Vom Zeppelin zum Blitz – der variantenreiche Weg des Opel-Logos

geschrieben von Urs Graf | März 17, 2021

Liebe Mitglieder

Mit einem aussagekräftigen Logo manifestiert eine Marke ihre Identität. Besonders bildhafte Elemente fallen ins Auge. Seit dem 1. Januar 2021 können Sie als Mitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu vergünstigten Konditionen Fahrzeuge der Marke OPEL erwerben.

Zum Jahresanfang 2021 präsentiert sich Opel in einem neuen Erscheinungsbild. Dazu gehört auch das jetzt feiner gezeichnete Markenlogo, welches den Schriftzug OPEL wieder optisch prominent in Szene setzt.

Doch wie ist der Opel-Blitz eigentlich entstanden? Es gibt kaum ein Hersteller-Logo, das sich derart einprägt wie der horizontale Opel-Blitz.

Seit 1934 zierte ein stilisierter Zeppelin als Kühlerfigur die Opel-Fahrzeuge – einst Sinnbild menschlicher Innovationskraft und technischen Fortschritts. Für die zweidimensionale Darstellung wird das Emblem in ein Rad, Symbol der menschlichen Fortbewegung auf der Erde, gestellt. Zahlreiche Varianten entstehen, in den Fünfzigerjahren stets mit Rückenflosse. Die Signete erscheinen auf Kühlergrills, Lenkradnaben, Radkappen und Heckdeckeln sowie auf verschiedensten Drucksachen, meist nach links weisend.

Ende 1963 wird aus dem zuletzt sehr abstrakten Zeppelin ein Blitz. Alle ab Herbst 1963 ausgelieferten PWs des Modelljahrgangs 1964 trugen den neuen Blitz im Kreis.

Je nach Modell und Baujahr wurden die Embleme zwar leicht variiert, aber das Streben nach einem einheitlichen Markenauftritt war eindeutig erkennbar.

Ab 1970 wurden klare Gestaltungsrichtlinien für alle Unternehmensbereiche festgelegt: In der Werbung, für Drucksachen, Schilder und Kennzeichnungen wurde der Blitz mit dem Schriftzug kombiniert und von einem Quadrat umrahmt. In dieser Form kennzeichnete das Logo auch die Händlerbetriebe im In- und Ausland.

1987 wurde das Corporate Design zum ersten Mal überarbeitet: Die Farbe Gelb wurde reduziert, ebenso der Einsatz des Quadrats. Im neuen Jahrtausend folgten weitere Modernisierungen, bei denen der Blitz eine 3D-Optik erhielt. So sollten das Signet des Unternehmens und das Emblem der Produkte enger zueinanderrücken.

Ab 2016 schmückte ein skulpturierter Chromblitz die Opel-Neuheiten. Das offizielle Unternehmenslogo wurde seit Sommer 2017 im modernen Flat Design gestaltet.

Mit dem neuen Erscheinungsbild und dem feiner gezeichneten Markenlogo wird der Schriftzug OPEL optisch prominent in Szene gesetzt.

Profitieren Sie von den Spezialkonditionen – einsehbar auf unserer Webseite www.oeffentlichespersonal.ch

---

Ergebnisse Lohnrunde 2021

geschrieben von Urs Stauffer | März 17, 2021

Die Verhandlungen im Rahmen der Lohnrunde 2021 sind bereits einige Monate her und die Ergebnisse der Auseinandersetzungen

stehen fest. Die ersten Lohnabrechnungen wurden zugestellt, die Umfrage von Öffentliches Personal Schweiz ebenfalls und nun liegen die Antworten vor. Die Teilnahme an der Erhebung war ausserordentlich hoch – wir danken allen Verbänden für ihr Engagement zugunsten der Kolleginnen und Kollegen.
Zu den Resultaten:

Es ist ernüchternd – aber war aufgrund der Corona-Situation leider nicht anders zu erwarten: Reallohnerhöhungen sind bis auf zwei Ausnahmen nicht auszumachen.

Für das vergangene Jahr 2020 wurde von einer moderaten Konjunkturentwicklung ausgegangen. Zu diesem Zeitpunkt konnte noch niemand ahnen, dass das Coronavirus die gesamte Weltwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen würde. Somit erwartet die Expertengruppe des Bundes für das Gesamtjahr 2020 einen Rückgang des BIP von 3,3%. Dies wäre der stärkste BIP-Rückgang seit 1975. Im Juni des letzten Jahres zeigten die Prognosen mit einem Minus von 6,2% ein noch viel düstereres Bild.

Die Expertengruppe geht davon aus, dass uns das Virus auch zu Jahresbeginn 2021 noch beschäftigen wird, und erwartet deshalb ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Für 2022 geht die Expertengruppe von einem überdurchschnittlichen BIP-Wachstum von 3,1% aus. Diese Prognosen sind im Hinblick auf die Entwicklung der epidemiologischen Lage mit Vorsicht zu geniessen. Auch die Teuerungsprognosen für 2021 sind mit einer grösseren Unsicherheit behaftet. Die Expertengruppe des Bundes geht zum jetzigen Zeitpunkt von 0,1% Teuerung aus.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut; Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert wie selten, der korrekte und

effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten, um die Covid-19-Sonderaus-gaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht.

Krankenkassenprämien und Steuererhöhungen

Das Leben in der Schweiz ist im vergangenen Jahr, so die Statistik, zwar günstiger geworden, aber, wie wir alle wissen (und wie Öffentliches Personal Schweiz dies bereits mehrfach moniert hat), werden die stetig steigenden Krankenkassenprämien nicht in den Landesindex der Konsumentenpreise eingerechnet – aus unserer Optik eine ganz erhebliche Verfälschung des Ergebnisses, denn diese Kosten gibt es und diese Kosten muss jeder Einzelne bezahlen und sie belasten sein Budget. Wieso das nichts mit Teuerung zu tun haben soll, bleibt unklar. Ist die Teuerung damit nach offizieller Sprachregelung 0, bleibt am Ende des Monats trotzdem weniger übrig, weil die Krankenkassenprämien auch bedient werden wollen und diese eben zumeist höher sind als im Vorjahr.

Die unsichere Lage färbt gleichermassen auf die Steuerentwicklung ab. Die Gemeinwesen sind unsicher, wie sie auf die Covid-19-Krise und die Auswirkungen der

Unternehmenssteuerreform reagieren sollen und müssen. Vereinzelt wurde der Steuerfuss gesenkt, vereinzelt wurde er erhöht, die meisten Gemeinden verzichteten allerdings auf eine Änderung.

Bedauerlicherweise befinden sich immer mehr Gemeinden im budgetlosen Zustand – wie beispielsweise Kriens und Biel –, weshalb über die definitiven Lohnmassnahmen noch nicht Beschluss gefasst werden konnte. Für diejenigen Gemeinden hat dies zur Folge, dass sie nur dringende, unerlässliche Ausgaben tätigen können.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Im Jahr 2019 betrug die Teuerung minus 0,7%, weshalb bei allen 44 befragten Verbänden kein Teuerungsausgleich ausgerichtet wurde. Generelle Reallohnerhöhungen wurden – mit Ausnahme von Burgdorf und Murten – keine gewährt; hingegen darf sich rund die Hälfte der Verbände bzw. ihre Mitglieder über eine Erhöhung zwischen 0,3 und 2% der individuellen (Leistungs-)Löhne freuen.

Nur rund 10% der Verbände sehen einen Nachholbedarf, was die individuelle Leistungslohnsumme anbelangt. Ob die aktuelle Situation rund um Corona einen Einfluss auf die Umfrage-ergebnisse hatte, ist schwierig zu sagen. Immerhin sahen im vergangenen Jahr noch rund 50% der Verbände einen Nachholbedarf – der dürfte kaum plötzlich verschwunden sein. Erfreulich ist, dass – mit einer Ausnahme – die Lohnsumme wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde.

Bei mehr als der Hälfte der befragten Verbände änderte sich im Entschädigungsmodell wenig bis gar nichts, weder wurden Leistungen abgebaut oder Kürzungen durchgesetzt noch gab es Zusätzliches für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst.

Auffällig ist, dass die arbeitgebenden Städte und Gemeinden wie auch Kantone zunehmend darauf achten, dass ihre

Mitarbeitenden den öffentlichen Verkehr für ihre Fahrten zur Arbeit benutzen; gleich drei Verbände meldeten, dass die Mitarbeitenden neu Ermässigungen auf ÖV-Tickets erhalten, andere Verbände berichteten über Abbaumassnahmen im Bereich des Privatverkehrs in Form der Streichung von Gratisparkplätzen oder Erhöhung der Parkplatzmiete.

Covid-19 und Homeoffice

Es lag nahe, bei der Erhebung der Arbeitsbedingungen auch die Situation rund ums Homeoffice anzusprechen. Die Pandemie hat Homeoffice zwangsweise herbeigeführt und es war für uns interessant zu wissen, unter welchen Bedingungen hier gearbeitet werden musste.

Nahezu alle Verbände meldeten Homeoffice-Anordnungen, die von den Mitarbeitenden umgesetzt werden mussten. Das ist so weit noch nachvollziehbar und den schwierigen Bedingungen geschuldet. Unsere Umfrage hat aber auch ergeben, dass sich die Mitarbeitenden im Homeoffice weitgehend selbst organisieren mussten; das betrifft insbesondere das Arbeitsmaterial, die meisten Mitarbeitenden stellten dieses selbst, nur in Ausnahmefällen konnte ein Geschäfts-Laptop mitgenommen werden. Alles andere war ohnehin Sache der Mitarbeitenden.

Entschädigt wurde, von Ausnahmen abgesehen, nicht. Es ist offensichtlich so, dass der öffentliche Arbeitgeber glaubt, die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wiege die damit verbundenen zusätzlichen Kosten und Einschränkungen im Haushalt des Mitarbeitenden bei weitem auf. Dass dies nicht so ist, wissen wir alle. Die Einschränkungen, wie sie Homeoffice für den Haushalt der oder des Mitarbeitenden zur Folge hat, sind spürbar, je kleiner die Wohnung, desto spürbar selbstverständlich. Auch darf gesagt werden, dass unser öffentlicher Dienst über gute Mitarbeitende verfügt, die offensichtlich ohne grossen Widerspruch bereit sind, private Mobiltelefone, Arbeitsplätze, Computer, Drucker und vieles

mehr dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das mag im Rahmen der Covid-19-Pandemie im Sinn des Zusammenstehens und des Miteinanders noch tragbar gewesen sein, man sollte daraus aber nicht ableiten, dass Homeoffice zu pandemiefreien Zeiten ähnlich gehandhabt werden darf.

Ein eher düsteres Bild zeichnet sich auch bei den Erwartungen für die kommende Lohnrunde 2021 ab. Es werden Steuerausfälle und Mehrausgaben befürchtet, die man gerne einmal bei den Personalkosten zu kompensieren versucht. Das hat zwar keinen Zusammenhang, ist aber einfach und praktisch, wenn man zeitlich begrenzte Steuererhöhungen vermeiden will. Es wird bei der nächsten Lohnrunde darauf zu achten sein, dass dieser Mechanismus nicht Schule macht und letztlich der öffentliche Dienst die Ausfälle mitfinanziert.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.*

Fazit

Die Lohnverhandlungen werden 2021 schwieriger denn je. Bereits in wenigen Monaten müssen neue Argumente für die nächste Lohnrunde vorgebracht werden; die Personalverbände stehen deshalb vor grossen Herausforderungen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nützt die Gelegenheit und bedankt sich bei allen Vorstandsmitgliedern für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit.

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Schriftliche Generalversammlung 2020 und Zeiterfassung für Teilzeitbeschäftigte

geschrieben von Dr. Corinne Saner | März 17, 2021

Schummeln bei der Zeiterfassung?

2020 war ein denkwürdiges Jahr, das kommende Historikergenerationen beschäftigen wird. Unsere ohnehin nicht sehr kontaktfreudige Gesellschaft ist noch etwas weiter auseinandergerückt. Der Mainstream von Medien und Politik setzt auf die Karte «Vorsicht» und verordnet uns Abstand. Das hat neben ganz, ganz vielem auch Auswirkungen auf unsere jährlichen Generalversammlungen – so auch des Personalverbands der Stadt Olten.

An der Vorstandssitzung des PSO im Februar 2020 war die Welt noch halbwegs in Ordnung. Das Datum der Generalversammlung 2020 wurde auf den 24. Juni 2020 festgelegt – «gäng wiä gäng» im Ratssaal des Stadthauses.

Corona-Wolken

Im März 2020 war der Himmel dann schon verhangen mit Corona-Wolken. Bis zur Vorstandssitzung im Mai hatten sich die Ereignisse überstürzt und die Corona-Front verhärtet. Täglich neue Experten-Studien in die eine oder andere Richtung, tägliche Medienkonferenzen des Bundesrates, der schweizweit ausgerufene Notstand und ein Lockdown – ein Neuzugang in unserem Wortschatz – mit anschliessenden bescheidenen Lockerungen. Kein Anlass zur Zuversicht.

An der Generalversammlung nehmen im Normalfall doch gegen 30

Personen teil – im Hinblick auf ein Versammlungsverbot und mögliche Ansteckungsrisiken eine kritische Grenze. Daher verabschiedete der Vorstand im Mai im grossen, gut gelüfteten, desinfizierten Sitzungszimmer Rechnung und Budget samt Jahresbericht des Präsidiums und Vorschlägen für Ersatzwahlen zuhanden der Generalversammlung und beschloss, diese gemäss der COVID-19-Verordnung schriftlich durchzuführen.



Schrumpf-GV

Bei der schriftlichen Generalversammlung wird auf die physische Teilnahme der Mitglieder verzichtet; diese üben ihre Mitgliedschaftsrechte auf dem Schriftweg aus. Eine Restversammlung muss dennoch stattfinden, bei der zumindest ein Vorsitzender und ein Protokollführer zugegen sind. So zählten Aktuarin Anja Baumann und Präsidentin Corinne Saner die abgegebenen Stimmen der Mitglieder am 13. Juli 2020 in Form einer «Restversammlung» aus:

Anzahl Mitglieder	**97**
Abgegebene Stimmen	**46**
Absolutes Mehr	**24**

Entnahmeprotokoll GV #15

m12 - 6 - 2019

jahresbericht2016deckblatt

Jahresbeitrag 2020 (Fr. 40.– / Fr. 25.– für Lehrlinge, Studenten, Schüler)

Budget 2020

Entlastungsvorstand 2019 – 2021

Verbandsjahr 2019

Wahlvorschlag zur Urteilsjugendschöffenwahl 2024 – Vorschlag der Partei

Name, Vorname, Geburtsdatum, Beruf, Anschrift

Kein Modell für die Zukunft?

Rückblickend bleibt ein schales Gefühl. Der PSO konnte mit der «schriftlichen GV» die statutarisch absolut notwendigen Beschlüsse fassen und mit dem verschickten schriftlichen Jahresbericht auch ein wenig über die Verbandstätigkeit informieren. Schmerzlich gefehlt hat der persönliche Austausch – und dafür ist die Generalversammlung eines Verbandes halt auch da. Es macht einfach mehr Freude, einen Jahresbericht persönlich vorzutragen, als ihn zu Papier zu bringen und zu verschicken. Und absolut unersetzbar sind die Begegnungen mit Mitgliedern, gerade wenn man sich sonst eher selten trifft.

Es bleibt die Hoffnung, dass man uns Versammlungen eines Tages wieder erlaubt. Und wer weiss: Vielleicht dürfen wir uns sogar wieder die Hände schütteln.

Round-Table-Gespräch mit der Stadtregierung

Mit Corona-konformen Abständen und Maskierung wurde am 14. Dezember 2020 das Round-Table-Gespräch zwischen Vertretern des PSO und der Stadtregierung abgehalten, das der gegenseitigen Information und dem Gedankenaustausch dient. Der PSO nahm die Gelegenheit zum Anlass, ein seit langem pendentes Anliegen der städtischen Teilzeitbeschäftigten erneut aufzugreifen und der Arbeitgeberseite die «Petition zur Anpassung des Zeiterfassungssystems» zu überreichen. Mit dieser Petition setzen sich 87 städtische Angestellte dafür ein, dass das Zeiterfassungssystem für Teilzeitbeschäftigte die täglichen Soll-Stunden gemäss den effektiven Arbeitstagen erfasst, weil nur so Absenzen korrekt erfasst werden können.

Volles Recht für Teilzeiter!

Der PSO hatte auf die Thematik schon seit geraumer Zeit und mehrmals hingewiesen: Wer in einem Pensum von 100% arbeitet,

erbringt inklusive der Vorarbeitszeit von 8 Minuten für die Schliessung der Büros zwischen Weihnachten und Neujahr eine tägliche Soll-Arbeitszeit von 8 Stunden 32 Minuten.

Ein Teilpensum von 60% kann auf zwei verschiedene Arten erbracht werden: indem der Arbeitnehmer an fünf Arbeitstagen pro Woche täglich 5 Stunden 7 Minuten arbeitet (lineares Modell), oder indem er an drei Arbeitstagen pro Woche im Betrieb erscheint und je 8 Stunden 32 Minuten arbeitet (effektives Modell). Bei einem Teilpensum muss zwingend mit den Vorgesetzten vereinbart werden, welche Variante nun gilt bzw. an welchen konkreten Wochentagen der Arbeitnehmer im Betrieb anwesend ist.

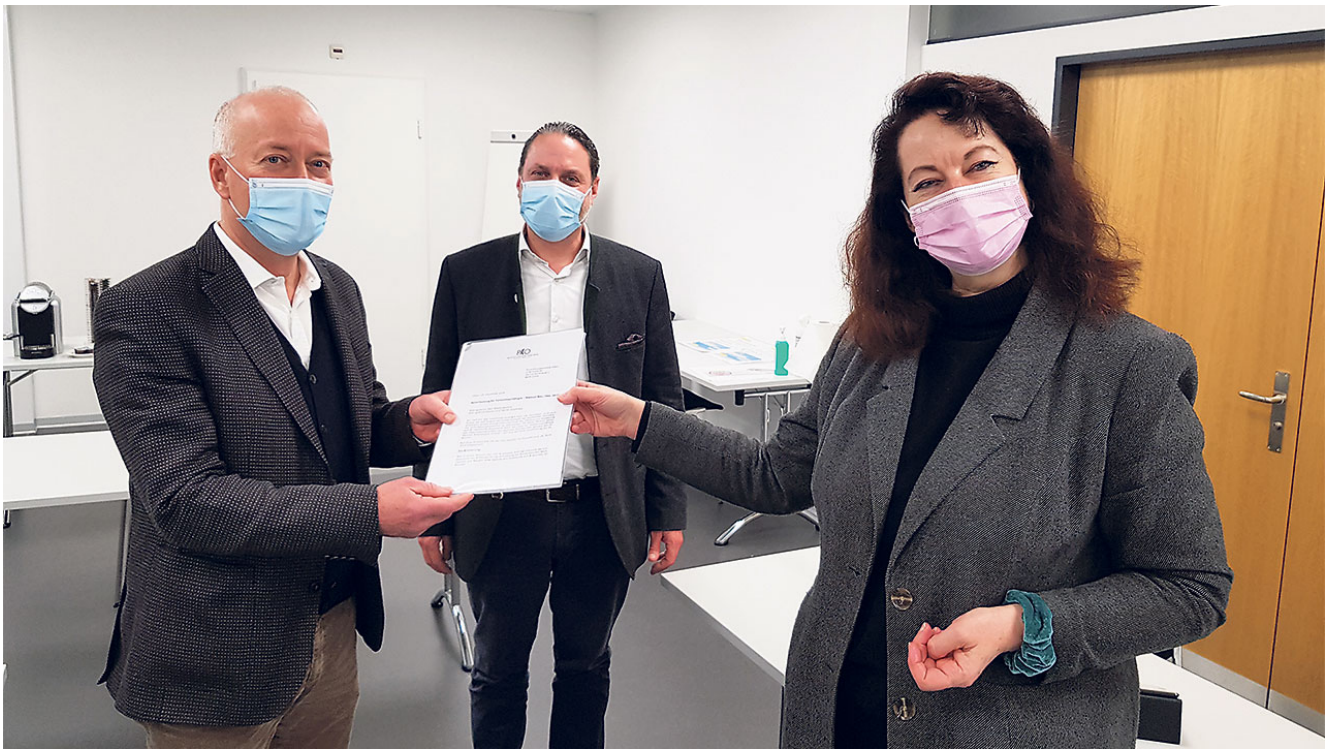
Teilzeitbeschäftigte, die mit dem Vorgesetzten vereinbart haben, jeden Arbeitstag mit reduzierter Stundenzahl im Betrieb zu erscheinen (lineares Modell), erhalten aktuell bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen eine reduzierte Zeitgutschrift proportional zu ihrem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad – bei einem 60%-Pensum z. B. 5 Stunden 7 Minuten.

Leider werden Arbeitnehmer, die mit den Vorgesetzten fixe Präsenztage vereinbart haben (z. B. Dienstag, Mittwoch und Freitag = 60%), vom aktuellen Zeiterfassungssystem der Stadt auch linear behandelt: sind sie an einem fix vereinbarten Arbeitstag krank, erhalten sie lediglich eine Zeitgutschrift von 5 Stunden 7 Minuten statt von 8 Stunden 32 Minuten. Das hat zur Folge, dass Minusstunden entstehen und 3 Stunden 25 Minuten nachgearbeitet werden müssen, obwohl der Arbeitnehmer krank war. Dies ist nicht haltbar. Wer wegen Krankheit oder Unfall, aber auch wegen Ferienbezugs oder bezahlten Kurzurlaubs nicht arbeitet, hat in dieser Zeit Anspruch auf den «darauf entfallenden Lohn»: Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer den gleichen Lohn bezahlen, wie wenn er gearbeitet hätte. Das bedeutet, dass auch die entsprechende Arbeitszeit gutzuschreiben ist.

Keine Schummeleien

Arbeitsunfähigkeit, Ferien oder Kursbesuch dürfen nie dazu führen, dass Minusstunden entstehen. Der PSO hat schon mehrfach gefordert, dass dieser an sich selbstverständliche Grundsatz in einer Verordnung bzw. in Richtlinien für Teilzeitbeschäftigte verankert wird und in der praktischen Anwendung das Zeiterfassungssystem so programmiert wird, dass fix vereinbarte, ganze Arbeitstage mit 8 Stunden 32 Minuten Soll-Zeit hinterlegt sind.

Die Thematik wurde bereits mehr als einmal im Rahmen der Round-Table-Gespräche mit dem Stadtpräsidium diskutiert und arbeitgeberseitig auch verstanden. Es kann nicht sein, dass Arbeitnehmer um ihre korrekte Lohnfortzahlung gebracht oder ermuntert werden, Zeitkorrekturzettel falsch auszufüllen, nur «damit es am Schluss wieder aufgeht».



Petition für korrekte Zeiterfassung

Vom PSO 2019 ausgearbeitete Richtlinien über die Anrechnung von Absenzen als Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten wurden vom Arbeitgeber noch nicht behandelt. Derweil sorgt die

aktuell praktizierte lineare Zeiterfassung immer wieder für Unmut und Diskussionen. Der Vorstand des PSO griff die berechtigte Unzufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten auf und lancierte eine Petition, die in der kurzen Sammelfrist vor den Festtagen von 87 Angestellten – nicht nur Teilzeitbeschäftigten – unterzeichnet wurde.

Die Unterschriftenbogen konnten am 14. Dezember 2020 dem Stadtpräsidenten Martin Wey sozusagen als Vorweihnachtsgeschenk übergeben werden. Seither wartet der PSO darauf, dass weisse Rauchzeichen aus dem Zeiterfassungsgerät aufsteigen – «habemus partem tempus» sozusagen.

Hauptversammlung 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 17, 2021
Die für den **23. März 2021** geplante 112. Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern kann aufgrund der Corona-Pandemie nicht wie vorgesehen durchgeführt werden. Der Vorstand des Personalverbands hat deshalb beschlossen, die Hauptversammlung wie schon im vergangenen Jahr auf **schriftlichem Weg** durchzuführen. Den Mitgliedern des Personalverbands werden die nötigen Informationen und der Fragebogen mit den Entscheidanträgen des Vorstands im Lauf der nächsten Wochen zugestellt.

Werden Sie Mitglied!

geschrieben von Urs Stauffer | März 17, 2021
Der Zentralverband, bereits im Jahre 1914 gegründet, verbindet als Dachorganisation 17 kantonale und 53 kommunale Verbände in der ganzen deutschsprachigen Schweiz. Es gehören ihm über 20 000 Mitglieder an aus allen Funktionen und Stufen von Verwaltungen in Kantonen und Gemeinden.

Die Kernaufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die Unterstützung seiner Mitglieder in rechtlichen, verbandspolitischen und sozialpartnerschaftlichen Fragen. Der ZV bietet seinen Mitgliedern die Möglichkeit, über eine Rechtsschutzversicherung arbeitsrechtliche Beratung zu beantragen.

Werden Sie Mitglied!

Wir freuen uns, dass Sie sich für eine Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz interessieren.

Mitglied werden ist ganz einfach: Senden Sie uns ein E-Mail oder rufen Sie uns an*. Ihre Anfrage leiten wir gerne an unseren lokalen Verband weiter.

Die uns angeschlossenen Verbände finden Sie durch Klicken auf den folgenden Link: Verbände vor Ort.
Der Mitgliederbeitrag variiert in der Regel zwischen Fr. 20.– und Fr. 60.– pro Jahr (verbandsspezifisch).

Falls an Ihrem Arbeitsort kein Verband existiert, können Sie bei uns für Fr. 80.– pro Jahr direkt Mitglied werden.
Weitere Informationen finden Sie unter **www.oeffentlichespersonal.ch**

*** Öffentliches Personal Schweiz**

Oberstadtstrasse 7
Postfach 2060
5402 Baden
sekretariat@oeffentlichespersonal.ch
Tel. 056 200 07 99