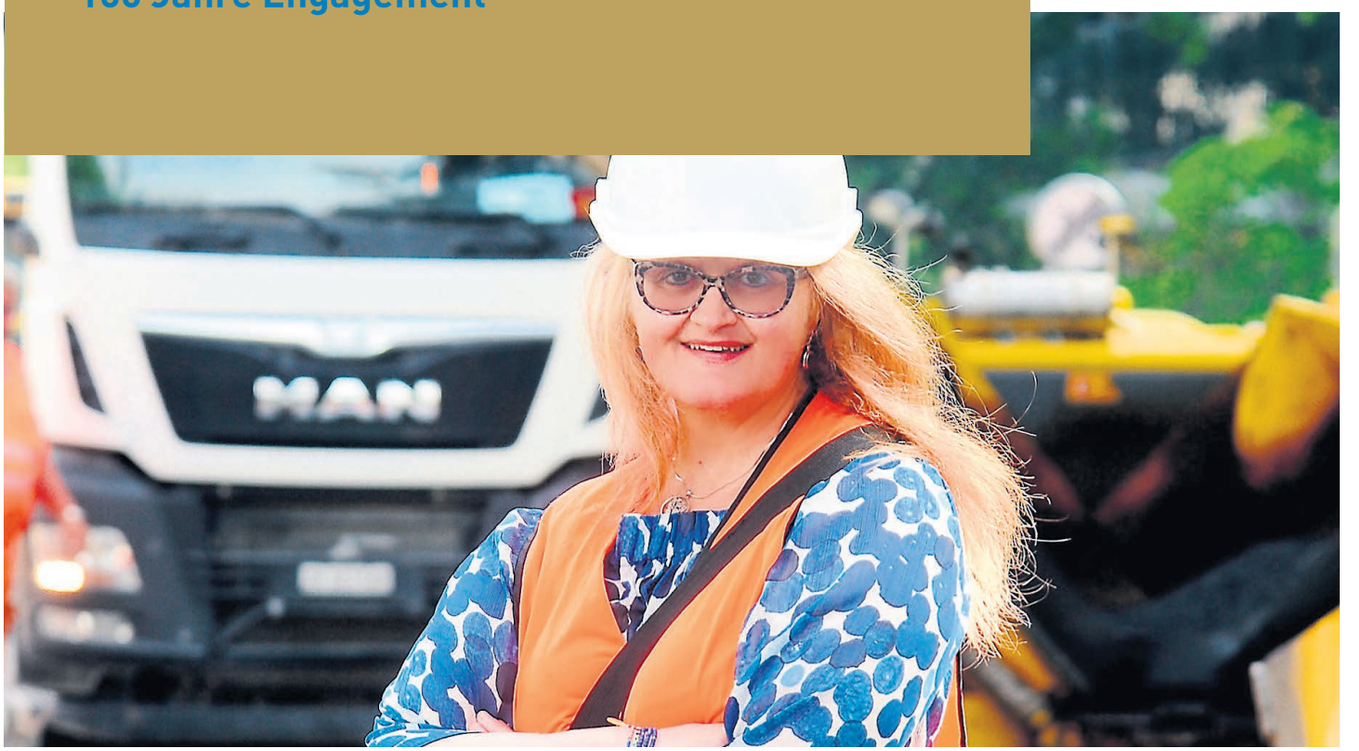
ZV Info / Oktober 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



EXOTIN IN EINER MÄNNERWELT

Interview mit Suzana Cufer, Bauingenieurin Winterthur

Frau Cufer, was arbeiten Sie?

Ich bin bei der Stadt Winterthur als Projektleiterin und Oberbauleiterin für die komplexen Projekte im städtischen Tiefbau angestellt. Die Bauprojekte, die ich leite, beinhalten vor allem die Gestaltung der neuen und Erneuerung der bestehenden öffentlichen Tiefbauinfrastrukturen, also Strassen, Plätze, Kunstbauten, Grünflächen, Werkleitungen aller Art.

Was ist Ihr Aufgabenbereich?

Ich bin für die Gesamtleitung der Grossprojekte im Tiefbau zuständig.

Betreuen Sie jeweils das gesamte Projekt?

Ja, ich bin für die Gesamtleitung der Projekte von der Vorstudienphase bis zur Inbetriebnahme zuständig.

Bei der Gestaltung wirken Sie mit?

INHALT

Seite 1
Interview mit Suzana Cufer, Bauingenieurin Winterthur

Seite 6
Einmal Glück, bitte!

Seite 10
«Der nächste Sommer kommt bestimmt»

Seite 11
Mut zum Risiko

Seite 14
Verband Staats- und Gemeindepersonal Basel-Landschaft (VSG)

Seite 15
Impressum

Seite 16
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 17
Personalverband der Stadt Bern

Seite 20
Glosse

Ja, als Bauherrenvertretung ist meine Mitwirkung essenziell. Bei der Gestaltung bringe ich meine Erfahrung als Fachspezialistin im städtischen und Spezialtiefbau ein. Ich bestimme auch, welche externen Fachleute und Spezialisten am Projekt mitarbeiten und welche Arbeiten durchgeführt werden müssen. Dementsprechend vergebe ich die entsprechenden Aufträge an Ingenieurbüros, Architekten, Bauunternehmungen, Lieferanten sowie an verschiedene Fachspezialisten wie zum Beispiel Geologen oder Hydrogeologen, Landschaftsarchitekten, Verkehrsplaner etc., abhängig davon, was für Arbeiten gemacht werden müssen. Die Bauleitung erfolgt durch die extern beauftragten Ingenieure, die Oberbauleitung liegt aber bei mir.

Welche Aufgaben haben Sie in Ihrer Funktion als Projektleiterin bzw. Oberbauleiterin?

Ich bin für das gesamte Projekt verantwortlich. Also von der Planung und Projektierung über das gesamte Vergabewesen bis hin zur Realisierung des Projekts.

Wie unterscheiden sich die Aufgaben des Bauleiters und Ihre Aufgabe als Oberbauleiterin?

Der Bauleiter ist vor Ort operativ tätig und arbeitet in der Regel für ein Ingenieurbüro, welches von uns mit der Bauleitung beauftragt wurde. Er kontrolliert unter anderem die Arbeiten vor Ort.

Ich bin als Oberbauleiterin für alle übergeordneten Sachen wie zum Beispiel das Vergabewesen, Qualitätskontrolle, Risikomanagement, Kommunikation, Koordination zuständig und fälle die Entscheide. Das heisst, der Ingenieur resp. Bauleiter schlägt mir Varianten und Optionen für die Ausführung der Arbeiten vor und gibt Empfehlungen ab. Ich muss dann entscheiden, wie die Arbeiten tatsächlich ausgeführt werden.

Welche Fähigkeiten muss man für Ihre Funktion als Oberbauleiterin haben?

Man ist einerseits Manager und muss gut organisieren können, andererseits muss man unbedingt über Fachkenntnisse verfügen.

Sind solche Stellen begehrt?

Es ist momentan schwierig, Fachleute für die Verwaltung zu finden. Ich denke, das liegt zum Teil daran, dass die Anstellung in der öffentlichen Verwaltung gegenüber einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft nicht mehr im gleichen Mass attraktiv ist wie früher. Dabei ist die Lohnentwicklung meines Erachtens nicht der entscheidende Faktor, sondern die Karrieremöglichkeiten. In der Privatwirtschaft sind die Aufstiegschancen oft besser, in der Verwaltung hingegen werden Führungspositionen eher eingespart als neu geschaffen. Das macht den Aufstieg in eine höhere Position schwierig.

Weshalb gingen Sie zur Stadtverwaltung Winterthur?

Ich war über 15 Jahre in der Privatwirtschaft tätig, und das war eine sehr bewegte Zeit. Ich war ursprünglich im Tunnelbau tätig; da ist man immer unterwegs und reist von einer Baustelle zur nächsten. Ich habe als Beraterin bei der Weltbank gearbeitet und Baustellen auf der ganzen Welt betreut. Ich habe deshalb oft den Wohnort gewechselt, was sehr anstrengend und rastlos war.

Eines meiner letzten Projekte in diesem Bereich war der Gotthard-Basistunnel.

Wie war denn Ihr beruflicher Werdegang?

Ich habe nach dem Bauingenieurstudium in





Kroatien meine Karriere in Österreich begonnen und habe nach einem Jahr im Industriebau zum Tief- bzw. Tunnelbau gewechselt. Ich habe im Auftrag von Weltbank in Asien, Lateinamerika, Europa (Dänemark, Frankreich, Deutschland, Kroatien, Türkei, Slowakei...) und in den USA Tunnels gebaut.

In China haben wir das zweitgrösste Wasserkraftwerk mit über 200 km langen Bewässerungsstollen gebaut. In New York war ich beim Bau einer U-Bahn-Linie involviert, ebenso in Paris, Washington und Kopenhagen. Diese Projekte betreut man aber nicht vom Anfang bis zum Ende, da sie in der Regel 10 bis 30 Jahre dauern. Man arbeitet am Anfang in der Projektierungsphase mit oder mitten im Projekt oder dann gegen Ende bis zur Fertigstellung.

Ich wollte irgendwann aber mal ein Projekt von der Idee bis zur Inbetriebnahme begleiten und sagen können: «Das hier habe ich gemacht.» Ich wechselte deshalb in das Tiefbauamt der Stadt Zürich und danach zum Kanton Aargau. In Zürich war ich nur in einer Projektphase tätig, weil es dort die Aufteilung in die Bereiche «Planung» und «Realisierung» gab. Ich konnte also nur einen Teil des Projektes begleiten.

In Winterthur ist das nun anders?

Ja, so ist es. Hier wurde jemand mit übergreifender Fachkompetenz gesucht. Sie wollten jemanden, der oder die sich nicht «nur» mit der Kanalisation auskennt. Ich entsprach diesem Anforderungsprofil, da ich aus dem Spezialtiefbau komme und bereits Projekte betreute, die sie von meinen fachlichen Qualitäten wie auch die Erfahrung in der Verwaltung überzeugten.

Gefällt es Ihnen hier?

Ja, sehr. Ich arbeite seit 2013 hier, und es gefällt mir noch immer sehr gut. Ich schätze es sehr, dass ich nicht herumreisen muss und meine Projekte alle innerhalb der Stadtgrenze liegen.

Was für Projekte stehen noch an?

Für die Verkehrserschliessung des aufstrebenden Stadtteils Neuhegi sind mehrere Massnahmen geplant. Die Brücke «Querung Grüze» ist eine erste Massnahme, die ca. 55 Mio. Franken wert ist.

Neuhegi ist ein aufstrebender, vielfältiger Stadtteil, wo international tätige High-Tech-Firmen angesiedelt sind, mit dem Eulachpark der grösste Winterthurer Park realisiert wurde, der schweizweit grösste Holzwohnbau entsteht und mit dem Schulhaus Neuhegi das jüngste Schulhaus gebaut wird. Für die Lösung der Verkehrsprobleme wurde im Rahmen des städtischen Gesamtverkehrskonzepts ein ganzes Bündel von Massnahmen entwickelt. Dieses beinhaltet Projekte wie einen direkten Anschluss ans Autobahnnetz über die Zentrumserschliessung Neuhegi, eine Veloquerung beim Bahnhof Grüze und die Brücke «Querung Grüze».

Ich freue mich sehr, dass ich hier in Winterthur nun meine erste Brücke bauen darf. Ich habe zwar den Master im Brückenbau, hatte aber bis jetzt noch keine Gelegenheit, eine zu bauen. Das Projekt ist eine grosse Herausforderung. Im Moment sind wir in der Phase der Projektfestsetzung. Erst wenn der Stadtrat einverstanden ist, gehen wir in die Phase der Kreditgenehmigung, was in der Kompetenz der Bevölkerung liegt. Das heisst, ich werde die Volksabstimmung vorbereiten dürfen, was sehr spannend ist.

In dieses Projekt wurde schon viel Arbeit investiert?

Ja, das ist richtig. Wir haben die Studie und das Vorprojekt in ein Projekt zusammengefasst, weil der Detaillierungsgrad der Planung höher sein musste als bei einem gewöhnlichen Vorprojekt in einem ähnlichen Zeitpunkt.

Welche Ausbildung muss man für Ihren Job haben? Welches Anforderungsprofil muss man erfüllen?

Man muss ein abgeschlossenes Studium als Bauingenieur/in an einer Fachhochschule oder Universität bzw. in der Schweiz an der ETH vorweisen können. Für eine Stelle als Projektleiter/in sind zudem mindestens fünf Jahre Erfahrung im Tiefbau und möglichst auch in der Projektleitung notwendig.

Es ist natürlich schwierig, all diese Anforderungen zu vereinen. Wir haben bis jetzt aber immer Leute mit mindestens fünf Jahren Berufs- und Projektleitungserfahrung gefunden.

Wie sind die Weiterbildungsmöglichkeiten?

Wir haben hier gute Möglichkeiten, um sich im Bereich der Projekte auf fachlicher Ebene weiterzuentwickeln. Die Geschäftsleitung unterstützt dies, indem sie interessierten Projektleitern diejenigen Projekte gibt, mit denen sie sich fachlich weiterentwickeln können.

Es gibt aber auch Leute, die in ihrem angestammten Bereich tätig bleiben wollen. Sie sind

ausgewiesene Spezialisten und damit sehr zufrieden.

Wie lässt sich ein typischer Arbeitstag am besten beschreiben?

Ein typischer Arbeitstag ist mit Sitzungen, Telefonaten und Besprechungen gefüllt. Dazu gehören Bausitzungen oder Augenscheine auf den Baustellen mit den Bauleitern, Projektsitzungen oder bilaterale Gespräche zu einzelnen Fragen. Meine Tage sind dadurch sehr intensiv und vielseitig.

Das ist schön, aber andererseits bleibt dadurch wenig Zeit für die Büroarbeit, denn all diese Sitzungen müssen vorbereitet und nachbearbeitet werden. Wir Projektleiter haben deshalb Ingenieure und Projektassistenten, die uns unterstützen. Es gibt aber auch Arbeiten, die man als Projektleiter nicht delegieren kann und selbst erledigen muss. Dazu gehören unter anderem die Erstellung der Budgets, die Investitionsplanung, das ganze Ablauf- und Zeitmanagement, das Controlling oder die Qualitätskontrolle, Risikomanagement, Kommunikation und viel mehr. All dies geht über den Tisch des Projektleiters.

Damit das funktioniert, muss man gut organisiert sein. Ich arbeite 100% und halte mir immer den Montag und Freitag für die Büroarbeit frei. Das heisst, an diesen beiden Tagen stehe ich für Sitzungen und Besprechungen nicht zur Verfügung bzw. nur im Notfall.

Wie ist das Verhältnis zwischen Büroarbeit und Präsenz auf den Baustellen an den restlichen Tagen?

Von Dienstag bis Donnerstag finden rund 40% der Besprechungen ausserhalb des Büros statt. Es ist jedoch abhängig davon, wie viele laufende Projekte ich betreue. Im Durchschnitt sind es rund 10 Projekte gleichzeitig, meistens vier davon mit laufenden Baustellen. Das ist aber das absolute Maximum.





Wie hoch ist Ihr durchschnittlich verbautes Budget pro Jahr?

Im Durchschnitt verbaut ein Projektleiter mit seinen Projekten rund zwei bis drei Millionen Franken. Ich habe aber in den letzten zwei Jahren jährlich um etwa 15 Millionen Franken verbaut. Das gab dann schon sehr viel Arbeit, da sehr viele Baufirmen, Bauleiter, Ingenieure usw. involviert waren. Ich kam damit aber an meine Grenzen und merkte, dass ich mich anders organisieren muss, damit ich die Arbeit bewältigen kann. Daraufhin habe ich die beiden fixen Tage für Büroarbeit eingeführt.

Und wie hoch ist das Budget auf die nächsten Jahre?

In den nächsten 5 bis 10 Jahren werde ich über 100 Millionen Franken verbauen. Eines der Grossprojekte hat allein zum Beispiel ein Gesamtbudget von 55 Millionen Franken.

Wie lebt es sich als Frau in dieser Männerwelt?

Der Faktor Frau spielt schon eine Rolle und hat sowohl Vor- als auch Nachteile. Wenn ich neu an eine Arbeitsstelle kam, musste ich immer zuerst beweisen, dass ich etwas vom Fach verstehe. Im Grundsatz gilt das ja auch für Männer, aber vielleicht nicht so ausgeprägt. Ich dachte, nach 10 Jahren Berufserfahrung ist das nicht mehr nötig – da habe ich mich aber getäuscht.

Ich denke auch, Frauen müssen etwas mehr leisten, um gleichermassen akzeptiert zu werden wie Männer. Das hat sich seit den 90er-Jahren, als ich mit der Arbeit angefangen habe, aber sehr verändert. Dannzumal war ich auf Baustellen überhaupt nicht gern gesehen und im Tunnelbau erst recht nicht – die heilige Barbara war die einzige Frau, die bei den Arbeitern im Tunnel sein durfte, um kein Unglück heraufzubeschwören.

Ich fühle mich heute aber akzeptiert auf der Baustelle. Natürlich ist das ein Stück weit auch vom Charakter der einzelnen Personen abhängig. Sobald ich aber zeigen konnte, dass ich fachlich kompetent bin, spielt das Geschlecht überhaupt keine Rolle mehr, und man kann auf gleicher Ebene fachlich und sachlich diskutieren. Ein inkompetenter männlicher Projektleiter würde ja auch nicht akzeptiert werden.

Können Sie uns noch ein aktuelles Projekt beschreiben?

Es ist mir schwer, eine Auswahl zu treffen, da ich alle meine Projekte gerne habe. Ich bin unter anderem an der Fertigstellung eines 33-Mio.-Franken-Abwasserkanalprojekts, das über 800m grosskalibrige Kanäle und ein Regenbecken in der Grösse des Winterthurer Stadthauses beinhaltet. Über das Projekt wurde bereits in der Schweizer Bauwirtschaft berichtet.

Damit das Abwasser bei starkem Regen nicht in die Eulach fliesst, musste ein unterirdisches Regenbecken gebaut werden. Dazu gehören auch die grosskalibrigen Zulaufkanäle, die mit einem Microtunneling-Verfahren ausgeführt wurden. Eine enorme Herausforderung dabei ist unter anderem, den Zulaufkanal unter dem dicht bebauten Stadtzentrum hindurch zu bohren. Denn hier wimmelt es in der Regel nur so von Werkleitungen, Kanälen, Baugrubenankerungen und anderen Hindernissen. Und auch wenn der grösste Teil davon, inklusive Geologie, untersucht und auf den Plänen vermerkt ist, so sind die Überraschungen nie auszuschliessen. Eine mögliche Gefahr stellten bei der Arbeit die vielen Bauwerksanker dar, welche die Trassees des Zulaufkanals über 70 mal kreuzten. Ebenfalls bautechnisch anspruchsvoll war der Bau des Regenbeckens.

Momentan beschäftigt mich das grosse Brückenprojekt «Querung Grüze» (Budget 55 Mio. Franken), das ich im nächsten Frühling in die Volksabstimmung bringe.

Was gefällt Ihnen bei Ihrer Arbeit am besten?

Ich arbeite sehr gern mit Menschen zusammen. Ich arbeite und leite gerne die Teams. Dadurch erbringe ich die beste Leistung. Die Zusammenarbeit mit anderen Menschen ist natürlich manchmal auch sehr herausfordernd. Es gibt so viele unterschiedliche Charaktere, die nicht immer gleich gut zusammenpassen. In diesen Fällen muss ich oft auch Mediationen machen.

Haben Sie eine Weiterbildung im Bereich Personalführung gemacht?

Ja, ich hatte nach einer Weiterbildung gesucht, welche hilft, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen, Führungskompetenzen zu stärken sowie den Umgang mit Menschen zu verbessern. Ich wollte herausfinden, wie ich selber funktioniere und wie ich mit einzelnen Menschen umgehen kann. Ich habe deshalb eine Ausbildung als Coach, Teamtrainerin, Betriebssupervisorin und Erwachsenenbildnerin gemacht. Es war sehr interessant, zu erkennen, wie die Umwelt anders reagiert, wenn man das eigene Verhalten situationsgerecht anpasst und verändert. Es hat bei mir zum Bewusstsein geführt, dass ich mich nicht verstellen muss, sondern als Frau auftreten kann und als Frau angehört und akzeptiert werde.

Ich finde es eine sehr wertvolle Weiterbildung, wenn man eine Leitungsfunktion hat. Im Studium werden Ingenieure nicht darauf vorbereitet, andere Menschen zu führen. Wir sind Fachleute, wir machen unseren Job, berechnen Statiken, und wenn man den Job gut macht, bekommt man eine Teamleitungsfunktion, hat aber keine Ahnung von Personalführung.

Und wie verbringen Sie Ihre Freizeit?

Ich spiele Theater bzw. Comedy in Zürich. Das ist meine grösste Leidenschaft. Wir sind eine Theater-Gruppe unter der Leitung von Ueli Bichsel, welche sich LOCOS -Theater-Werkstatt nennt. Wir arbeiten jede Woche einen Abend mit ihm, und er probiert mit uns im Bereich Comedy und Clown neue Sachen aus. Daraus entstehen pro Jahr zwei Stücke. Im 2018 spielten wir wieder eine Woche lang in einem Theater in Zürich ein Stück, bei dem es um die eigene Identität geht.

Meine zweite Leidenschaft ist segeln – auf dem Zürichsee und bei den jährlichen Törns auf dem Mittelmeer. Mein grosses Ziel: einmal von Hawaii nach Australien die gesamte Südsee zu durchsegeln.

Ich liebe es ausserdem, mich in Wohltätigkeitsprojekten einzubringen. Ich würde liebend gern für die Menschen in Drittweltländern eine nachhaltige Infrastruktur erstellen, um dadurch die Lebensqualität für sie zu verbessern.

Vielen Dank für das Gespräch.



Bauingenieur/in

Ausbildung

- Bauingenieur/in ETH: Studium an der ETH in Zürich oder Lausanne
- Bauingenieur/in FH (BSc): Studium an einer Fachhochschule
- Master of Science (FH) in Engineering (MSE): Studium an einer Fachhochschule

Voraussetzungen Berufsprüfung

- Interesse an mathematisch-naturwissenschaftlichen Zusammenhängen
- Interesse an Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft

EINMAL GLÜCK, BITTE!

Ein Grundkurs für mehr Zufriedenheit in fünf Lektionen.
Von Maike Brzoska



Lektion 1: Grundbedürfnisse abdecken

Eines vorneweg: Die Glücksforschung boomt, die «World Database of Happiness» des niederländischen Soziologen Ruut Veenhoven nennt allein 11 500 Studien. Aber bei der Frage, wie Geld und Glück zusammenhängen, gibt es in der Wissenschaft viele Kontroversen. Schon deshalb, weil Glück schwierig zu fassen ist. Man muss es definieren und sich überlegen, wie es sich sinnvoll messen lässt.

Wenn es um das Einkommen geht, fragen Forscher ihre Probanden oft, wie zufrieden sie mit ihrem Leben sind, gemessen an ihren Wünschen, Zielen oder Erwartungen. Kognitives Wohlbefinden nennt man das. Damit grenzen es die Wissenschaftler ab vom eher flüchtigen Glücksmoment.

Welchen Einfluss hat nun das Einkommen auf dieses Wohlbefinden? Wäre dieser Text vor ein paar Jahren erschienen, wäre die Antwort so ausgefallen: Ein jährliches Bruttoeinkommen von etwa 64 000 Euro reicht, weil danach mit wachsendem Einkommen die Zufriedenheit kaum noch steigt. Behauptet haben das der Ökonom Angus Deaton und der Psychologe Daniel Kahneman, und die beiden sind immerhin Träger des Wirtschaftsnobelpreises. Allerdings fanden andere Forscher diese Erkenntnis nicht bestätigt.

Einig sind sich Wissenschaftler darin, dass mit steigendem Einkommen auch die Zufriedenheit wächst. Allerdings flacht der Zuwachs dabei immer weiter ab, bis er irgendwann praktisch bei null ankommt. Wer sehr viel verdient, dem bringen die zusätzlichen Euros weniger als jemandem, der wenig verdient.

Das gilt auch für Staaten als Ganzes. In ärmeren Staaten nimmt mit wachsendem Volkseinkommen die Zufriedenheit beinahe sprunghaft zu. Steigt in reicheren Ländern hingegen das Einkommen, wächst die Zufriedenheit kaum mehr. Der Glücksforscher Karlheinz Ruckriegel, Ökonomie-Professor an der TH Nürnberg, erklärt das damit, dass Menschen vor allem zufriedener werden, wenn sie grundlegende Bedürfnisse wie Essen, Wohnen und Hygiene befriedigen. Alles, was danach kommt, steigert das Glücksgefühl wenig. «Gerade in den Industrienationen wird das Materielle stark überschätzt», sagt Ruckriegel.

Das gilt auch für den Lottogewinn. Viele Menschen glauben, dass sie sehr glücklich wären, wenn sie Millionäre würden. Aber Befragungen zeigen immer wieder, dass Lottogewinner nach einiger Zeit auf ihr altes Glücksniveau zurückfallen. Nachdem die Euphorie über das viele Geld und den neuen Lebensstandard abgeklungen ist, sind sie also ähnlich dran wie vor dem Gewinn. Laut Claudia Hammond, die für ihr Buch «Erst denken, dann zahlen» zahlreiche Studien zur Psychologie des Geldes durchforstet hat, liegt das vor

allem daran, dass Menschen sich an einen Lebensstandard gewöhnen. Das riesige Haus entzückt sie bald nicht mehr, der Bentley wird zur Normalität. Hammond rät Menschen, die plötzlich viel Geld erhalten, ihren Komfort nur sehr langsam zu erhöhen, statt gleich in die Welt der Superreichen abzudriften. Auf diese Weise können sie den Lottogewinn über viele Jahre voll auskosten.

Das ist eine Strategie, die man auch ohne Lottogewinn ausprobieren kann, wenn das Gehalt sprunghaft steigt oder man zum Beispiel eine Erbschaft macht. Oder indem man früh im Leben zu sparen anfängt und später im Leben langsam den Konsum hochfährt.

Zeit kaufen

Es stimmt also, was die Beatles gesungen haben: «Money can't buy me love» – für Geld kann man sich weder echte Liebe noch wahre Freundschaft kaufen. Gute Freunde sind Geld und Glück aber allemal. Vom Literaturkritiker Marcel Reich-Ranicki soll das Bonmot stammen: «Geld allein macht nicht glücklich, aber wenn ich traurig bin, weine ich lieber im Taxi als in der Strassenbahn."

Lektion 2: Nicht auf Boni verlassen

Was bedeuten die Erkenntnisse für das nächste Gespräch mit dem Chef? Wenn Gehaltszuwächse das eigene Glück immer weniger steigern, dann gibt es zwei Möglichkeiten: entweder sehr viel mehr Geld verlangen – bringt ja sonst kaum etwas. Oder überlegen, ob mehr Urlaubstage die eigene Zufriedenheit nicht mehr steigern als ein höheres Gehalt. Eine aktuelle Studie der London School of Economics zeigt: **Auf die Work-Life-Balance kommt es mehr an als aufs Salär allein.**

Wer sich für die nächste Gehaltsverhandlung wappnen will, sollte auch die Forschung von Christian Bayer berücksichtigen. Der Ökonomie-Professor der Uni Bonn hat mit einem Kollegen untersucht, wie der Einkommenszuwachs aussehen muss, um die persönliche Zufriedenheit zu erhöhen. Die Wissenschaftler haben dafür eine Langzeitbefragung von 1984 bis 2010 ausgewertet. Sie fanden heraus, dass mehr Geld tatsächlich glücklicher macht, allerdings nur, wenn das Gehalt dauerhaft steigt. Eine vorübergehende Erhöhung hatte keinen Einfluss, selbst wenn sie hoch ausfällt. «Der einmal gezahlte Bonus verpufft gefühlsmässig schnell», sagt Bayer. Jeden Monat 200 Euro mehr auf dem Konto können das Glücksgefühl dagegen langfristig steigern.

Lektion 3: Erlebnisse kaufen

Geld bringt wenig, wenn man damit nichts anstellt. Aber wie kann man es glücksbringend ausgeben? Diese Frage haben sich die Psychologie-Professorin Elizabeth Dunn von der University of British Columbia und der Marketing-Professor Michael Norton von der Harvard

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis

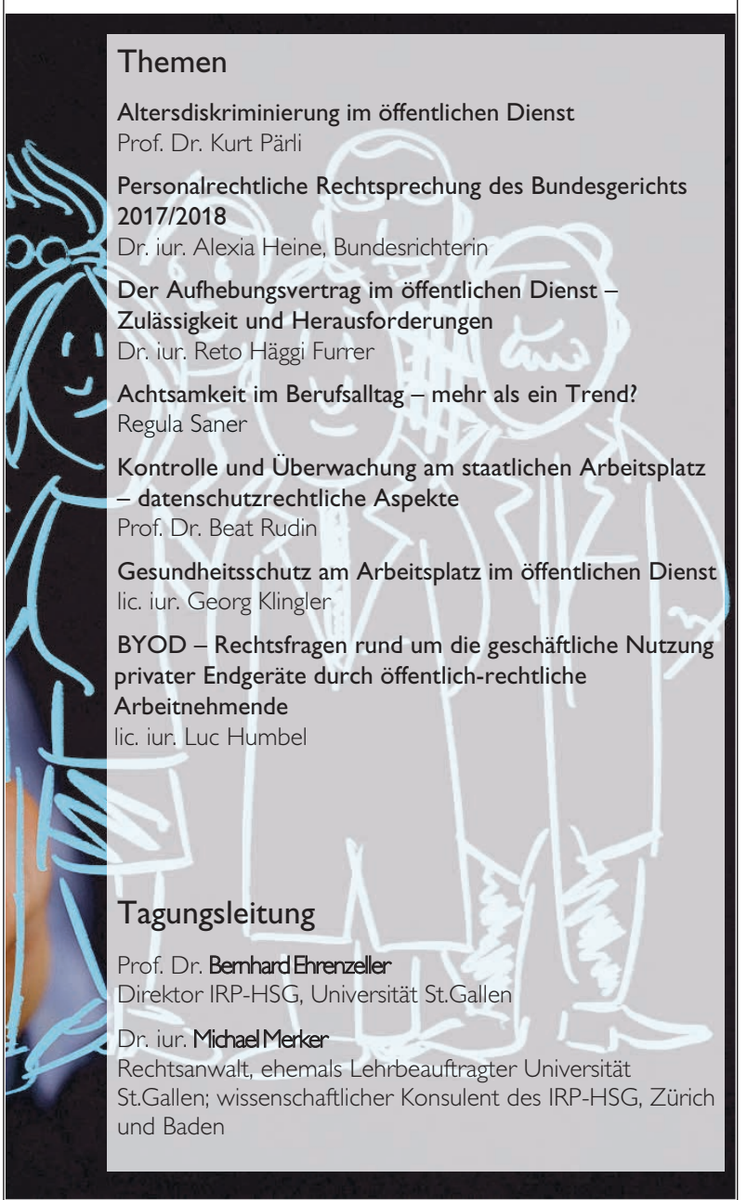
Universität St.Gallen

1938 - 2018 IRP-HSG 80 JAHRE

Tagung zum öffentlichen Personalrecht

Donnerstag, 6. Dezember 2018

Grand Casino Luzern



Themen

Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst
Prof. Dr. Kurt Pärli

Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts 2017/2018
Dr. iur. Alexia Heine, Bundesrichterin

Der Aufhebungsvertrag im öffentlichen Dienst – Zulässigkeit und Herausforderungen
Dr. iur. Reto Häggi Furrer

Achtsamkeit im Berufsalltag – mehr als ein Trend?
Regula Saner

Kontrolle und Überwachung am staatlichen Arbeitsplatz – datenschutzrechtliche Aspekte
Prof. Dr. Beat Rudin

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst
lic. iur. Georg Klingler

BYOD – Rechtsfragen rund um die geschäftliche Nutzung privater Endgeräte durch öffentlich-rechtliche Arbeitnehmende
lic. iur. Luc Humbel

Tagungsleitung

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Direktor IRP-HSG, Universität St.Gallen

Dr. iur. Michael Merker
Rechtsanwalt, ehemals Lehrbeauftragter Universität St.Gallen; wissenschaftlicher Konsulent des IRP-HSG, Zürich und Baden

Anmeldung | Informationen
Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG)
irp@unisg.ch | www.irp.unisg.ch | Tel. +41 (0)71 224 2424

«Wissen schafft Wirkung»



University gestellt und für ihr Buch «Happy Money» bestehende Untersuchungen ausgewertet und selbst Experimente angestellt.

Sie schlagen zum Beispiel vor, **mehr Geld für Erlebnisse statt für materielle Dinge** auszugeben. Eine Reise mit der Familie, ein Konzertbesuch mit Freunden oder ein besonderes Abendessen können demnach das Glücksgefühl mehr steigern als ein neuer Fernseher oder ein weiteres Paar Schuhe. Der Grund ist, dass man sich nach kurzer Freude über die neue Anschaffung wiederum schnell daran gewöhne. Länger im Gedächtnis blieben hingegen Erfahrungen, selbst wenn sie nicht durchweg positiv sind.

Befragungen haben auch gezeigt, dass Menschen Warenkäufe vielfach bereuen. Negative Erlebnisse hingegen speichern sie eher als lehrreiche Erfahrung ab, die sie anschliessend nicht mehr missen wollen. Anders als bei Fehlkäufen haben sie das Gefühl, persönlich daran zu wachsen. Die Autoren empfehlen ausserdem, sein Geld so einzusetzen, dass möglichst wenig Zeit für unangenehme Tätigkeiten draufgeht. Sie nennen das «Zeit kaufen». Eine Spülmaschine ist in dieser Hinsicht sinnvoll, aber auch die Putzhilfe, der Lieferservice oder ein Gärtner, jedenfalls, wenn man nicht selbst gerne in der Erde buddelt. Auch sollte man überdenken, ob es wirklich lohnt, stundenlang Preise im Internet zu vergleichen, um fünf Euro zu sparen. Oder ans andere Ende der Stadt zu fahren, um ein paar Cent beim Tanken zu sparen.

Sich auf etwas zu freuen, kann glücklich machen

Selbst den Weg zur Arbeit – oft ein grosser Zeitfresser – sollte man daher hinterfragen, erklärt der Glücksforscher Ruckriegel. «Pendeln ist für viele Menschen ein sehr grosser Stressfaktor.»

Wäre es angenehmer, auf die Bahn umzusteigen? Oder einen Job in der Nähe des Wohnorts zu suchen? Kommt ein Umzug infrage? Der Kauf einer neuen Immobilie kann schon aus diesem Grund eine Investition in das eigene Glück sein. Auch schätzen sich die meisten Deutschen glücklicher, wenn sie ihre Bleibe besitzen, als wenn sie mieten, wie eine Umfrage der Uni Hohenheim ergeben hat.

Lektion 4: In Vorfreude investieren

Sich auf etwas zu freuen, kann glücklich machen. Das leuchtet nicht sofort ein, denn Warten kann schliesslich auch nerven. Aber Studien liefern viele Belege dafür, dass die Menschen vor einer Reise oder einem Konzert oft am glücklichsten sind. Je konkreter die Erwartungen, desto mehr hebt sich die Laune. Es könnte sich also lohnen, den Sommerurlaub schon im Januar zu buchen und sich in den nächsten Monaten immer wieder mental auf die Reise zu begeben. Den Frühbucherrabatt kann man auf diese Weise natürlich auch mitnehmen.

Es gibt sogar Hinweise darauf, dass durch die Vorfreude das Erlebnis selbst schöner wird. In einer Untersuchung machte ein Videospiel den Studenten einer kalifornischen Universität mehr Spass, wenn sie sich vor dem Spiel eine Minute lang vorstellten, wie schön das Daddeln werden würde. Sie gerieten vorher schon ins Schwärmen und bewerteten das Spiel selbst am Ende des Versuchs auch besser.

Allerdings trübt sich die Erwartung auf ein Ereignis ein, wenn man es auf Pump finanziert. Schulden verursachen umso mehr Stress, je grösser das Risiko ist, einen Kredit nicht oder nur unter Schwierigkeiten zurückzahlen zu können. Wer dazu neigt, zu viel auszugeben, der sollte auf Claudia Hammond hören.

Sie beschreibt eine Studie, in der Wissenschaftler Studenten die Summe aufschreiben liessen, die sie für die Eintrittskarten eines Basketballspiels ausgeben würden. Einige der Studenten sollten in bar zahlen, andere mit Karte. Es zeigte sich, dass die Kartenzahler im Schnitt mehr als das Doppelte für die Eintrittskarten boten. Hammond folgert daraus, dass es für viele Menschen schmerzhafter ist, Bargeld wegzugeben, als mit einer Karte zu bezahlen.

Sie rät dazu, sich bei einem grösseren Einkauf vorzustellen, wie es wäre, die Geldscheine zu stapeln. Oder eben gleich bar zu zahlen.

Dann kann der Verzicht auf den Kauf glücklicher machen als der Kauf selbst.

Lektion 5: Spenden und stiften

Ob Geschenke, Spenden oder Stiftungen: Geld für andere auszugeben, macht viele Menschen glücklicher, als wenn sie es für sich selbst nutzen. Dabei ist es zweitrangig, wie viel verschenkt, gespendet oder gestiftet wird. Gallup, ein weltweit tätiges Meinungsforschungsinstitut, hat vor einigen Jahren mehr als 200 000 Menschen in 136 Ländern befragt, ob sie im vergangenen Monat Geld gespendet haben und wie zufrieden sie mit ihrem Leben sind. In 120 der Staaten waren diejenigen glücklicher, die etwas gespendet hatten. Dabei war es egal, ob es ein armes oder ein reiches Land war oder wie viel Einkommen die Befragten hatten.

Experimente bestätigen das eindrücklich. Zum Beispiel der Versuch einer Forschergruppe um Elizabeth Dunn, in dem Probanden 10 Dollar erhielten und entscheiden konnten, ob sie das Geld behalten oder mit jemandem teilen wollten. Im Schnitt verschenkten sie 4,48 Dollar, also etwas weniger als die Hälfte. Die Forscher fragten die Teilnehmer während des Versuchs auch, wie sie sich mit ihrer Entscheidung fühlten. Es zeigte sich: Je mehr die Menschen verschenkt hatten, desto glücklicher waren sie in ihrer eigenen Wahrnehmung.

Ausserdem nahmen die Forscher Speichelproben der Probanden, um das Stresshormon Cortisol darin zu messen. Dabei kam heraus: Diejenigen, die sich für ihre Entscheidung schämten, hatten im Schnitt einen höheren Cortisol-Spiegel, waren also gestresster. Die Wissenschaftler vermuten, dass Teilen sozial erwünscht ist und deshalb jene Teilnehmer unglücklicher waren, die das Geld für sich selbst behielten. In diesem Sinne sind öffentliche Spendengalas also genau das richtige Format, um nicht nur Spendenempfänger, sondern auch Spender froh zu machen.

Der Mensch ist zum Teil ein soziales Wesen. Wenn er schenkt, spendet oder Freunde einlädt, fühlt er sich mit anderen Menschen verbunden. Besonders gross ist das Zufriedenheitsgefühl nach einer Spende, wenn man nachvollziehen kann, was das Geld konkret bewirkt. Also gilt es, etwa dem örtlichen Kindergarten neue Spielsachen zu schenken oder beim Flüchtlingsheim zu fragen, was benötigt wird. Ausserdem schlagen die Autoren vor, dass wir unseren Freunden solche Geschenke machen, die wahrscheinlich die Beziehung vertiefen, sie also beispielsweise zu gemeinsamen Ausflügen einladen.

Am Ende läuft es eben doch oft darauf hinaus: Mit Geld kann man sich keine Liebe kaufen – da haben die Beatles recht. Aber man kann sich Zeit kaufen, um die Liebe zu geniessen. Und man kann sich und seinen Liebsten die Dinge gönnen, auf die man sich gemeinsam freuen kann.

Maike Brzoska
Aus der ZEIT Nr. 39/2017



«DER NÄCHSTE SOMMER KOMMT BESTIMMT»

Kein Recht auf hitzefrei, aber auf ein angemessenes Raumklima?

Wie viel Hitze muss am Arbeitsplatz ertragen werden? Nicht nur im Hitzesommer 2018, auch in kommenden Jahren wird sich uns diese Frage immer wieder stellen. In Anbetracht des nahenden Klimawandels, welchen wir allzu gerne verdrängen, ist dies eine wiederkehrende, berechtigte Frage.



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Wenn Innentemperaturen um die 30 °C erreichen, liegt der Wert eindeutig über dem empfohlenen Wert des SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft). Dieses rät den Arbeitgebern, in Hitzeperioden im Büro Ventilatoren und Trinkwasser zur Verfügung zu stellen sowie die Kleidervorschriften zu lockern. Ab 35 °C empfiehlt auch die SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt), pro Stunde 15 Minuten Pausen durchzuführen!

Sache des Arbeitgebers wären mobile Klimageräte, Ventilatoren oder bereitgestelltes Mineralwasser zur Entschärfung der Lage. Auch eine Lockerung der Kleidervorschriften wäre schnell umgesetzt. Nicht in allen Räumlichkeiten bestehen die Möglichkeiten der Abdunkelung, um die Hitze auszusperren. Was also kann getan werden bei zukünftigen Hitzetagen?

Sind wir wieder einmal mehr auf den Goodwill des Arbeitgebers angewiesen? Denn auch bei tropischen Temperaturen muss in der Schweiz gearbeitet werden. Es gibt kein allgemeingültiges Gesetz, welches den Arbeitnehmer berechtigt, wegen Hitze die Arbeit niederzulegen. Selbst für Bauarbeiter kennt der Gesetzgeber keine Gnade.

Konkreter als bei uns in der Schweiz regelt der Gesetzgeber in Deutschland das Problem mit den Hitzetagen. Dort darf in Räumen, in denen es heisser als 35 °C ist, nicht gearbeitet werden. Bereits ab 26 °C sollte der Arbeitgeber Massnahmen zur Abkühlung der Räume ergreifen. Ab 30 °C ist er sogar dazu verpflichtet!

Alles erlauben dürfen sich «unsere» Arbeitgeber jedoch nicht: Sie sind verpflichtet, der Gesundheit der Arbeitnehmer Sorge zu tragen.

Wäre hier nicht auch der Gedanke naheliegend, über die Möglichkeit nachzudenken, die Arbeits- und Öffnungszeiten anzupassen? In einigen Nachbarländern wird, besonders in der heissen Mittagszeit, in welcher Arbeiten und Tätigkeiten übermässig anstrengend sind, zwischen 13 und 17 Uhr eine Siesta abgehalten. Man nutzt eher die frühen Morgenstunden und den späteren Mittag, um zu arbeiten.

Gemäss der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz muss die Raumtemperatur der Art der Arbeit angepasst werden und darf der Gesundheit nicht abträglich sein. Konkret werden bei sitzender, vorwiegend geistiger Tätigkeit Temperaturen von 21 bis 23 °C und bei körperlicher Arbeit je nach Schwere etwa 12 bis 21 °C empfohlen. Bei heissen Aussentemperaturen im Sommer liegt der Wert maximal bei 28 °C. Wenn aber regelmässig Temperaturen von über 30 °C im Innenbereich erreicht werden, liegt dies eindeutig über diesen vom Arbeitsgesetz empfohlenen



Werten. Es wäre somit Sache des Arbeitgebers, für Kühlung zu sorgen und Ventilatoren oder Ähnliches zu finanzieren. Die Arbeitnehmer können daraus aber noch keinen Rechtsanspruch auf klimatisierte Räume oder «hitzefrei» ableiten. Bei längeren Hitzeperioden sollte jedoch das Gespräch mit dem Arbeitgeber aufgenommen werden.

Also, macht euch bereits in diesem Herbst Gedanken über den bevorstehenden nächsten Sommer und ändert, was zu ändern ihr in der Lage seid! Ein hitziges Thema im bevorstehenden kalten Winter.

In diesem Sinne: «Es ist nicht gesagt, dass es besser wird, wenn es anders wird. Wenn es aber besser werden soll, muss es anders werden!»

Iris Braunwalder

Weiterführende Informationen

Art. 16 Raumklima der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113): «Sämtliche Räume sind ihrem Verwendungszweck entsprechend ausreichend natürlich oder künstlich zu lüften. Raumtemperatur, Luftgeschwindigkeit und relative Luftfeuchtigkeit sind so zu bemessen und aufeinander abzustimmen, dass ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima gewährleistet ist.»

Empfehlungen des Staatssekretariats für Wirtschaft **SECO** «Arbeit bei Hitzeperioden in Gebäuden … Vorsicht!» sowie «Arbeit bei Hitze im Freien … Vorsicht!», abrufbar unter www.seco.admin.ch, Rubrik Publikationen & Dienstleistungen, Merkblätter und Checklisten

Empfehlung der **SUVA**: ab 35 °C pro Stunde 15 Minuten Pause machen.

MUT ZUM RISIKO

Wie man seinen Personalverband erfolgreich macht – Weiterbildungsseminar von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Rekrutierung von neuen Vorstandsmitgliedern und Präsidentinnen oder Präsidenten für Personalverbände ist schwierig. Dabei ist die Aufgabe wichtig und, wenn effizient ausgeführt, eine tolle Herausforderung. Arbeitsbelastung, Freitage für Verbandsarbeit, Engagement für die Mitarbeitenden, Mitgliederbestand und Auftreten gegenüber dem Arbeitgeber sind die Stichworte. Eine starke Basis ist für den Erfolg der Personalverbände jedoch essentiell. Aber wie führt man seinen Personalverband erfolgreich?



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat zu diesen Themen am 18. September 2018 Fachpersonen nach Zürich als Referenten zu einer halbtägigen Weiterbildungsveranstaltung eingeladen. Mit über 50 Teilnehmenden aus vielen unserer über die ganze Schweiz verteilten Verbände war die Tagung ausgebucht.

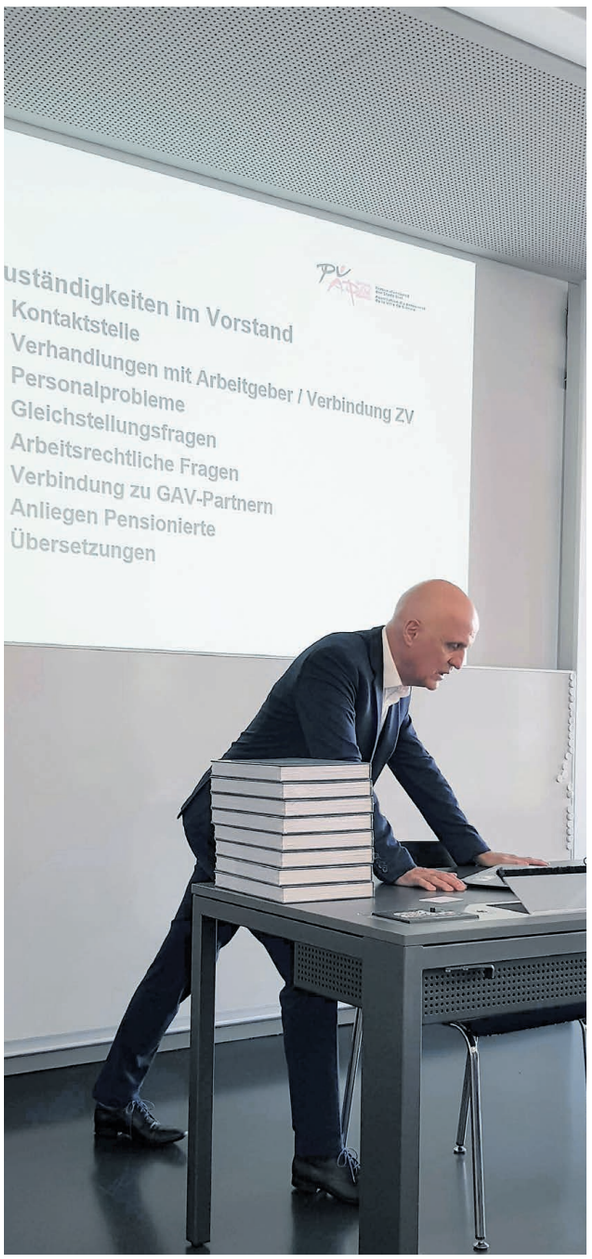
Was tut Ihr Verband eigentlich?

Auf eine Mitgliedschaft im Personalverband angesprochen, taucht häufig die Frage auf, was dieser Personalverband denn überhaupt tut und was eine Mitgliedschaft nützt. Damit sich solche Fragen erst gar nicht stellen, muss sich ein Verband sichtbar positionieren und für seine Mitglieder diejenigen Leistungen erbringen, die *ausschliesslich er selbst* erbringen kann. Der Verband muss zeigen, dass nur er durch seine Position, seine Struktur und seine Bedeutung die Möglichkeit hat, diese Leistungen für seine Mitglieder zu erbringen.

Die Aussage ist: Keine andere Organisation kann dasselbe für seine Mitglieder tun, weil eine ähnliche Positionierung für keine andere Organisation möglich ist.

Das Bewusstsein über diese grosse Bedeutung des eigenen Personalverbandes ist wichtig und hilft, Prioritäten für die Verbandsarbeit zu setzen, erklärte Referent *Prof. Dr. Peter Stücheli-Herlach*, Leiter der Forschungsstelle «Organisationskommunikation und Öffentlichkeit» an der ZHAW.





Und klar ist auch, so unsere Erfahrung, von wenigen Ausnahmen abgesehen wünscht sich auch der Arbeitgeber einen starken Personalverband als Verhandlungspartner.

Erfolg in der Verbandsarbeit

Um erfolgreich handeln zu können, muss die Verbandsführung Hierarchien innerhalb der bestehenden Strukturen definieren und den einzelnen Vorstandsmitgliedern Zuständigkeiten zuweisen, so Stücheli. Die Mitglieder selbst formulieren und definieren an Versammlungen in Form von Arbeitsgruppen, Generalversammlungen oder informellen Zusammentreffen ihre Erwartungen. «Über deren Bearbeitung und Umsetzung, Erfolge oder Misserfolge wird berichtet, und es findet somit im Idealfall zwischen Mitgliedern, Verbandsführung und Dritten eine aktive Kommunikation und ein Austausch statt», so Stücheli.

Die Formen der Kommunikation müssen den jeweiligen Themen und Zielgruppen angepasst werden und können mündlich, mittels Flyern oder über eine Website, Social Media oder einen Blog erfolgen.

So die Idealvorstellung. Doch wie lässt sich diese umsetzen? Gefordert sind alle. Die Mitglieder des Verbandes müssen ihre Erwartungen gegenüber dem Vorstand tatsächlich formulieren und ihre Arbeitskollegen zu einem Beitritt motivieren, denn eine wirkungsvolle Interessenvertretung ist nur möglich, wenn sich ein Verband *auf eine breite Basis abstützen* kann – sie legitimiert ihn (und den Vorstand) gegenüber dem Arbeitgeber zu seinem Handeln und verleiht ihm Überzeugungskraft.

Interesse wecken

Prof. Stücheli erklärte, dass das Interesse an einer Organisation oder einem Verband oft kurzfristig ist und von aktuellen Problemen und Fragestellungen mitbestimmt wird. Für einen Personalverband ist deshalb wichtig zu zeigen, dass er permanent aktiv ist und sich für seine Mitglieder einsetzt. Thematisch bedeutet dies, dass das Tätigkeitsfeld erweitert wird und nicht nur Probleme, die in einem direkten Zusammenhang zum Arbeitsplatz stehen, bearbeitet werden. Die Fokussierung kann man, so meinen wir, allerdings auch anders sehen und sagen, Thema sind die Arbeitsbedingungen, das aber dann richtig.

Prof. Stücheli räumte ein, dass eine aktive Bearbeitung eines breiteren Themenfelds sowie die Information über diese Tätigkeit auch mehr Ressourcen bedingt. Ein Wandel der Kommunikation hängt deshalb in der Regel auch mit einer Veränderung der Verbands- bzw. Organisationsstruktur zusammen – sei es, dass der Vorstand erweitert wird oder auch Verbandsmitglieder Arbeiten übernehmen.

Personalverband in Biel als Sozialpartner akzeptiert

Der Bieler Personalverband ist ausserordentlich aktiv, hat einen hohen Organisationsgrad und setzt sich engagiert für die Belange seiner Mitglieder ein. Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Co-Präsident des Personalverbandes der Stadt Biel/Bienne, be-



richtete in einem fesselnden Vortrag, welche Faktoren für diesen Erfolg notwendig sind.

Wichtig ist, so Stauffer, dass die Mitglieder spüren und wissen, dass der Verband ihnen bei Problemen zur Seite steht und sie bei Konflikten mit der Arbeitgeberin unterstützt; dazu gehört auch, ein Mitglied an ein Gespräch mit Vorgesetzten zu begleiten, sollte dies gewünscht werden.

Um den Mitgliedern – zusammen mit der Unterstützung der Verbandsführung – Sicherheit zu geben, hat der Personalverband der Stadt Biel/Bienne zudem eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen.

In Biel, so Stauffer, ist der Personalverband als Sozialpartner akzeptiert. Diesen Respekt und die Anerkennung als Sozialpartner musste man sich jedoch hart erkämpfen. Es braucht Einsatz und den Mut der Vorstandsmitglieder, sich für die Anliegen des Personals einzusetzen sowie den unbedingten Rückhalt der Mitglieder. Ein Verband muss als Gemeinschaft auftreten, und die Arbeitgeberseite muss spüren, dass die Mitglieder hinter dem Vorstand und ihren Aktivitäten stehen. Dies ist in Biel der Fall.

Kündigungsschutz

Die Vertretung der Interessen der Verbandsmitglieder erfordert Mut und wird – verständlicherweise – erschwert, wenn sich die Vorstandsmitglieder mit der Gefahr konfrontiert sehen, ihre Anstellung aufgrund ihres Engagements für den Verband zu verlieren. Für diese ungemütliche Ausgangslage gibt es zwei Lösungen: Engagement eines externen Präsidenten (was aber aufgrund der daraus resultierenden Kosten nicht für jeden Verband möglich und sinnvoll ist). Die zweite Lösung zeigte Rechtsanwalt und Verbandssekretär Dr. Michael Merker auf. Er empfiehlt, darauf hinzuwirken, dass in die Personalerlasse Bestimmungen aufgenommen werden, die die Vorstandsmitglieder vor einer ungerechtfertigten Kündigung schützen. Eine entsprechende Formulierung könnte wie folgt lauten:

> *«Vorstandsmitglieder des Personalverbandes dürfen aufgrund ihrer Tätigkeit als Interessenvertreter des Personals nicht benachteiligt werden.*
> *Das Arbeitsverhältnis mit Vorstandsmitgliedern des Personalverbandes darf ausschliesslich aufgelöst werden, wenn dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.*
> *Erfüllt eine Kündigung diese Voraussetzung nicht, ist sie nichtig.»*

Verbandsarbeit während der Arbeitszeit

Für viele Verbände ist die Rekrutierung neuer (und jüngerer) Vorstandsmitglieder schwierig. Hindernis ist neben den Repressalien aufgrund der Verbandstätigkeit oft die fehlende zeitliche Kapazität während oder neben der Arbeit.

Den Vorstandsmitgliedern der Personalverbände wird von einem Teil der Arbeitgeber keine Arbeitszeit für die Verbandsarbeit, insbesondere Sitzungen und Betreuung von Mitarbeitenden mit personalrechtlichen Problemen oder Weiterbildungen, zur Verfügung gestellt. Das ist nicht gut. Immerhin: Über die Hälfte der öffentlichen Arbeitgeber gibt sich hier professionell und sieht freie Zeit für das Engagement im Personalverband vor.

Oft bestehen (mündliche) Vereinbarungen für die Ausübung der Verbandstätigkeit während der Arbeitszeit. Damit diese Absprachen nicht vom aktuellen Vorgesetzten abhängig sind, empfiehlt Dr. Merker eine klare Regelung im Personalerlass, auf die man sich dann auch berufen kann. Dies kann auf zwei Arten erfolgen. Einerseits als Ergänzung zur Regelung des bezahlten Urlaubs oder als separate Norm. Die Formulierungen können folgendermassen lauten:

> *Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht in den nachfolgenden Fällen:*
> *…*
> *x.*
> *Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalorganisationen: bis 5 Tage /Kalenderjahr*

oder

> *x. Personalverband / § xx*
> *1 Vorstandsmitgliedern des Personalverbandes wird für Sitzungen und Teilnahmen an Delegiertenversammlungen sowie anderen verbandsbezogenen Veranstaltungen die notwendige Zeit gewährt, höchstens aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.*
> *2 Sitzungen mit dem Arbeitgeber gelten als Arbeitszeit.*

Schlussbemerkung

Die Weiterbildungsveranstaltung vom 18. September 2018 in Zürich lieferte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neue Inputs für ihre Verbandstätigkeit und war Auslöser für Ideen hinsichtlich der Kommunikation mit den Mitgliedern. Der anschliessende Apéro wurde rege genutzt, um neue Bekanntschaften zu schliessen und sich über mögliche neue Kommunikationsmodelle auszutauschen.

Die Geschäftsleitung hat gestützt auf die sehr positiven Rückmeldungen an der letzten Sitzung entschieden, weitere halbtägige Weiterbildungsveranstaltungen durchzuführen. Themenwünsche werden im Sekretariat gerne entgegengenommen.

Sandra Wittich



36. Pensioniertenausflug vom 12. September 2018



Fröhliche Runde beim Mittagessen

Einmal mehr möchte ich Ihnen heute als Chronist über den 36. Pensioniertenausflug vom 12. September 2018 berichten.

Eine in die Jahre gekommene Kohorte von rund 100 sympathischen Senioren hat sich wie jedes Jahr zusammengefunden, um an einem milden Herbsttag durch unser schönes Land gefahren zu werden. Das Zugerland ist für viele unserer Veteranen ein weniger bekanntes Gebiet. Die beiden topgepflegten Busse der Firma Sägesser mit den sympathischen Chauffeuren Max Thommen und Markus Vögeli brachten uns sicher und vor allem angenehm und gemütlich durch das Fricktal–Bözbergtunel–Birrfeld nach Rottenschwil in den Landgasthof **«zum Hecht».** Nach Kaffee und Gipfeli ging's dann weiter auf schönen Landstrassen mit wenig Verkehr, teilweise engen Dorfdurchfahrten, jedoch entsprechend wunderbare Ausblick auf herrliche Landschaften via Zug hinauf ins Aegerital auf 1077 m ü.M. hinauf zum **Panoramarestaurant «Raten».** Die Leute aus der Wetterküche auf den Azoren hatten uns für den Ausflugstag auch noch schönes Wetter angekündigt, sodass man eine wunderbare Aussicht auf die imposante Bergwelt der Innerschweiz geniessen konnte.

Die Fahrt via Sattel–Schwyz führte uns nach dem ausgezeichneten Mittagessen dann an den Lauerzersee und nach Goldau, wo wir in der **«grünen Gans»** ein Zvieri einnehmen und etwas trinken konnten. Für die «Läufigen» war auch ein Besuch des Tierparks mit einem Spaziergang zur Verdauung möglich. Die Heimfahrt führte uns via Zugersee–Rotkreuz –Sempachersee zurück ins schöne Baselbiet. Unterwegs unterhielt uns unser **«Schnuuregygeler»,** Eugen Buser, mit etwas Mundharmonikamusik zum Mitsingen.

In der kurzen Ansprache nach dem Essen gab uns Esther Ruesch bekannt, dass sie nach reiflicher Überlegung auch in den nächsten Jahren sehr gerne diesen jährlichen Anlass organisieren würde. Das Publikum verdankte ihr dies mit grossem Applaus. Einmal mehr ist es Esther Ruesch und ihrem Mann gelungen, uns allen einen ausserordentlich schönen und erlebnisreichen Ausflug zu organisieren.

Es ist keineswegs selbstverständlich, dass jemand dies in Freiwilligenarbeit und erst noch mit einer sehr grossen Professionalität immer wieder macht. Dabei ist auch die Unterstützung ihres Gatten Werner zu erwähnen, der im zweiten Bus für den reibungslosen Ablauf verantwortlich war. Auch Esther wird, wie wir, jedes Jahr ein Jahr älter, aber ich bin mir sicher, dass sie diese Ausflüge auch in Zukunft mit grosser Professionalität und Sozialkompetenz organisieren wird. **Im Namen von uns allen** möchte ich an dieser Stelle **dem Ehepaar Esther und Werner Ruesch von ganzem Herzen nochmals für den**

Präsident VSG Simon Habermacher
im Gespräch mit Werner Ruesch



gelungenen Anlass danken. Esther musste leider etwa 15 Ehemalige, die am Anlass, meist aus gesundheitlichen Gründen, nicht teilnehmen konnten, entschuldigen; sie haben jedoch eine Ansichtskarte vom Raten im Namen von uns allen erhalten. Dabei ist zu erwähnen, dass es schwierig ist, über 80 Unterschriften auf einer Postkarte – und erst noch leserlich – anzubringen. Wir taten auf jeden Fall unser Bestes.

Im Anschluss an Esther Ruesch hat sich unser Präsident, Simon Habermacher, auch noch kurz zu Wort gemeldet. Er freut sich, dass wir Pensionierte noch einen so netten Umgang miteinander pflegen, weist aber auf das Problem hin, dass sich kaum mehr neue Staatsangestellte zum Eintritt in den Verband überzeugen lassen. Dabei würde sich dies, vor allem für die noch arbeitende Generation im jetzigen politischen Umfeld lohnen – nur gemeinsam sind wir stark!.

Nach einer schönen Heimfahrt erreichten wir am frühen Abend gegen 18.30 Uhr die Region Liestal, und alle Teilnehmenden wurden wieder sicher an ihre Zusteigeorte gebracht.

Nur wer dabei war, weiss, was die Abwesenden verpasst haben!

Herzlich, Ihr Chronist
Heinz Frech, Lupsingen



Oben: Esther Ruesch und Rolf Müller bei angeregter Diskussion; unten: Panoramarestaurant «Raten».



IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION/LAYOUT
Sandra Wittich und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

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

DRUCK UND VERSAND
NZZ Media Services AG
Im Feld 6
9015 St. Gallen

AUFLAGE
22513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016/2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	3.12.18	19.12.18
1/2 • 19	21.1.19	6.2.19
3 • 19	25.2.19	13.3.19
4 • 19	1.4.19	17.4.19
5 • 19	29.4.19	15.5.19
6 • 19	27.5.19	13.6.19
7/8 • 19	12.8.19	28.8.19
9 • 19	16.9.19	2.10.19
10 • 19	14.10.19	30.10.19
11 • 19	11.11.19	27.11.19
12 • 19	2.12.19	18.12.19

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Erwähnung längerer Abwesenheiten im Arbeitszeugnis



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Das Bundesgericht hat sich in einem kürzlich veröffentlichten Urteil aus dem Bereich des öffentlichen Personalrechts (Urteil des Bundesgerichts 8c_134/2018 vom 17. September 2018) ein weiteres Mal mit der Frage auseinandergesetzt, ob und inwiefern längere Abwesenheiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen.

Bei der Beschwerdeführerin handelte es sich im vorliegenden Fall (BGer 8c_134/2018 vom 17. September 2018) um eine Gerichtsschreiberin, die beim Bundesverwaltungsgericht angestellt war. Fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses war sie wegen Krankheit und Mutterschaftsurlaub abwesend.

Das Bundesgericht erwog zunächst unter Verweis auf frühere Urteile im Wesentlichen, dass die Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses grundsätzlich dem Arbeitgeber überlassen sei. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (vgl. E. 5.2.3). Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis solle einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits solle es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein habe. Ein qualifiziertes Zeugnis dürfe und müsse daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich seien. Dies treffe auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, dürfe dagegen nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche seien – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend seien die Umstände des Einzelfalls. Gemäss der Lehre dürften gegen den Willen des Arbeitnehmers andere Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder unbezahlter Urlaub sowie Freistellungen nur erwähnt werden, wenn – wie bei einer Krankheit – die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht falle und das Zeugnis dadurch an Aussagewert einbüsse (vgl. zum Ganzen E. 5.2.1 f.).

Das Bundesgericht erwog weiter, dass die Absenzen der Beschwerdeführerin erheblich ins Gewicht fielen und im Arbeitszeugnis erwähnt werden müssen, da sie fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmachten. Andernfalls entstünde ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen Berufserfahrung der Beschwerdeführerin, welche zudem bei der Beschwerdegegnerin ihre erste Vollzeitstelle nach dem Studium angetreten hatte (vgl. zum Ganzen E. 5.3.1).

Das Bundesgericht hielt des Weiteren fest, dass, wenn Arbeitsunterbrüche erwähnt werden müssen, weil andernfalls ein falsches Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses gebiete, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Ein potentieller Arbeitgeber würde die Abwesenheit hinterfragen und sich nach den Gründen erkundigen. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin lasse daher nicht die Angabe von Gründen Raum für Spekulationen, sondern im Gegenteil deren Nichterwähnung, was nicht im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers liege (vgl. zum Ganzen E. 5.3.3).

Schliesslich prüfte das Bundesgericht die Fragen, ob die Nennung des Abwesenheitsgrundes der Mutterschaft im Arbeitszeugnis sich nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Beschwerdeführerin auswirken könnte und gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes verstosse. Beides hat das Bundesgericht verneint (siehe E. 5.3.3).

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär des BAV, Advokat

Daten 2018

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 4. Dezember 2018

jeweils im **Restaurant Stadtkeller,** Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St.-Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Protokoll

der 109. Hauptversammlung vom 9. April 2018, 17.30 Uhr im Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern



Werner Wirth
Protokollführer

Traktanden

1. Protokoll der 108. HV vom 3. April 2017
2. Jahresbericht 2017
3. Gastreferat
4. Standespolitik/aktuelle Themen
5. Rechnungsablage 2017/Revisionsbericht
6. Dechargeerteilung
7. Budget 2018
8. Wahlen
9. Ehrungen
10. Verschiedenes/Wortmeldungen
11. Gemeinsamer Imbiss

Pünktlich um 17.35 Uhr eröffnet der Präsident Simon Bühler die 109. Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern.

Namentlich begrüsst er die **Ehrenmitglieder:** Walter Schopferer, Toni Isenschmied, Nik Freivogel, Heinz Bula, Elsbeth Zimmermann und Bruno Kneubühl.

Als Vertreter befreundeter Verbände und Politik:

- Frau Regula Bühlmann, Stadtratspräsidentin Bern 2018
- Frau Yasemin Cevik, Stadträtin und Präsidentin von Angestellte Stadt und Region Bern
- Herr Daniel Wyrsch, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonalverband
- Herr Ruedi Flückiger und Herr Kurt Amiet, KV Bern und Sekretär Angestellte Stadt und Region Bern

Entschuldigt sind:

- Frau Giovanna Battagliero, Präsidentin Kaufmännischer Verband Bern
- Herr Urs Stauffer, Präsident (ZV) Öffentliches Personal Schweiz
- Herr Marcel Zbinden, Präsident Personalvertretung ewb
- Herr Michel Berger, PVOD Regionalsekretär Bern
- Ehrenmitglieder: Martin Arn und Hans-Ulrich Gränicher
- Diverse andere Verbandsmitglieder

Gemäss Präsenzliste sind 84 Mitglieder anwesend. Der Präsident stellt fest, dass die Einladung auf unserer Homepage und in der ZV Info März 2018 (auch online) veröffentlicht wurde. Zudem wurden Mitglieder ohne Mailadresse schriftlich eingeladen. Die Versammlung ist somit handlungs- und beschlussfähig.

Die publizierte Traktandenliste wird ohne Gegenstimme genehmigt.

Allfällige Wahlen werden offen durchgeführt, ausser es würden ausdrücklich geheime Wahlen gewünscht.

Die Stimmenzähler werden erst gewählt, wenn dies nötig sein sollte.

1. Protokoll der 108. Hauptversammlung vom 3. April 2017

Das Protokoll ist in der ZV Info Mai 2017 abgedruckt worden und steht zudem auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) jederzeit online zur Verfügung.

Es gibt keine Wortmeldungen, das Protokoll wird genehmigt.

2. Jahresbericht 2017

Der Jahresbericht 2017 wurde in der ZV Info März 2018 publiziert.

Auf das Verlesen des Jahresberichts wird daher verzichtet. Im Abschnitt Kommissionen im Personalwesen wird bei der Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse Thomas Michel als Vertreter des Personalverbands der Stadt Bern genannt. Thomas Michel ist per 31.12.2016 nicht mehr in dieser Kommission. Seine Nachfolge hat ab 1.1.2017 Gyula Lehretter angetreten. Dies wird im Jahresbericht 2017 geändert.

Die Versammlung genehmigt den Jahresbericht einstimmig.

3. Gastreferat Frau Regula Bühlmann, Stadtratspräsidentin 2018

Simon Bühler begrüsst Frau Bühlmann und stellt Sie der Versammlung kurz vor. In Ihrem anschliessenden Referat bringt Frau Bühlmann der Versammlung ihre interessante Aufgabe als Stadtratspräsidentin pointiert und unterhaltsam näher. Auch die vom Vorstand zusammengestellten und von Simon Bühler gestellten Fragen zu den Themen Gleichstellung Mann/Frau, Digitalisierung in der Stadtverwaltung, Wahrnehmung des Personalverbandes in der Politik und Stellung der städt. Angestellten im Stadtrat beantwortet Frau Bühlmann souverän. Simon Bühler bedankt sich für das interessante Referat mit einem kleinen Präsent.

4. Standespolitik/aktuelle Themen

Das neue Personalvorsorgereglement war für den Vorstand des Personalverbands das zentrale Geschäft der vergangenen Jahre.

Dabei konnte aus Verbandssicht mit Genugtuung festgestellt werden, dass bei der Revision alle Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt wurden.

Insbesondere ist gewährleistet, dass die Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem bisherigen Leistungsprimat.

Seit dem 1.1.2018 ist das überarbeitete Personalvorsorgereglement in Kraft, dies genau ein Jahr früher als es im ursprünglichen politischen Fahrplan vorgesehen war. Die PVK führt einen Standardsparplan, eine Sparplanvariante Minus, bei der die versicherten Mitarbeitenden 2% tiefere Sparbeiträge bezahlen gegenüber dem Standardsparplan, und eine Sparplanvariante Plus bei der die versicherten Mitarbeitenden 2% höhere Sparbeiträge bezahlen gegenüber dem Standardsparplan. Die Arbeitgebenden bezahlen, unabhängig von der Wahl der versicherten Mitarbeitenden, immer gleich hohe Sparbeiträge. Die versicherten Mitarbeitenden können die Sparplanvariante jährlich für das folgende Kalenderjahr ändern. Ohne Änderungsmeldung der versicherten Mitarbeitenden läuft die Versicherung auch im neuen Kalenderjahr mit der aktuell gültigen

Sparplanvariante weiter. Diese Option wurde bereits von vielen Verbandsmitgliedern geprüft und teilweise auch gewählt. Die Option kommt sehr gut an und wird von vielen als Verbesserung im Zuge des Primatwechsels wahrgenommen.

Der Personalverband wird sich auch in Zukunft für weiterhin gute Arbeitsbedingungen einsetzen und ist gewillt mitzuhelfen, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Dabei stehen aus heutiger Sicht zwei Themenbereiche im Vordergrund: einerseits die Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung in unserer Arbeitswelt. Gerade bezüglich der Digitalisierung gilt es aufzupassen, dass nicht künftige Möglichkeiten, die dem Personal zu Gute kommen können, in ein generell negatives Licht gerückt werden.

Damit diese Herausforderungen angenommen und die Interessen der städtischen Angestellten weiterhin wirksam vertreten werden können, ist es unabdingbar, dass unser Mitgliederbestand stabilisiert bzw. vergrössert werden kann. Gegenüber den politischen Behörden haben unsere Argumente umso mehr Gewicht, je mehr Mitglieder wir vertreten.

Deshalb der Aufruf an unsere Kolleginnen und Kollegen, in ihrem Umfeld ein Wort für den Personalverband einzulegen und aktiv Mitgliederwerbung zu betreiben. Der Vorstand hat zu diesem Zweck im vergangenen Jahr einen neuen Prospekt herausgegeben, der die nötigen Argumente liefert und die vielen Vorteile einer Mitgliedschaft im Personalverband auflistet. Der Prospekt kann beim Vorstand oder bei den jeweiligen Vertrauensleuten bestellt werden. Ausserdem ist er als PDF-Datei dem Mailaufruf beigefügt.

Ein anderes Schwerpunktgeschäft des vergangenen Jahres bildete die Anfang 2017 umgesetzte Reorganisation der Gesamtunternehmung Energie Wasser Bern bzw. deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden.

Gewisse Zuständigkeiten und Verantwortungen sind noch nicht eindeutig definiert, und einige Arbeitsprozesse haben sich im Alltag zu bewähren oder müssen noch angepasst werden.

Die Reorganisation wird den Verband daher als GAV-Partner und grösste Arbeitnehmendenvertretung von ewb voraussichtlich noch einige Zeit beschäftigen.

Umso wichtiger ist es, dass es Ende August 2017 endlich gelang, den vakanten Sitz der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat von ewb wieder zu besetzen.

Nach einem unschönen Gezerre innerhalb des Gewerkschaftsbunds, das auch seinen Niederschlag in den Medien fand, wählte der Stadtrat die vom Personalverband der Stadt Bern und vom VPOD vorgeschlagene Flavia Wasserfallen, Co-Generalsekretärin der SP Schweiz, in den ewb-Verwaltungsrat.



Präsident Simon Bühler wurde mit kräftigem Applaus in seinem Amt bestätigt

5. Rechnungsablage 2017 und Revisionsbericht

Simon Bühler erläutert die Rechnung 2017. Der Revisorenbericht wird von Thomas Messerli verlesen. Weil die Kasse wegen kurzfristiger Absage des zweiten Revisors nur durch einen Revisor geprüft werden konnte, verlangte die Versammlung die Überprüfung durch einen zweiten Revisor. Die Rechnung wurde durch die Versammlung mit drei Gegenstimmen zwar angenommen, die Kasse wird aber im Auftrag von Simon Bühler mit zwei Revisoren nochmals geprüft. Der hervorgehende Revisorenbericht wird den Mitgliedern bekannt gegeben. Die Rechnung wird von der Versammlung unter Vorbehalt einstimmig genehmigt und Lukas Bieri für die Verwaltung der Kasse gedankt.

6. Dechargeerteilung

Mit der Verabschiedung des Jahresberichts und der Zustimmung zur Rechnung 2017 wird das Verbandsjahr 2017 offiziell abgeschlossen. Die Anwesenden erteilen dem Vorstand einstimmig Decharge.

Revisorenbericht

Wir haben heute die Jahresrechnung 2017 des Verbandes auftragsgemäss geprüft und stichprobenweise mit den Belegen verglichen.

Die Rechnung umfasst:

- Konsolidierte Bilanz per 31.12.2017 und Erfolgsrechnung vom 1.1.– 31.12.2017
- Bilanz und Erfolgsrechnung für Hauptkasse, Aktions- und Rechtschutzfonds sowie Solidaritätsfonds.

Das Vermögen ist ausgewiesen duch Barschaft, Postcheck- und Bankguthaben am 31.12.17: Fr. 166 417.20. Die Vermögensabnahme beträgt Fr. 1367.55.

Wir beantragen der Delegiertenversammlung:

1. Die Jahresrechnung 2017 unter Entlastung der verantwortlichen Organe zu genehmigen.
2. Dem Kassier, Hr. Bieri Lukas, für die fachgerechte Rechnungsführung den besten Dank auszusprechen.
3. Die geleistete Arbeit des Präsidenten und der Vorstandsmitglieder bestens zu verdanken.

Bern, 16. April 2018

Die Revisoren des Personalverbandes der Stadt Bern
Thomas Messerli und Daniel Fischbach

7. Budget 2018

Simon Bühler erläutert das Budget 2018. Der Vorstand empfiehlt der Versammlung, die Mitgliederbeiträge wie letztes Jahr zu belassen. Die Versammlung stimmt diesem Antrag einstimmig zu. Für das Budget werden keine Anträge gestellt. Das Budget 2018 wird, wie vom Vorstand vorgeschlagen, von der Versammlung angenommen.

8. Wahlen

In diesem Jahr werden gemäss Statuten Wahlen durchgeführt. Aus dem Vorstand des Verbandes gibt es die Rücktritte von Martin Arn und Theo Schmid zu melden.

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bern bedauert zutiefst, dass Martin Arn seine Funktion als Vorstandsmitglied nicht mehr wahrnehmen kann.

In Anbetracht des Umstands, dass sein Gesundheitszustand nicht mehr erlaubt, an den Sitzungen teilzunehmen, mussten wir uns leider gemeinsam dazu entscheiden, Martin Arn aus dem Vorstand zu verabschieden. Martin Arn wurde bereits anlässlich seines Rücktritts als Präsident des Personalverbands zum Ehrenmitglied ernannt, dies kann hier selbstverständlich nur bekräftigt werden.

Theo Schmid ist mittlerweile pensioniert und wird sich nicht mehr im Vorstand engagieren. Er hat jedoch verlauten lassen, dass er sich der Pensioniertenwandergruppe anschliessen wird und sich zusammen mit Toni Stalder um die Inhalte der Website betreffend der Pensionierten kümmern wird.

Simon Bühler bedankt sich bei Theo Schmid für die geleistete Arbeit und zugleich auch für die zukünftige Tätigkeit in der Wandergruppe und ihrem Internetauftritt.

Die fünf weiteren Vorstandsmitglieder haben sich dazu bereit erklärt, im nächsten Verbandsjahr ihre Aufgaben im gewohnten Sinne wahrzunehmen.

Auch bei der Ämterverteilung im Vorstand gibt es keine Anpassungen. Die aufgeführten Vorstandsmitglieder:

- *Vizepräsident*: Bernadette Bechtiger
- *Kasse*: Lukas Bieri
- *Kommunikation/Website*: Dieter Arnold
- *Vertrauenspersonen*: Carmen Roggo
- *Protokoll*: Werner Wirth

stellen sich für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung.

Die Versammlung bestätigt die Wiederwahl der verbleibenden Vorstandsmitglieder mit kräftigem Applaus. Der Präsident bedankt sich und im Namen aller Verbandsmitglieder für den grossen Einsatz für den Verband und die kollegiale Zusammenarbeit im Vorstand.

Für die Nachfolge von Theo Schmid kann der Vorstand der Versammlung Eliane Wirth vorschlagen.

Eliane Wirth ist 1999 bei den Sportbetrieben Bern AG als Kassierin auf der Kunsteisbahn Allmend eingetreten. Der Betrieb eines Teils der damaligen Anlagen der Sportbetriebe Bern AG wurde 2002 von der Stadt Bern, d. h. vom Sportamt übernommen. Seit Mai 2002 arbeitet Eliane Wirth beim Sportamt mit einem Pensum von 60% als Verantwortliche im Personal- und Vertragswesen. Seit rund 7 Jahren hat Eliane Wirth auch Aufgaben im Finanzwesen übernommen. Aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit, ihres Engagements sowie als Vertreterin der BSS bringt Eliane Wirth die optimalen Voraussetzungen für die Ergänzung in unserem Vorstand mit. Aus der Versammlung werden keine weiteren Kandidaten vorgeschlagen.

Die Versammlung wählt Eliane Wirth mit Applaus für die nächsten zwei Jahre.

Simon Bühler gratuliert Eliane Wirth zur Wahl und überreicht ihr ein kleines Präsent.

Die Wahl von Simon Bühler als Präsident für die nächsten zwei Jahre wird von Bernadette Bechtiger durchgeführt. Bernadette Bechtiger bedankt sich im Namen des Vorstandes bei Simon Bühler für die hervorragende und immer angenehme Arbeit als Präsident. Simon Bühler wird von der Versammlung mit kräftigem Applaus als Präsident bestätig. Er bedankt sich für das in ihn gesetzte Vertrauen und teilt der Versammlung mit, dass dies jedoch seine letzte Amtsperiode als Präsident sein wird. Im Vorstand würde er aber weiterhin mitarbeiten.

Anschliessend müssen die Kassarevisoren für die nächsten zwei Jahre gewählt werden. Annemarie Aeschbacher scheidet als Revisorin aus. Der Präsident bedankt sich bei Annemarie Aeschbacher herzlich für ihren Einsatz als Revisorin. Zum 1. Revisor wird der bisherige 2. Revisor, Thomas Messerli, und zum 2. Revisor der bisherige Ersatzrevisor, Daniel Fischbach, vorgeschlagen. Als neuer Ersatzrevisor wird René Valletti, Leiter Billing & Business-Services bei ewb, vorgeschlagen. Aus der Versammlung gibt es keine weiteren Kandidaten.

Die Kassarevisoren und der neue Ersatzrevisor werden von der Versammlung für die nächsten zwei Jahre einstimmig gewählt.

8. Ehrungen

Die Versammlung gedenkt der im Jahr 2017 verstorbenen Mitglieder Brand René, Dillon Brigitte, Geiser Hans, Huber Willy, Knecht Martin, Rohrbach Peter, Steiner Sylvia, Werthmüller Alfred, Wyss Alice und Zürcher Hans-Rudolf mit einer Schweigeminute. Simon Bühler spricht den Hinterbliebenen die Anteilnahme aus.

Zu neuen Veteranen mit 30 Jahren Mitgliedschaft werden Bauen Hans-Ulrich, Jain Sadhan, Leuenberger Urs, Maurer Bruno, Robellaz René, Schweingruber Beat, Stalder Anton, Wüthrich Elsbeth und Zehnder Bernhard ernannt. Mit einem kleinen Präsent dankt Simon Bühler den Anwesenden für ihre Treue zum Verband.

9. Verschiedenes

Unter diesem Traktandum gibt es keine Wortmeldungen.

Simon Bühler bedankt sich bei Vorstandskollegen, Kommissionsmitgliedern und allen Vertrauenspersonen für die geleistete Arbeit sowie allen Mitgliedern für die Unterstützung des Personalverbands der Stadt Bern.

Mit der Bekanntgabe des Termins der 110. Hauptversammlung, die am **25. März 2019** stattfinden wird, schliesst der Präsident um 18.40 Uhr die 109. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern.

Im Anschluss an den offiziellen Teil der Versammlung offerierte der Personalverband der Stadt Bern den Anwesenden einen Imbiss.

Werner Wirth



KOMMUNIKATION (IN KLAMMERN)

Glosse. (Es ist allen vernünftigen Menschen klar, dass ein Lead nicht in Klammern gehört. Allerdings hat ja nie jemand behauptet, ich sei ein vernünftiger Mensch. Lesen Sie die Glosse doch trotzdem. Es geht um Kommunikation.)



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Ich bin ein kommunikativer Mensch. (Ausser morgens, aber das ist nicht so schlimm. Morgendliches Reden wird nämlich verboten, wenn ich die Weltherrschaft an mich gerissen habe. Und das ist nur eine Frage der Zeit.) Sie merken, geneigte Leserin, geneigter Leser, dass lange Klammerbemerkungen, die wenig mit dem Thema zu tun haben, nerven – und besonders zu Beginn eines Texts. Sie wissen ebenfalls, und zwar schmerzlich, dass ich vor solchen Klammerbemerkungen nicht zurückschrecke. Immerhin wissen Sie jetzt auch um mein Wissen, dass solche Konstruktionen in einem guten Text nichts zu suchen haben.

♦

Woher weiss ich das, und warum fällt es mir so schwer, auch danach zu schreiben? Leider kann nicht jeder kommunikative Mensch gut kommunizieren. (Falls Sie mir, Klammerbemerkung, das nicht glauben, hören Sie im Zug mal genau hin oder gehen Sie in die Dorfbeiz. Sie heisst sicher «zum Kreuzochsen» oder «zum Löwenrössli» oder so.) Weil ich also kommunikativ bin, aber zwischen all den Klammerbemerkungen kaum zum Kommunizieren komme, und wenn, dann nicht gut darin bin, bilde ich mich weiter. Ich lerne zum Beispiel, dass Texte wie der vorliegende nur von etwa 3 Prozent des Publikums zu Ende gelesen werden. (Vermutlich wegen der Klammerbemerkungen.)

♦

Inzwischen weiss ich deshalb auch, dass ein *Sauhund* nur ein schwieriger Zeitgenosse oder schlimmstenfalls ein *Mensch mit einem Empathiedefizit* ist. Mir ist zudem klar geworden, dass ich nichts *sofort* zu wollen habe, sondern auf eine zeitnahe Antwort bestehen sollte. Wenn ich hingegen sage, dass ich *mittelfristig* im Sinn habe, das Verbandsarchiv auszumisten, sollte der Präsident auf *zeitnäherem Handeln* bestehen. *Mittelfristig* heisst nämlich *niemals*, und Mails mit Fragen, die ich erst *langfristig* für relevant halte, lösche ich unbeantwortet.

♦

Wenn ich Sie hasse, also *Ihre Haltung leider nicht uneingeschränkt teile*, merken Sie das aufgrund meines neu erworbenen kommunikativen Geschicks fast nicht. Ein dummer Vorschlag, nach dem niemand gefragt hat, lässt mich nicht mehr an der Menschheit an sich oder gar an der Menschlichkeit des edlen Ideenspenders zweifeln, sondern *stimmt mich nachdenklich*. Ich bemühe mich dann auch nicht, selbigen Ideenspender durch Ignorieren oder Beschimpfen loszuwerden, sondern *agiere kontrakonfliktär* und *nehme seine Bedenken ernst*, obwohl es mir *aktuell leider unmöglich ist, auf seine ausführlichen Anregungen angemessen einzutreten*. Wo er seinen neunseitigen Brief *sachgerecht aufbewahren* könnte, dazu hätte ich schon Ideen, sage aber um der *flüssigen* und *adressatengerechten* Kommunikation willen nichts.

♦

Falls ich Ihnen allerdings einmal schreibe, dass Ihre Mail mich *sehr, sehr nachdenklich stimmt* – rennen Sie. Schnell! (Und zeitnah. Sehr, sehr zeitnah.)