DER MANTA IST ZURÜCK: ERSTER ELEKTROMOD VON OPEL

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Liebe Mitglieder

Opel hat mit dem neuen Manta den ersten ElektroMOD seiner Firmengeschichte gebaut – überzeugen Sie sich selbst. Seit dem 1. Januar 2021 können Sie als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von einem Rabatt zwischen 10 und 35% für Fahrzeuge der Marke Opel profitieren. Der gelbe Elektro-Manta ist allerdings noch nicht erhältlich.

Sein Name ist Manta – Opel Manta. Er ist so zeitlos wie der berühmteste Agent im Dienste Ihrer Majestät. Vor über 50 Jahren mit 4-Zylinder-Benzinmotor gestartet, steht er heute erneut in Bestform da, denn Opel hat mit dem Manta den ersten ElektroMOD seiner Firmengeschichte gebaut. Der neue Opel Manta GSe ElektroMOD verbindet das Beste aus zwei Welten: den klassischen Auftritt einer Stilikone, kombiniert mit modernster Technologie für einen nachhaltigen Einsatz – auch weit abseits einer Oldtimer-Rallye. Denn der neue Manta ist zukunftssicher: elektrisch, emissionsfrei und doch voller Emotionen.

Der Opel Manta GSe ElektroMOD spiegelt die Faszination einer wachsenden Fangemeinde wider, die klassische Autos wie den Manta mit modernen Technologien und neuem Design in so genannte RestoMods verwandelt. Der rein batterieelektrische Manta ist sportlich wie ein echter Opel GSe und trägt dabei stolz seine Ambitionen im Opel-eigenen Namen – ElektroMOD. MOD steht für Veränderung, für technische wie stilistische MODifikationen sowie einen MODernen nachhaltigen Lebensstil.

Darum weicht der Vierzylinder unter der Opel-typisch schwarz lackierten Haube einem Elektromotor mit saftigen 108 kW/147 PS Leistung. Das «e» in GSe bedeutet nun Elektrifizierung statt

Einspritzung. Damit ist der neue GSe der stärkste Manta A, den Opel ab Werk je gebaut hat. 1974 und 1975 war der Manta GT/E das kräftigste Modell der ersten Generation mit 77 kW/105 PS. Beim 2021er-Elektro-Manta steht dem Fahrer zudem ein maximales Drehmoment von 255 Newtonmeter zur Verfügung – aus dem Stand. Nun hat der Pilot die Wahl, ob er das originale 4-Gang-Getriebe per Hand schalten möchte oder einfach den vierten Gang einlegt und dann automatisch fährt. Egal wie er sich entscheidet, die Kraft wird stets an die Hinterräder geleitet. Der Manta bleibt somit ein klassischer Sportler – mit innovativ verjüngtem Antriebsstrang.

Die Lithium-Ionen-Batterie verfügt über eine Kapazität von 31 kWh und erlaubt damit eine mittlere Reichweite von rund 200 Kilometern.1 Wie bei einem serienmässigen Opel Corsa-e oder Opel Mokka-e kann auch der Manta GSe Bremsenergie zurückgewinnen und in der Batterie speichern. Das reguläre Laden erfolgt über einen 9 kW-On-Board-Charger für ein- und dreiphasigen Wechselstrom. Damit dauert es knapp vier Stunden, um die Manta-Batterie komplett aufzuladen.

Optisch setzt der Manta GSe auf das neue Opel-Gesicht. Stand der Manta A schon für den Opel-Vizor von Mokka und Crossland Pate, so trägt der ElektroMOD nun über die gesamte Fahrzeugbreite selbst den Opel Pixel-Vizor. Über diesen LED-Screen kann der Manta GSe sogar mit seiner Umwelt kommunizieren. «My German heart has been ELEKTRified», läuft da als Schriftzug über die neue Front. «I am on a zero e-mission», erklärt der GSe seine Mission gleich selbst und zeigt im nächsten Moment die Silhouette eines Manta-Rochens, der über den Pixel-Vizor gleitet. Die LED-Technologie arbeitet darüber hinaus in den integrierten Tagfahrlichtern, den Hauptscheinwerfern sowie den auffällig dreidimensional gestalteten Rückleuchten.

Der neongelbe Lack korrespondiert mit der gerade erneuerten Opel-CI und umrahmt kontrastreich die charakteristisch schwarze Motorhaube. In den Radhäusern stecken jetzt extra

designte und von Ronal gefertigte 17-Zoll-Aluminiumräder mit Reifen der Dimensionen 195/40 R 17 an der Vorder- und 205/40 R 17 an der Hinterachse. Auf dem Kofferraum steht stolz «Manta» in der neuen, modernen Opel-Schrift. Die verchromten Stossstangen des Originals sind verschwunden – wie schon zu damaliger Zeit bei vielen Tuning- und Rennfahrzeugen von Irmscher und Co.

Im Innenraum hat die aktuelle Opel-Digitaltechnik Einzug gehalten. Die klassischen Rundinstrumente sind Geschichte, stattdessen blickt der Pilot nun auf ein breites Opel-Pure-Panel wie bereits beim neuen Mokka in Serie. Hier zeigen zwei integrierte, fahrerorientierte Widescreens mit 12 und 10 Zoll wichtige Informationen zum Auto wie Ladezustand und Reichweite. Die Musik kommt von einer Bluetooth-Box der legendären Verstärkermarke Marshall – ein moderner Klassiker im modernen Klassiker. Die Sportsitze mit ihrer zentralen gelben Dekorlinie sind einst für den Opel ADAM S entwickelt worden. Sie bieten jetzt ein im Manta-Original nie gekanntes Niveau an Komfort und Seitenhalt. Der Fahrer nimmt hinter einem von Opel überarbeiteten Petri-3-Speichen-Lenkrad Platz. Das Styling der Siebziger blieb dabei erhalten und mit der gelben Markierung in 12-Uhr- Stellung kam noch ein i-Tüpfelchen an Sportlichkeit hinzu. Im Cockpit und an den Türverkleidungen finden sich nun zudem mattgrau lackierte Flächen, die hervorragend zu den übrigen gelben und schwarzen Farbelementen im Neoklassiker passen. Der Fahrzeughimmel ist frisch mit feinem Alcantara ausgeschlagen und komplettiert das stylische Ambiente des neuen Opel Manta GSe ElektroMOD.

Der Manta ist eine echte Ikone in der Geschichte der Marke Opel und eine Inspiration für ihre Zukunft. Bis Mitte des Jahrzehnts wird Opel einen neuen Manta in Serie bringen.
Natürlich rein elektrisch!

1 Nicht zertifiziert, da Einzelstück

PKBS senkt technischen Zinssatz und Umwandlungssatz erneut

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Die Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) senkt per 1. Januar 2022 den technischen Zinssatz von 2,25 auf 1,75 Prozent. Per 1. Januar 2024 wird zudem der Basis-Umwandlungssatz von 5,44 auf 5,20 Prozent gesenkt. Die Auswirkungen für die Versicherten werden mit der Einführung neuer Umwandlungssatz-Modelle und weiterer Massnahmen sowie Übergangslösungen abgefedert.

Auch die Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) reagiert auf das weiterhin tiefe Zinsumfeld und die tiefen Renditenerwartungen. Wie die PKBS am 24. Juni 2021 mittels Medienmitteilung öffentlich kommuniziert hat, hat der Verwaltungsrat der PKBS «zur Stärkung und Stabilisierung der Kasse» beschlossen, den technischen Zinssatz per 1. Januar 2022 von 2,25 auf 1,75 Prozent zu senken. Per 1. Januar 2024 wird zudem der Basis-Umwandlungssatz von 5,44 auf 5,20 Prozent reduziert. Dank dieser Massnahmen werde die Stabilität der Kasse und damit die Rentensicherheit gewährleistet, wie aus der Medienmitteilung vom 24. Juni 2021 hervorgeht. Die Versicherten wurden einen Tag vor der öffentlichen Bekanntmachung mittels persönlichen Briefs über die neuen Massnahmen informiert. Die laufenden Renten sind von diesen Massnahmen nicht betroffen.



Als eine der Abfederungsmassnahmen führt der Verwaltungsrat (per 1. Januar 2024) neue Umwandlungssatz-Modelle ein, die von den Vorsorgekommissionen der angeschlossenen Vorsorgewerke gewählt und von den jeweiligen Vorsorgewerken finanziert werden müssen. Die einzelnen Vorsorgekommissionen der insgesamt 67 angeschlossenen Vorsorgewerke können aus fünf verschiedenen Modellen auswählen (siehe Grafik). Darunter findet sich ein Splittingmodell, das keine Renteneinbusse auf dem Sparguthaben bis 500 000 Franken vorsieht. Der darüber liegende Anteil wird mit einem tieferen Umwandlungssatz verrentet. Mit dieser Möglichkeit sollen die tieferen Einkommen geschont werden. Gemäss Medienmitteilung der PKBS vom 24. Juni 2021 handelt es sich hierbei um ein «sozialpolitisch motiviertes» Modell, mit welchem die Renten für viele Versicherte unverändert bleiben sollen.

Als weitere Abfederungsmassnahme wird das Sparkapital der Aktivversicherten am 1. Januar 2024 zusätzlich zur ordentlichen Verzinsung um 2,50Prozent erhöht. Finanziert wird diese Abfederung aus den vorhandenen technischen Rückstellungen.

Für Aktivversicherte, welche sich aufgrund ihres Alters auf den 31. Dezember 2023 pensionieren lassen könnten, wird – gemäss Mitteilung der PKBS – die Rente in Franken garantiert, die sie bei einer Pensionierung per 31. Dezember 2023 unter den bisherigen Bedingungen erhalten hätten. Im Weiteren bleibt die Überbrückungsrente im Vorsorgeangebot bestehen, sofern eine solche im Vorsorgeplan des entsprechenden Vorsorgewerks vorgesehen ist.

Aufgrund der jüngsten vom Verwaltungsrat der PKBS beschlossenen Massnahmen wird der technische Zinssatz innerhalb weniger Jahre somit zum dritten Mal gesenkt: Per 1. Januar 2019 fand eine Senkung von 3,0 auf 2,50 Prozent statt; per 1. Januar 2020 wurde der technische Zinssatz von 2,50Prozent auf 2,25 Prozent gesenkt und nun – per 1. Januar 2022 – von 2,25 auf 1,75Prozent. Unbestritten ist, dass aufgrund der von der PKBS im Juni 2021 kommunizierten Massnahmen für die Aktivversicherten eine weitere Verschlechterung ihrer Altersvorsorge Tatsache wird. Egal welches der fünf Umwandlungssatz-Modelle von den jeweiligen Vorsorgekommissionen gewählt wird, werden die Aktivversicherten, die jünger als 58 Jahre alt sind, sich mit einer rund 1 Prozent geringeren Altersrente abfinden müssen (bei gleichem Altersparkapital).

Neue Umwandlungssatzmodelle PKBS

Ab 1.1.2024	in % im Alter 65 für Männer und Frauen
1 Splitting-Modell 5.80 / 5.40	
bis CHF 500'000	**5.80**
über CHF 500'000	**5.40**
2 Splitting-Modell 5.60 / 5.20	
bis CHF 500'000	**5.60**
über CHF 500'000	**5.20**
3 Umhüllend mit Zuschlag auf Basis von 0.40	**5.60**
4 Umhüllend mit Zuschlag auf Basis von 0.20	**5.40**
5 Basisumwandlungssatz	**5.20**

Quelle: Medienmitteilung PKBS vom 24. Juni 2021 (www.pkbs.ch)

Dr. Markus Dürrenberger
Vorstandsmitglied BAV

Jahresbericht 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Aus dem Vorstand

Das Verbandsjahr 2020 war wesentlich von zwei Themen dominiert, Sparen und Corona-Pandemie.

Entsprechend musste unsere HV 2019 erstmals seit der Gründung des Verbands auf virtuellem Weg erfolgen. Danke allen Mitgliedern für deren Mithilfe, Unterstützung und die zahlreichen Feedbacks zu unserer HV 2019, es war auch für den Vorstand eine aussergewöhnliche Durchführung, und wir alle hoffen, möglichst rasch wieder persönlich mit den Mitgliedern in Kontakt zu treten.

Die Information des Gemeinderats an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 20. Januar 2020 und die gleichentags veröffentlichte Medienmitteilung mit dem Titel «Budgetierte Steuererträge wurden nicht erreicht» haben unter den Angestellten der
Stadtverwaltung grosse Verunsicherung ausgelöst. Die dramatische Wendung in der Finanzlage der Stadt Bern hat sich in vielen Themen widerspiegelt und wird uns höchstwahrscheinlich auch noch einige Zeit beschäftigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung werden zweifellos – wie stets in der Vergangenheit – ihren Beitrag leisten, um die Finanzen wieder ins Lot zu bringen. Dabei gilt es aber zu vermeiden, dass die Stadt Bern ihren selbst proklamierten Ruf als attraktive Arbeitgeberin aufs Spiel setzt. Weiter ist zu beachten, dass schon heute die Anforderungen an das Personal sehr hoch sind und in zahlreichen Dienststellen die Grenzen der Belastung erreicht sind.

In der vergangenen Legislaturperiode wurden in der Stadt Bern zahlreiche kostspielige Massnahmen und Projekte umgesetzt. Die in den Legislaturzielen festgeschriebene Reallohnerhöhung für das städtische Personal wurde dagegen hintangestellt bzw. soll stattdessen mit der Erhöhung des Ferienanspruchs um drei Tage abgegolten werden.

Der Personalverband der Stadt Bern hat bereits in seiner Stellungnahme vom September 2019 darauf hingewiesen, dass der erhöhte Ferienanspruch eine Mehrbelastung für die jeweiligen

Dienststellen ganz allgemein sowie für die anwesenden Mitarbeitenden im Speziellen mit sich bringt. Aus diesem Grund waren denn auch die Reaktionen der städtischen Angestellten auf die Erhöhung des Ferienanspruchs eher gemischt bzw. nicht nur durch Freude begleitet. Die Ferienregelungen der Stadt Bern sind auch ohne die zusätzlichen drei Tage fortschrittlich und mitarbeiterfreundlich.

Daher wurde der Gemeinderatsentscheid, statt der in den Legislaturzielen festgeschriebenen Reallohnerhöhung eine noch grosszügigere Ferienregelung umzusetzen, als Augenwischerei empfunden. Hinzu kommt, dass der Gemeinderat seither als Sparmassnahme verfügt hat, dass frei werdende Stellen während vier Monaten vakant bleiben müssen. Dies ist für viele, nicht nur kleinere Abteilungen bzw. für die Mitarbeitenden, sehr belastend. Es stellt sich da die Frage, was den Angestellten die (zusätzlichen) Ferientage nützen, wenn sie diese ohnehin nur mit grössten Schwierigkeiten beziehen können.

Ungelöst bleibt weiterhin die bereits erwähnte Frage der Reallohnerhöhung. Der Personalverband hält die Forderung nach Anpassung der Reallöhne nach wie vor aufrecht, wobei diese künftig mit Frankenbeträgen und nicht mit Zeitgutschriften angegangen werden soll. Denn mehr Freizeit bzw. Ferien bedeuten eine Mehrbelastung für die in dieser Zeit Arbeitenden, die nicht hinzunehmen ist, ohne dass Personalbestände bzw. Ressourcen aufgestockt werden.

Die Flexibilität bezüglich Arbeitszeitmodelle und Wochenarbeitszeit muss aus Sicht des Personalverbands aktuell nur in einem Punkt ausgebaut werden: Ausgebaut werden muss die Möglichkeit von Arbeitszeitmodellen, die nicht nur mehr Freizeit ermöglichen, sondern auch entsprechende finanzielle Entschädigungen vorsehen.

Mit der Corona-Pandemie arbeiteten plötzlich viele von uns vom einem Tag auf den anderen im Homeoffice. Alle mussten sich dem Thema stellen. Im Vorstand gab es verschiedene Meinungen dazu,

mittlerweile sehen viele das Potenzial dieser Arbeitsform.

Gemäss unserer verbandsinternen Umfrage begrüssen neun von zehn Befragten den Wegfall des Arbeitswegs. Gut 80 Prozent der Befragten sehen Vorteile bei der flexiblen Einteilung der Arbeitszeit und gut 60 Prozent bei der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf. Auch die grössere Ruhe für komplexe Arbeiten wird geschätzt.

Ein Grossteil der Befragten fand zudem, dass Besprechungen per Video kürzer und effizienter sind als reale Sitzungen. Dennoch sind auch klare Nachteile auszumachen.

84 Prozent der Befragten vermissen den Kontakt zu ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Sie meinen damit sowohl den persönlichen als auch den fachlichen Austausch. Etwas erstaunt haben wir zur Kenntnis genommen, dass die in den Medien oft thematisierte fehlende Tagesstruktur und die erschwerte Vereinbarung von Familie und Beruf von den Befragten nicht als Nachteil empfunden wurden. Nur etwa ein Viertel gab an, im Homeoffice übermässig abgelenkt zu sein. Das Thema ist uns auch zukünftig wichtig. Aufgrund der Feedbacks lässt sich klar sagen, dass sich viele Mitarbeitende mehr Homeoffice wünschen – auch nach Corona. Unter Betrachtung der betrieblichen Möglichkeiten befürwortet der Vorstand des Personalverbands zwei Wochentage Homeoffice bei einem Pensum von 80 bis 100 Prozent – immer vorausgesetzt, dass die jeweilige Tätigkeit dies zulässt. Wie gewohnt vertreten wir grossmehrheitlich die Mitarbeitenden mit Büroarbeitsplätzen, in diesem Bereich ist aus unserer Warte praktisch in allen Funktionen Homeoffice möglich.

Der PVSB wird sich unverändert auch zukünftig für die Anliegen der Mitarbeitenden einsetzen. Alle vom Gemeinderat vorgeschlagenen personellen Sparmassnahmen lehnen wir weiterhin dezidiert ab, sie sind für uns inakzeptabel, weil die Stadt Bern damit nicht nur ihren Ruf als bisher attraktive Arbeitgeberin aufs Spiel setzen, sondern diesen endgültig

verlieren würde, mit unabsehbaren Folgen für die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte sowie bei der längerfristigen Entwicklung und Förderung von Mitarbeitenden.

Zur Personalvorsorgekasse

Die Personalvorsorgekasse hat dem «Covid-Sturm» erfolgreich getrotzt, und das Schiff konnte in den sicheren Hafen gelenkt werden. Unsere Personalvorsorgekasse kann sich trotz der zahlreichen Herausforderungen an den Finanzmärkten über ein gutes Ergebnis 2020 freuen. Brachen zu Beginn des Monats März 2020 die Finanzmärkte massiv ein, konnte bereits Ende März 2020 und im 2. Quartal eine sukzessive Erholung der Märkte beobachtet werden. Dieser Trend setzte sich im Verlaufe des Jahres fort, sodass per 31. Dezember 2020 eine Rendite von 4,65% erzielt werden konnte.

Dieses gute Anlageergebnis ist insbesondere auf die Rendite der Position «Immobilien Schweiz» zurückzuführen.

Dieses erfreuliche Ergebnis wurde benutzt, um den technischen Zinssatz von 2,5% auf 1,75% zu senken unter Beibehaltung der Umwandlungssätze für die Berechnung der Höhe der Altersrente durch Auflösung von getätigten Rückstellungen. Gegenüber dem Jahr 2019 sinkt der Deckungsgrad leicht um 0,18% und liegt neu bei 96,73%.

Die anhaltenden Unsicherheiten um Covid-19 und der Einfluss auf die Märkte werden auch für das Jahr 2021 eine Herausforderung bleiben.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (KV)

Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband hat sich bewährt und ist unverändert sehr gut. Auch im Jahr 2020 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne durch den Verband wahrgenommen. Der KV unterstützte den

Personalverband nebst dem allgemeinen Austausch insbesondere bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Auch für Energie Wasser Bern war das Pandemiejahr eine echte Herausforderung. «Die Stadt am Laufen halten» war das wichtigste Credo der Unternehmensleitung. Rasch hatte die Unternehmung die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, damit die Mitarbeitenden auch unter erschwerten Bedingungen funktionieren konnten. Dabei galt als oberstes Ziel, alle Mitarbeitenden vor einer Covid-19-Ansteckung zu schützen, besonders jene mit kritischen Funktionen, wie etwa in den Leitstellen. Mit einer vorausschauenden Kommunikation wurde dieses Unterfangen unterstützt. Eine weitere Herausforderung war die plötzliche Umstellung auf Homeoffice für einen grossen Teil der Belegschaft. Dies führte selbstredend zu einigen Unsicherheiten bezüglich der Rahmenbedingungen von Homeoffice. Dank der guten Gesprächskultur mit der Unternehmensleitung konnten sich die Sozialpartner hier jederzeit lösungsorientiert einbringen.

Zweimal jährlich treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und die Personalvertretung zu einem Rück- und einem Ausblick. Die Direktion orientiert dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Auf der Arbeitnehmerseite werden aktuelle Personalanliegen eingebracht. Basis ist der gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der sich in den letzten Jahren bewährt hat. Die ebenfalls dazu gehörenden Anstellungsbedingungen erleichtern dabei die transparente Umsetzung.

Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden

Gesamtarbeitsvertrag. Unter anderem befasste ich die PK mit speziellen Fragen der Arbeitszeiten während der Pandemie. Trotz Corona wurde auch der Austausch mit der Personalvertretung gepflegt. Der periodische Informationsaustausch diente vor allem dazu, den Puls und damit die Alltagssorgen der Mitarbeitenden zu fühlen.

Der Vorstand

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die aussergewöhnlich freundschaftliche und angenehme Zusammenarbeit. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt elf ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- *Präsidium:* Simon Bühler
- *Vizepräsidium:* Maria Jurkovic
- *Rechtsberatung:* Bernadette Bechtiger
- *Sekretariat und Mutationen:* Eliane Wirth
- *Finanzen:* Lukas Bieri
- *Protokoll und Vertrauenspersonen:* Werner Wirth
- *Kommunikation:* Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied unseres Verbands. Sie sichern die Verbindung zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Vom Vorstand werden sie regelmässig über die aktuellen Geschäfte informiert. Leider musste die Information im Jahr 2020 Corona-bedingt ausgesetzt werden. Unsere traditionelle Herbstversammlung sowie der intensive persönliche Austausch an der HV waren im Jahr 2020 leider nicht möglich. Dennoch sind wir überzeugt, dass es in der zweiten Jahreshälfte 2021 möglich sein wird, die Kontakte wieder zu intensivieren.

Bis dahin werden die Informationen und der Austausch direkt zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern sichergestellt. In

der Regel erfolgte dies über Mailverkehr sowie über die Homepage des Verbandes. Mutmasslich wird dies auch zukünftig vermehrt über diese beiden Kanäle erfolgen.

Vertrauensleute sind:

PRD-Präsidialdirektion:
Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41
Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69

SUE – Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie:
Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant

BSS – Direktion für Bildung, Soziales und Sport:
Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85

TVS – Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün:
Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI – Direktion für Finanzen, Personal und Informatik:
Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Liselotte Fritz-Held, 031 321 74 03
Steuerverwaltung, Bundesgasse 33: Carmen Roggo, 031 321 66 42

Energie Wasser Bern (EWB):
Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode (analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen) durch den Gemeinderat gewählt.

Paritätische Einreihungskommission:

(Simon Bühler, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Paritätische Ausgliederungskommission:
(Bernadette Bechtiger, Simon Bühler)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:
(Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr tagte die Kommission gemäss ihrem Sitzungsraster.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler)
Standardmässig, wenn dies Corona-bedingt nicht verunmöglicht wird, werden an zwei Sitzungen pro Jahr die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen ausgetauscht. Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, damit Entwicklungen frühzeitig erkannt und Erfahrungen ausgetauscht werden können. Im Berichtsjahr musste dafür oftmals der digitale Weg gewählt werden.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler)
Wie gewohnt, jedoch im Berichtsjahr teilweise digital, wurden an vier Besprechungen regionale Fragestellungen sowie Aktualitäten aus der Stadtpolitik und aus anderen Verbänden diskutiert. Der Austausch im Vorstand Angestellte Stadt und Region Bern ist für unseren Verband von grosser Bedeutung, da insbesondere regionale Entwicklungen erkannt und die Tendenzen der Stadtpolitik aus erster Hand beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2020

Per 31.12.2020 beträgt der Mitgliederbestand 555: 205 Aktive und 20 Aktiv-Veteranen, 73 GAV-Mitglieder, 242 Pensionierte, 8 Ehren- und 7 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind sieben unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 20 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Bachem Erika
- Fiedler Karl-Heinz
- Held Elisabeth Klara
- Henzi Roland
- Hubacher Peter
- Scherb Alfred
- Strauss Markus

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2020 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Amacher Werner
- Baertl Marcel
- Buder Heidrun
- Gfeller Marlis
- Lange Heinrich
- Messerli Erich
- Michel Herbert
- Peyer Martin
- Rüfenacht Urs
- Sarbach Heinz
- Schaub Johannes
- Schweizer Hans-Ulrich
- Wenger Walburga
- Wildförster Friedhelm

- Zimmerli Erich

Neueintritte 2020

Januar

- Kaspar Walser, Stadtverwaltung
- Oliver Maron, EWB
- Charles Mauron, EWB
- Anja Depping, Stadtverwaltung

Februar

- Max Bushell, Stadtverwaltung
- Mikael Garn, Stadtverwaltung
- Charlotte Klein, Stadtverwaltung
- Martin Weber, Stadtverwaltung
- Doris Küpfer, Stadtverwaltung

Juli

- Babette Valerie Schweizer, Stadtverwaltung
- Simon Friedli, Stadtverwaltung
- Stefan Kaufmann, Stadtverwaltung
- Amir Sarvan, Stadtverwaltung
- Antonia Roth, Stadtverwaltung
- Markus Zimmermann, Stadtverwaltung

September

- Stefan Liechti, Stadtverwaltung
- Manfred Weil, Stadtverwaltung
- Martin Müller, Stadtverwaltung
- Claudia Luder Eschbach, Stadtverwaltung

Oktober

- Evelin Schmidt, Stadtverwaltung

Bern, 24. Mai 2021

Der Präsident:

Simon Bühler

Protokoll der virtuell durchgeführten 112. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern vom 29. Juni 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Traktanden

1. Protokoll der 111. Hauptversammlung vom 23. November 2020
2. Jahresbericht 2020
3. Rechnungsablage 2020
4. Revisionsbericht 2020
5. Budget 2021
6. Ehrungen

Infolge der Covid19 Pandemie wird auch die 112. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern virtuell durchgeführt. Die entsprechende Mitteilung erfolgte in der ZV Info 03/21.

Die Abstimmungsunterlagen zur 112. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern wurden am 21. Juni 2021 per Postversand an 539 Mitglieder verschickt. Bis zum Eingabeschluss am 29. Juni 2021 sind trotz der kurzfristigen Eingabefrist 82 gültige Stimmzettel bei Werner Wirth auf dem Postweg oder elektronisch eingereicht worden. Das absolute

Mehr bei den Abstimmungen ist somit 42. Auf den Stimmzetteln nicht angekreuzte Positionen werden als Enthaltung gewertet.

Der Vorstand bedankt sich bei den Mitgliedern für die Teilnahme an den nötigen Beschlüssen und die termingerechte Rücksendung des Abstimmungsbogens sowie das Verständnis betreffend den ausgefallenen geselligen Teil der Hauptversammlung.

1. Protokoll der 111. Hauptversammlung vom 23. November 2020

Das Protokoll der 111. HV wurde in der ZV Info, Ausgabe12/2020, sowie auf der Homepage des Personalverbandes der Stadt Bern publiziert.

Das Protokoll wird mit 82 Stimmen einstimmig genehmigt.

2. Jahresbericht 2020

Der Jahresbericht wird mit 82 Stimmen einstimmig genehmigt.

Der Jahresbericht 2020 wird in der ZV Info, Ausgabe 7/8 2021, publiziert und ist zudem auf der Homepage Öffentliches Personal Schweiz sowie auf unserer Homepage unter www.pvsb.ch jederzeit online einsehbar.

3. Rechnungsablage 2020

Die Rechnung 2020 schliesst mit einem Überschuss gegenüber dem Budget von Fr. 9508.87. Die Rechnung wurde am 3. Mai 2021 durch die Revisoren Daniel Fischbach und Thomas Messerli geprüft. Dem Kassier wurde mit dem Revisorenbericht vom 3. Mai 2021 die fachgerechte Rechnungsführung bestätigt. Die Revisoren beantragen den Mitgliedern, die Jahresrechnung 2020 unter Entlastung der verantwortlichen Organe zu genehmigen, und sprechen dem Präsidenten und dem Vorstand den besten Dank für die geleistete Arbeit aus.

Die Rechnung wird mit 82 Stimmen einstimmig genehmigt.

4. Revisionsbericht

Mit der Verabschiedung des Jahresberichtes und der Zustimmung zur Rechnung 2020 wird das Verbandsjahr 2020 offiziell abgeschlossen.

Dem Vorstand wird mit 82 Stimmen einstimmig Décharge erteilt.

5. Budget 2021

Der Vorstand empfiehlt, den Jahresbeitrag von Fr. 90.– für Aktive und Fr. 60.– für Aktiv-Veteranen und Pensionierte beizubehalten. Im Budget 2021 müssen gegenüber der Rechnung 2020 nur geringe Anpassungen vorgenommen werden. Der daraus resultierende Ausgabenüberschuss liegt bei budgetierten Fr. 1 300.–.

Jahresbeitrag und Budget 2021 werden, wie vom Vorstand vorgeschlagen, einstimmig angenommen.

6. Ehrungen

Der Vorstand gedenkt der im Jahr 2020 verstorbenen Mitglieder Bachem Erika, Fiedler Karl-Heinz, Held Elisabeth Klara, Henzi Roland, Hubacher Peter, Scherb Alfred und Strauss Markus.

Zu neuen Veteranen mit 30 Jahren Mitgliedschaft werden Amacher Werner, Baertl Marcel, Buder Heidrun, Gfeller Marlis, Lange Heinrich, Messerli Erich, Michel Herbert, Peyer Martin, Rüfenacht Urs, Sarbach Heinz, Schaub Johannes, Schweizer Hans-Ulrich, Wenger Walburga, Wildförster Friedhelm und Zimmerli Erich ernannt.

Mit einem kleinen Präsent (in diesem Jahr per Post zugestellt) wird den neuen Veteranen für ihre Treue zum Verband gedankt.

Termin nächste Hauptversammlung:

Die 113. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern findet voraussichtlich am **Dienstag, 29. März 2022,** im Hotel Kreuz statt.

Der Protokollführer
Werner Wirth

«Lustvolle Knochenarbeit»

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Herr Kunz, wie verdienen Sie Ihren Lebensunterhalt?

Ich bin Kunsthistoriker und seit zwei Jahren Direktor des Bündner Kunstmuseums. Ich habe in Zürich und Berlin Kunstgeschichte, Germanistik und Philosophie studiert. Während 20 Jahren war ich im Aargauer Kunsthaus als Kurator und stellvertretender Direktor tätig, vor zwei Jahren bot sich mir dann die Chance als Direktor zum Bündner Kunstmuseum zu wechseln.

Was hat Sie bewogen, von Aarau nach Chur zu ziehen? Sie mussten ja auch den Wohnort wechseln.

Die Schweiz ist relativ klein und die kulturellen Kontakte ändern sich mit dem Umzug nicht komplett, auch wenn das Umfeld etwas anders ist. Das Bündner Kunstmuseum ist ein tolles Museum mit einer tollen Sammlung und guten Perspektiven.
Interessant ist an meiner Arbeit ausserdem, dass das Museum vor einem Aufbruch steht; im Januar 2014 haben die Arbeiten am Erweiterungsbau begonnen.

Wie sieht denn der Arbeitsalltag eines Museumdirektors aus?

Meine Arbeitstage sind zum Glück sehr abwechslungsreich. Einerseits habe ich im Rahmen der Leitung des Kunstmuseums einen Bürojob, welcher die Personalführung, Budgetverantwortung und die Zusammenstellung des Programms beinhaltet. Andererseits bin ich für die Sammlung verantwortlich und vertrete das Kunstmuseum nach aussen. Der spannendere Teil meiner Arbeit ist klar die Organisation von Ausstellungen sowie die Konzeptionierung des Auf- und Ausbaus der Kunstsammlung. Die Organisation von Ausstellungen umfasst auch die gleichzeitige Konzeptionierung des Ausstellungskataloges und/oder des Buches zur Ausstellung sowie der Kontakt mit den Autoren, Fotografen, Grafikern und Verlagen. Die Dokumentation einer Ausstellung in einem Katalog oder Buch ist auch heute trotz digitaler Medien noch immer wichtig, damit sie nach dem Abbau nicht einfach im Vergessen verschwindet.

Sind Sie für Ihre Arbeit auch viel unterwegs?

Ja, bei der Vorbereitung von Projekten und Ausstellungen oder hinsichtlich der Entwicklung der Sammlung bin ich viel unterwegs, in der Schweiz und teilweise auch im Ausland.

Wie sieht denn der Weg von einer Idee zu einer Ausstellung, also die konkrete Organisation, aus?

Als erstes muss definiert werden, was für eine Ausstellung man machen bzw. was man zeigen will. Ich muss mich nicht an Vorgaben halten, aber die Geschichte des Hauses, die eigene Sammlung und der Standort geben gewisse Leitlinien vor. Jede Ausstellung hat eine eigene Geschichte, einen Grund, der sie entstehen liess. Die Ausstellung «Nationalpark» vom Juni 2013 bis Dezember 2013 hatte zum Beispiel den Ursprung in der Frage, was für eine letzte Ausstellung in ein Gebäude passt, welches 80 Jahre lang erst als Natur-, dann als Kunstmuseum

gedient hat und nun abgerissen wird. Wir haben uns überlegt, ob wir irgendeine Ausstellung machen und nach dem letzten Tag die Türen einfach schliessen, oder ob wir etwas Spezielles, Einmaliges
machen wollen.

Ich habe mich für Letzteres entschieden: Ich habe zwei Künstler eingeladen, die in ihrer Arbeit Kunst und Natur verbinden. Sie haben eine Ausstellung konzipiert, die sechs Monate, vom längsten bis zum kürzesten Tag des Jahres, dauerte. In dieser Zeit sind in der Ausstellung Dinge gewachsen und wieder verwelkt. Die Künstler durften in das Gebäude eingreifen, es verändern und in ihre Kunstobjekte miteinbeziehen – sie nutzten diese Möglichkeiten und rissen das Dach auf, entfernten Wände und verbanden die beiden Etagen durch ein riesiges Loch bzw. eines der Kunstobjekte.

Das ist ziemlich aussergewöhnlich

Es war faszinierend. Die Rückmeldung eines Jungen war denn auch: «Das ist viel besser als Kunst!».

Sie haben die bestehende Sammlung des Museums erwähnt. Inwieweit beeinflusst sie die Ausstellungen?

Indem quasi um die Bilder aus unserer Sammlung eine Ausstellung organisiert wird. Wir haben in der Sammlung zum Beispiel ein tolles Bild, das so gut wie noch nie gezeigt wurde. Ich habe dann zu diesem Künstler eine Ausstellung organisiert.

Wie werden denn die Bilder für eine Ausstellung ausgewählt?

Die Auswahl der Bilder erfolgt gemeinsam mit dem Künstler, falls er noch lebt. Falls nicht, muss sein Nachlass gesichtet werden und es ist zu entscheiden, welche Bilder man zeigen

möchte und wie diese zusammenpassen. Danach werden die Bilder zusammengetragen, entweder direkt aus dem Atelier des Künstlers oder mittels Leihgesuchen an die jeweiligen Eigentümer.

Das Zusammenstellen und -tragen der Bilder klingt aufwändig.

Das stimmt, aber es ist eine lustvolle Knochenarbeit. Es ist wichtig, im Vorfeld eine gute Auswahl zu treffen, damit nicht zu viele Bilder angeliefert werden und ein Teil gar nicht gezeigt werden kann. Man muss während der Planung bereits eine Idee entwickeln, wie die Ausstellung schlussendlich aussehen soll und dann die entsprechenden Bilder besorgen.

Sind Sie gerade mitten in der Organisation der nächsten Ausstellung?

Ja, ich organisiere gerade zwei Ausstellungen. Die eine zeigt Bilder von David Weiss, dessen Nachlass rund 2000 Werke umfasst. Davon können wir ca. 80 bis 100 Bilder zeigen. Hier geht es nun also darum, aus diesen 2000 Werken ca. 100 auszusuchen, welche miteinander in der Ausstellung als Einheit funktionieren. Die zweite Ausstellung zeigt Bilder eines Fotografen aus dem Kanton Graubünden, der Ende des 19., Anfang des 20. Jahrhunderts tätig war. Sein gesamter Nachlass ist bei uns und beinhaltet 60 bis 70 Originalabzüge der Fotografien und rund 800 Negative. Wir werden sicher die Originalabzüge zeigen und gleichzeitig versuchen, die Negative mittels Projektionen zu zeigen. Hier geht es also nicht nur um die Auswahl der einzelnen Werke, sondern auch um die beste Wahl der Präsentationsform.

Auch eine sehr kreative Arbeit…

Ja, das macht meine Arbeit sehr interessant. Jede Ausstellung ist ein eigenes Projekt mit eigener Geschichte – mal alt, mal zeitgenössisch – und mit immer neuen Herausforderungen. In der aktuellen Ausstellung «Nationalpark» zum Beispiel sind

Pflanzen und Tiere integriert – eine völlig neue Erfahrung. Im besten Fall ist jede Ausstellung ein neues Erlebnis oder Ereignis, bei dem am Anfang noch nicht ganz klar ist, wie das Endprodukt aussehen wird.

Gibt es auch Ausstellungen, die nicht das erwartete Echo auslösen?

Es gibt auch Ausstellungen, bei denen es schön gewesen wäre, wenn sie mehr Menschen gesehen hätten. Das Echo lässt sich aber nicht steuern und der Erfolg wird nicht nur an den Besucherzahlen gemessen.

Haben Sie auch schon bereut, eine Ausstellung gemacht zu haben?

Nein, das kam noch nie vor.

Ihre Begeisterung für Ihre Arbeit spürt man. Gibt es doch etwas, dass Sie nicht mögen?

Nicht mögen ist zu streng formuliert. Ein harter Teil meiner Arbeit ist die Beschaffung von finanziellen Mitteln für die Ausstellungen, welche ausschliesslich über Sponsoringbeiträge finanziert werden müssen. Wir bekommen in der Regel das Geld zusammen, allerdings erhalten wir die Zusagen oft erst sehr spät, also wenn das Projekt schon sehr weit vorgeschritten ist.
Vor allem Stiftungen möchten als Grundlage für eine Beitragszusprechung Budgets, Werklisten und Entwürfe sehen; das können wir aber erst liefern, wenn die Ausstellung schon organisiert ist und es kein Zurück mehr gibt. Ich weiss zu Beginn der Konzeptionierung und Organisation oft nicht, ob ich die Ausstellung wirklich finanzieren kann.

Das macht nervös, oder?

Ja, natürlich; man gewöhnt sich aber auch etwas daran.

Welches sind Ihre wichtigsten Sponsoringpartner?

Wichtigste Ansprechpartner sind Banken, Stiftungen und Privatpersonen. Geld auftreiben ist nicht einfach. Es ist deshalb umso wichtiger, gute Kontakte und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, daran arbeite ich gerade. Teilweise erhalten wir auch grosszügige Schenkungen – dazu gehört auch die grosszügige und bedingungslose Mitfinanzierung des Erweiterungsbaus durch eine Privatperson.

Was würde passieren, wenn für eine Ausstellung nicht genügend finanzielle Mittel beschafft werden könnten?

Im besten Fall hat es ein kleines Polster in der Kasse des Kunstvereins oder eine andere Ausstellung läuft besser als erwartet und die Gewinne / Aufwände gleichen sich aus.

Sie haben zu Beginn gesagt, dass Sie sich nicht an Vorgaben halten müssen. Sind Sie wirklich völlig frei?

Ja, ich kann meine eigenen Ideen umsetzen. Wenn Ideen von aussen an uns herangetragen werden, prüfen wir diese selbstverständlich. Manche fliessen in unsere Arbeit ein, manche auch nicht. Wichtig ist, dass die Ideen mit den vorhandenen Ressourcen auch umsetzbar sind.

Sie haben also im engeren Sinn keinen Vorgesetzten?

Inhaltlich nicht. Wir sind aber eine kantonale Institution, die in das Amt für Kultur eingebunden ist. Meine Vorgesetzte ist die Leiterin des Amtes für Kultur und dann direkt der Regierungsrat. Der Kanton Graubünden hat klar definiert, dass er für den Betrieb des Kunstmuseums zuständig ist, sich aber inhaltlich nicht einmischt – weder bei den Ausstellungen noch bei der Sammlung.

Ist die Abgrenzung nicht üblich?

Jedes Museum ist anders organisiert. Im Kunsthaus Aarau war der Kanton Träger des Museums und der Kunstverein verantwortlich für die Ausstellungen. Der Vorsteher der Abteilung für Kultur ist jedoch im Kunstverein vertreten. Beim Kanton Graubünden gibt es diese Vertretung nicht, die beiden Bereiche sind klar getrennt.

Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen haben hinsichtlich der Arbeit mit dem Umzug von Aarau sonst noch geändert?

Das Umfeld ist etwas anders, auch die Besucher. In Chur besuchen mehr Touristen das Museum, in Aarau war das so gut wie gar nicht der Fall. Ansonsten arbeite ich in einem vertrauten Umfeld weiter.

Bieten sich dank dem Tourismus Möglichkeiten, die in anderen Städten nicht vorhanden sind?

Im Kanton Graubünden wurde die Kultur lange Zeit nicht als wesentlicher Faktor für den Tourismus wahrgenommen. Inzwischen hat sich das geändert. Es gibt viele Besucher, die extra wegen einer Ausstellung nach Chur reisen. Die Stadt Chur hatte bis anhin die Einstellung vertreten, dass das Museum eine kantonale Institution darstellt und sie nichts angeht. Dass sich das Bewusstsein diesbezüglich geändert hat, zeigt auch, dass das Bündner Kunstmuseum im Jahr 2013 den Wertschöpferpreis der Stadt Chur erhalten hat.

Ein weiterer Schritt in diese Richtung ist auch der Um- bzw. Neubau. Mein Tätigkeitsschwerpunkt lag im vergangenen Jahr auch bei der Planung des neuen Anbaus, seit Januar 2014 geht es konkret an die Realisierung des Gebäudes.

Was ist geplant und was geschieht mit dem alten

Teil des Museums?

Der Anbau wird niedergerissen und wird durch einen komplett neuen Erweiterungsbau ersetzt. Der alte Teil bleibt stehen, wird aber ab September 2014 saniert. Das bedeutet, dass wir noch im Jahr 2013 die ganze Sammlung ausgeräumt und – auch aus Sicherheitsgründen – auswärts untergebracht haben. Wir organisieren nun fünf Wechselausstellungen im alten Teil, also der Villa.

Wie lange wird auch dieser Teil geschlossen bleiben?

Das Museum bleibt während der Sanierung 1 ¾ Jahre geschlossen. Diese Zeit nützen wir für Arbeiten im Hinblick auf das neue Haus, wir müssen es quasi neu denken. Es gibt ein neues Erscheinungsbild und wir werden fast doppelt so viel Raum zur Verfügung haben wie bis anhin. Es wird deshalb ein neues Betriebskonzept erstellt, dass auch ein nach Möglichkeit höheres Betriebsbudget und eine grössere Mitarbeiterzahl beinhaltet. Hierfür sind auch politische Prozesse nötig, welche Vorbereitungsarbeiten verlangen.

Sind für die Dauer der Sanierung kulturelle Angebote ausserhalb der Mauern das Bündner Kunstmuseum geplant?

Ja. Wir stellen ein Programm von Gastspielen mit verschiedenen Kulturinstitutionen im ganzen Kanton zusammen. Dazu gehören kleinere und grössere Ausstellungen in Chur, im Bergell, in der Surselva. Es ist uns wichtig, präsent zu bleiben, im ganzen Kanton.

Sie haben erwähnt, dass die Kontakte zu anderen Kulturschaffenden eng sind. Spielt es für Direktoren von Museen eine Rolle, ob sie in einem staatlichen oder privaten Museum tätig sind?

Das spielt schon eine Rolle. Wir haben den Vorteil, dass der

Betrieb bzw. ein Minimalbetrieb unseres Museums immer gesichert ist. Ich muss keine Angst haben, die Personalkosten nicht decken zu können. Die Einbindung in eine kantonale Verwaltung ist rein organisatorisch sicher anders, wir haben strengere Regelungen. Private Museen sind im Umgang mit den Geldern in gewissen Bereichen flexibler. Hinsichtlich der Finanzierung einer Ausstellung ist die Ausgangslage jedoch gleich: alle Museen müssen externe Finanzierungsmöglichkeiten suchen.

Wo wir schon bei den Kontakten sind: Wie oft kommen Sie als Direktor mit den Museumsbesuchern in Kontakt?

Das lässt sich individuell gestalten. Mir sind der Kontakt und die persönlichen Rückmeldungen von den Besuchern wichtig und ich übernehme auch gerne öffentliche oder private Führungen. In den Pausen trinke ich hier unten gerne einen Kaffee und nutze die Möglichkeit, Diskussionen zu führen.

Herr Kunz, wir danken für das Gespräch.

Der Bundesrat beschliesst nationale Gleichstellungsstrategie

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

An der Sitzung vom 28. April 2021 hat der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Es handelt sich hierbei um die erste nationale Strategie des Bundes, die das Ziel verfolgt, die Gleichstellung der Geschlechter gezielt zu fördern. So sollen sich die Förderung der Gleichstellung im

Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention von Gewalt sowie die Bekämpfung von Diskriminierung verbessern.

Seit der Einführung des Frauenstimmrechts vor 50 Jahren und der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung hat die Schweiz Fortschritte erzielt, was die Gleichstellung von Frau und Mann betrifft. Wie die nationalen Statistiken als auch die internationalen Vergleiche aufzeigen, können und müssen wir uns diesbezüglich dennoch verbessern. Um diese Lücken zu füllen, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019–2023 die Gleichstellungsstrategie 2030 beschlossen. Ziel ist es, die in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen.

«Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt.»

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 fokussiert sich auf vier Handlungsfelder:

Berufliches und öffentliches Leben

Der Bundesrat will die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor beseitigen und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern erreichen. So wird ermöglicht, dass die bezahlte Erwerbstätigkeit und die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit ohne finanzielle Einbussen ausgeglichen zwischen Frau und Mann aufgeteilt werden können. Ferner soll die Rentensituation der Frauen verbessert sowie die Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien ausgewogener gestaltet werden. Dazu gehört etwa ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen von

Hochschulen oder die Förderung von Männern in Gesundheits- und Bildungsberufen.

«Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.»

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten haben, einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachzugehen, unabhängig vom gewählten Familienmodell. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss künftig einfacher werden. Gelingen kann dies unter anderem durch Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen, wie ausreichende, qualitativ gute und bezahlbare familienergänzende Betreuungsangebote. Ziel des Bundesrates ist es zudem, das Armutsrisiko von Familien, insbesondere von alleinerziehenden Müttern und Vätern, zu reduzieren.

«Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.»

Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist in der Schweiz ein weitverbreitetes Problem, das grosses Leid, aber auch hohe soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht. Der Bundesrat hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verringern. Hierzu sollen Massnahmen zum Opferschutz – wie etwa Projekte zur Gewaltprävention – verstärkt sowie Täterinnen und Täter vermehrt zur Verantwortung gezogen werden.

«Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab, und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.»

Diskriminierung

Frauen und Männer sollen während ihres ganzen Lebens die gleichen Chancen haben. Dies kann sichergestellt werden, indem alle Formen von Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen beseitigt werden. Chancengleichheit von Kindesbeinen an und insbesondere in der Ausbildung ist zentral, denn Geschlechterstereotypen haben oft einen Einfluss auf die Berufswahl. So will der Bundesrat beispielsweise sicherstellen, dass im Bundesrecht keine Regelungen existieren, die geschlechterdiskriminierend sind.

«Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.»

Massnahmen bis Ende Jahr

Zu jedem dieser Ziele enthält die Strategie eine Reihe von Massnahmen, die sowohl national als auch international ausgerichtet sind. Ihre Umsetzung wird bis Ende 2021 in einem detaillierten Massnahmenplan, der neue Massnahmen des Bundes und allenfalls der Kantone und Gemeinden enthalten kann, konkretisiert. Ende 2025 wird eine Zwischenbilanz gezogen und die Strategie nötigenfalls angepasst.

Gleichstellung noch nicht erreicht

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert. Trotzdem ist die Gleichstellung in der Schweiz in einigen Bereichen noch nicht sichergestellt: Frauen verdienen im Durchschnitt 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Über 55 Mal pro Tag wird eine Straftat im häuslichen Bereich verübt, in 70 Prozent der Fälle ist das Opfer weiblich. Fehlende Individualbesteuerung und erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie halten Frauen oft vom Arbeitsmarkt fern und hindern viele Männer daran, vermehrt familiäre Aufgaben zu übernehmen. Fachkräftemangel, finanzielle Risiken bei Trennung,

Altersarmut und einseitige Belastung des Mannes als «Hauptversorger» können Folgen hierfür sein und negative Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Befürworter der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021
Leserbrief zum Artikel «Befürworter der Initiative – Das Leistungsniveau der Altersvorsorge steht auf dem Spiel – Zeit für eine 13. AHV-Rente» in der ZV Info Mai 2021

Ist das eine gute Sache? Leider nicht für alle. Auf den ersten Blick klingt die Forderung nach einer dreizehnten AHV-Monatsrente vernünftig und für viele Leute auch sehr verlockend.

Meiner Meinung nach geht diese Initiative aber in eine falsche Richtung; sie ist weder sozial noch gerecht. Zweifellos muss vor allem für die ärmeren Rentenabhängigen (mehrheitlich Frauen) etwas getan werden. Bei Annahme dieser Initiative sollen aber alle AHV-Rentnerinnen und -Rentner einen «Dreizehnten» bekommen.

Wer nur eine kleine Rente hat, lebt am Limit. (Eine gute Bekannte nennt es «Dauer-Lockdown»!) Kann sich die reiche Schweiz keine anständige, solidarische Altersvorsorge für alle leisten? Möglicherweise hilft ein zusätzliches EL-Einkommen zu einem würdigen Lebensabend. Bei manchen kommen aber gar keine ergänzenden Leistungen herein.

Wer eine hohe AHV-Rente bezieht (Fr. 2390.–/Monat), hat vermutlich ein Arbeitsleben lang lückenlos und mit vollem Pensum gearbeitet; sie/er hat vermutlich ordentlich verdient,

konnte also gut leben und etwas zur Seite legen. Sie/er besitzt nun bestimmt genügend Reserven für Notfälle und auch Vermögen. Sie/er soll nun ebenfalls diesen Dreizehnten bekommen!? Menschen mit einer niedrigen Rente (aus was für Gründen auch immer) werden einen niedrigen Dreizehnten bekommen. Menschen mit einer grosszügigen Rente bekommen auch einen grosszügigen Dreizehnten. Wie kann Frau Medici da schreiben, dass Personen mit tiefen und mittleren Einkommen am meisten von diesem Dreizehnten profitieren werden? Minimalrentenbezüger und -bezügerinnen würden neu 1195 Franken pro Jahr mehr bekommen. Maximalrentenbezüger und -bezügerinnen aber beinahe 2400 Franken mehr. Wie sozial ist das denn?

Ich halte diesen Verteilmodus (Giesskannenprinzip) für unfair und unklug. Soll den rentenmässig Gutsituierten das Alter vergoldet werden, während die Armen (wieder einmal) mit ein paar Brösmeli zufrieden sein sollen? Den Reichen wird – wie hierzulande üblich – mehr gegeben als den Armen. Selber schuld, wer arm ist?

Selbstverständlich muss die AHV stabilisiert und gestärkt werden, und ebenso selbstverständlich müssen weitere Schritte zur finanziellen Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter unternommen werden. (Frauen haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer!) Aber doch nicht so! Dass so eine Idee aus der linken und gewerkschaftlichen Ecke der Lohnarbeiter-innen und Lohnarbeiter kommt, enttäuscht mich.

Ich konnte diese Initiative nicht unterschreiben und kann ihr bei der Abstimmung nicht zustimmen.

PS: Auch wer nicht ein ganzes Leben lang lückenlos mit vollem Pensum gearbeitet hat, verdient eine gute Rente!!!

Rosemarie Imhof, Allschwil

Mitarbeitende im Dialog

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Das Mitarbeitendengespräch stellt eine besondere Form des Dialogs dar. Fabio Lanfranchi, Leiter des Personalamts des Kantons Zug, erklärt, was ein wertschätzendes Mitarbeitendengespräch mit Nutzen für beide Seiten auszeichnet. Den Entwicklungszielen und persönlichen Ambitionen kommt dabei ein hoher Stellenwert zu.

Fabio Lanfranchi, als Kinder traten wir jedes Jahr vor den Samichlaus, und dieser sagte uns, was wir gut und was wir schlecht gemacht hatten. Heute haben wir das Mitarbeitendengespräch. Was haben die Mitarbeitenden davon?

In meiner Jugend war ich nach einer «Lehrzeit» als Schmutzli selber einige Jahre als Samichlaus unterwegs. Es war eine Zeit, als Eltern noch häufig einen strengen, rügenden Samichlaus erwarteten. Im Verein wurden wir aber professionell geschult, in der Stube die vorweihnachtliche Stimmung zu unterstützen und den Kindern wohlwollend zu begegnen. Sie für das gut gelernte Sprüchli oder die Gesangseinlage zu loben und sie zu ermahnen, das Zimmer künftig besser aufzuräumen und öfter Gemüse zu essen. Stimmt die Atmosphäre, ist auch beim Mitarbeitendengespräch ein offener Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden möglich, bei dem das Verhalten und die Leistung gezielt reflektiert und das eigene Potenzial sowie die Entwicklungsmöglichkeiten gemeinsam ausgelotet werden. Wertschätzend heisst für mich auch, allfällige Schwächen oder möglicherweise schwelende Konflikte offen anzusprechen.

Diese Gespräche binden nicht unwesentliche Ressourcen. Welchen Gegenwert erhalten die Vorgesetzten und der Arbeitgeber dafür?

Gute Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche erleichtern eine zielgerichtete Führung und optimale (Dienst-)Leistungen. Ziele und Erwartungen sind klar adressiert und die Talente, Ambitionen sowie die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden bekannt. Dies hilft, gute Fachleute im eigenen Betrieb zu halten und ihnen auch innerhalb der Verwaltung weitere Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt in Zeiten des Fachkräftemangels.

Was halten Sie von folgendem Szenario: Chefin und Mitarbeiterin sind mit der Zusammenarbeit zufrieden und machen die Kreuzchen überall in der Spalte «sehr gut»?

Falls die Chefin keinerlei zusätzliche Kommentare abgegeben und schriftlich ergänzt hat, wurde die Chance verpasst, ausgeprägte Stärken verbal hervorzuheben und für die Zukunft allenfalls ambitioniertere Ziele zu definieren. Selbst bei einer insgesamt sehr guten Beurteilung gibt es einzelne Aspekte, die noch verbessert werden können. Leider muss ich in der Beratung und Begleitung bei Personalkonflikten oft feststellen, dass mögliche Schwächen bei der Arbeitsausführung oder im Verhalten nie offen angesprochen und dokumentiert wurden.

Eine international tätige Schweizer Unternehmung verlangte vor Jahren von den Vorgesetzten, dass die Mitarbeitenden in Form einer Gauss’schen Normalverteilung über die Beurteilungskategorien zu verteilen waren. Es wurden somit jeder Kategorie Prozentzahlen zugeordnet, die zwingend

einzuhalten waren. Was halten Sie von diesem Ansatz?

Die Beurteilung und Bewertung hängt nicht zuletzt auch vom Massstab und den jeweiligen Vorgesetzen ab. Um eine möglichst objektive und transparente Beurteilung zu erreichen, macht eine gewisse «Eichung» bei der Bewertung Sinn. Eine Quotenvorgabe ist aber der verkehrte Ansatz, zumal eine Normalverteilung die Leistung der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden im Hinblick auf Verbesserungen und Weiterentwicklung negiert. Es ist ja gerade ein Ziel des MAG, dass wir als Individuen und als Organisation uns steigern können und sollen. Das angestrebte Ideal müsste, wenn schon, 100 Prozent gute und sehr gute Mitarbeitende sein.

Wie lange dauert ein gutes Mitarbeitendengespräch?

Das ist individuell unterschiedlich. Bei mehrjähriger Zusammenarbeit, konstantem Stellenprofil und konstant guter Leistung eher kürzer, bei neuen Aufgaben und Entwicklungsplanung eher länger. Im Gegensatz zu den Gesprächen zwischendurch sollte für das periodische MAG genügend Zeit für das Gespräch selber, aber auch für die Vor- und Nachbereitung eingeplant werden. Das MAG ist eine Möglichkeit, den Mitarbeitenden persönliche Wertschätzung entgegenzubringen und damit zur Motivation beizutragen. Diese Chance sollte nicht durch ein schlecht vorbereitetes und hektisches Gespräch vertan werden.

Welchen Stellenwert hat die persönliche Entwicklung im Gespräch?

Sie sollte einen hohen Stellenwert haben. Heute wird daher statt des Begriffs «Mitarbeitendengespräch» manchmal auch «Entwicklungsgespräch» verwendet. Es lohnt sich, wieder einmal einen Blick in das MAG-Grundlagenpapier des Kantons Zug zu werfen, wo es bereits im Titel heisst: Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Förderungsmassnahmen. Dabei geht es

nicht nur um die vom Arbeitgeber erwarteten Befähigungen, wie beispielsweise in der digitalen Transformation, sondern vor allem auch um die Ambitionen des oder der Mitarbeitenden: Wohin will sie oder er? Wie kann das am aktuellen Ort umgesetzt werden? Braucht es Weiterbildung? Braucht es einen Stellenwechsel in der Verwaltung, um weiterzukommen?

Ist das Mitarbeitendengespräch in seiner aktuellen Form noch zeitgemäss, oder sind Anpassungen geplant?

Auch wenn die Begrifflichkeiten im bestehenden MAG-Grundlagenpapier nicht mehr topmodern sind, so enthält das Konzept eigentlich alle wesentlichen Elemente eines modernen Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächs. Nicht mehr zeitgemäss ist hingegen der Mitarbeitendengesprächsbogen als Word-Dokument. Im Zusammenhang mit der Erweiterung des HR-Portals auf Abacus wurde ein neues prozessorientiertes Instrument entwickelt, das erstmals im Herbst 2020 in der Finanzdirektion im Praxistest erfolgreich angewendet wurde. Der Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wird durch die Möglichkeit gefördert, sowohl die eigene Einschätzung als auch diejenige der oder des Vorgesetzten gleichzeitig auf dem Bildschirm anzusehen. Dieses moderne und flexible Instrument kann ab Sommer 2021 von allen Amtsstellen verwendet werden.

Fabio Lanfranchi, 58, arbeitet seit 2007 für den Kanton Zug und leitet seit 2012 das Personalamt.
Der Forstingenieur ETH hat an der ETH ein Nachdiplomstudium in Betriebswissenschaften absolviert.
Er ist in Chur aufgewachsen, verheiratet und lebt seit 25 Jahren in Bonstetten.
Gern erholt er sich in der freien Natur, am liebsten beim Fischen an einem Bündner Bergbach.

Personalziitig, Thomas Lötscher/Nora Nussbaumer