ZV Info / November 2017

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



INTERVIEW MIT PROF. EM. DR. NORBERT THOM

Es muss eine neue Alterskultur entstehen

Arbeitnehmende über 55 Jahren verlieren – verglichen mit ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen – seltener ihren Job. Geschieht es dennoch, ist die Suche nach einer Anstellung für sie massiv mühsamer als für jüngere Arbeitsuchende. Arbeitnehmende 55 plus suchen mehrere Monate länger, da sie sich vielerorts mit Vorurteilen gegenüber älteren Arbeitnehmenden konfrontiert sehen. Viele Arbeitgeber sehen nicht ihr Potenzial, sondern hohe Lohn- und Sozialversicherungskosten und vermeintliche Hindernisse für eine gute Zusammenarbeit. Unternehmen verpassen so, mit altersdurchmischten Teams, die sich in ihren Fähigkeiten ergänzen, einen Wettbewerbsvorteil zu schaffen.
ZV Info unterhielt sich mit dem ehemaligen Direktor des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern, Prof. em. Dr. Norbert Thom, darüber, welche Konzepte hilfreich

INHALT

Seite 1
Interview: Es muss eine neue Alterskultur entstehen

Seite 5
Zeitschrift «Frauenfragen»: Vorbilder

Seite 6
Fachtagung Brunnen: Wie der Spatz in der Hand

Seite 16
Neue Vertragspartner von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Seite 17
Personalverband der Stadt Biel (PVBB)

Seite 18
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 19
ZV-Vertragspartner

Seite 19
Impressum

Seite 20
Glosse

wären und was notwendig ist, um die Situation von älteren Arbeitnehmenden in der Arbeitswelt bzw. im Arbeitsmarkt zu verbessern.

Wie schätzen Sie die Situation älterer, arbeitssuchender Arbeitnehmender auf dem heutigen Arbeitsmarkt ein?

Diese Frage ist relativ schwierig zu beantworten. Wer über 50 Jahre alt ist und eine neue Stelle suchen muss, braucht viel Zeit. Das heisst, er oder sie sucht mehrere Monate länger als jüngere Arbeitnehmer.

Woran liegt dies?

Manche Arbeitgeber wollen nicht mehr in ältere Personen investieren. Gleichzeitig sind Frühpensionierungen weit verbreitet.

Wo müsste Ihres Erachtens ein Umdenken bei den Arbeitgebern stattfinden?

Es muss eine neue Alterskultur entstehen. Ältere Angestellte führen beim Arbeitgeber zwar zu höheren Lohn- und Sozialversicherungskosten, aber sie haben ein Potenzial, das genutzt werden kann. Damit Arbeitnehmende 50 plus mehr Wertschätzung erfahren, muss sich das Wertesystem der Entscheidungsträger ändern, denn ihre Annahmen, Vorurteile und Normen beeinflussen das praktische Handeln in den Betrieben. Viele Arbeitgeber haben leider ein Defizitbild von älteren Arbeitnehmenden im Kopf und im Gegenzeug keine positiven Erlebnisse, welche ihre Vorurteile widerlegen würden.

Kann man dagegen etwas tun?

Leider bringt man diese vorgefassten Meinungen und Bilder fast nicht weg. Helfen würde wohl eine Selbsterfahrung; also wenn diese Arbeitgeber selbst in eine Situation kommen, in der sie aufgrund ihres Alters weniger oder nicht wertgeschätzt werden.

Denn: Damit Arbeitnehmenden 50 plus eine Chance gegeben wird, müssen die Entscheidungsträger selbst der Überzeugung sein, dass ältere Arbeitnehmende Potenzial haben.

In der Schweiz wird sich wohl die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative auf die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmender – und auch Frauen – positiv auswirken. Durch den Inländervorrang sind Arbeitgeber gezwungen, das Potenzial in der Schweiz besser zu nutzen.

Häufig hört man, dass ältere Arbeitnehmende nicht gleich leistungsfähig oder flexibel sind wie ihre jüngeren Kollegen. Was lässt sich dazu/dagegen sagen?

Die Flexibilität lässt in der Tat mit zunehmendem Alter mehrheitlich nach. Das sagen interviewte ältere Personen sogar selber. Die fluide Intelligenz – also das schnelle Reagieren oder die schnelle Auffassungsgabe – ist bei jüngeren Menschen stärker vorhanden.

Hingegen ist die kristalline Intelligenz – also die Fähigkeit, Situationen umfassender und besser abschätzen zu können – bei älteren Menschen stärker ausgeprägt. In Bereichen, wo Erfahrung und eine breitere Wissensbasis genutzt werden können, sind ältere Personen durchaus leistungsfähig. Zum Beispiel Richter oder Staatsanwälte sind Berufsgruppen, die mit zunehmender Erfahrung – und damit zunehmendem Alter – komplexe Sachverhalte immer besser einschätzen können.

Bei der Leistungsfähigkeit kommt es also immer auch auf die konkreten Aufgaben an und welche Fähigkeiten dafür notwendig sind. Durch Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein behält manche ältere Person deshalb ein hohes Leistungsniveau.

Ich persönlich konnte als 12-Jähriger sehr gut Vokabeln lernen, heute bin ich stärker darin, ein wissenschaftliches Gutachten effizient in wenigen Tagen zu schreiben; als ich jünger war, brauchte ich für eine ähnlich umfangreiche Arbeit erheblich mehr Zeit.

Dann wäre es am sinnvollsten, wenn jüngere und ältere Arbeitnehmende in einem Team zusammenarbeiten?

Das ist richtig. Sich ergänzende Teams oder gemischte Arbeitsgruppen mit älteren Arbeitnehmenden, die viel Erfahrung und Gelassenheit mitbringen, und jüngeren, die kreativ und lernwillig sind, wären ideal. Es braucht hierfür aber Toleranz von beiden Seiten. So dürfen zum Beispiel Ältere keine «als ich jung war, war alles besser»-Einstellung haben, und Jüngere dürfen bei älteren Kollegen deren allenfalls fehlende Fähigkeiten im Umgang mit neuer IT nicht kritisieren.

Ich selbst habe an der Universität immer mit jungen Menschen zusammengearbeitet. Diese haben meine Erfahrung, meine Kontakte und mein Netzwerk sowie die Erfahrung meiner Sekretärin, die ebenfalls zu den älteren Arbeitnehmenden gehörte, sehr geschätzt.

Die positiven Seiten von älteren Arbeitnehmenden kommen aber nicht von selbst. Es ist ein Potenzial, das man nützen kann, aber auch aufbauen und pflegen muss, indem man permanent an sich selbst arbeitet.

Meine Aussagen sind generell, als Grundsatz, zu verstehen. Es gibt immer auch Einzelfälle und Ausnahmen, also ältere Arbeitnehmende mit sehr rascher Auffassungsgabe und im Gegenzug unflexible junge Menschen.

Gibt es Bereiche, in denen ältere Arbeitnehmende jüngeren klar unter- oder überlegen sind?

Sie sind in manchen Bereichen der Nutzung von modernster Informationstechnologie unterlegen. Ausserdem immer dann, wenn es um schnelle Informationsaufnahme und Reaktion



Prof. em. Dr. Norbert Thom

geht. Überlegenheit können ältere Personen zum Beispiel bezüglich der Urteilskraft zeigen.

Was raten Sie, wenn jüngere Mitarbeitende ältere Kollegen führen müssen?

Früher war ein Aufstieg auf der Karriereleiter mit Seniorität verbunden. Heute steht die Leistung im Vordergrund, die Anzahl der Dienstjahre ist nicht mehr alleiniges Entscheidungskriterium. Jüngere werden deshalb schneller zu Teamleitern oder in andere vorgesetzte Funktionen befördert. Beförderungen aufgrund der Seniorität würden von jüngeren Arbeitnehmenden kaum noch akzeptiert werden.

Wichtig sind auf jeden Fall der gegenseitige Respekt und die Akzeptanz von Leistungsausweisen wie Weiterbildungen, Auslanderfahrung oder Sprachkompetenzen.

Trifft es überhaupt zu, dass ältere Arbeitnehmende «vorsichtiger» sind, dem Neuen gegenüber nicht aufgeschlossen?

Ja, sie haben in der Tendenz eher ein bewahrendes Verhalten. Das ist eine Aussage, die für die ganze Kohorte (Altersgruppe) gilt. Im Einzelfall kann es natürlich anders sein.

In welchen Bereichen müssten neue betriebliche Konzepte geschaffen werden?

Ich halte drei Bereiche für besonders wichtig: neue Arbeitszeitmodelle, differenzierte Laufbahnkonzepte und Weiterbildung in allen Lebensphasen. Mehr Flexibilisierung – beispielsweise bei der Pensionierung – wäre ebenfalls wünschenswert.

Wären neue Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel die gleitende Pensionierung ein Lösungsansatz?

Ja, die gleitende Pensionierung ist ein guter Ansatz. Das Zufahren auf eine starre Pensionsgrenze ist ungesund – es sollte nicht mit Vollgas auf den Berufsschluss zugehen, und danach ist dann einfach alles fertig. Der Pensionierungsprozess kann sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, das wäre ideal. Es kann zum Beispiel das Pensum reduziert werden, oder auch Arbeitseinsätze – im Rahmen eines Projekts oder als Stellvertreter – nach dem ordentlichen Pensionsalter wären eine gute Alternative.

Kommt dabei dem Arbeiten über das Pensionsalter hinaus mehr Bedeutung zu?

Ja, aber das soll freiwillig geschehen. Ausserdem ist nach Berufsgruppen zu unterscheiden. Der Arbeitsalltag sieht für einen Dachdecker anders aus als für einen Oberrichter oder Professor, weshalb auch die Bedürfnisse in Bezug auf die Pensionierung unterschiedlich sind.

Gibt es neue Karrieremodelle, welche den Bedürfnissen von Arbeitnehmenden 55 plus besser gerecht werden könnten?

Ja, ein gutes Beispiel ist die «Bogenkarriere». In der Schlussphase kommt es dabei zu einem bewussten Rückschritt. Eine Person scheidet zum Beispiel aus einer anspruchsvollen sowie kräftezehrenden Führungsposition aus und wechselt in eine interne Beraterrolle oder ist als Sonderbeauftragter oder mit einer ähnlichen Bezeichnung noch in seinem Fachgebiet tätig. Bei einer Bogenkarriere können sich Arbeitnehmende gegen Ende ihres Erwerbslebens so auf ihre fachliche Arbeit konzentrieren. Wichtig ist dabei, sich nicht in die Arbeit des Nachfolgers einzumischen.

Weshalb sieht man Bogenkarrieren selten?

Oft wird dieses Arbeitsmodell noch als Degradierung missverstanden, die gesellschaftliche Akzeptanz dieser Karrierevariante ist bisher nicht gross. So wollen zum Beispiel bei der Polizei oder beim Militär alle bis zum Karriereende aufsteigen – alles andere würde in dieser Berufsgruppe als diskriminierend empfunden werden.

Eine Bogenkarriere ist zum Nutzen der Betroffenen, weil Führungsfunktionen sehr anstrengend und kräftezehrend sind. Viele wären im Alter fachlich noch sehr leistungsfähig, wenn sie die zusätzliche Belastung einer Führungsaufgabe nicht hätten.

Hierzulande ist klar die Führungskarriere am beliebtesten, da sie im Organigramm für alle sichtbar ist. Die Mentalität unserer Leistungsgesellschaft auf Biegen und Brechen bis zum Schluss durchzuhalten, steht manchmal einer besseren Lösung wie vorhin erwähnt leider im Weg.

Könnte sich das noch ändern?

Das wird sich zeigen, es müsste ein Umdenken stattfinden. Was für viele wie ein Rückschritt aussieht, ist für viele andere ein Segen. Mittlerweile hat es ja sogar ein Papst vorgemacht: Papst Benedikt XVI, trat zurück, weil er körperlich nicht mehr in der Lage war, seine Aufgaben zu erfüllen.

Meines Erachtens müsste es mehr solche Vorbilder geben. Dank meiner Tätigkeit an der Universität Bern kenne ich Benedikt Weibel, der mit Anfang 60 als Generaldirektor der SBB zurücktrat. Er übernahm zu diesem Zeitpunkt neue Aufgaben, als Teilzeitprofessor an der Universität Bern, als Autor von mehreren Büchern und als Delegierter des Bundesrates für die Euro 08. Sein Rücktritt hat ihm Raum gegeben für Neues.

Natürlich hat nicht jeder die Möglichkeit, nach einer Pensionierung nochmals etwas Neues zu beginnen. Meines Erachtens zeigt es aber, dass nicht eine möglichst hohe hierarchische Stellung am Ende des Erwerbslebens wichtig ist, sondern Freude an der Tätigkeit, bei der man sein Talent nutzen und zeigen kann.

Müsste der Fokus in der Karriereplanung angepasst werden? (Fach- statt Führungslaufbahn)

Grundsätzlich lassen sich heute drei grosse Laufbahnkonzepte unterscheiden.

Die Führungslaufbahn ist der Klassiker. Es handelt sich um den Aufstieg in der Hierarchie mit immer mehr unterstellten Personen und Organisationseinheiten. Diese Laufbahn ist notwendig für leitende Positionen.

Die erste Alternative ist die Fachlaufbahn, auch Expertenlaufbahn genannt. Man steigt im Salär und im Status auf, weil diese Personen ein immer höheres Fachniveau erreichen. Sie haben oft keine Untergebenen, sind aber ausgezeichnete Experten auf ihrem Gebiet. Das kann zum Beispiel bei Forschern und Entwicklern, bei Informatikexperten oder Fachleuten in Rechts- und Steuerabteilungen beobachtet werden. Sie sind für Firmen, Institutionen oder Ämter enorm wichtig.

Weiter gibt es die Projektlaufbahn: In zeitlich befristeten komplexen und innovativen Aufgabenbündeln, eben Projekten, können Fach- oder Führungsfunktionen übernommen werden. Diese Form ist in der Schweiz jedoch eher selten vertreten, da die Karriereschritte befristet und nicht definitiv sind. Wer jedoch mal befördert wurde, möchte diese Qualifikation in der Regel behalten und nicht wieder zurücktreten müssen. Da in der heutigen Zeit jedoch Projekte vermehrt an Bedeutung gewinnen, wird der Projektlaufbahn zukünftig eine immer grössere Bedeutung zukommen.

Moderne Firmen haben ohnehin verschiedene Laufbahnformen, welche sie miteinander kombinieren.

Wäre quasi eine Laufbahnplanung über die ganze Erwerbstätigkeit ein solcher Ansatz?

Ja, auf jeden Fall. Es gibt Institutionen, in denen über einen langen Zeitraum geplant werden kann. Viele Firmen planen bei den Abschreibungen von Gebäuden und Maschinen jedoch längerfristig als im Personalbereich. Beim Personal ist oft eine kurzfristige Planung zu beobachten, eine gute Personalentwicklung würde sich jedoch über mehrere Jahre hinwegziehen.

Ich nenne beispielsweise Berufssoldaten, Angehörige der Berufsfeuerwehr, Mitglieder von religiösen Orden. So weiss ein Berufsoffizier mit 35 Jahren, dass er mit 55 Jahren Oberst sein wird. Im Dominikanerorden wird den Angehörigen die Möglichkeit geboten, sich selbst weiterzubilden, nach Rom zu gehen, als Pfarrer und als Hochschuldozent zu wirken.

Auch bei Wissenschaftlern ist das möglich. In meiner rund 25-jährigen Amtszeit als ordentlicher Professor hatte ich vier Sabbaticals. Das waren Forschungsfreisemester, Praxissemester oder Gastaufenthalte an einer ausländischen Universität. Bietet ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Ausbildung, Weiterbildung, interessanter Arbeit und Freizeit wie in Form eines Sabbaticals sind längerfristige Planungshorizonte möglich. Wer seinen Mitarbeitenden eine solche ideale Abwechslung bietet, kann langfristig mit motivierten Mitarbeitenden planen.

Wie wichtig sind Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende 55 plus?

Die Weiterbildung ist ausserordentlich wichtig. Damit lässt sich die Lernfähigkeit erhalten. Sie ist ausserdem eine Investition in die Arbeitsmarktfähigkeit. Zu beachten ist, dass Personen mit einer hohen Ausbildung erfahrungsgemäss viel stärker zur Weiterbildung bereit sind.

Beschäftigte mit wenig Ausbildung und schlechten Erinnerungen an die Schulzeit meiden die Weiterbildung und fallen immer weiter zurück. Wir sollten deshalb über eine obligatorische Weiterbildung in allen Phasen des Erwerbslebens nachdenken.

Weshalb «lohnt» es sich für Arbeitgeber, auch in die Weiterbildung ihrer älteren Arbeitnehmenden zu investieren?

Es lohnt sich, weil ältere Beschäftigte nicht mehr den Arbeitgeber wechseln wollen oder dies gar nicht mehr können. Angehörige der Generation Y (ca. 1980 bis 2000 geboren) bekunden eine viel grössere Wechselbereitschaft. Die Nutzungsdauer des erworbenen Wissens ist bei älteren Personen grösser.

Kennen Sie erfolgreiche Prognosen in anderen Staaten? Oder Lösungsansätze?

Zu beobachten ist, dass manche europäische Staaten, insbesondere die skandinavischen Län-



der, die Pensionsgrenzen flexibilisiert haben. In der Schweiz ist das leider ein Tabuthema. Dabei haben bei uns die Frauen und Männer Spitzenwerte in der Lebenszeiterwartung.

Als die AHV eingeführt wurde, ging man von einer viel kürzeren Zeitspanne aus, in der man Rente bezieht. Aufgrund der höheren Lebenserwartung wäre es also nur natürlich, das Pensionsalter entsprechend anzupassen, auch bei den Frauen. Die Arbeitgeber müssen allerdings den Beweis antreten, dass sie älteren Personen adäquate Stellen anbieten.

Würde das auch bei uns funktionieren?

Wir können uns durch ausländische Beispiele anregen lassen. Es gibt schweizerische Arbeitgeber, die in ihren internen Richtlinien bereits eine Weiterbeschäftigung bis zum 70. Lebensjahr zulassen (z. B. die Ypsomed AG in Burgdorf).

Ich bin der Ansicht, dass es mehr Flexibilität und eine Differenzierung braucht. Wer körperliche Arbeit verrichtet, sollte schon mit 60 Jahren in Rente gehen dürfen, hingegen können zum Beispiel Richter, Staatsanwälte, Hochschuldozenten oder Vertreter ähnlicher Berufsgruppen in der Regel länger als bis zum 65. Altersjahr arbeiten.

Es sollte deshalb bei den Diskussionen um das Rentenalter eine stärkere Differenzierung nach Berufsgruppen geben – Bauhandwerker, Lehrer usw. Auch sollte das Tabuthema des Frauenrentenalters gebrochen werden, da Frauen einerseits älter werden als Männer und es nicht um die Lohngleichheit, sondern um die Dauer des Rentenbezugs geht.

Zur Diskussion einer stärkeren Flexibilisierung gehört auch wieder die Möglichkeit, ab einem gewissen Alter in Teilzeitpensen oder als Berater arbeiten zu dürfen. Mir ist jedoch auch bewusst, dass dies finanziell oder fachlich nicht in allen Berufsgruppen möglich ist und ich diesbezüglich privilegiert bin: Ich durfte nach meiner Pensionierung mit 65,5 Jahren an der Universität Bern weiterhin Studenten betreuen und in Projekten mitarbeiten.

Vielen Dank für das Gespräch.

Sandra Wittich
Dr. Michael Merker

VORBILDER

Neue Ausgabe der Zeitschrift «Frauenfragen»

Vor 100 Jahren wurde die Frauenrechtspionierin Iris von Roten geboren. Aus diesem Anlass widmet die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EFK) die neue Nummer ihrer Fachzeitschrift dem Thema Vorbilder.

Vorbilder machen Frauen Mut, ihren Weg zu gehen, sich von Widerständen nicht beirren zu lassen und sich gegen einengende Konventionen und Geschlechterstereotype zu wehren. In «Frauenfragen» 2017 werden 18 Frauen mit solchen Vorbildqualitäten vorgestellt. Sie sind Kämpferinnen und Pionierinnen aus der älteren und jüngeren Generation. Allen voran die Juristin, Frauenrechtlerin und Autorin Iris von Roten (1917–1990). In ihrem Hauptwerk «Frauen im Laufgitter. Offene Worte zur Stellung der Frau» forderte sie bereits 1958 sexuelle Selbstbestimmung für die Frauen, gleiche Chancen in Ausbildung und Beruf, Lohngleichheit und volle Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben.

Hortensia von Roten hat für die Illustration dieses Hefts zahlreiche Fotos von Iris von Roten, ihrer Mutter, zur Verfügung gestellt. Weitere Fotos zeigen die interviewten und porträtierten Frauen und ihre bekannten und weniger bekannten Vorbilder.

2017 wäre Iris von Roten 100 Jahre alt geworden. Mit zahlreichen Gästen würdigte die EKF diese Vordenkerin der Emanzipation am 9. November an einer Veranstaltung an der Universität Bern.

Bestellen

«Frauenfragen» 2017 kann auf der Website der EKF bestellt werden (Printausgabe) und ist auch als PDF verfügbar: www.ekf.admin.ch >> Publikationen >> Zeitschrift Frauenfragen



WIE DER SPATZ IN DER HAND

Fachtagung Brunnen 2017

Auch in diesem Jahr überzeugten die Referenten der Fachtagung Brunnen mit ihrem Fachwissen. Die Diskussionen und Fragerunden im Anschluss an die Vorträge zeugten zudem von einem aufmerksamen und engagierten Publikum, insbesondere als es im letzten Referat darum ging, Anforderungen an eine zukünftige ideale Reform der Altersvorsorge zu definieren.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Am 9. und 10. November 2017 durfte Präsident Urs Stauffer rund 70 Mitglieder und Gäste im Seehotel Waldstätterhof zur 27. Fachtagung Brunnen begrüssen. Die Weiterbildungsveranstaltung war nicht einem übergeordneten Thema gewidmet, sondern lud Referenten ein, welche Themen aus den unterschiedlichsten Fachbereichen bearbeiteten. Sie sprachen zu den (digitalen) Entwicklungen am Arbeitsplatz, von Korruption im öffentlichen Dienst, den Anstellungsbedingungen bei Teilzeit-Anstellung, dem Engagement von Arbeitnehmerverbänden sowie den Reformbemühungen in der Altersvorsorge.

Korruption in schweizerischen Verwaltungen? Gibt es nicht!

Die Tagung wurde von **Prof. Dr. Adrian Ritz** vom Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern eröffnet. Er setzte sich in seinem Referat mit der Korruption auseinander, welche in manchen Ländern fast schon zum Alltag gehört. Und auch wenn die Schweiz im internationalen Ranking zusammen mit den nordischen Ländern zu denjenigen Staaten gehört, die nahezu frei von Korruption sind, so bleibt sie doch nicht ganz verschont – sei es durch Handlungen von Amtsträgern in der Schweiz oder durch Korruptionsfälle in schwer betroffenen Ländern wie Angola oder im Zusammenhang mit internationalen Verbänden. Diese Vorkommnisse wirken sich auch auf die Schweiz aus, wenn Personen, die im öffentlichen Interesse stehen, involviert sind oder sein könnten.

Ist das Thema Korruption noch aktuell?

Die Verwaltung erfuhr tiefgreifende Veränderungen: Zur Zeit des Ancien Régime wurden zur Vermeidung von Willkür Privates und Staat getrennt. Daraus hat sich im Laufe der Jahre eine bürokratische Verwaltung herausgebildet, welche durch stabile Organisationen Missständen vorbeugt. Sie verfügt über treue, unabhängige, sachorientierte und lebenslang angestellte Beamte, welche für die Wahrung der öffentlichen Interessen besorgt sind, so Ritz.

In den letzten Jahrzehnten wurde die Verwaltung reformiert, und es formte sich eine «managerialistische» Verwaltung mit mehr Handlungsspielraum, mehr Management, mehr Unternehmertum, was zu höherer Effizienz führt. Diese Form bot aber auch mehr Raum für Korruption. Anfang dieses Jahrhunderts begann nun die Entwicklung zu einer «Netzwerk-Verwaltung», welche eine unter vielen Akteuren ist und moderiert, vernetzt und organisiert. Auch diese Form der öffentlichen Verwaltung birgt verglichen mit der bürokratischen Verwaltung eher die Gefahr, korrupte Handlung zu begünstigen.

Was ist Korruption überhaupt?

Korruption ist der Missbrauch einer Macht- oder Vertrauensposition zum persönlichen Vorteil. Dabei werden Verhaltensnormen wie rechtliche Normen, Amtspflichten oder ethischmoralische Standards missachtet. Dieser Missbrauch erfolgt in der Regel durch Bestechung mit Geld- oder Naturalleistungen, der Vorteilsannahme, Veruntreuung oder Günstlingswirtschaft – Letzteres ist schwierig nachzuweisen und geschieht meist mittels Bevorzugung von Partei- oder Clubkollegen sowie von Familienmitgliedern. Am anfälligsten seien hier wohl die Bereiche IT und Entsorgung, so Ritz.

Begünstigt wird Korruption durch Führungsschwäche, insbesondere wenn grosse Handlungsspielräume verbunden sind mit fehlender oder ungenügender Kontrolle. Sind Amtsträger/innen zudem in ihrer Aufgabe überlastet, überfordert oder fehlt die notwendige Qualifikation, sind sie eher für die Beeinflussung von aussen zugänglich. Folge sind korrupte Handlungen. Typische Beispiele seien die freihändige Ver-

gabe im IT-Bereich, der Bezug von Waren zu überteuerten Preisen mit Gewinnbeteiligung oder zu grosszügige Einladungen an Mitarbeitende durch eine Firma, so Ritz.

Vermeidung von Korruption

Entscheidende Elemente zur Vermeidung von Korruption sind rechtliche Handlungsmöglichkeiten wie zum Beispiel das Öffentlichkeitsgesetz, politische Systeme oder eine Gesellschaftskultur, welche die Korruption nicht begünstigt.

Präventionsmöglichkeiten bestehen zudem in Strukturen, welche Korruption erschweren oder verunmöglichen:

- Gehalt – je tiefer es ist, desto grösser ist die Korruptionsgefahr
- Verhaltenskodex
- Schulung und Personalführung
- Sanktionen bei Verstössen
- Revisionen und Inspektorate, welche Unregelmässigkeiten melden
- Strukturen und Prozesse, unabhängige Stellen, welche Hinweise auf Korruption prüfen

Sehr viel Potenzial liegt in der *Vorbeugung durch gute Führung*, so Prof. Ritz: Organisatorische Strukturen und Personen sind entscheidende Merkmale in der Prävention. Menschen orientieren sich immer an anderen Menschen und ihrem Verhalten. Es liegt deshalb in der Verantwortung der Führungskräfte, für ein ethisches Organisationsklima zu sorgen, welches korruptionspräventiv ist. Ein entscheidender Faktor für gute Führungsqualität ist dabei die Beziehung zu den Mitarbeitenden, denn je grösser die persönliche Distanz ist, desto höher ist auch das Risiko für Korruption.

Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0

Dr. Anna-Lena Majkovic vom Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW setzte sich mit dem Menschen in der Arbeitswelt 4.0 und den Folgen ständiger Erreichbarkeit auseinander.

Sie wies darauf hin, dass die Digitalisierung keine neue Erscheinung ist, sondern die Arbeitswelt bereits seit über Jahrzehnte prägt und verändert. Insbesondere Banken und Versicherungen haben ihre Rechnungsvorgänge bereits in den 70er-Jahren digitalisiert. In den 60er- und 70er-Jahren sprach man allerdings noch von Automatisierung, in den 80er- und 90er-Jahren von Computisierung.

Ein grosser Entwicklungsschritt der letzten Jahre liege darin, so Majkovic, dass dank neuer Technik Daten digital erfassbar seien und miteinander vernetzt werden könnten. Maschinen können untereinander oder mit Menschen Informationen austauschen und so Prozesse optimieren. Ein Beispiel aus der Praxis: Ein Lift meldet mittels App einem Mobiltelefon, dass seine Elemente A und B defekt sind und der Mechaniker diese mit den Werkzeugen C und D reparieren muss.

Auswirkungen

Die von den Medien gezeichneten Szenarien mit negativen Auswirkungen der Digitalisierung seien mit Vorsicht zu geniessen, warnt Majkovic. Die Automatisierung löste eine Beschäftigungswelle aus und brachte neue Tätigkeiten hervor. Ebenso wird es bei der Digitalisierung sein: Gewisse standardisierte und monotone Arbeitsprozesse werden zwar neu durch Maschinen erfüllt. Majkovic ist überzeugt, dass Arbeitsstellen nicht verschwinden, sich aber die Arbeitseinsätze ändern werden. So haben grössere Unternehmen, welche ihre Logistikbereiche bereits digitalisiert haben, keine Arbeitsplätze abgebaut, sondern ihre Arbeitnehmenden neu einsetzen oder umschulen können. Hier zeigt sich auch, dass die Investition in lebenslanges Lernen sinnvoll ist.

Digitale Erreichbarkeit

Die heutige Technik macht es möglich, fast überall und ständig erreichbar zu sein. Diese Entwicklung wird aus arbeitspsychologischer Sicht insbesondere im Zusammenhang mit gesundheitlichen Auswirkungen untersucht, wobei der Fokus bei der Erholung und Erschöpfungskrankheiten liegt.

In Deutschland hatten zwei grosse Unternehmen als vorbeugende Massnahmen nachts den Server heruntergefahren, damit Mitarbeitende nicht ständig ihre E-Mails prüfen und besser abschalten konnten. Solche Massnahmen sind selten und wurden von den Mitarbeitenden auch nicht geschätzt, da sie sich bevormundet fühlten. Die Server laufen nun auch nachts wieder, und es wird an die Selbstverantwortung appelliert. Obwohl die selbstbestimmte Erreichbarkeit im Grundsatz geschätzt wird, wäre über die Hälfte der Befragten einer Studie im Ge-



Referent Prof. Adrian Ritz vom Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern



Referentin Dr. Anna-Lena Majkovic vom Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW in Zürich

genzug froh, wenn klar und offen kommuniziert würde, welche Erwartungen ihre Arbeitgeber an ihre Erreichbarkeit haben.

Die Studie hat auch gezeigt, dass fast die Hälfte der Befragten auch ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar ist. Davon gaben rund 40 % der Befragten an, dass die digitale Erreichbarkeit Auswirkungen auf ihre Gesundheit, die Erholungszeit und ihren Schlaf haben. Für zwei Drittel der Befragten ist die Trennung von Freizeit und Arbeit gleichwohl wichtig, und rund 80 % der Befragten scheint dies gemäss eigenen Angaben gut zu gelingen.

«Always on» – guter Umgang mit der Digitalisierung

Ein gesunder Umgang mit digitalen Geräten muss gelernt werden. Majkovic erachtet es deshalb als wichtig, dass Kinder und Jugendliche in der Schule an einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien und der Nutzung von Kommunikationskanälen herangeführt werden.

Save the Date

Die nächste Fachtagung Brunnen findet am **29./30. November 2018** wiederum im Seehotel Waldstätterhof in Brunnen statt.

Ihre praktischen Hinweise für den Umgang mit der Digitalisierung:

- Bewusstsein dafür, dass permanente Erreichbarkeit vorhandene Persönlichkeitsstrukturen verstärkt.
  Tendiert jemand also dazu, alles sofort zu erledigen, wird dies verstärkt; sehr neugierige Personen abonnieren oft zahlreiche Push-Services.
- Es muss geklärt werden, wie in einem Unternehmen miteinander kommuniziert wird. Also für welche Teamstruktur welche Art der Kommunikation passt, ob man auf E-Mails verzichten und Informationen an Teamsitzungen diskutieren will oder ob regelmässig Info-Mails verschickt werden.
- Out of office-Meldungen verhindern, dass während Ferienabwesenheiten E-Mails geprüft werden müssen. Klare Abwesenheitsmeldungen und Hinweise auf Stellvertretungen sind wichtig. Es ist diesbezüglich auch Aufgabe der Arbeitgeber, klare Regelungen zu schaffen.
- Ansprüche an die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit müssen im Team klar kommuniziert werden.
- Zur Entspannung beitragen können mobiltelefonfreie Zonen und Zeiten in der Familie oder bei der Arbeit.

Was ist guter Schlaf?

Als letzte Referentin des ersten Tages beschäftigte sich **Dr. Ute Bahner,** Psychotherapeutin und Somnologin in der Seeklinik Brunnen, mit der Frage, was guter Schlaf ist.

Mythos oder Wahrheit?

Zum Thema Schlaf halten sich sehr viele Mythen hartnäckig. So haben viele Patienten Angst, dass sie *sterben könnten*, wenn sie *über längere Zeit nicht oder schlecht schlafen*. Dr. Bahner beruhigte, dass regelmässiger Schlaf zwar wichtig für die Gesundheit und das Wohlbefinden, aber nicht lebensnotwendig ist. Schlechter Schlaf ist unangenehm, man fühlt sich am nächsten Tag müde und nicht fit, die geistige und physische Leistungsfähigkeit wird aber nicht so stark beeinträchtigt wie allgemein geglaubt wird.

Der Körper holt sich so viel Schlaf, wie er braucht, und kompensiert schlechten Schlaf mit einem intensiveren Schlaf in der darauffolgenden Nacht, so Bahner. Die gute Nachricht ist also: Wer unter der Woche früh aufsteht, kann einen kleinen Schlafmangel durch Ausschlafen am Wochenende ausgleichen.

Ebenfalls keine Sorgen zu machen braucht sich, wer in der Nacht *regelmässig aufwacht*. Dies ist kein Zeichen für schlechten Schlaf oder gesundheitliche Probleme, sondern normal. Der Grund ist evolutionsbedingt, als regelmässiges Erwachen wichtig war, um zu kontrollieren, ob die Schlafstelle noch sicher ist. Ausserdem muss sich der Körper in der Nacht bewegen können, damit keine wunden Stellen oder Blutstauungen entstehen. Dr. Bahner erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass inneres Wohlbefinden

und innere Befindlichkeiten von vielen Faktoren abhängen und nicht ausschliesslich vom Schlaf.

Tiefschlaf als wichtiger Prozess

Der Mythos, dass der «Schlaf vor Mitternacht der beste ist» gründet daher, dass in den ersten drei Stunden des Schlafes die meisten Tiefschlafphasen durchlaufen werden. Diese sind am Erholsamsten, weil das Hirn diese Ruhe braucht, um Gedanken sortieren und interne «Reparaturtätigkeiten» vornehmen zu können. In dieser Phase werden auch Erinnerungen gefestigt, indem das Hirn prüft, was tagsüber wichtig war und diese Informationen speichert. Unwichtiges wird weggeräumt und schafft Platz für Neues.

Leiden Menschen unter Schlafstörungen kommen sie nicht in diese Tiefschlafphasen, und die zuvor beschriebenen Mechanismen können nicht vollzogen werden. Die Folge sind Konzentrations- und Gedächtnisprobleme. Es fehlt Betroffenen ausserdem am genauso wichtigen REM-Schlaf, in welchem man träumt und in dem Prozesse gefestigt werden. Dies ist auch der Grund, weshalb Neugeborene so viel schlafen: Innert kurzer Zeit müssen sie enorm viel verarbeiten und verbringen deshalb rund die Hälfte ihres Schlafs im REM-Schlaf. Schlaf ist aber nicht nur für die «Ordnung im Hirn», sondern auch für die Gesundheit wichtig – so heilen Wunden in der Nacht schneller, weil dann das Wachstumshormon stärker ausgeschüttet wird.

Zu diesem Verarbeitungsprozess gehören auch Angst- und Stressträume, so Bahner. Das Hirn versucht in solchen Fällen, Lösungen für ein Problem zu finden, welches den Menschen bewusst oder unbewusst beschäftigt. Sie sind Ausdruck des inneren Bedürfnisses, von einem überfordernden Erlebnis loszukommen. Oft beobachtet man dies bei Menschen mit posttraumatischen Problemen. Kann nun jemand vor lauter Problemen nicht schlafen, führt dies zu einer Negativspirale, weil das Hirn die Probleme nicht im Schlaf lösen kann.

Schlafbedürfnis

Das persönliche Schlafbedürfnis ist genetisch bedingt und nicht beeinflussbar; ob Lang- oder Kurzschläfer – die Zahl der Tiefschlafphasen ist davon unabhängig, sie ist bei allen Menschen ungefähr gleich. Ebenso genetisch bedingt ist, ob jemand ein Morgen- oder Abendmensch ist, wobei die Mehrheit irgendwo dazwischen, also neutral, einzuordnen ist. Diese innere Uhr ist für die Gesundheit enorm wichtig – wird sie missachtet, weil man sich einem fremden Rhythmus (Arbeitszeiten oder Lebenspartner/in) anpassen muss, sind Schlaf- und im schlimmsten Fall Gesundheitsprobleme die Folge. Dr. Bahner findet es in dieser Hinsicht denn auch bedenklich, dass Schulen teilweise bereits vor 8 Uhr die ersten Lektionen ansetzen.

Wie das Gefühl des Hungers baut der Körper im Laufe des Tages auch ein Schlafbedürfnis auf. Nach dem Einschlafen wird der Schlafdruck sehr schnell abgebaut. Deshalb sind Powernaps so effizient – sie dürfen jedoch nicht länger als 10 bis 20 Minuten dauern, da sonst bereits die Tiefschlafphase beginnt und das Aufstehen schwerer fällt. Eine Ausnahme bilden Menschen, die sehr viel lernen müssen wie Schüler und Studenten: Schlafen sie zwischendurch rund 60 Minuten, fallen sie in die Tiefschlafphase, welche das Gedächtnis festigt. Doch Vorsicht: Wer tagsüber nicht genügend Schlafdruck aufbaut, ist am Abend nicht müde und kann nicht einschlafen.

Schlafprobleme

Dr. Bahner erklärte, dass rund 10 bis 15 % der Bevölkerung behandlungsbedürftige Schlafprobleme haben, deren Ursachen physischer oder psychischer Natur sind.

Zu den physischen Ursachen gehört die Schlafapnoe, also ein Atemstillstand während des Schlafs. Typische Symptome sind Kopfschmerzen am Morgen, extreme Schläfrigkeit tagsüber, insbesondere bei monotonen Tätigkeiten. Ältere Menschen sind öfters betroffen, weil das Gewebe weniger straff ist und sich so die Atemwege im Schlaf verschliessen können. Das Hirn erhält zu wenig oder keinen Sauerstoff mehr und weckt den Schlafenden, der dann nach Luft schnappt. Der Schlaf wird dadurch

Referentin Dr. Ute Bahner von der Seeklinik Brunnen







Referentin Karoline Herrmann, Bundesvorsitzende der dbb jugend, Berlin

massiv gestört, und es gibt keine erholsamen Tiefschlafphasen mehr. Es entsteht Stress in der Nacht, was tagsüber Stress auslöst und weitere Krankheiten wie Burnout und Depressionen nach sich zieht, warnt Bahner.

Ein grosser Teil der Schlafstörungen liegt jedoch in psychischen Ursachen begründet. Betroffen sind oft perfektionistische Menschen und solche, die auch tagsüber unter hoher Anspannung stehen. Kommt noch ein zusätzlicher Stressor hinzu, wird die Stressschwelle überschritten, was sich oft auf den Schlaf auswirkt.

Solche nicht organische Ein- und Durchschlafstörungen führen zu Sorge um den Schlaf, dies wiederum sorgt für negative Gefühle und körperliche Anspannung, an Einschlafen ist nicht zu denken.

Die Erfahrung «ich schlafe nicht» führt oft zu einer Schonhaltung, sozialem Rückzug und noch mehr Sorge um den Schlaf. Betroffene sind so in einem Teufelskreis gefangen, aus dem sie nicht mehr herauskommen. Auch wenn die ursprüngliche Ursache schon längst vorbei ist, wird die Schlafstörung durch die Sorge um den Schlaf chronifiziert.

Dr. Bahner erinnert daran, dass Schlaf wie der Spatz in der Hand ist. Will man ihn ergreifen, flüchtet er. Wer den Schlaf kontrollieren will, erlebt genau dies und ist gefangen in der Angst, nicht einschlafen zu können.

Einschlafprobleme – was tun?

Es ist wichtig, in diesem Fall den Fokus zu ändern, auf Dinge, die einem persönlich wichtig sind und die man beeinflussen kann. Den Alltag sollte man so gestalten, dass auch tagsüber entspannende Momente möglich sind, angenehme Tätigkeiten verrichtet werden können und ausreichend Erholungsphasen eingeplant sind.

Klappe es mit dem Einschlafen trotzdem nicht, so Bahner, sollte man nicht stundenlang wach im Bett liegen bleiben, sondern aufstehen, etwas tun und wenn die Müdigkeit wiederaufkommt, nochmals zu Bett gehen.

Leidet man unter Schlafproblemen, sollten schlechte Nächte keinesfalls tagsüber kompensiert werden, denn *eine Nacht mit wenig Schlaf erhöht die Wahrscheinlichkeit für eine gute Nacht.*

Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Politik

Den Einstieg in den zweiten Tag machte die 27-jährige Gewerkschafterin und Bundesvorsitzende der dbb jugend, **Karoline Herrmann,** welche aus dem Norden Deutschlands erfrischende Einblicke in die gewerkschaftliche Tätigkeit brachte.

Zu Beginn erinnerte sie daran, dass Gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder vertreten, indem sie auf jemanden Einfluss nehmen, der die Forderungen oder Anliegen der Gewerkschaft bzw. ihrer Mitglieder umsetzen kann. Adressaten von gewerkschaftlichen Aktionen sind somit die Akteure der Politik, welche die Macht haben, auf den Berufsalltag und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einzuwirken.

Praktische Umsetzung

Für die praktische Umsetzung dieser Einflussnahme ist zuerst der Ist-Zustand zu definieren, also wo Verbesserungsbedarf besteht und welche Ziele erreicht werden sollen. Daraus werden die Forderungen abgeleitet, welche an die zuständigen Ansprechpersonen gestellt werden.

Um ihre Ziele zu erreichen, sind Gewerkschaften und Interessenvertretungen in ihrer Kreativität fast keine Grenzen gesetzt, gerade als Jugendorganisation darf man auch mal frech sein. Und nicht zu vergessen: *«Steter Tropfen höhlt den Stein.»* Karoline Herrmann zeigte anhand zahlreicher Beispiele, welche Möglichkeiten es gibt, um auf die eigenen Anliegen aufmerksam zu machen: Mahnwachen vor dem Finanzministerium, Aktionstage, Politikergespräche, Frühstücksgespräche, Interviews mit den Politikern vor dem Bundestag, aktive Nutzung von Social-Medien wie Facebook und Twitter.

Karoline Herrmann empfiehlt, proaktiv auf Politiker zuzugehen und Kontakte zu nutzen, um Gesprächstermine zu vereinbaren. Gespräche mit Politikern bieten die Möglichkeit, Kontakte aufzubauen, zu festigen und Anliegen der Gewerkschaft direkt bei den Entscheidungsträgern vorzubringen. Sie ermöglichen zudem häufig den Kontakt mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Abgeordneten, was besonders wichtig ist, weil sie für die Abgeordneten die Vorlagen ausarbeiten.

Gute Erfahrung hat die dbb jugend mit dem «Parlamentarischen Abend» gemacht, der sich jeweils einem aktuellen Thema, widmet. Eingeladen werden einflussnehmende Politiker wie Abgeordnete des Bundestages, Vorsitzende der Jugendorganisationen der Parteien oder auch die Bundesleitung des dbb. Anlässlich einer solchen Veranstaltung hat die dbb jugend zum Beispiel ein politisches Speed-Dating organisiert, bei dem pro Tisch ein Politiker sass und Vertreter verschiedener Berufsgruppen als Gruppe alle 10 bis 15 Minuten den Tisch wechselten und ihre Anliegen vorbringen konnten.

Die Rückmeldungen der Politiker waren auf diese neue Form der Kommunikation sehr positiv.

Rechtliche Aspekte von Teilzeitanstellungen

In öffentlichrechtlichen Personalreglementen ist die Teilzeitanstellung gar nicht oder kaum geregelt, obwohl die Teilzeitarbeit weit verbreitet ist. Rund 60 % der erwerbstätigen Frauen und 13 % der Männer sind heute teilzeitbeschäftigt. Die Männer sind bei der Teilzeitarbeit jedoch auf dem Vormarsch, sei es zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Arbeit oder um mehr Zeit für eine andere Tätigkeit oder ein Hobby zu haben.

Definition Teilzeitanstellung

Rechtsanwältin **Dr. Corinne Saner,** Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), erklärte, dass eine explizite Definition der Teilzeitarbeit im Gesetz zwar fehle, das private Arbeitsvertragsrecht einen Arbeitsvertrag als Vertrag definiere, «… durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet …». Gestützt darauf ist gemäss herrschender Lehre Teilzeitarbeit jedes Pensum, das tiefer ist als die branchen- oder betriebsübliche Arbeitszeit. Im öffentlichen Personalrecht hingegen findet sich zur Teilzeitanstellung keine Regelung.

Für Teilzeitmitarbeitende gelten deshalb im Grundsatz dieselben Bestimmungen wie für Vollzeitbeschäftigte, so Saner. Durch die zeitlich reduzierte Arbeit entstehen jedoch Besonderheiten, für die eine explizite Regelung wünschenswert wäre.



Referentin Dr. Corinne Saner, Rechtsanwältin und Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Anspruch auf Teilzeitanstellung?

In der Schweiz gibt es – im Gegensatz zu Deutschland – keinen rechtlichen Anspruch auf Reduzierung des Arbeitspensums. Dies ist bedauerlich, insbesondere für Mütter, die nach dem Mutterschaftsurlaub gerne in einem geringeren Pensum an ihre Arbeitsstelle zurückkehren würden.

Einigen sich die Vertragsparteien in solchen Fällen nicht auf ein geringeres Pensum, bleibt nur der Ausweg der Kündigung.

Einzelfragen

Bei Teilzeitanstellungen stellt sich häufig die Frage, ob eine Nebenbeschäftigung erlaubt ist. In den meisten Personalreglementen und auch im privaten Arbeitsvertragsrecht ist die Nebenbeschäftigung explizit geregelt: Sie muss dem Arbeitgeber gemeldet werden und kann von ihm abgelehnt werden, wenn Konflikte mit den betrieblichen Interessen vorliegen, eine Konkurrenzsituation zum Arbeitgeber geschaffen wird oder wenn die Leistungsfähigkeit des Ar-





Ehrenmitglied Ruedi Brosi und Kassierin Brigitte Wilkinson



Fabian Schambron, Thomas Jaquet und Urs Graf



Nicola De Vita und Urs Bertsch

beitnehmenden für die Hauptanstellung beeinträchtigt wird.

Weitere Probleme entstehen bei Teilzeitanstellungen regelmässig im Bereich *Gleitzeitstunden*, welche von *Überstunden* zu unterscheiden sind. Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über dem vertraglich vereinbarten Pensum liegen und die vom Arbeitgeber angeordnet wurden oder deren Leistung ihm zumindest bekannt waren. In den Personalreglementen ist in der Regel vorgesehen, dass Überstunden kompensiert werden müssen und wenn dies nicht möglich ist, allenfalls eine Auszahlung erfolgt. Probleme entstünden oft, so Saner, bei der Stichtagregelung für den Gleitzeitsaldo, welche auf ein 100 %-Pensum ausgerichtet ist. Die Regelungen bezüglich maximalen Minus- und Plus-Stunden sind von Teilzeit-Angestellten deshalb mit Vorsicht zu geniessen und es ist genau abzuklären, welcher negative oder positive Saldo am Stichtag erlaubt ist.

Diskussionen entstehen zudem oft bei vom Arbeitgeber angeordneten *Weiterbildungen,* insbesondere, wenn sie ganz oder teilweise in die freie Zeit fallen. Dr. Saner legte dar, dass Arbeitnehmende im Teilzeitarbeitsverhältnis Anspruch auf die Anrechnung der total aufgewendeten Zeit haben; arbeitet jemand also täglich 5 Stunden oder findet die Weiterbildung an einem arbeitsfreien Tag statt, müssen die tatsächlich aufgewendeten 8,5 Stunden angerechnet werden. Dasselbe gilt bei Krankheit: es wird diejenige Zeit angerechnet, die man bei der Arbeit verbracht hätte, wenn man nicht krank gewesen wäre.

Teil-Arbeitsunfähigkeit und Arztbesuche

Teil-Arbeitsunfähigkeit ist proportional auf die Arbeits- und Freizeit aufzuteilen. Das heisst: Arbeitet jemand täglich 5 Stunden und ist 50 % krankgeschrieben, muss er oder sie 2,5 Stunden arbeiten. Arbeitet jemand drei Tage in der Woche, muss bei einer 50%-Krankschreibung an diesen drei Tagen nur der halbe Tag gearbeitet werden.

Arztbesuche werden in der Regel als bezahlte Abwesenheit gewährt. Ist jemand in einem kleinen Arbeitspensum angestellt, darf ihm oder ihr aber zugemutet werden, Arztbesuche in die Freizeit zu legen. Problematisch wird es, wenn jemand zwei 50%-Pensen hat und sich beide Arbeitgeber auf den Standpunkt stellen, man solle in der «Freizeit» zum Arzt. Empfehlenswert ist deshalb jedenfalls eine Regelung im Personalreglement.

Fazit

Es gelten im Grundsatz dieselben Rechte und Pflichten für Teilzeit- und Vollzeitangestellte. Mit schriftlichem Arbeitsvertrag müssen der Umfang und auch die Lage der Arbeitstage geregelt werden. Ebenfalls zu empfehlen sind Regelungen zu Stichtagen für Überstunden, Nebenbeschäftigungen, Arztbesuche, Absenzen für



Referent Daniel Lampart, Chefökonom Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Ferien, Weiterbildungen, Krankheiten und Unfall – entweder im Vertrag, in einer Vereinbarung oder in einem Reglement.

Nein zur Altersvorsorge 2020 – wie weiter?

Das eindeutige Volksnein zur Altersvorsorge 2020 führt zur Frage, wie es nun weitergehen soll und insbesondere, wie eine mehrheitsfähige Reformlösung aussehen könnte.

Daniel Lampart, Chefökonom des SGB, erinnerte daran, dass das Volksnein nicht eindeutig und die Entscheidung sehr knapp war. Die Gegenseite trat stark auf; sie thematisierte die Betroffenheit der Menschen und behauptete, mit der Reform werde eine Zweiklassen-AHV eingeführt. Viele Rentner störten sich denn auch daran, dass nur die Neurentner eine Erhöhung erhalten, ausserdem war für viele Frauen die Erhöhung des Frauenrentenalters nicht akzeptabel.

Notwendige Revisionspunkte

Die bestehenden Probleme bleiben: Die AHV beginnt, Defizite zu schreiben, welche in den nächsten Jahren steigen werden, weil geburtenstarke Jahrgänge in Rente gehen. Die 2. Säule kämpft mit einer schwachen Verzinsung auf den Finanzmärkten, und gleichzeitig steigt der Druck auf die Leistungen. Ebenfalls gleichzeitig steigen die Gesundheitskosten und damit die Krankenkassenprämien – auch das kostet Geld.

In der nächsten Revisionsvorlage sollten in der 2. Säule die Renten verbessert werden, insbesondere für Teilzeitangestellte und damit insbesondere für Frauen, so Lampart. Diese Regelung war als Ausgleich für das höhere Rentenalter bereits in der gescheiterten Reformvorlage vorgesehen.

Vor allem im Bereich der AHV werden sich die Probleme akzentuieren, so Lampart.

Der SGB hat an seiner Delegiertenversammlung deshalb ein Grundsatzpapier zur Frage «Wie weiter?» mit dem folgenden Inhalt verabschiedet:

- Lösung der finanziellen Probleme in der 1. und 2. Säule bei gleichbleibendem Rentenniveau. Eine Sanierung über die Lohnbeiträge wäre zu bevorzugen, denn insbesondere in den Pensionskassen wird man ohne zusätzliche Beiträge die Finanzen nicht in den Griff bekommen. Eine Rentensenkung steht nicht zur Diskussion.
- Es muss ein Mechanismus gefunden werden, der die AHV-Renten an stetig steigende Krankenkassenprämien anpasst.
- Einfrieren des Rentenalters der Frauen bei 64 Jahren.
- Die Möglichkeit des Verbleibs in den Pensionskassen, wenn ältere Arbeitnehmende ihre Arbeit verlieren.
- In der zweiten Säule sollen Banken und Versicherer keine Gewinne mehr auf Kosten der Versicherten erzielen.

In Bundesbern wird die Meinung vertreten, dass das Frauenrentenalter steigen soll. Ob dies allenfalls akzeptabel wäre, hängt stark davon ab, welche Kompensationslösungen angeboten werden.

Wichtige Themen in der nächsten Revision

Andreas Cabalzar, Pensionskassenreferent von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), erklärt, dass es nach der Abstimmung vom 24. September 2017 darauf ankomme, was man mit dem von der Reform übrig gebliebenen Scherbenhaufen mache. Seines Erachtens war die Kampagne der Gegner sehr gut, diejenige der Befürworter leider eher schwach. Das sollte beim nächsten Anlauf anders werden.

Seines Erachtens müssen auch in zukünftigen Reformen die folgenden Punkte der Reform Altersvorsorge 2020 wieder in Betracht gezogen und diskutiert werden:

- Erhöhung des Rentenalters der Frauen mit akzeptablen Kompensationslösungen
- Tieferer Umwandlungssatz in der beruflichen Vorsorge





- Flexibler Rentenbezug
- Bleiberecht in der Pensionskasse für Versicherte ab 58 Jahren bei Verlust der Anstellung
- Mehr Lohnabzüge und höhere Mehrwertsteuer

Die folgenden Reformen aus der letzten Vorlage sind wohl auch in Zukunft nicht umsetzbar:

- Monatlich CHF 70 mehr Rente und höhere Maximalrente für Ehepaare
- Besitzstandsgarantie für Versicherte in der 2. Säule ab 45 Jahren
- Finanzierung Besitzstandsgarantie über Zuschüsse an Pensionskasse aus Risikofonds

Cabalzar regt an, auch über die folgenden Revisionsmöglichkeiten nachzudenken:

- Limitierung des Kapitalvorbezugs auf maximal 33 %
- Verlängerung des Sparprozesses in der 2. Säule
- Förderung des freiwilligen Sparens
- Ausschüttung von Überschüssen im Risikofonds

Wichtigstes Ziel ist die wirtschaftliche Sicherheit im Alter. Um dieses zu erreichen, sollte der Fokus auf alle drei Säulen gerichtet werden und nicht nur auf die 1. und 2. Säule. Hierfür muss das private Sparen gefördert werden.

Vor der nächsten Reform muss man sich zwingend fragen, was man eigentlich erreichen will. Sollen mit der 1. und 2. Säule wie bisher Leistungen im Umfang von 60 % des Erwerbseinkommens erreicht werden, muss man auch die Finanzierung entsprechend organisieren!

Manifest von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Im Anschluss an seine Einführung moderierte Andreas Cabalzar eine Diskussion und eine Abstimmung von Regelungen, die bei der nächsten Reform aus Sicht der Teilnehmenden für eine ideale zukünftige Altersvorsorge wichtig sind. Der Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird das Ergebnis in einem Manifest festhalten, ausformulieren und veröffentlichen bzw. den verantwortlichen Politikern übergeben.

Sandra Wittich



Andreas Cabalzar, Pensionskassenreferent Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

AKAD

Die Schweizer Bildungsinstitution.
Effizient. Sicher. Individuell.



Regelmässig Infoanlässe!

«Die **Handelsschule bei der AKAD** – mein solides Fundament»

Weitere Bildungsangebote bei AKAD College:
Berufsmatura, gymnasiale Matura, Passerelle

www.akad.ch/college

CO ZH 29.11.17 HS

Die AKAD Schulen gehören zur Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz

NEUE VERTRAGSPARTNER VON ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ (ZV)

Aus der Versicherungsgruppe

Die Versicherungsgruppe konnte im Laufe dieses Jahres nach mehrmonatigen Verhandlungen neue Kollektivverträge aushandeln. Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) steht somit eine breitere Auswahl an Vertragspartnern in den Bereichen Sachversicherungen und Krankenkassen zur Verfügung. Neu kommt ein Versicherungspartner im Bereich Vorsorgeplanung hinzu. Informationen finden Sie auch auf unserer Website www.oeffentlichespersonal.ch (welche, das sei hier schon verraten, ab 2018 in neuem Kleid erscheinen wird).



Urs Graf
Leiter Versicherungsgruppe,
Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches
Personal Schweiz (ZV)

Generali

Auf den nachfolgend aufgeführten Produkten gewährt Generali den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einen Prämienrabatt von je 15%. Der Vertrag kann online oder direkt bei einer Agentur abgeschlossen werden. Bei letzterer Variante muss erwähnt werden, dass eine Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und damit Anspruch auf die Sonderkonditionen aus dem Rahmenvertrag besteht.

Versicherungsarten mit Prämienrabatt:

- Motorfahrzeug (FORMULA)
- Motorräder (LIBERTA)
- Hausrat/Privathaftpflicht (PRISMA Flex)
- Gebäude (IMMOBILIA)
- Privatrechtsschutz/Verkehrsrechtsschutz (FORTUNA Rechtsschutz-Versicherung)
- Reiseversicherung (GENERALI Assistance)
- Unfallversicherung (ALLEGRA)

Vorsorgeberatung durch VVK AG

Irgendwann kommt für jeden der Moment, in dem er oder sie sich mit der Vorsorgeplanung beschäftigen muss und die folgenden Fragen aktuell werden:

- Sie planen eine vorzeitige Pensionierung?
- Sie wissen nicht, ob Sie aus der Pensionskasse das Kapital oder die Rente beziehen sollen?
- Sie erhalten eine Erbschaft und möchten deshalb Ihr Pensum reduzieren?
- Sie möchten eine Teilpensionierung vor der Pensionierung?
- Sie möchten Ihre Kinder frühzeitig begünstigen?
- Sie möchten Steuern sparen?

Je früher die Vorsorgeplanung erfolgt, desto langfristiger und besser kann sie erfolgen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat deshalb im Bereich dieser Fragestellungen mit der VVK AG (Vorsorge und Vermögenskonzepte AG) aus Teufen einen Vertrag abgeschlossen. Die VVK AG hat langjährige Erfahrung in der Vorsorgeberatung: Tausende Mitglieder anderer nationaler Verbände haben solche und ähnliche Fragen während der letzten 20 Jahre von den Vorsorgeberatern der VVK AG beantwortet erhalten und geniessen heute ihren verdienten Ruhestand.

sanitas

GENERALI

Die VVK AG rät ihren Kundinnen und Kunden, sich unbedingt einen persönlichen Vorsorgeplan erstellen zu lassen. Dieser erhöht die finanzielle Sicherheit für alle Beteiligten und dient als Basis für alle ihre zukünftigen Finanzentscheidungen.

Auch nach der gescheiterten Reform der Altersvorsorge 2020 wird die Zukunft von Pensionskassen-Renten und der AHV heiss diskutiert. Als Laie sind die Auswirkungen schwierig abzuwägen, weshalb die fachkundige Beratung der VVK AG zu empfehlen ist.

Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten Sie:

- Kostenlose Teilnahme am Vorsorgeworkshop der VVK AG
- Kostenloser erster Beratungstermin zu Hause
- 20 % Rabatt auf Ihrem persönlichen Vorsorgeplan

SANITAS-Krankenkasse

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat den Kollektivvertrag mit der Sympany aus verschiedenen Gründen gekündigt. Weitere Informationen diesbezüglich folgen. Um den Mitgliedern gleichwohl weiterhin Vergünstigungen bei drei Krankenkassen anbieten zu können, konnte mit der Sanitas ein neuer Rahmenvertrag abgeschlossen werden.

Die Sanitas gewährt allen Mitgliedern auf den Zusatzversicherungen einen Rabatt von 10 %. Dies entspricht momentan den Vergünstigungen, welche auch von unseren zwei weiteren Vertragspartnern ÖKK und KPT gewährt werden.

Wechsel in den Kollektivvertrag

Falls Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bereits bei einem unserer neuen Vertragspartner versichert sind, besteht jederzeit die Möglichkeit, in den Kollektivvertrag zu wechseln – die Initiative muss allerdings selbst ergriffen werden.

Die genannten Änderungen/Neuerungen werden nun laufend auf unserer Homepage www.oeffentlichespersonal.ch unter der Rubrik Dienstleistungen aufgeschaltet, womit Sie sich auch dort genauer erkundigen und einen allfälligen Vertragsabschluss beantragen können.

Urs Graf
Leiter Versicherungsgruppe

STADT BIEL
Personalverband der Stadt Biel (PVBB)



Auslagerung der Alters- und Pflegeheime keine gute Lösung



Julien Steiner
Vorstandsmitglied

Der Personalverband der Stadt Biel hat sich diesen Herbst gegen eine Auslagerung der städtischen Alters- und Pflegeheime klar positioniert. Das Bieler Parlament hatte 2016 mittels Motion entschieden, diese in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft auszugliedern. Am 21. September 2017 sollte es den nächsten Schritt durchbrechen und einem Kreditantrag von CHF 680'000.– zustimmen, damit die Umsetzungsarbeiten an die Hand genommen werden könnten.

Der Personalverband der Stadt Biel (PVBB) und der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) haben zu einer Ablehnung dieses Kreditantrages aufgerufen. Und dies mit Erfolg: Der Stadtrat hat den Antrag zurückgeschickt. Beide Verbände waren klar der Ansicht, dass es Tätigkeitsfelder im öffentlichen Bereich gibt, welche zwingend unter der Führung der öffentlichen Verwaltung stehen müssen. Dazu gehört unter anderem auch der Bereich der Alterspflege und Betreuung. Nur so kann aus Sicht der Verbände eine qualitativ gute Leistung für die Bevölkerung der Stadt Biel erbracht werden. Die Stadtverwaltung Biel führt vier Alters- und Pflegeheime mit insgesamt 276 Plätzen und ca. 220 Vollzeitstellen, was etwa 40 % des Angebots in Biel entspricht.

Obschon die Auslagerung in eine Aktiengesellschaft geplant war, welche in vollständigem Besitz der Stadt sein sollte, ist aus Sicht des PVBB und des VPOD das Risiko zu gross, dass zukünftig mehrheitlich wirtschaftliche Aspekte beim Betrieb der APH im Vordergrund stehen. Der PVBB und der VPOD sind der Überzeugung, dass mit der Umwandlung in eine neue Trägerschaft schlussendlich die Nutzerinnen und Nutzer der Heime, aber auch das Personal auf der Strecke bleiben werden.

Der PVBB ist jedoch der Ansicht, dass strukturelle Mängel, welche derzeit die Autonomie der Heime einschränken und einen effizienten Betrieb behindern, behoben werden müssen. Er vertritt aber klar die Haltung, dass dies auch in einer Struktur wie der Stadtverwaltung geschehen kann. Mit der Ablehnung des Kredites ist jetzt der Weg frei für eine Diskussion über die Organisation der Alters- und Pflegeheime der Stadt Biel als starker Dienstleister im Service public, welcher Teil der Stadtverwaltung Biel bleibt. Der PVBB stellt sich für einen konstruktiven Dialog in diesem Sinn zur Verfügung.

Der Vorstand des PVBB

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Baselstädtisches Personalrecht: Voraussetzungen und Wirkungen der Bewährungsfrist



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

In letzter Zeit gehäuft haben sich Anfragen betreffend die im baselstädtischen Personalgesetz enthaltene Bestimmung, wonach Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen eine Bewährungsfrist auferlegt werden kann. Im vorliegenden Beitrag wird dargelegt, wie es sich mit der Bewährungsfrist verhält.

Gemäss Art. 30 Abs. 2 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt (PG) kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen, welche durch eine ungenügende Leistung des Mitarbeitenden begründet werden, vorgängig eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss. Sinn und Zweck einer Bewährungsfrist ist dabei die Vermeidung einer Kündigung, indem dem Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben wird, das gerügte Verhalten dauerhaft zu verbessern. Wesentlich ist, dass die Auferlegung einer Bewährungsfrist nicht selbstständig angefochten werden kann (vgl. § 15 der Verordnung zum Personalgesetz).

Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens ist von der hierfür zuständigen Personalrekurskommission zunächst festzustellen, ob die Auferlegung der Bewährungsfrist zulässig war. Einerseits ist zu prüfen, ob die zugrunde liegenden Vorfälle die Auferlegung der Bewährungsfristen rechtfertigen, andererseits, ob die Bewährungsfristen verhältnismässig sind und zudem entsprechend konkret formuliert sind, dass der oder die Adressat(in) erkennen konnte, wie er/sie sich innerhalb der gesetzten Frist zu verhalten hat, damit er bzw. sie sich bewähren kann (vgl. VGE vom 12. August 2002 i. S. A. S.). Ebenso ist vorausgesetzt, dass die Auferlegung der Bewährungsfrist schriftlich erfolgt, und überdies müssen die Konsequenzen im Falle des Nichtbestehens der Bewährungsauflagen genannt werden. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist anschliessend zu prüfen, ob ein Verstoss gegen die auferlegten Bewährungsfristen vorliegt, welcher eine Kündigung rechtfertigt.

Bezüglich der Anforderungen hält ein Entscheid der Personalrekurskommission aus dem Jahre 2015 (PRK Fall 108 vom 9. Februar 2015) Folgendes fest: *«Praxisgemäss werden hohe Anforderungen an die Formulierungen der Auflagen einer Bewährungsfrist gesetzt. Die betroffene Person muss erkennen können, welches Verhalten für die Anstellungsbehörde nicht tolerierbar ist bzw. welche Leistungen ungenügend sind, damit sie ihre Chance auf Bewährung nutzen und die notwendigen Änderungen vornehmen kann. Allerdings dürfen die Anforderungen an die Auflagen einer Bewährungsfrist nicht überspannt werden. Eine verallgemeinernde Zusammenfassung der Vorfälle in strukturierte Auflagen muss möglich sein.»*

In der Praxis zeigt sich, dass die Möglichkeit für eine hinreichende Konkretisierung der Auflagen einer Bewährungsfrist in hohem Masse von der Art der behaupteten Mängel abhängt. Liegen diese beispielweise in einer Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, ist eine Konkretisierung der Auflagen relativ einfach, da ein rechtzeitiges Erscheinen am Arbeitsplatz in der Regel ohne Weiteres kontrolliert werden kann. Besteht der Mangel jedoch in einem von einem Mitarbeitenden verursachten schlechten Betriebsklima oder in aus Arbeitgebersicht nicht adäquaten Umgangsformen, wird eine Konkretisierung deutlich schwieriger.

Betreffend die Dauer der Bewährungsfrist wird vorausgesetzt, dass diese «angemessen», das heisst genügend lang sein muss, damit der oder die Betroffene eine effektive Chance hat, die vorgeworfenen Mängel zu verbessern; eine zu kurze Frist verunmöglicht es, die Leistungen nachhaltig zu verbessern; eine zu lange Frist ist ebenfalls nicht zulässig.

Für den Fall, dass eine Bewährungsfrist auferlegt wird, der Betroffene jedoch mit den darin enthaltenen Vorwürfen nicht einverstanden ist, empfiehlt es sich – da wie ausgeführt eine Bewährungsfrist nicht selbstständig angefochten werden kann –, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, im Rahmen deren die eigene Sicht der Dinge dargelegt wird. Dies kann insbesondere im Hinblick auf ein späteres Kündigungsverfahren von Nutzen sein.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

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**

UNSERE VERSICHERUNGSPARTNER

Weitere Informationen zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf **www.oeffentlichespersonal.ch**

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
E-Mail: 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
12 • 17	04.12.17	20.12.17
1/2 • 18	15.01.18	31.01.18
3 • 18	26.02.18	14.03.18
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

JÄMMERLICHES

Glosse. Fabian Schambron jammert natürlich nie. Wenn er es trotzdem einmal tut, hat er – wie alle, die jammern – nur die allerbesten Gründe. Einer davon ist das Gejammer anderer.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Ich verstehe es ja: Es haben nicht alle das Privileg, ihren Frust in Texte zu verpacken, die dann automatisch an mehr oder weniger wehrlose Verbandsmitglieder verschickt werden, und irgendwie muss man mit den Widrigkeiten des Lebens ja klarkommen. Die einen dreschen nach Feierabend auf Box-Säcke ein, die anderen fluchen leise vor sich hin, wenn ich mich erfreche, aus dem Zug auszusteigen, bevor Majestät einsteigen können; wieder andere verlagern die eigenen Probleme, indem sie anderen Probleme bereiten. (Ein Beispiel könnte hier jener Aargauer Politiker sein, der kürzlich beim kantonal angestellten Personal Lohnkürzungen von bis zu zehn Prozent forderte. Na, dann stehle ich mir eben einen Stellenanzeiger, um Geld zu sparen. Und vom steuergünstigen Aargau aus ist man sowieso innert weniger Zugminuten in einem jener Kantone, die kapiert haben, wie der Arbeitsmarkt funktioniert.) Es ist nicht schön, aber leider Teil unseres Alltags: Wir haben Probleme und müssen sie lösen oder zumindest mit ihnen umgehen – indem wir zum Beispiel über sie reden.

♦

Wie eingangs gesagt, ich verstehe dieses Bedürfnis, bin aber seinen Auswüchsen nicht immer gern ausgesetzt. Aber ich will ja nicht jammern, denn Jammern ist eine der denkbar übelsten Strategien, um Ärger abzuleiten. Es geht mir auch keineswegs darum, die Jammerer und Nölerinnen anzugreifen, denn diese Leute haben nämlich viel Mitgefühl, das oft einfach nicht ganz über die eigene Hautoberfläche hinausreicht. Selbige Haut ist natürlich «schon seit Wochen einfach nur fürchterlich trocken, aber das kommt vom ganzen Stress, alle Arbeit bleibt ja immer an mir hängen, und die Arbeit, das habe ich im Internet gelesen, trocknet ja die Haut so grässlich aus, aber dagegen, also gegen die Arbeit, ist ja kein Kraut gewachsen, da wird uns immer mehr aufgedrückt, und ich meine, also, ihr vom Verband macht da nichts dagegen, und ich finde sowieso, dass man da also viel lauter sein müsste, dann würde also schon etwas passieren, und passieren muss also endlich etwas, aber euren Mitgliederbeitrag, der also viel zu hoch ist, den kann ich mir nicht leisten wegen all der Hautcreme, denn meine Haut ist ja so fürchterlich trocken, das kommt vom ganzen Stress» – und so weiter.

♦

Interessant ist, dass kein Nöler und keine Jammerin nach eigenen Angaben wirklich jammern will: «Ich will mich ja nicht beschweren, aber meine Haut ist wirklich etwas trocken ‚und gewisse Leute» – böser Blick in meine Richtung – «machen sich auch noch darüber lustig, aber mit mir kann man es ja machen, es bleibt ja ohnehin immer alles an mir hängen, deshalb ist ja auch meine Haut so fürchterlich trocken!» Man will sich nicht beschweren, sondern man «stellt einfach fest» oder man findet, es müsse «einfach einmal gesagt» werden. «Ich bin ja kein Rassist, aber», sagt jeder Rassist, und genauso ist jeder Jammerer eigentlich «niemand, der viel jammert, aber die Haut ist einfach fürchterlich trocken». Aber ich will ja nicht jammern, denn Jammern wäre Gift für meine eigene Haut. Und die ist nämlich ohnehin schon zu trocken! Was Jammernde eben missverstehen, ist die Tatsache, dass *meine* Haut noch viel trockener und *meine* Probleme viel dringlicher sind – also geht doch irgendwo heulen und lasst mich in Ruhe. Ich beschwere mich ja selten, aber das musste jetzt einfach mal gesagt werden.