ZV Info / März 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal







Gleichstellung nein, Mercedes ja

Es ist (noch) nicht alles gut im Land. Die **No-Billag-Initiative** wurde deutlich abgelehnt, was auch der Empfehlung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) entsprach. Das ist gut. Schlechter aber steht es um die **Gleichstellung**; im jahrelangen Kampf ist nach dem Entscheid des Ständerats ein weiterer Rückschlag hinzunehmen – Freiwilligkeit statt Zwang, so die Meinung unserer (hier dominierenden) männlichen Volksvertreter (lesen Sie ab S. 2). Wer im Alter eine Stelle sucht, kann es schwer haben. **«Die Absagen lauten immer gleich»**, sagt eine Betroffene, die ihre Erfahrungen erzählt (lesen Sie ab S. 4). Kein Jahr ohne **Delegiertenversammlung** von Öffentliches Personal Schweiz (ZV): Der Vorgang ist rechtlich Pflicht, tatsächlich aber ein Vergnügen. Dieses Jahr wird in der Uhrenstadt Grenchen abgestimmt, gewählt und der Gedankenaustausch gepflegt (der Überblick und Programm sowie Traktandenliste ab S. 6). **Verbandsarbeit** ist wichtig. Nach Jahren des Gleichstands, teilweise auch der Rückläufigkeit von Mitgliederzahlen, ändert sich die Sache, die Verbandseintritte nehmen zu. Zeit deshalb, **«freie Tage für Verbandsarbeit»** zu fordern und umzusetzen. Der Arbeitgeber organisiert sich ebenfalls während der Arbeitszeit – über die Steuern – wieso soll der Arbeitnehmervertreter dafür seine Ferien geben? Praxisbeispiele und angemessene Regelungen finden Sie ab S.9. **Mercedes** fahren mit Rabatt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit Mercedes eine Vereinbarung über **Flottenrabatt** getroffen, der unseren Mitgliedern offen steht (S. 11). In den Kantonen und Gemeinden ist einiges los; Schwerpunkte ab Seite 12.

HARTER KAMPF UM GLEICHSTELLUNG

Im Januar 2018 fand der 13. Frauenkongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB statt. In ihrer Resolution fordern die Gewerkschaftsfrauen, dass die Lohngleichheit nun endlich tatsächlich umgesetzt wird. Schwergewichtig haben sie bessere Schutzbestimmungen bei den Arbeitszeiten, gerecht bezahlte Arbeit sowie Verbesserungen im Bereich der Care-Arbeit diskutiert. Sie betonten, dass sich der Ruf nach Frauen als Fachkräfte und die gleichzeitigen Sparübungen bei öffentlichen Betreuungs- und Pflegeangeboten diametral widersprechen.
In diesem Zusammenhang besonders enttäuschend ist, dass der Ständerat sich gegen die Revisionsvorlage des Gleichstellungsgesetzes und damit gegen konkrete Massnahmen für die Umsetzung des Lohngleichheitsgebots aussprach.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Die SGB-Frauenkommission hat eine Resolution erlassen, in welcher sie eine bessere Verteilung der bezahlten und unbezahlten (Familien-)Arbeit auf Männer und Frauen fordert. Um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben tatsächlich zu fördern, müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die sowohl Männern als auch Frauen die Übernahme von bezahlter und unbezahlter Arbeit ermöglicht. Insbesondere planbare und familienfreundliche Arbeitszeiten sind hierfür notwendig.

Die Realität in der Schweiz ist jedoch gegenteilig: Hohe Arbeitszeiten, hoher Arbeitszeitdruck, kurzfristig ändernde Arbeitspläne insbesondere bei Teilzeiterwerbstätigen, fehlende Zeiterfassung bei Home Office sowie im Parlament geforderte Aufweichungen bei den Arbeitszeitbestimmungen führen eher zu einer Entgrenzung der Erwerbsarbeit als zu einer besseren Planbarkeit. Keine Spur von einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben sowie einer gleichmässigeren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit auf Frauen und Männer.

Zu diskutieren ist in dieser Hinsicht auch eine generelle Verkürzung der Arbeitszeiten, zumal Arbeits- und Organisationspsychologen davor warnen, dass eine Arbeitszeit von über 40 Stunden pro Woche zu Erkrankungen führen kann, wenn den Arbeitnehmenden nicht genügend Kompensations- und Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Diesbezügliche Projekte in Schweden zeigen, dass die Wirtschaftlichkeit unter der Verkürzung der Arbeitszeit nicht litt, da die Arbeitsleistung entsprechend produktiver war.

Zusätzliche Care-Angebote

Die demografische Entwicklung führt zu einer alternden Gesellschaft, die zukünftig mehr Pflegeleistungen in Anspruch nehmen muss. Die Sorge und Pflege von kranken und alten Menschen ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die alle etwas angeht und welche nur durch eine gute Organisation und faire Rahmenbedingungen wahrgenommen werden kann.

Equal Pay Day

Der diesjährige Equal Pay Day fand am 24. Februar 2018 statt. Das Datum zeigt, bis zu welchem Tag Frauen länger arbeiten müssen, um gleich viel zu verdienen wie Männer am 31. Dezember 2017. Die Lohngleichheit ist also noch lange nicht erreicht. Immerhin: Der Equal Pay Day 2017 fand letztes Jahr ebenfalls am 24. Februar statt, es gab also keine Verschlechterungen. Zum Vergleich ein Blick ins Ausland: In Deutschland findet der Equal Pay Day erst am 18. März 2018 statt! Österreich begeht den Tag der Einkommensgleiche am 27. Februar 2018.

Obwohl Frauen heute selbständiger im Erwerbsleben stehen, übernehmen sie noch immer einen grossen Teil der Betreuungs- und Pflegearbeit bei Familienangehörigen. Dies ist jedoch nur möglich, wenn genügend zeitliche und finanzielle Ressourcen vorhanden sind, um sich (bezahlt oder unbezahlt) um Menschen kümmern zu können, die ohne Betreuung und Pflege nicht in Würde alt, krank oder Kind sein können. Mehrheitlich Frauen, aber auch Männer, versuchen deshalb, Lücken im Bereich der Care-Angebote durch tiefere Erwerbspensen zu kompensieren. Dies hat nachhaltige Auswirkungen bei einer Scheidung oder spätestens beim Eintritt ins Rentenalter – da auch heute noch vorwiegend das traditionelle Modell, in dem die Frauen die Hauptverantwortung für die Familienarbeit übernehmen, gelebt wird, betrifft dies Frauen in einem grösseren Mass als Männer.

In ihrer Resolution forderten die Gewerkschaftsfrauen deshalb, dass auch unbezahlte Betreuungsarbeit als Arbeit anerkannt und damit in den Sozialversicherungen angemessen berücksichtigt wird. Sie fordern insbesondere, dass bezahlte Care-Dienstleistungen als Teil des Service public verstanden werden und somit allen gleichermassen zugänglich sind. Es sind Investitionen in bestehende öffentliche Angebote in den Bereichen Gesundheit, Betreuung und Pflege notwendig, statt sie zu privatisieren. Zumal gleichzeitig mit dem Abbau von öffentlichen Pflege- und Betreuungsleistungen der Ruf nach Frauen als Fachkräfte laut wird – ein sich widersprechendes Verhalten, da nach wie vor mehrheitlich Frauen Betreuungsaufgaben übernehmen

Care-Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten sollen ausserdem ebenfalls dem Arbeitsgesetz unterstellt werden, so die Gewerkschaftsfrauen, um prekäre Arbeitssituationen zu vermeiden.

Lohngleichheit

Die Tatsache, dass Frauen mehr unbezahlte Arbeit übernehmen als Männer und deshalb oft nur in einem Teilzeitpensum erwerbstätig sind, sowie die noch immer unterschätzten Leistungen in typischen Frauenberufen sind Gründe für die unveränderte Lohnungleichheit.

Da auf freiwilliger Basis keine Verbesserungen erzielt wurden und Frauen nach wie vor rund einen Fünftel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, erachtet die Frauenkommission des SGB die Einführung von Kontrollmechanismen als dringend notwendig. Es muss die Möglichkeit bestehen, Unternehmen, die Frauen diskriminieren, zur Verantwortung zu ziehen und zu sanktionieren.

Der Revisionsvorschlag des Gleichstellungsgesetzes ging einen Schritt in diese Richtung, denn er sah vor, dass Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden einer Lohnanalysepflicht unterstehen. Erfreulich war, dass die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates (WBK-S) beschlossen hat, auf das Geschäft einzutreten. Gleichzeitig hatte sie die Vorlage jedoch entschärft, indem diese Pflicht erst ab 100 Mitarbeitenden gelten sollte.

Der Ständerat hätte daraufhin die Möglichkeit gehabt, der Lohngleichheit endlich zum Durchbruch zu verhelfen – doch er tat genau das Gegenteil: Die Mehrheit des Ständerats lehnte jegliche Pflichten für die Arbeitgeber ab und wies den Revisionsvorschlag mit dem Auftrag zurück, seine Kommission (WBK-S) solle alternative Modelle analysieren, welche auf freiwilligen Massnahmen basieren.

Dieser Entscheid verhindert die Umsetzung konkreter Massnahmen zur Durchsetzung des verfassungsmässigen Anspruchs auf Lohngleichheit. Ein Affront gegenüber allen erwerbstätigen Frauen in der Schweiz! Die Zeit für freiwillige Massnahmen, so Bundesrätin Sommaruga, ist abgelaufen!

Sandra Wittich

INHALT

Seite 2
Harter Kampf um Gleichstellung

Seite 4
«Die Absagen lauten immer gleich»

Seite 6
Delegiertenversammlung 2018

Seiten 8 / 11
Aus der Versicherungsgruppe

Seite 9
Regelung freie Tage für Verbandsarbeit

Seite 12
AMV. Lehrpersonen Mittelschulen Aargau

Seite 13
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 14
Personalverband der Stadt Bern

Seite 18
Stadtpersonalverband Luzern / Personalverband der Stadt St. Gallen



«DIE ABSAGEN LAUTEN IMMER GLEICH»

Erfahrung zählt – so titelte «Context», die Mitgliederzeitschrift des KV Zürich, kürzlich einen Artikel über ältere Arbeitnehmende. Viel zu positiv, fand eine Leserin dazu. Hier ihre eigenen Erfahrungen bei der Stellensuche.



«Jeden Morgen zwischen acht und neun Uhr fange ich an, nach Stellenanzeigen zu suchen. Dabei bewege ich mich ausschliesslich auf den Stellenportalen im Internet. Und ich bewerbe mich nur, wenn ich alle oder praktisch alle Anforderungen erfülle. Sehr viel Wert lege ich auf das Motivationsschreiben. Bevor ich damit anfange, mache ich mir ein möglichst genaues Bild der jeweiligen Firma, und das soll dann im Schreiben auch zum Ausdruck kommen. Am Tag darauf lese ich den Brief nochmals durch, und erst dann schicke ich ihn zusammen mit dem Lebenslauf ab. Den Lebenslauf habe ich von einer Laufbahnberaterin des Kaufmännischen Verbandes Zürich durchsehen lassen. Ihrer Meinung nach ist er in Ordnung. An den Stellenausschreibungen fällt mir auf, wie häufig darin Softskills als Anforderungen genannt werden: loyal, teamfähig, zuverlässig, belastbar, kommunikativ – da frage ich mich schon manchmal, warum man das heute alles explizit verlangen muss. Das hat man doch früher einfach als ganz selbstverständlich vorausgesetzt.

Ich bin 59 Jahre alt, seit dem 1. Juni 2017 auf Stellensuche. Mittlerweile habe ich rund 80 Bewerbungen verschickt. Ein einziges Mal wurde ich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Das war im Oktober. Doch leider ist dieses nicht gut verlaufen. Ich war sehr stark erkältet und hätte das Gespräch eigentlich verschieben sollen. Doch das wollte ich nicht. Ich befürchtete, dass mir das negativ ausgelegt werden könnte, und wollte die Chance unbedingt packen. Es war mir sehr wohl bewusst, dass es bis zum nächsten Vorstellungsgespräch lange dauern würde.

♦

Die schriftlichen Absagen lauten immer etwa gleich. Der Ausdruck «Anforderungsprofil» kommt meistens vor. Es gebe Kandidatinnen, welche dem Anforderungsprofil noch besser entsprechen als ich, so lautet die übliche Begründung, auch wenn ich alle gewünschten Kriterien erfülle. Und so lese ich da jeweils zwischen den Zeilen noch eine andere Begründung, denn ausgesprochen wird diese nie: das Alter.

Ich setze gewisse Hoffnungen auf die Arbeitgeber im öffentlichen Sektor. Manche von ihnen sind offen gegenüber älteren Bewerberinnen. So wurde mir anlässlich meines Vorstellungsgesprächs gesagt, dass ich nicht trotz, sondern wegen meines Alters eingeladen worden sei. Zuvor habe es mit jüngeren Mitarbeiterinnen sehr viele Wechsel gegeben, was nicht nur Unruhe ins Team gebracht habe, sondern auch viel Zeit und Geld kostete. Ich wurde dann gefragt, wie lange ich denn bleiben würde. Nun, da musste ich nicht lange überlegen: sehr gerne bis zur Pensionierung. Das wären immerhin noch fünf Jahre. Jedenfalls habe ich es sehr geschätzt, dass überhaupt auch mal jemand einen Vorteil in der Beschäftigung einer älteren Person sieht.

Zuletzt angestellt war ich bei einer Firma, die auf die Betreuung und Unterbringung von Asylsuchenden und Flüchtlingen spezialisiert ist. Dieser wurden einzelne Aufträge durch den Kanton entzogen. Es kam zu Umstrukturierun-

gen, wobei 18 Personen entlassen wurden. Es ist im Vorfeld alles sehr unschön abgelaufen. Bevor ich dort anfing, war ich bereits ein paar Monate arbeitslos. Obwohl ich nicht überzeugt war, habe ich die Stelle angenommen. Besser das als nichts, sagte ich mir. Immerhin stellten sie über 50-Jährige ein. Ihre Motivation dafür – so muss ich im Nachhinein feststellen – lag aber im Wesentlichen darin, dass man Ältere schlecht bezahlen kann und diese nicht so schnell wieder davonlaufen. Ich wurde dort regelrecht überhäuft mit Arbeit, und wenn ich mich einmal beschwerte, hiess es: Du bist halt zu langsam. Tatsache aber war, dass sich in der Zwischenzeit viel dringende Arbeit angesammelt hatte. Denn in einem ersten Anlauf erhielt ich auch dort eine Absage, weil sie eine Mitbewerberin vorzogen. Diese aber kündigte noch in der Probezeit. Erst unter diesen Umständen stellten sie mich ein, als Arbeitslose, die sofort einspringen kann. Die Arbeitssituation war chaotisch. Die jüngeren Mitarbeitenden haben fortlaufend gekündigt. Als ich selber die Kündigung erhielt, war ich fast erleichtert. Ich hätte dort für mich überhaupt keine Zukunft gesehen und viele andere auch nicht. Wir waren billige Arbeitskräfte, Know-how war gar nicht gefragt.

♦

Ursprünglich habe ich eine Anlehre als Schuhverkäuferin gemacht. Kurz nach Abschluss wechselte ich in den kaufmännischen Bereich. Anfang der 80er-Jahre konnte man ein kleines Inserat in die Zeitung setzen und erhielt zwanzig Angebote. So lernte ich im Laufe der Zeit ganz unterschiedliche Branchen kennen. Mit 40 Jahren habe ich berufsbegleitend noch die kaufmännische Lehre abgeschlossen. Ich war bei einem grossen Umwelttechnik-Unternehmen voll berufstätig und ging dreimal pro Woche in die Schule. Das war eine sehr strenge Zeit, aber dieser Abschluss war mir wichtig, auch wenn ich zuvor ganz gut auch ohne durchs Berufs-leben gekommen bin.

Jetzt habe ich mich für einen neunwöchigen Weiterbildungskurs als Verwaltungsangestellte angemeldet. Die Kosten dafür übernimmt das Amt für Wirtschaft und Arbeit. Darüber bin ich sehr glücklich, denn ich selber hätte das Kursgeld nicht aufbringen können. Im Moment gerade gibt mir die Perspektive, diesen Kurs absolvieren zu können, etwas Hoffnung. Ich verspreche mir davon, dass ich nach Abschluss bessere Chancen habe bei einer Bewerbung in der Verwaltung. Das würde mir entsprechen. Aus einer früheren Weiterbildung bringe ich ein Attest als Sozialversicherungsfachfrau mit.

♦

Ich lebe bescheiden. Mein grösster Luxus ist das GA der SBB. Das ist mir wichtig. Ich gehe gerne in die Berge, in die Natur. In meiner Situation ist es wichtig, dass man immer mal wieder aus den eigenen vier Wänden herauskommt, sonst fällt einem die Decke auf den Kopf. Sonst leiste ich mir nicht viel. Man hat mit 70% des früheren Lohns, der ja auch nicht grossartig war, schon eine happige Einbusse zu verkraften.

Ich engagiere mich bei Save 50Plus, dem Schweizer Arbeitnehmer- und Arbeitslosenverband. Im Juni nahmen wir zusammen mit Gewerkschaftern und Parlamentariern an einem runden Tisch in Bern teil. Unter den Politikern waren Vertreter aller Parteien, ausser der SVP. Wir – die Betroffenen – erzählten über unsere Erfahrungen bei der Stellensuche. Ende November wurde das Treffen wiederholt. Als Resultat davon gibt es das Manifest «Respekt und Sicherheit für ältere Arbeitnehmende». Darin wird ein Diskriminierungsschutz für ältere Arbeitnehmende bei Stellenausschreibungen gefordert. Es geht um besondere Fürsorgepflichten der Unternehmen, die Verantwortung der RAV ist ein Thema sowie Übergangslösungen für 50plus, die auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr Fuss fassen können.

In der ganzen Diskussion um ältere Arbeitnehmende scheint mir noch ein weiterer Punkt ganz wichtig, und das sind die BVG-Beiträge. Sie betragen in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen 18%. Im Vergleich dazu sind es bei den 35 bis 44 Jährigen nur 10%. Neben dem Alter und den damit verbundenen Vorurteilen sind diese hohen BVG-Beiträge bei der Stellensuche ein echtes Handicap. Es wäre sehr wünschenswert, wenn man hier eine Nivellierung anstreben würde, um diesen Stolperstein aus dem Weg zu schaffen.

Aber bis zu einer BVG-Revision in diesem Punkt ist es noch ein langer Weg. Ich werde das in meinem Arbeitsleben sicher nicht mehr erleben. Es bleibt mir nichts anderes übrig, als mich immer von neuem wieder zu bewerben und die Hoffnung nicht aufzugeben.»

Therese Jäggi

Haben Sie eine Stelle zu vergeben?

Ist in Ihrer Verwaltung eine Stelle in der Administration zu besetzen? Und wären Sie bereit, die in diesem Artikel porträtierte, ortsunabhängige Stellensuchende zu einem Gespräch einzuladen?
Wenden Sie sich an context@kfmv.ch. Ihre Koordinaten werden gerne weitergeleitet.

nest
easy government

Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden



Ecknauer+Schoch

nest setzt neue Massstäbe – für Einwohnerdienste, Steuerverwaltungen und den Bereich Gebühren/Werke. Mehr als 370 Städte und Gemeinden vertrauen auf **nest**.

Die Software
- ermöglicht den elektronischen Austausch mit Bund, Kanton, Gemeinden
- hilft, Geschäftsfälle via Portal zu erledigen (etwa E-Umzug)
- macht Papier im Meldewesen überflüssig
- integriert Systeme anderer Hersteller
- enthält ein komfortables Dokumentenmanagement inkl. Vertragsmanagement

Eine Software von **innosolv** und **KMS**
www.nest.ch

HIGHTECH AUS DER UHRENSTADT

Delegiertenversammlung am 4. Mai 2018 in Grenchen

Die diesjährige Delegiertenversammlung wird am 4. Mai 2018 in Grenchen SO stattfinden. Nutzen Sie die Gelegenheit, und lernen Sie die lebensfrohe Stadt zwischen Jurakette und Aarelandschaft besser kennen.



Mike Brotschi
PV Grenchen

Präzis – aus Tradition

Grenchen ist eines der wichtigsten Zentren der Schweizer Uhrenindustrie. Viele renommierte Unternehmen sind in Grenchen entstanden und zu internationaler Bedeutung herangewachsen. Grenchen ist ausserdem ein aufstrebender Hightech-Standort namentlich der Präzisions-, Medizinal- und Kunststofftechnik.

Ausgehend vom profunden Know-how der Uhrenindustrie hat sich in den letzten Jahrzehnten ein vielfältiger Branchenmix entwickelt, der sich durch seine hohe technologische Kompetenz auszeichnet. Grenchen gilt als einer der wachstumsfähigsten Industriestandorte der Schweiz und liegt zwischen den beiden Hightech-Ansiedlungen CSL Behring (2 km) und Biogen (15 km) sowie dem nationalen Switzerland Innovation Park Biel/Bienne (15 km). Grenchen bietet dank dem Industrie-Cluster am Jurasüdfuss ein einmaliges Fachkräfte-Potenzial vor Ort.

Nahe – auf Strasse, Schiene, Luft

Viele Wege führen nach Grenchen:

- Mit der Autobahn A5 ist Grenchen an das europäische Autobahnnetz angeschlossen. Alle grösseren Städte der Schweiz sowie die Wirtschaftsregionen im benachbarten Ausland sind direkt erreichbar.
- Zwei der wichtigsten schweizerischen Eisenbahnlinien führen über die beiden Bahnhöfe der Stadt: Genf–Zürich via Grenchen Süd und Genf–Basel via Grenchen Nord.
- Flughafen Grenchen für Businessflüge mit Zollabfertigung.
- Für den öffentlichen Nahverkehr steht ein dichtes Netz an Bahn- und Busverbindungen zur Verfügung.

Preiswert – mehr zum Leben

Der Standort Grenchen bietet unternehmensfreundliche Steuern und günstige Immobilienpreise. Beim Ranking der frei verfügbaren Einkommen gehört Grenchen zu den Top-Standorten der Schweiz.

Lebenswert – auf der Jura-Sonnenseite

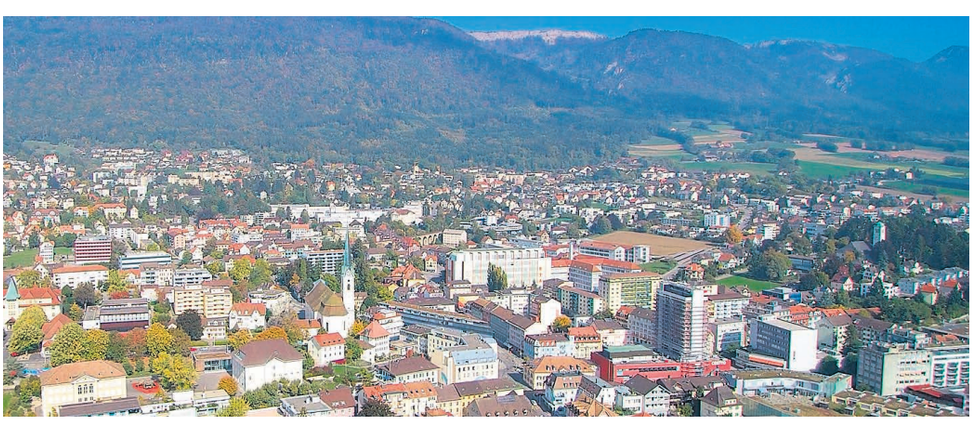
Grenchen bietet Arbeitsplätze in zukunftsgerichteten Branchen und eine hohe Lebensqualität. Ein umfangreiches Kultur- und Freizeitangebot, Schulen aller Stufen, beste Gesundheitsversorgung und alles, was man sonst noch zum Leben braucht, findet man vor Ort. Das Stadtzentrum ist vom Durchgangsverkehr entlastet und zu Gunsten der Bevölkerung und des lokalen Detailhandels fussgängerfreundlich gestaltet. Grenchen vereint Beschaulichkeit mit städtischer Versorgungsqualität, erstklassige Verkehrsanbindung mit schönen Naherholungsgebieten. Und wer zwischendurch ein bisschen Grossstadtluft schnuppern will, gelangt in einer knappen Stunde bequem nach Zürich oder Basel und in einer halben Stunde nach Bern.

Tagungsort – Delegiertenversammlung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Der Personalverband der Stadt Grenchen freut sich, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und zahlreiche Delegierte sowie Gäste zur Delegiertenversammlung willkommen heissen zu dürfen.

Mike Brotschi

www.grenchen.ch
www.jurasonnenseite.ch



DELEGIERTENVERSAMMLUNG

4. Mai 2018 in Grenchen

Nachfolgend finden Sie das Programm sowie die Traktandenliste der Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018. Hauptthemen werden die Wahlen sowie die Altersvorsorge 2020 sein. Die Zusage für das Referat ist noch nicht definitiv, weshalb wir im Moment noch nichts verraten.

Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.

Programm

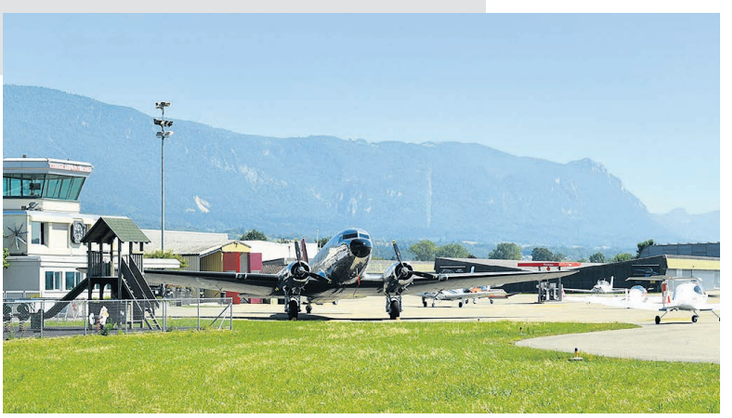
ab 9.15 Uhr	Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli im Foyer im 1. Stock des Parktheaters Grenchen
10.00 Uhr	Eröffnung der Delegiertenversammlung im Ratssaal des Parktheaters Grenchen durch Präsident Urs Stauffer
	Begrüssung durch Peter Brotschi, Präsident Personalverband der Stadt Grenchen
	Grussbotschaft von Stadtpräsident François Scheidegger, Stadtpräsident Grenchen

anschliessend **Statutarische Geschäfte**

11.00 Uhr	**Referat**
11.45 Uhr	Apéro auf der Terrasse und/oder im Foyer des Parktheaters Grenchen
12.45 Uhr	Mittagessen im Foyer des Parktheaters Grenchen
14.30 Uhr	Führung im Velodrome

Teilnahme für Delegierte gratis,
Gebühr für weitere Teilnehmende Fr. 70.00

Anmeldungen sind bereits beim Sekretariat (sekretariat@oeffentlichespersonal.ch) möglich. Bitte angeben, ob mit oder ohne Mittagessen und Stadtführung



Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2017
3. Jahresbericht 2017
4. Jahresrechnung 2017 und Revisorenbericht
5. Jahresbeitrag 2019
6. Voranschlag 2019
7. Verabschiedungen
8. Wahlen
   - Präsident
   - Vorstand
     – Wiederwahl
     – Neuwahl (Iris Braunwalder)
   - Geschäftsleitung
     – Wiederwahl
   - Revisoren
9. Altersvorsorge
10. Anträge
11. Tagungsort DV 2019
12. Verschiedenes

RABATTE DER KRANKEN-ZUSATZVERSICHERER

Aus der Versicherungsgruppe

Im Bereich der Krankenversicherer verfügt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) über starke Partner, die den Mitgliedern ihre Leistungen zu Spezialkonditionen offerieren. Ende 2017 konnte in diesem Bereich ein neuer Vertrag mit der Sanitas abgeschlossen werden; gleichzeitig wurde der Vertrag mit der Sympany aufgelöst.



Urs Graf
Leiter Ressort Versicherungen

Die **KPT** bietet einen Prämienrabatt in der Höhe von 10% auf ihren Zusatzversicherungen an. Diese Vergünstigung setzt sich aus einem versicherungstechnisch gerechtfertigten Prämienrabatt und einer zusätzlichen von der KPT gewährten Vergünstigung zusammen.

Auch die **ÖKK** bietet Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seit Jahren 10% Rabatt auf diversen Zusatzversicherungen.

Zusätzlich hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nun mit der **Sanitas** einen Kollektivvertrag abgeschlossen, dank dem die Mitglieder auf den meisten Zusatzversicherungen ebenfalls in den Genuss eines Rabatts von 10% kommen. Bereits bestehende Verträge können ebenfalls in den Kollektivvertrag überführt werden; *davon ausgenommen sind die Wincare-Verträge.*

Zu sämtlichen Versicherungsangeboten der externen Partner sind weitere Informationen auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) (www.oeffentlichespersonal.ch / Dienstleistungen / Partnerangebote) verfügbar. Dabei fällt auf, dass die **Sympany** nicht mehr als Vertragspartner aufgeführt wird. Dieser Kollektivvertrag wurde per Ende 2017 aufgelöst. Auslöser war die Art der Umsetzung von neuen Vorgaben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) durch die Sympany. Dazu nachfolgend Genaueres.

Praxis FINMA

Im Sommer 2015 informierte die FINMA die Krankenzusatzversicherer über die Präzisierung ihrer Praxis betreffend Genehmigung von Rabatten, welche durch den Abschluss von Rahmenverträgen gewährt werden: Rabatte über 10% werden nur noch genehmigt, wenn sie versicherungstechnisch begründet sind und entsprechend belegt werden können. Dies ist dann der Fall, wenn im entsprechenden Versicherungskollektiv tatsächlich tiefere Leistungs- und/oder Verwaltungskosten nachgewiesen werden können. Die FINMA stellte in diesem Zusammenhang in Frage, ob dies bei einem Versichertenkollektiv als Risikogemeinschaft (wie bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) der Fall ist, wenn diesem keine versicherungstechnischen Kriterien zugrunde liegen.

Die Sympany hatte die Vorgaben der FINMA dahingehend interpretiert, dass alle Rahmenvertragsrabatte zu überprüfen und wo nötig auf das Jahr 2016 hin anzupassen sind. Im Zuge dieser Anpassung kam Sympany zum Schluss, dass die Rabatte für die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nicht mehr gerechtfertigt waren und hat sie deshalb auf 0% gesenkt.

Gleichzeitig teilte Sympany mit, dass sie an der Weiterführung des Rahmenvertrags interessiert ist und wieder Rabatte gewähren werde, sobald die Entwicklung der Leistungskosten dies zulässt. Sympany versprach zudem, parallel neue und innovative Angebote zu erarbeiten, um den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) trotz Wegfall des Rabatts einen attraktiven Mehrwert bieten zu können.

Trotz mehrmaliger Nachfrage der Versicherungsgruppe wurden diese neuen Angebote nie vorgestellt. Hinzu kam, dass der Vertrag aufgrund der Modifikation durch die Sympany nur noch Pflichten für Öffentliches Personal Schweiz (ZV), aber keine Rechte mehr enthielt. Ein Zustand, den die Verbandsführung nicht akzeptieren konnte und der zur Auflösung des Vertragsverhältnisses führte. Auch die Art, wie die Mitglieder informiert wurden, war für uns inakzeptabel.

Urs Graf

REGELUNG FREIE TAGE FÜR VERBANDSARBEIT

Musterformulierung

Viele Personalverbände kämpfen zunehmend mit Rekrutierungsschwierigkeiten mit der Folge, dass für das Präsidium oder den Vorstand oft keine Nachfolger(innen) gefunden werden. Ein Grund ist der damit verbundene zeitliche Aufwand, der in der Freizeit erbracht werden muss und zum Ergebnis hat, dass für Sitzungen oder Veranstaltungen (während der Arbeitszeit) Ferien bezogen werden müssen. Verbindliche Regelungen mit dem Arbeitgeber über bezahlte Urlaubstage für die Verbandsarbeit können Abhilfe leisten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Musterformulierungen und gute Beispiele aus der Praxis zusammengestellt.



Hans Erdin
Vizepräsident

Wer Vollzeit erwerbstätig ist, eine Familie hat und vielleicht noch einem Hobby nachgeht, hat oft keine Kapazitäten mehr, um sich in der Freizeit – meist ehrenamtlich – für einen Personalverband zu engagieren. Damit Präsidien und Vorstände gleichwohl besetzt werden können, sind Absprachen mit dem Arbeitgeber, dass die Tätigkeit für einen Personalverband teilweise im Rahmen der Arbeitszeit geleistet werden kann, dringend notwendig.

Solche Regelungen für das Engagement in Personalverbänden während der Arbeitszeit sind nicht ungewöhnlich, allerdings nicht in allen Personalreglementen verankert.

Im Einzelfall ist zu prüfen, ob das bestehende Reglement so eine Vereinbarung zulässt, auch wenn sie nicht explizit im Personalreglement verankert ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Reglement bezahlte Urlaube «in anderen Fällen» zulässt; es sollte dann in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber geklärt werden, ob die Verbandsarbeit einen solchen anderen Grund darstellt. Es erübrigt sich dann eine Anpassung des Reglements, was in der Regel ohnehin nur auf der Ebene Gemeindeversammlung möglich wäre.

Über die Dauer dieses bezahlten Urlaubs kann diskutiert werden. Die Formulierung «… bis 5 Tage/Kalenderjahr» erscheint uns angemessen, in diesem Zeitraum kann das Wichtigste erledigt und allenfalls eine Versammlung besucht werden. Es gibt jedoch auch Regelungen, die bis zu 10 Tage zur Verfügung stellen; das ist dann notwendig, wenn auch die Beratung einzelner Verbandsmitglieder angeboten wird.

Formulierungsmöglichkeiten

Ist beabsichtigt, das Gesetz, die Verordnung oder das Personalreglement anzupassen, sind die beiden folgenden Formulierungsvarianten denkbar:

Variante 1
Einschub in eine bestehende Regelung zu bezahltem Urlaub, die je nach Reglement wie folgt lauten könnte:

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

Variante 2
Falls noch keine entsprechende Regelung besteht:

«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.»

Praxisbeispiele

Einzelne Personalreglemente von Mitgliederbänden enthalten bereits eine Regelung zur Verbandsarbeit während der Arbeitszeit. Die für Verbandsarbeit zur Verfügung gestellte Zeit variiert in der Regel zwischen drei und zehn Tagen oder wird in einem «angemessenen Umfang» gewährt.

Kanton Bern
Art. 156 Personalverordnung (153.011.1)

« [4] Ohne Anrechnung an die Höchstzahl gemäss Absatz 3 gewähren die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher oder die ermächtigten Stellen pro Kalenderjahr bezahlten Urlaub wie folgt:
...
d. *bis zu drei Arbeitstagen* für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sekretariatsvorstands von Verbänden des Kantonspersonals,

e. *bis zu zwei Arbeitstagen* zur Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und dessen Vorsorgeeinrichtungen.»

Stadt Biel
Art. 4 Personalreglement

« [3] Sie dürfen *in angemessenem Umfang* Arbeitszeit für die Tätigkeit in einem Personalausschuss oder in einem leitenden Gremium eines Personalverbandes in Anspruch nehmen.»

Art. 62 Personalverordnung

« [3] Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben, kann *weiterer bezahlter Urlaub* von *bis zu fünf Tagen* pro Kalenderjahr gewährt werden für
…
e. die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalverbänden mit weiterbildendem Charakter,

[4] Mitglieder leitender Gremien eines Personalverbands haben zusätzlich zum Anspruch nach Absatz 3 Buchstabe e Anspruch auf bezahlten Urlaub von *bis zu zwei Stunden pro Monat* für ihre Verbandstätigkeit. Präsidentinnen und Präsidenten sowie Sekretärinnen und Sekretäre solcher Gremien haben Anspruch auf *höchstens drei weitere Tage* pro Kalenderjahr.»

Kanton St. Gallen
Art. 136 Personalverordnung (sGS 143.11)

« [3] Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbändekonferenz und der Verhandlungsdelegation sowie, wenn die Regierung oder das Finanzdepartement einlädt, an weiteren Sitzungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft als *Arbeitszeit angerechnet*.»

Kanton Zürich
Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO); 177.111

« § 88
[1] Vorstandsmitgliedern der Vereinigten Personalverbände und deren Stellvertretung wird für interne Sitzungen die *notwendige Zeit* gewährt, jedoch *höchstens zehn Arbeitstage* pro Kalenderjahr.

[2] Für Sitzungen mit der Verwaltung wird die notwendige Zeit gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, jedoch *höchstens drei Arbeitstage* pro Kalenderjahr.

[3] Amtsstellen, bei denen Vorstandsmitglieder oder Delegierte im Sinne von Abs. 1 und 2 beschäftigt sind, berücksichtigen, soweit möglich, bei der Arbeitszuteilung die Beanspruchung für die Verbandstätigkeit angemessen.»

Hans Erdin



FLOTTENRABATT BEI MERCEDES FÜR UNSERE MITGLIEDER

Aus der Versicherungsgruppe

Wir freuen uns, dass wir unseren Mitgliedern in Zusammenarbeit mit Mercedes-Benz Schweiz AG neu ein interessantes Angebot beim Kauf eines Neufahrzeuges der Marken Mercedes-Benz und smart anbieten können.



Urs Graf
Leiter Ressort Versicherungen



Dank der erst kürzlich abgeschlossenen Vereinbarung mit Mercedes-Benz Schweiz AG kommen Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz beim Kauf eines Mercedes-Benz-Personenwagens (exklusive V- und X-Klasse) in den Genuss eines Mindestrabatts zwischen 8 und 13 Prozent. Für die V- und X-Klassen sowie für die Sondermodelle, wie zum Beispiel der Swiss Star, werden gesonderte Rabattsätze gewährt. Dasselbe Angebot gilt auch für smart-Modelle.

Die Rabatte werden auf Neufahrzeugen gewährt und sind auf unserer Website unter der Rubrik «Dienstleistungen» ersichtlich. Auch steht Ihnen dort das Formular «Flottennachlassbestätigung» zum Download zur Verfügung. Das Formular dient der Bestätigung Ihrer Mitgliedschaft durch das Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und muss beim Erwerb eines Neuwagens vorgelegt werden.

Jedes Quartal werden zudem spezielle Verkaufsaktionen über den auf der Seite von www.oeffentlichespersonal.ch veröffentlichten Link publiziert – auch auf diesen Preisen erhalten Sie zusätzlich den vereinbarten Rabatt.

Bestellungen von Fahrzeugen können ab sofort im gesamten schweizerischen sowie liechtensteinischen Händlernetz bei Vorlage der Flottennachlassbestätigung in Auftrag gegeben werden.

Urs Graf

KANTON AARGAU
AMV. Lehrpersonen Mittelschulen Aargau



Update dringend nötig!

Wer im Kanton Aargau öffentlich-rechtlich angestellt ist, darf nicht zugleich ein Grossratsmandat annehmen. Dies gilt unter anderem aktuell auch für Lehrpersonen der kantonalen Schulen, jedoch sinnvollerweise nicht für Lehrpersonen der Volksschule, die durch die Gemeinden an den Schulen vor Ort angestellt sind.

Seit der Einführung des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) vor immerhin gut fünfzehn Jahren werden aber auch die Lehrpersonen der kantonalen Schulen von der Schule vor Ort und nicht direkt vom Kanton angestellt (GAL §6 Abs. 2: Die Schulleitungen stellen die Lehrpersonen an). In diesem Licht wirkt das Beharren der Regierung auf der Ungleichbehandlung der Lehrpersonen an kantonalen Schulen spitzfindig und unzeitgemäss. Dass so zudem mit einem fadenscheinigen Argument die Rechtsgleichheit der Aargauer Bürgerinnen und Bürger ausgehebelt wird, sollte zu denken geben. Die Lehrpersonen der kantonalen Schulen sind weder Beamte, noch haben sie eine leitende Funktion innerhalb einer kantonalen Behörde inne. Interessenkonflikte gibt es nicht mehr als zum Beispiel bei Gemeindeammännern oder bei Inhabern von im Kanton Aargau ansässigen Firmen. Nicht umsonst sieht die Geschäftsordnung des Grossen Rats für solche Fälle eine Offenlegung der Interessenbindungen und einen Ausstand bei Interessenkonflikten vor.

Aus Sicht des AMV ist die Einschränkung der Grundrechte im Besonderen der Mittelschullehrpersonen somit nicht angemessen und verstösst gegen die Kantonsverfassung, §8 Abs. 2: *Für Personen, die in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zum Staate stehen, dürfen die Grundrechte zusätzlich nur so weit eingeschränkt werden, als es das besondere öffentliche Interesse erfordert, das diesem Verhältnis zu Grunde liegt.*

Zuletzt ist festzuhalten, dass der Kanton von einer Lockerung der Unvereinbarkeitsklausel eigentlich nur profitieren kann. Mit den Lehrpersonen der kantonalen Schulen könnte nämlich eine Berufsgruppe politisch mitarbeiten, die schon heute in allen grösseren Parteien vertreten ist und sich gesellschaftlich vielseitig engagiert. Eine Verzerrung des politischen Spektrums ist daher nicht zu erwarten, dafür bekämen noch mehr interessierte, gut ausgebildete Bürgerinnen und Bürger jenen breiten Zugang zur Politik, der unser direktdemokratisches System so dynamisch, produktiv und dabei ausgeglichen macht. Sinnvoll reguliert ist mehr Teilnahme gut für eine funktionierende Demokratie – ganz im Gegensatz zur rechtlich fragwürdigen Ungleichbehandlung engagierter Bürgerinnen und Bürger.

Die Regierung hat in den letzten Monaten gleich zwei parlamentarische Vorstösse für eine Lockerung dieser Unvereinbarkeitsklausel für gewisse Kantonsangestellte abgelehnt. Den angeführten Begründungen begegnet man angesichts der oben aufgeführten Argumente in einem Rechtsstaat mit Kopfschütteln. Im Wortlaut der Beantwortung des Postulats: *«Es muss vermieden werden, dass ein Mitglied des Grossen Rats aufgrund seiner politischen Ansichten und Verpflichtungen gegenüber dem Kanton als Arbeitgeber in Loyalitätskonflikte geraten könnte und dadurch seine Aufgabenerfüllung in negativer Weise beeinflusst wird.»*

Genau dafür gibt es Ausstandsklauseln. Die Regierung sieht allerdings noch ein weiteres Problem: Wo soll die Trennlinie gezogen werden? Wer darf gewählt werden, wer nicht? 15 von 19 Deutschschweizer Kantonen haben hierfür Lösungen gefunden. Wir sind zuversichtlich, dass dies auch dem Kanton Aargau gelingt.



KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Zur Pensionskasse Basel-Stadt



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Mitte des letzten Jahres hat der Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt auf das tiefe Zinsumfeld reagiert und eine Senkung des technischen Zinssatzes von bisher 3,0% auf neu 2,5% beschlossen. Genannte Änderung soll gemäss den Vorgaben des Verwaltungsrates per 1. Januar 2019 erfolgen. Wie die seitherige Entwicklung zeigt, ist diese Massnahme nicht ohne weiteres aufrechtzuerhalten.

I. Ausgangslage

Aufgrund der veränderten Bedingungen auf den Aktienmärkten und im Hinblick auf eine längerfristige Sicherung der finanziellen Stabilität der Pensionskasse Basel-Stadt hat der Verwaltungsrat der PKBS im vergangenen Sommer eine Anpassung der versicherungstechnischen Grundlagen beschlossen und festgelegt, dass per 1. Januar 2019 der technische Zinssatz von bisher 3,0% auf neu 2,5% gesenkt werden soll. Bei diesem Zinssatz handelt es sich um den Bewertungszinssatz für die laufenden Rentenverpflichtungen. Gemäss Angaben der PKBS führt die geplante Senkung auf 2,5% dazu, dass sich das in der Jahresrechnung ausgewiesene Vorsorgekapital für die Renten um rund 5% erhöht, was wiederum zu einer Senkung des Deckungsgrades von schätzungsweise 2 bis 3& führt.

Die vorgesehene Senkung sowie die ebenfalls geplanten Aktualisierungen der versicherungstechnischen Grundlagen bedingen auch eine Senkung des Basis-Umwandlungssatzes; dieser reduziert sich im Alter 65 per 1. Januar 2019 von 5,80% auf neu 5,44%. Die PKBS hat diesbezüglich für die einzelnen Vorsorgewerke drei alternative Umwandlungssatzmodelle zur Verfügung gestellt, die eine Erhöhung des genannten Basis-Zinssatzes zulassen. Auf diese Weise sollen Rentenkürzungen bei der Pensionierung im Vergleich zur heutigen Lösung vermieden oder zumindest abgeschwächt werden.

II. Aktuelle Situation der PKBS

Wie verschiedenen Berichten zu entnehmen ist, hat sich die finanzielle Situation der Pensionskasse Basel-Stadt ebenso wie das gesamte Umfeld in den letzten Monaten positiv entwickelt. Im Hinblick auf die geplante Senkung des technischen Zinssatzes bedeutet dies aus Sicht des BAV Folgendes:

1. Die Performance 2017 der PKBS erlaubt es, die geltenden technischen Zinssätze und den geltenden Umwandlungssatz zu finanzieren. Überdies wird die zu erwartende Performance für die Jahre 2018 und 2019 wegen der guten Wirtschaftslage und Prognose aller Voraussicht nach kaum schlechter ausfallen.
2. Über die gute Verzinsung des PK-Kapitals der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber ein Zeichen seines guten Willens gegenüber den Angestellten des Kantons setzen.
3. Gleichzeitig wird durch die höhere Verzinsung ein Mehrwert für die PKBS generiert durch die Erhöhung der gesamten Sparkapitalien, die im Markt zu guten Zeiten reinvestiert werden können. Eine Verbesserung des Deckungsgrades hingegen kann nicht reinvestiert werden.
4. Es wird eine weitere Welle von Frühpensionierungen verhindert, die zu einem Verlust von Know-how und Stabilität führen würde. Eine solche Welle hatte der Kanton Basel-Stadt bereits vor kurzer Zeit.
5. Die Arbeitnehmerverbände der gesamten Schweiz fordern momentan nicht nur eine Erhaltung der Umwandlungssätze, sondern eine Erhöhung der Verzinsung der PK-Sparkapitalien auf 3%, was exakt den geltenden Verhältnissen in Basel-Stadt entspricht.

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) sieht aus den vorgenannten Gründen derzeit keine Notwendigkeit für die für das Jahr 2019 geplante Senkung des technischen Zinssatzes und hält es für angezeigt, dass bezüglich der geplanten Senkung ein entsprechendes Moratorium bis zu dem Zeitpunkt beschlossen wird, an dem eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage absehbar ist. Ein entsprechender Vorstoss soll nächstens an den Verwaltungsrat der PKBS gerichtet werden.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

Daten 2018

Ordentliche Mitgliederversammlung: 30. Mai 2018

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 20. März 2018
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
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



Jahresbericht 2017



Simon Bühler
Präsident

Schwerpunktthemen

Aus dem Vorstand: An der Hauptversammlung vom 3. April 2017 wurden alle Vorstandsmitglieder in ihren Ämtern bestätigt.

Wie es sich der Vorstand zum Ziel genommen hat, wurde ein besonderes Augenmerk auf die Kommunikation der Verbandstätigkeiten gelegt. Zusätzlich zur bereits im Vorjahr neu gestalteten Internetseite wurde im Berichtsjahr der Flyer des Personalverbands grundlegend erneuert und aktualisiert. Nebst den attraktiven persönlichen Vorteilen für alle Verbandsmitglieder werden darin auch die primären Verbandsanliegen und die verbandspolitische Bedeutung einer Mitgliedschaft thematisiert. Wir sind überzeugt, mit dem zeitgemässen Flyer eine attraktive Präsentation unserer Tätigkeiten sowie ein modernes Dokument für die Mitgliederrekrutierung geschaffen zu haben.

Zur Personalvorsorgekasse: Der 1. Januar 2018 war und ist für die Angestellten der Berner Stadtverwaltung ein wichtiges Datum: Zum Jahresbeginn ist nämlich die vom Stadtrat im Mai 2017 beschlossene Totalrevision des Reglements über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern in Kraft getreten. Seither gilt für unsere Altersrenten das Beitragsprimat anstelle des Leistungsprimats.

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

Die im März 2012 vom Stadtrat erheblich erklärte Motion, die vom Gemeinderat verlangte, ein Reglement vorzulegen, welches den Wechsel vom Leistungs- in das Beitragsprimat der Personalvorsorgekasse vorsieht, bildete dabei die Grundlage aller Verhandlungen.

Der Forderungskatalog, welcher an der gemeinsamen Mitgliederversammlung von Personalverband und VPOD beschlossen wurde, war stets Grundlage der Sozialpartner in den Auseinandersetzungen mit dem Gemeinderat.

Abschliessend können wir aus unserer Sicht mit Genugtuung feststellen, dass bei der Revision alle Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt wurden und entsprechende Beschlüsse der politischen Gremien erwirkt werden konnten. Insbesondere ist gewährleistet, dass unsere Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem bisherigen Leistungsprimat (zu weiteren Einzelheiten vgl. die weiter unten folgende Berichterstattung aus der Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse).

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 uns 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 von uns und vom VPOD vorgeschlagene Flavia Wasserfallen, Co-Generalsekretärin der SP Schweiz, in den EWB-Verwaltungsrat.

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 drei Themenbereiche im Vordergrund: einerseits die Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung in unserer Arbeitswelt und letztendlich auch die fällige generelle Lohnerhöhung der öffentlich-rechtlich Angestellten der Stadt Bern.

GENERALI
Nur für ZV-Mitglieder: 15% günstiger versichert.

Damit wir diese Herausforderungen annehmen und die Interessen der städtischen Angestellten weiterhin wirksam vertreten können, ist es unabdingbar, dass wir unseren Mitgliederbestand stabilisieren bzw. vergrössern. Gegenüber den politischen Behörden haben unsere Argumente umso mehr Gewicht, je mehr Mitglieder wir vertreten. Helft uns deshalb alle mit, unseren Verband weiterhin positiv zu repräsentieren, und haltet eure Kolleginnen und Kollegen an, unserem Verband beizutreten.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband

Die Zusammenarbeit mit dem KV ist unverändert sehr gut. Der Informationsaustausch zwischen KV und Personalverband ist rege und funktioniert in gewohnter Manier einwandfrei. Im vergangenen Jahr wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne erfolgreich durchgeführt. Der KV unterstützte uns nach wie vor, insbesondere bezüglich der Themen und Verhandlungen betreffend GAV ewb sowie bezüglich arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern / Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ende 2016 kündigte Energie Wasser Bern eine Reorganisation der Gesamtunternehmung auf den 1. Januar 2017 an. Mit dieser Ankündigung wurde den Vertragspartnern gleichzeitig versichert, dass es sich bei den geplanten Massnahmen nicht um strukturelle Anpassungen handle und auch keine Arbeitsplätze gefährdet seien. Dennoch war die Verunsicherung bei den Mitarbeitenden spürbar. Dies führte auch bei den Vertragspartnern dazu, bei der Umsetzung des Prozesses etwas genauer hinzuschauen. Abgesehen von einzelnen Ungereimtheiten können wir heute festhalten, dass die Reorganisation zu keinem Arbeitsplatzabbau geführt hat. Das gute Einvernehmen und der rege Austausch mit der Unternehmensleitung haben diesen Prozess begünstigt.

Das Unternehmen Energie Wasser Bern ist auf dem Weg zum Gesamtenergie-Spezialisten. Als Vertragspartner können wir diesen Weg begleiten. Traditionsgemäss treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und Personalausschuss zweimal jährlich zu einer gemeinsamen Aussprache. Die Direktion orientiert dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Seitens der Arbeitnehmerseite werden aktuelle Personalanliegen eingebracht. Basis ist der seit vier Jahren gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der sich in der Praxis bewährt. Die ebenfalls dazugehörenden Anstellungsbedingungen erleichtern dabei die transparente Umsetzung.

Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission (PK) und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden Gesamtarbeitsvertrag. Unter anderem befasste sich die PK mit der Pikettregelung an Feiertagen und der Geschäftsordnung der Personalvertretung. Weitere Themen waren der Umgang mit der Jahresarbeitszeit in der Praxis, die Kennzahlen der Mitarbeitergespräche sowie die Fluktuationsraten.

Rege ist der Austausch mit der Personalvertretung. Mittlerweile gehören fünf der sieben PV-Mitglieder dem Personalverband an. Der periodische Informationsaustausch dient vor allem dazu, den Puls und damit die Alltagssorgen der Mitarbeitenden zu fühlen.

Bereits im vergangenen Jahr wurde die Evaluation für eine valable Nachfolge der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat an die Hand genommen. Insbesondere wurde dazu seitens unseres Verbands ein Anforderungsprofil für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erstellt. Nach langem Hin und Her wählte schliesslich der Stadtrat im September unsere Kandidatin Flavia Wasserfallen in den EWB-Verwaltungsrat.

Wie immer trafen sich Ende November die Vertragspartner mit der Unternehmensleitung zu den jährlichen Lohnverhandlungen. Energie Wasser Bern kann erneut auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurückblicken, und der Blick in die Zukunft stimmt ebenfalls positiv.

Mit dem allgemein zu erwartenden wirtschaftlichen Aufschwung dürften sich auch die Preise an den Energiemärkten nach oben bewegen. Dieser Trend dürfte den Geschäftsgang von Energie Wasser Bern begünstigen.

Unter diesen Vorzeichen – und trotz der nach wie vor eher rückläufigen Teuerungsentwicklung – müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg der gemeinsamen Arbeit angemessen teilhaben. Mit Blick auf das neue Geschäftsjahr haben die Vertragspartner vereinbart, die Löhne der Mitarbeitenden individuell um 1,3 Prozent anzuheben. Dazu garantiert Energie Wasser Bern allen Mitarbeitenden eine voraussichtliche Erfolgsbeteiligung von 0,75 Prozent der Lohnsumme. Das entspricht einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 2,05 Prozent.

Der Vorstand

Wie üblich an dieser Stelle danke ich zuerst allen meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre stets kollegiale und angenehme Zusammenarbeit. Wir blicken erneut auf ein intensives, jedoch auch auf ein sehr interessantes Verbandsjahr zurück.

Der Vorstand führte im Berichtsjahr 11 ordentliche Sitzungen durch. An der kommenden Hauptversammlung vom 9. April 2018 stehen gemäss Statuten Vorstandswahlen an. Im Berichtsjahr setzte sich der Vorstand wie folgt zusammen:

- Präsidium: Simon Bühler
- Vizepräsidium + Rechtsberatung: Bernadette Bechtiger
- Sekretariat + Mutationen: Theo Schmid/ Martin Arn
- Finanzen: Lukas Bieri
- Personalrecht: Bernadette Bechtiger/Werner Wirth/Simon Bühler
- Protokoll: Werner Wirth
- Vertrauenspersonen: Carmen Roggo
- 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 laufend über die aktuellen Geschäfte informiert. In halbjährlichen Zusammenkünften haben die Vertrauensleute Gelegenheit, ihre Anliegen direktionsübergreifend zu diskutieren und Meinungen untereinander auszutauschen.

An den zwei Sitzungen im Berichtsjahr orientierte der Vorstand die Vertrauensleute über die Geschäftspolitik des Gemeinderats sowie über aktuelle Themen im Stadtrat. Im Austausch wurden nebst den Personalanliegen auch die Mitgliederwerbung und die Tätigkeiten des Verbands besprochen.

Damit Fragen oder Anliegen zügig weitergeleitet und behandelt werden können, ist es wichtig, dass alle unsere Mitglieder die für sie zuständige Vertrauensperson kennen. In allen Direktionen gibt es eine oder mehrere Anlaufstellen, sei es eine

GROUPS.SWISS
GROUPS
WWW.GROUPS.SWISS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN


Immer die passende Unterkunft.
Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41-(0)61 926 60 00

Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. 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: Dania Lauper, 031 321 50 31

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
- Tiefbauamt, Murtenstrasse 94 a: zurzeit vakant
- 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:
Verena Jordi, 031 321 92 50
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, Theo Schmid)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:
(Bernadette Bechtiger, Thomas Michel)
Die Verwaltungskommission der Pensionskasse der Stadt Bern hat einmal mehr ein arbeitsintensives Jahr hinter sich. Insbesondere beschäftigte sie sich mit dem Primatwechsel bzw. mit den zahlreichen Umsetzungs- und Vorbereitungsarbeiten.

Der Stadtrat hat an seiner Sitzung vom 11. Mai 2017 die Totalrevision des Reglements über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement) beschlossen, so dass der ursprünglich einmal auf den 1.1.2019 vorgesehene Primatwechsel nun bereits am 1. Januar 2018 in Kraft tritt. Die Referendumsfrist gegen den Parlamentsbeschluss war am 18. Juli 2017 ungenutzt verstrichen; damit wurde der Stadtratsbeschluss rechtsgültig. Zentrales Element des neuen Personalvorsorgereglements war der Wechsel vom bisherigen Leistungs- zum Beitragsprimat.

Der Primatwechsel sieht eine volle Besitzstandsgarantie für die Altersrenten im Alter 63 vor. Das bedeutet, dass die Altersrente im Alter 63 nach dem Wechsel ins Beitragsprimat für alle versicherten Mitarbeitenden mindestens gleich hoch ausfällt wie im bisherigen Leistungsprimat. Die Arbeitgeberinnen sind bereit, die dafür notwendige Übergangseinlage zu übernehmen. Nicht betroffen vom Primatwechsel sind die Rentnerinnen und Rentner: Die laufenden Renten werden weiterhin in der gewohnten Höhe ausgerichtet.

Ausgelöst wurde die Totalrevision des Personalvorsorgereglements durch einen Parlamentsentscheid: Im März 2012 hatte der Stadtrat den Gemeinderat beauftragt, innert vier Jahren ein Reglement vorzulegen, das den Wechsel der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht. Der Personalverband der Stadt Bern und die Gewerkschaft VPOD haben in der Folge an der Erarbeitung einer für alle Beteiligten tragfähigen Lösung aktiv mitgewirkt. Zentrale Bedingung der Personalverbände für ihre Zustimmung zum Primatwechsel war die Forderung, dass das Rentenziel von 61,2 Prozent mit 63 Jahren auch im Beitragsprimat erreicht werden und dies verbindlich garantiert sein muss.

Heute kann aus Sicht des PVSB-Vorstands festgestellt werden, dass die nun definitiv beschlossene Revisionsvorlage allen Anliegen und Forderungen der Personalverbände entspricht. Dementsprechend darf das Engagement des Personalverbands der Stadt Bern in dieser Angelegenheit als voller Erfolg beurteilt werden.

Aufgrund des zurzeit vorliegenden provisorischen Jahresabschlusses 2017 darf davon ausgegangen werden, dass die Personalvorsorgekasse eine gute Performance von ca. 8,71 Prozent erreichen konnte. Das Ergebnis liegt erfreulicherweise deutlich über den entsprechenden Vergleichsindizes der schweizerischen Pensionskassen. Der PK-Index der Credit Suisse zeigt eine durchschnittliche Rendite von 8,05 Prozent, jener der UBS eine solche von 7,82 Prozent. Zum positiven Ergebnis trugen insbesondere die Aktienmärkte bei.

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
22'513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016 / 2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
4 • 18	29.03.18	18.04.18
5 • 18	07.05.18	24.05.18
6 • 18	04.06.18	20.06.18
7/8 • 18	06.08.18	22.08.18
9 • 18	03.09.18	19.09.18
10 • 18	08.10.18	24.10.18
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	03.12.18	19.12.18



Nur dank der konstruktiven und ergebnisorientierten Zusammenarbeit in der paritätisch zusammengesetzten Verwaltungskommission unter dem Präsidium des Arbeitgebendenvertreters Gemeinderat Michael Aebersold und dem Vizepräsidium des Arbeitnehmendenvertreters Michel Berger war es möglich, die gestellten Aufgaben in Angriff zu nehmen, umzusetzen und zur Beschlussfassung zu bringen.

Wir sind überzeugt, dass die PVK dank den zahlreich eingeleiteten Massnahmen auf dem richtigen Weg ist und wir uns auch in Zukunft auf eine gesicherte Rente freuen dürfen.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler)

Standardmässig wurden an zwei Sitzungen die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen gegenseitig ausgetauscht. Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, um allfällige Entwicklungen und Themen frühzeitig zu erkennen.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler)

An vier Besprechungen wurden regionale Fragestellungen sowie Aktuelles aus anderen Verbänden und den derzeitigen Themen der Stadtpolitik diskutiert. Der Austausch im Vorstand von 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 31.12.2017

Per 31.12.2017 beträgt der Mitgliederbestand 563: 183 Aktive und 12 Aktiv-Veteranen, 90 GAV-Mitglieder, 263 Pensionierte, 7 Ehrenmitglieder und 8 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind 10 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 29 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Brand René
- Dillon Brigitte Berthe
- Geiser Hans
- Huber Willy
- Knecht Martin
- Rohrbach Peter
- Steiner Sylvia
- Werthmüller Alfred
- Wyss Alice
- Zürcher Hans-Rudolf

Den Hinterbliebenen sprechen wir nochmals unsere Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2017 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Hans Ulrich Bauen
- Sadhana Jain
- Urs Leuenberger
- Bruno Maurer
- René Robellaz
- Beat Schweingruber
- Anton Stalder
- Elsbeth Wüthrich
- Bernhard Zehnder

Neueintritte 2017

- Judith Albers, Stadtverwaltung
- Christof Bähler, Stadtverwaltung
- Jeanette Beck, Stadtverwaltung
- Sibyl Bernasconi, Stadtverwaltung
- Regula Buchmüller, Stadtverwaltung
- Maja Gilomen, Stadtverwaltung
- Stephan Hirschi, Stadtverwaltung
- Carmen Kaeser, Stadtverwaltung
- Peter Känel, ewb
- Urs Kaufmann, ewb
- Simon Kissling, Stadtverwaltung
- Steffi Koch, Stadtverwaltung
- Kolinda Kropf, ewb
- Yves Kühni, ewb
- Marianne Larcher, Stadtverwaltung
- Mirushe Mediji-Saidi, Stadtverwaltung
- Hannes Meuli, Stadtverwaltung
- Joël Pfister, Rebgut
- Aduana Predescu, Stadtverwaltung
- Katharina Rederer, Stadtverwaltung
- Nataliya Schuldig, ewb
- René Siegentahler, ewb
- Marius Stalder, Stadtverwaltung
- Michael Sutter, Stadtverwaltung
- Olga Uehlinger, Stadtverwaltung
- Karl Vogel, ewb
- Michael Walser, Stadtverwaltung
- Philipp Wigger, Stadtverwaltung
- Marcel Zbinden, ewb

Bern, 28. Februar 2018

Der Präsident:
Simon Bühler

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Vorankündigung GV 2018

Mittwoch, 23. Mai 2018

Zeit und Ort werden mit der persönlichen Einladung bekannt gegeben

STADT ST. GALLEN
Personalverband der Stadt St. Gallen



Ordentliche Mitgliederversammlung

am 26. März 2018, 17.45 Uhr

Liebe Mitglieder

In den letzten Tagen erhielten Sie von uns die nachfolgende Einladung zu unserer diesjährigen Mitgliederversammlung.

Ort: Gewerbliches Berufs- und Weiterbildungszentrum St. Gallen, Demutstr. 115, St. Gallen (Bus-Endstation Riethüsli)

Beginn: 18.00 Uhr

Programm

18.00 Uhr Nachtessen in der Mensa; danach Dislokation in die Aula

19.15 Uhr Begrüssung und Eröffnung der Mitgliederversammlung

Traktanden

1. Wahl der Stimmenzählerinnen und Stimmenzähler
2. Genehmigung des Protokolls der Mitgliederversammlung vom 24. 4. 2017
3. Genehmigung des Jahresberichts des Präsidenten
4. Genehmigung der Jahresrechnung 2017 und Entlastung des Vorstandes auf Antrag der Geschäftsprüfungskommission
5. Festlegung der Mitgliederbeiträge
6. Genehmigung des Jahresbudgets 2018
7. Kommunikationskonzept Mitgliederwerbung (Information)
8. Anträge des Vorstandes und der Mitglieder*
9. Allgemeine Umfrage

***Anträge** von Mitgliedern zuhanden der Mitgliederversammlung sind dem Vorstand **spätestens 10 Tage** vor der Mitgliederversammlung **schriftlich** einzureichen.

Den Abschluss bildet der traditionelle LOTTOMATCH in der Mensa.

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas

AXA ARAG

GENERALI

KPT CPT
Einfach gut versichert.

ZURICH®

ÖKK

VVK | Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

rewardo
SHOP DEIN GELD ZURÜCK

Bank Banque Banca CLER

smart

Weitere Informationen

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

ICH MAG MORGENMENSCHEN!

Glosse. Fabian Schambron mag Menschen eigentlich. Wirklich. Falls Sie eine gegenteilige Erfahrung gemacht haben, lernen Sie hier einen der möglichen Gründe kennen.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Falls Sie sich diese Glosse mehr oder weniger regelmässig antun, haben Sie neben zahlreichen weiteren (und selbstredend üblen) Nebenwirkungen bemerkt, dass ich nicht immer so gelassen bin, wie ich es mir wünsche. Ich würde gerne über meinen allesamt unwichtigen Alltagsproblemen stehen und zum Beispiel auch lauten Menschen freundlich begegnen oder sogar Verständnis haben für Leute, die in den Zug einsteigen wollen, bevor ich aussteigen kann. Mir ist nämlich bewusst, dass ich nicht etwa der Nabel der Welt bin, sondern eher das weisse Haar auf dem Pickel eines Pickels an der Innenseite der Nase – wenn überhaupt. Trotz guter Absichten bestimmt meine Tagesform, wie ruhig ich bleibe, und diese Tagesform zeigt sich, ob gut oder schlecht, erst ab etwa halb acht Uhr morgens. Vorher gibt es weder *Tag* noch *Form*, weder *mich* noch *meine*.

♦

Diesen Zustand kann man am besten mit Ovids Worten über das vorweltliche Chaos begreifen, das er zu Beginn seiner *Verwandlungen* beschreibt. Es ist eine formlose, in sich selbst entzweite, rohe, träge und zugleich rastlose Masse, die noch nicht einmal daliegen, herumstehen oder über irgendetwas schweben kann, weil es keinen Raum gibt. Dieser entsteht später (also nach halb acht auf der Weltenuhr) aus dem Chaos. Natürlich geht es nicht an, dass ein weisses Haar auf dem Pickel eines Pickels an der Innenseite der Nase ganz pompös lateinische Dichtung bemüht, um sein bescheidenes Befinden zu beschreiben, aber es passt: Ich kann morgens nicht sagen, wie ich mich fühle, weil ich unmittelbar nach dem Aufwachen noch nicht einmal Werkzeuge habe, um den erahnten Schaden auch nur ansatzweise abzuschätzen. Nein, ich verziehe mein Gesicht nicht, ich suche danach. Und nein, ich bin nicht übellaunig, finde es aber schwierig, mit Fragen umzugehen, die mir um 6.13 Uhr einfach zu hoch sind, aus meiner Nasenpickelpickelhaarsicht also an der Schädeldecke kleben. Ehrlich: Wer kann denn mit Sicherheit sagen, ob er Zucker in den Kaffee will, wenn noch nicht klar ist, wie man schon wieder genau atmet und wer das grosse Feuer im Himmel ausgelöscht hat?

♦

Dass Zucker nicht in den Kaffee gehört, wird erst nach halb acht und mit vier Tassen süsser Brühe im zwickenden Bauch klar. Dann kommt mir auch wieder in den Sinn, dass ich mehr Verständnis für andere haben will. Also: Ich mag Morgenmenschen, denn nur weil ich selbst nicht ich selbst bin, brauche ich ja niemanden zu beneiden, dem es besser geht. Ich freue mich sogar, dass sich alle Morgenmenschen wohlfühlen und sie den ganzen Tag geniessen können, während ich die ersten anderthalb Stunden mit Persönlichkeitsscherbenlese verbringe. Kein Problem. Wenn Sie aber ein Morgenmensch sind und frühmorgens in meiner Nähe fröhlich sein möchten oder etwa gar *pfeifen* wollen, verstecken Sie am Vorabend alle scharfen Gegenstände. Und zwar gut.