniger, dann gibt es ein Anrecht auf den vollen Zuschlag. Dieser beträgt 200 Schweizer Franken pro Monat.
- Liegt das Altersguthaben zwischen 220 500 und 441 000 Schweizer Franken, dann passt sich der Zuschlag stufenweise an und beträgt 100 bis 150 Schweizer Franken pro Monat. Je höher das Guthaben, umso tiefer ist der Zuschlag.
- Hat man mehr als 441 000 Schweizer Franken gespart, dann gibt es keine Kompensation dafür.

3. Das Altersguthaben wird unter anderem aus den jährlich eingezahlten Altersgutschriften angespart.
- Neu soll es im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent auf den BVG-pflichtigen Lohn geben.
- Ab dem 45. Lebensjahr würde die Altersgutschrift dann 14 Prozent betragen.

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

Im Mai 2023 hat die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) ihre Jahresmedienkonferenz abgehalten, unter folgendem Titel: Berufliche Vorsorge: Stark negatives Anlagejahr und steigende Anzahl Unterdeckungen / Umverteilung wie im Vorjahr gering (siehe Seite 10).

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

Besonders hervorheben möchte ich zwei Punkte aus den Themenbereichen der OAK BV: Die OAK äussert sich zu den Umverteilungseffekten. Laut OAK ist zu erwarten, dass mit den von den Vorsorge-



einrichtungen während der letzten mindestens zehn Jahre getroffenen Massnahmen (Senkung Umwandlungssatz und Senkung technische Zinssätze) sowie mit dem im Berichtsjahr beobachteten deutlichen Anstieg des Zinsniveaus die Umverteilungsphase zulasten der aktiven Versicherten zu ihrem Ende gekommen ist, wobei dies nicht für die BVG-Minimalkassen gilt.

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

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

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

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

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

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

Wenn die wirtschaftliche Sicherheit im Alter verbessert werden soll, dann kann man das entweder durch höhere Renten, was politisch kaum mehrheitsfähig sein dürfte, und/oder durch eine Verminderung der finanziellen Belastungen der Rentenbeziehenden erreichen.
Die Besteuerung der AHV-Rente zu 100% ist eigentlich ein sozialpolitischer Unsinn. Die erste Säule soll den Existenzbedarf sichern (Art. 112 Abs. 2 lit. b Bundesverfassung). Eine steuerliche Belastung auf das Einkommen, das das Existenzminimum sichern müsste, ist fragwürdig.

Wann sieht es die Politik endlich so?



AUF EINMAL MEHR ZEIT

Die wohlverdiente Pensionierung ist da und der Tag scheint auf einmal mehr Stunden zu haben. Ein tolles Gefühl, auf das viele während ihres aktiven Berufslebens hinfiebern.

Bank Banque Banca CLER

Doch was ist in den Jahren davor zu tun, damit Sie diese neuen Extrastunden dann auch richtig geniessen können?

Die folgende Checkliste gibt Ihnen einen kurzen ersten Überblick.

Checkliste Pensionierung

• Mir bereits um den 50. Geburtstag herum Gedanken machen, welche Ziele und Wünsche ich für die Zukunft habe.

• Meine Vermögenswerte auflisten (wie u.a. Vorsorgegelder, Liegenschaften) und mir in Bezug auf die Lebenshaltungskosten Klarheit verschaffen (Budget erstellen).

• Optimierungspotenzial in der 2. Säule (berufliche Vorsorge) sowie in der 3. Säule (private Vorsorge) prüfen. Gleichzeitig die Anlagestrategie sowie den Bezug meiner Vorsorgegelder optimal gestalten und aufeinander abstimmen.

• Meinen Pensionskassenausweis studieren und prüfen, ob Einkaufspotenzial besteht und ob ich dieses nutzen möchte, um Steuern zu sparen.

• Einen AHV-Auszug bestellen, um eine Vorausberechnung meiner zukünftigen AHV-Rente zu machen und festzustellen, ob allfällige vorhandene Lücken allenfalls noch gefüllt werden können.

• Die Pensionskassen-Bezugsformen miteinander vergleichen und auf die Steuer-, Nachlass- und Liquiditätssituation abstimmen.



• Gedanken machen zur Nachlassregelung, zum Vorsorgeauftrag und über meine künftige Wohnsituation.

• Und die wichtige Frage für mich klären: Wann möchte ich in Pension gehen?

Bei all diesen Überlegungen und Fragen unterstützen wir Sie, egal wie weit oder nah Sie vor Ihrer Pensionierung stehen. Vereinbaren Sie ein kostenloses Beratungsgespräch, damit wir Ihnen dabei Hand bieten können, dass Ihre Träume für den wunderbaren dritten Lebensabschnitt wahr werden.

Als Mitglied des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie einmalig von 25% Rabatt auf eine Pensions- oder Nachlassplanung. Die detaillierten Bedingungen zum Angebot finden Sie anhand des nebenstehenden QR-Codes.

Tipp: Besitzen Sie mehrere Vorsorge-3a-Konten, können Sie deren Guthaben gestaffelt beziehen. Dadurch können Sie Ihre Altersvorsorge besser planen und zahlen weniger Kapitalauszahlungssteuer, als dies bei einem einzigen Vorsorgekonto der Fall wäre.

DIE SORGE MIT DER VORSORGE

Schweizerinnen und Schweizer haben zwar eine differenzierte Sichtweise bezüglich Wahlmöglichkeiten in der beruflichen Vorsorge. Sie sind jedoch generell bereit, Eigenverantwortung zu übernehmen. Viele schätzen ihr eigenes Vorsorgewissen aber falsch ein. Selbst die bekannten Wissenslücken will man aus Bequemlichkeit nicht füllen. Dies zeigt eine Studie der Hochschule Luzern.

VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

Zum dritten Mal in Folge untersucht die Studie «VorsorgeDIALOG» der Hochschule Luzern (HSLU) das Finanz- und Vorsorgewissen der in der 2. Säule versicherten Personen.

Wie bereits in den vergangenen Jahren ist das Wissen der Befragten gerade bei der persönlichen Altersvorsorge bescheiden. Dies, obwohl mit 74 Prozent die überwiegende Mehrheit angibt, dass sie das Thema berufliche Vorsorge interessiere. Auch Frauen machen sich immer häufiger Gedanken dazu.

Allerdings ist nicht nur das Wissen nach wie vor tief, sondern auch die Fehleinschätzung zu hoch. Der Anteil Falschantworten war deutlich höher als der Anteil «weiss nicht»-Antworten. Viele Befragte sind sich somit ihrer eigenen Wissenslücken gar nicht bewusst. Besonders ausgeprägt ist dies bei jüngeren Personen und Personen mit tieferem Einkommen.

Keine Lust, sich zu informieren

Aber auch die bekannten Wissenslücken sind ein Problem. Denn die Bereitschaft, etwas dagegen zu tun, ist bescheiden – beispielsweise beim Vorsorgeausweis. Ein Drittel der Befragten versteht den Vorsorgeausweis nur schlecht oder gar nicht.

Besonders besorgniserregend ist gemäss der Studienleiterin Yvonne Seiler Zimmermann aber, dass viele dieser Personen nicht bereit sind, sich eigenständig zu informieren und die eigenen Wissenslücken zu füllen.

Die meisten finden es zu kompliziert. Für 37 Prozent der Befragten ist der Grund aber ein anderer: Man ist zu bequem. Für Seiler Zimmermann ist dabei besonders besorgniserregend, dass sich dieser Anteil gegenüber dem Vorjahr signifikant erhöht hat. «Offenbar ist es vielen Versicherten nicht bewusst, dass sie durch frühzeitiges aktives



Handeln die eigene Vorsorgesituation positiv beeinflussen könnten», sagt die HSLU-Dozentin.

Sie warnt weiter: «Mangelndes Wissen zu Finanz- und Vorsorgefragen führt unweigerlich dazu, dass Vorsorgelücken nicht erkannt, Fehlentscheidungen getroffen und Handlungsoptionen nicht wahrgenommen werden, welche zu einer Verbesserung der finanziellen Lage im Alter führen würden.»

Wertvolle Unterstützung durch den ZV
Der ZV bietet seinen Mitgliedern seit vielen Jahren wertvolle Unterstützung im Bereich der individuellen Vorsorgeplanung in Zusammenarbeit mit der VVK AG in Teufen an.
Einerseits können sich Mitglieder mit der Teilnahme an einem der ortsunabhängig durchgeführten Webinare umfassend über das Thema informieren, andererseits bieten auch die Sektionen des ZV immer wieder regionale Veranstaltungen an. Mehr dazu unter nebenstehendem QR-Code.

Wer seine finanzielle Situation und das Basiswissen aus unseren Seminaren kennt, kann nicht mehr falsch beraten werden, denn man weiss Bescheid und kann die Auswirkungen der notwendigen Massnahmen und Produkte selbst einschätzen.

Vorsorgen heisst, bereit zu sein auf alles, was das Leben mit sich bringen kann. Damit kann man sich entspannt und sorgenfrei auf das konzentrieren, was Freude macht.

Informieren sie sich persönlich an einem unserer kostenlosen Seminare.

Zu den Anmeldeinformationen gelangen Sie mit nebenstehendem QR-Code.

Robert Mazenauer
Seminarleiter und Vorsorgeexperte der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen AR

Die VVK AG ist Marktführerin in der kundenorientierten Finanz- und Vorsorgeplanung bei den Mitgliedern grosser nationaler Verbände. Sie berät nach dem «Safe-Pension-Prinzip». Jede finanzielle Entscheidung wird dahingehend geprüft, welche Auswirkungen sie auf die spätere Pensionierung der Ratsuchenden bewirkt. Damit können Sie sicher in Ihre Pension gehen.



Sparen Sie auf Bündner Art.
ÖKK unterstützt Ihre Gesundheitsvorsorge jährlich mit bis zu 800 Franken. Mit dem BikeBonus und NordicBonus können Sie 300 Franken davon für Ihr Bike- und Langlaufhobby geltend machen. Für neue Kundschaft gibt es zudem attraktive Willkommensgeschenke.
Entdecken Sie die Vorteile unserer Partnerschaft mit dem ZV und gewinnen Sie attraktive Preise beim ÖKK-Wettbewerb.

KANTON BERN
Personalvereinigung Gemeinde Köniz



75 Jahre Personalvereinigung der Gemeinde Köniz



Kurt Gasser
Vorstandsmitglied ZV
Sekretär PV Gemeinde Köniz

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

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

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

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



Urs Stauffer (hinten links), Präsident der Geschäftsleitung des ZV Öffentliches Personal Schweiz, stösst mit Mitgliedern der PV Köniz auf deren Jubiläum an.

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

Personalrecht, Lohn und insbesondere Teuerung, Arbeitszeitmodelle und Personalweisungen sind die Themen, welche in den letzten 75 Jahren behandelt wurden und immer wieder neu diskutiert werden, um die Erhaltung von guten Anstellungsbedingungen zu erreichen.

Dank den Bemühungen der PV konnten nebst den guten Arbeitsbedingungen in Köniz eine Steuersparkasse eingeführt, der Gratiseintritt in die Badi, der Erhalt des Tages zur freien Verfügung (26. Ferientag), Beiträge an die Kosten von ÖV-Abos und Wasserspender in der Cafeteria erreicht werden. Die Einführung von Reka-Checks ist trotz mehrmaligen Anläufen leider nicht gelungen.

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

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

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

Nebst einem kurzen Rückblick durch Gabriela Schär, Präsidentin PV, wurden auch Grussworte von Tanja Bauer, Gemeindepräsidentin, und Urs Stauffer, Präsident des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz, an die Mitglieder gerichtet. Alle drei betonten die Wichtigkeit der offenen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und dem Engagement der Personalvereinigung im Sinne der Arbeitnehmenden.

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

Kontaktmöglichkeit

Gabriela Schär
Direktion Umwelt und Betriebe
Muhlernstrasse 101
3098 Köniz
Tel. 031 970 93 73
gabriela.schaer@koeniz.ch



Von links: Andreas Wyss (Vizepräsident), Guiseppe Guerriero (Beisitzer), Sven Montgomery (Kassier), Gabriela Schär (Präsidentin), Kurt Gasser (Sekretär), Erika Heiniger (Beisitzerin), René Schaad (Vertreter Pensionierte)

KANTON BASEL-LANDSCHAFT

Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft



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

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

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

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



Satt und zufrieden nach dem feinen Essen. (Bild: Fredi Spinnler)

Nach dem Essen folgte der zweite Höhepunkt des Tages in Gestalt eines echten Muotathaler Wetterschmöckers: Roman Ulrich referierte auf witzige und selbstironische Art über das Handwerk der bekannten Muotathaler Wetterfrosch-Gilde.

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

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

Die Frage, ob Wetterprophet Roman Ulrich für unseren Pensioniertenausflug schönes oder schlechtes Wetter voraus-



Wetterschmöcker Roman Ulrich
(Bild Fredi Spinnler)

gesagt hatte, blieb übrigens unbeantwortet. Schalkhaft meinte er nur: «Unsere Treffsicherheit liegt bei 100 Prozent. Einfach mit dem genauen Datum haben wir noch etwas Mühe.» Auf jeden Fall regnete es immer noch, als wir nach 15 Uhr wieder den Car bestiegen. Auf abwechslungsreicher Fahrt ging's mehrheitlich abseits der Autobahn über Bremgarten und dann via Bözbergtunnel wieder zurück ins Baselbiet.

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

Fredi Spinnler
Chronist
Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft

Kontaktmöglichkeit

Simon Habermacher
Interims-Präsident

E-Mail:
simon.habermacher@gmx.ch

Website:
www.vsgbl.ch
via QR Code nebenstehend



Von der Alp nach Hause.
(Bild Fredi Spinnler)



Vorankündigung:

Delegiertenversammlung des ZV findet 2024 in Sissach BL statt

Am 2. Mai 2024 findet unter Mitorganisation des VSGBL die Delegiertenversammlung des ZV Öffentliches Personal Schweiz im Schloss Ebenrain statt.

Mehr dazu werden Sie zeitnah den Publikationen des ZV entnehmen können.

KANTON LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



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

Anwesend:
Mitglieder: 31 Aktivmitglieder, 28 Passivmitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauensleute) und 8 Gäste, gemäss separater Präsenzliste.

Bericht / Beschluss
Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 107. Generalversammlung. Erstmals seit langem kann heute über einen Antrag abgestimmt werden. Stimmberechtigt sind die Aktivmitglieder, die Passivmitglieder haben kein Stimmrecht.
Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadtpräsident Beat Züsli
- Gabriela Ammann, Co-Leiterin Dienstabteilung Personal
- Ehrenpräsident Toni Merz
- André Hobi, Präsident Pensioniertenverein der Stadt Luzern (PVSL)
- Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl
- Serge Karrer, Präsident Luzerner Staatspersonalverband (LSPV)
- Urs Stauffer und Dr. Michael Merker, Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

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

Traktanden
Einige administrative Angaben:

• Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.

• Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2023 im ZV-Info publiziert.

• Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Dies war am 11. April 2023 erfolgt.

• Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden.

• Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.

• Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.Es sind heute 31 Aktivmitglieder und 28 Passivmitglieder anwesend.

Stimmenzähler sind Franz Iten und Beat Barmettler.

Das Protokoll wird durch Judith Isenegger Niederberger erstellt.

Traktandenliste:
1. Protokoll der Generalversammlung vom 2. Juni 2022

2. Jahresbericht des Vorstandes

3. Kassa- und Revisorenbericht

4. Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentralverband

5. Budget 2023

6. Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute

7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

8. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 2. Juni 2022
Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand

dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes
Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 7/8 vom August 2023 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht
Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2022 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 22715.12 und Erträgen von Fr. 24460.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1744.88 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2022 auf Fr. 38463.64.

Die Rechnung 2022 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und erstmals von Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Felix Baumann liest den Revisorenbericht vor. Er lobt die Arbeit des Kassiers Jörg Moser. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.

4. Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung oder Austritt aus dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz
Mit der Einladung zur heutigen Generalversammlung hat der Vorstand ein Erläuterungspapier zu diesem Traktandum verschickt.

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

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

1. Prozesskostenversicherung
- Übernahme der Kosten ab Einleitung des Prozesses

2. Vollkostenversicherung
- zusätzlich noch die vorprozessualen Kosten (rechtliche Beratung durch den Anwalt)

Die Gebühr für die Prozesskostenversicherung beträgt Fr. 9.–, was eine Erhöhung des SPVL-Mitgliederbeitrages auf Fr. 50.– bedeutet, die Gebühren für die Vollkostenversicherung betragen Fr. 17.50, der SPVL-Mitgliederbeitrag würde in diesem Fall neu Fr. 60.– betragen.
Gemäss unseren Statuten muss darüber an der Generalversammlung abgestimmt werden. Josef Zimmermann erklärt einige Vorteile des ZV und Miriam Emmenegger orientiert über die Unterschiede der beiden möglichen Versicherungen. Es folgen anschliessend Wortmeldungen von:

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



durch Gespräche geklärt. Zudem setzt sich der Stadtpersonalverband für die Probleme des Personals ein.

Dr. Michael Merker, Sekretariat ZV
Vor über zwei Jahren erschien im Info-Blatt des ZV ein Artikel zu diesem Thema. Alle angeschlossenen Verbände wurden vorgängig informiert. Hintergrund dieser Arbeitsrechtsschutzversicherung war einerseits die Rückmeldung der AXA, dass das Kollektiv für die Versicherung nicht mehr tragbar sei, andererseits Anfragen von Verbänden, welche den Bedarf einer solchen Versicherung anmeldeten.
Bis heute haben sich alle Verbände ausser dem SPVL einer dieser Versicherungslösung angeschlossen. Die Mitgliederzahlen in einigen Verbänden sind seither zum Teil gestiegen und der ZV konnte zwei neue Verbände dazugewinnen.

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

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

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

Frage 1
Möchte der Stadtpersonalverband Luzern Mitglied des Zentralverbandes bleiben und sich für eines der beiden Versicherungsmodelle entscheiden?
26 Ja-Stimmen
3 Nein-Stimmen
2 Enthaltungen

Frage 2
Wer stimmt der Vollkostenversicherung zu?
19 Stimmen

Wer stimmt der Prozesskostenversicherung zu?
6 Stimmen

Gibt es Enthaltungen?
6 Enthaltungen

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

Mitgliederbeitrag Aktive:
Wer spricht sich für die Erhöhung des Mitgliederbeitrages von Fr. 40.– auf Fr. 60.– aus?
23 Ja-Stimmen
6 Personen enthalten sich der Stimme.

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

5. Budget 2023
Jörg Moser orientiert über das Budget 2023. Es sind Einnahmen von Fr. 23 000.– und Ausgaben von Fr. 24 900.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1900.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.



6. Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensleute

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

Wahl Vertrauensleute
Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten mit ihren zugewiesenen Dienstabteilungen. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Unterstützung.
Er gibt den Rücktritt von Patricia Campanella, Soziale Dienste, als Vertrauensperson bekannt. Für ihre langjährige Arbeit wird ihr ein herzliches Dankschön ausgesprochen und sie erhält ein kleines Geschenk.

7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

8. Verschiedenes

Grusswort des Stadtpräsidenten Beat Züsli
Beat Züsli dankt für die Einladung zur Generalversammlung. Gespannt hat er die Diskussionen um die Arbeitsrechtsschutzversicherung verfolgt. Er führt aus, dass er den Verband sehr schätzt.
Mit einem Blick zurück erwähnt er die vielen Veränderungen, welche Corona gebracht hat: Work Smart, mobiles flexibles Arbeiten, Homeoffice. Ganz viele neue Möglichkeiten, mit welchen sich der Arbeitsalltag selbstbestimmter gestalten lässt. Der Stadtpersonalverband hat die DU-Kultur angestossen, was vom Stadtrat sehr positiv aufgenommen, schnell beschlossen und umgesetzt wurde. Am Personalfest im September 2022 hat der Stadtrat darüber informiert. Zum Schluss wünscht er dem Stadtpersonalverband viele neue und junge Mitglieder.

Urs Stauffer
Urs Stauffer bedankt sich für die Einladung zur Generalversammlung und zur Möglichkeit, sich zum Thema Rechtschutzversicherung äussern zu können. Er informiert über

die Vorteile der Mitgliedschaft beim Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz. Der Zentralverband funktioniert als Dachorganisation, ist zu 100% ein Milizsystem, hat keine politische Agenda, sondern fokussiert sich bei seiner Arbeit zugunsten von kommunalen und kantonalen Verwaltungen. Im Moment wird ein Muster-Personalreglement erstellt und die aktuellen Lohnempfehlungen werden publiziert.

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

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

Peter Hofstetter wünscht allen zum anschliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Luzern, 26. Juni 2023

Judith Isenegger Niederberger
Protokollführerin
Stadtpersonalverband Luzern

UNSERE VERTRAGSPARTNER

kpt: die krankenkasse mit dem plus
sanitas
ZURICH
AXA ARAG
rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK
smart
BMW
DS AUTOMOBILES
AVIA
OSTERWALDER
polestar
Ford
OPEL
PEUGEOT
CITROËN
S·P·C
ÖKK
VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG
HotelCard
GENERALI
Bank Banque Banca CLER
BLINK Fahrschule
hp
MINI

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubrik «Vergünstigungen»

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Samuel Blapp und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
5/6 • 23	12.06.23	28.06.23
7/8 • 23	14.08.23	30.08.23
9/10 • 23	16.10.23	01.11.23
11/12 • 23	04.12.23	20.12.23

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Sparen auf Bündner Art: Wir zahlen die Hälfte Ihres Veloservice.

QR-Code scannen und Traumbike gewinnen.

oekk.ch/zv



Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.

ÖKK