ZV Info / März 2017

Öffentliches Personal Schweiz

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal

*100 Jahre Engagement

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

NEIN ZUR USR III

Wie geht es nun weiter ?

Die Unternehmenssteuerreform III wurde wuchtig (40,9 % JA – 59,1 % NEIN) verworfen; so deutlich wie in der finanzpolitischen Geschichte der Schweiz noch keine Bundesfinanzvorlage zuvor. Bereits seit dem Bekanntwerden der Unternehmenssteuerreform III (USR III) vor einigen Jahren lehnt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) diese aufgrund der ungeklärten Finanzierungsfragen und der damit verbundenen Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst ab. Auch im Abstimmungskampf hat sich der Öffentliches Personal Schweiz (ZV) aktiv am Referendum beteiligt, mit Unterstützung der Mitgliedsorganisationen Unterschriften gesammelt und sich inhaltlich am Abstimmungskampf beteiligt.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bedankt sich bei allen Beteiligten für die grosse

INHALT

Seite 1
Nein zur USR III – Wie geht es nun weiter?

Seite 3
Menschen im Service Public: Interview mit Ferdinand Hutter, Polizist, und Nathalie Strassmann, Fahnderin Kriminalpolizei

Seite 9
Delegiertenversammlung

Seite 10
Jetzt als Buch: «Menschen im Service public»

Seite 11
☑ – abhaken motiviert

Seite 12
Altersvorsorge

Seite 14
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 15
Verband Staats- und Gemeindepersonal BL

Seite 15
Impressum

Seite 16
Personalverband der Stadt Bern

Seite 20
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

Seite 24
Glosse: Drunter und Drüber: Postfaktisches Zügeln

Unterstützung im Rahmen des Abstimmungskampfes herzlich.

Nun gilt es, aus dem deutlichen Abstimmungsresultat die richtigen Schlüsse für eine neue Vorlage zu ziehen. Das Abstimmungsergebnis zeigt klar auf, dass kein Links-Rechts-Abstimmungsverhalten vorlag und genauso wenig kann es als Anti-Establishmentverhalten gewertet werden.

Das Abstimmungsergebnis ist ein Warnschuss, ein unmissverständliches Zeichen an die Politik: «Wir wollen einen solidarisch (natürliche Personen/juristische Personen) finanzierten Service Public.» Es kann nicht sein, dass durch einen massiven Steuersubstratsverlust – ausgelöst durch die Unternehmenssteuerreform III und ergänzt durch Gewinnsteuersatzsenkungen in den Kantonen – Steuerausfälle entstehen, die nur durch Sparmassnahmen und Leistungsabbau bei den öffentlichen Dienstleistungen und Steuererhöhungen bei Bürgerinnen und Bürgern kompensiert werden können. Es ist eine Absage an den in den letzten Jahren horrenden Steuerwettbewerb zwischen den Kantonen, dem die Städte und Gemeinden, welche im Rahmen der föderalen Finanzhoheiten lediglich den Steuerfuss selbst bestimmen können, ausgeliefert waren.

Wie weiter?

Es braucht nun einen «Marschhalt» und keinen Hyperaktivismus, keinen sofortigen Plan B, Plan C etc. Der Erfolg eines Nachfolgeprojekts wird nur gewährleistet sein, wenn vorgängig eine sorgfältige Analyse des Abstimmungsresultats stattfindet und die Gründe gesucht werden, welche zu diesem vernichtenden NEIN geführt haben.

Es braucht einen fachlichen und politischen Verhandlungstisch, an dem nicht nur die politischen Parteien, die Wirtschaftsverbände, der Bund und die Kantone, sondern auch die Sozialpartner Platz nehmen. Dazu gehört aufgrund seiner Fachkompetenz und durch seinen direkten Bezug zu Kantonen, Städten und Gemeinden auch unser Verband!

Es braucht zudem vertrauensbildende Massnahmen zwischen dem Bund, den Kantonen, den Städten und den Gemeinden, denn in vielen öffentlichen Fragen verstehen sich Kantone, Städte und Gemeinden schon seit längerer Zeit nicht mehr.

Auf der anderen Seite sind die Wirtschaftsverbände und auch politischen Parteien gut beraten, wenn sie an ihrem staatspolitischen Verständnis arbeiten. Während dem Abstimmungskampf ist deutlich hervorgetreten, dass dieses vielerorts verlorengegangen ist.

Es ist höchste Zeit, das alte Erfolgsrezept des schweizerischen Föderalismus aus der Kiste zu holen **DIE FÖDERALE SOLIDARITÄT**.

Bedingt durch ihre Auswirkungen kann eine Unternehmenssteuerreform nur erfolgreich sein, wenn bei deren Erarbeitung Rücksicht auf die Auswirkungen in allen drei föderalen Stufen (Bund-Kantone-Gemeinden) genommen wird. Deshalb muss die Reform durch alle föderalen Ebenen erarbeitet und solidarisch abgestimmt werden. Auch darf der Blick auf die Auswirkungen auf das schweizerische Gesamtfinanzierungssystem den sogenannten Ressourcenausgleich (NFA – interkommunale Ausgleichssysteme – Lastenausgleichssysteme) nicht verloren gehen. Etwas, das bei der verworfenen Version der USR III sträflich vernachlässigt wurde.

Wir sind überzeugt, dass es aus fachlicher Sicht Ansätze gibt, welche wesentlich weniger Steuerausfälle zur Folge haben. Und wenn auch noch die Kantone ihre angekündigten Gewinnsteuersatzsenkungen etwas zurückfahren und Gegenfinanzierungsmassnahmen erarbeitet werden, sollte dem Erfolg einer Nachfolgelösung zur abgelehnten Unternehmenssteuerreform III eigentlich nichts im Wege stehen.

Es ist nun an der ursprünglichen Befürworterseite, hier eine Richtungsänderung vorzunehmen und Kompromiss- und Verhandlungsbereitschaft zu zeigen.

Sollten aber die genannten Grundsätze wiederum nicht berücksichtigt werden, ist nicht auszuschliessen, dass auch ein Nachfolgeprojekt Schiffbruch erleiden kann.

Urs Stauffer, Präsident
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Menschen im Service public

«AM PULS DES LEBENS»

Interview mit Ferdinand Hutter, Polizist Regionalpolizei Schaffhausen, und Nathalie Strassmann, Fahnderin Kriminalpolizei Schaffhausen

Frau Strassmann, Herr Hutter – was arbeiten Sie?

Hutter: Ich bin 36 Jahre alt und seit 5 Jahren bei der Schaffhauser Polizei dabei. Ich arbeite in der Regionalpolizei, einer Abteilung des Frontdiensts. Wir sind die Polizisten in Uniform, welche den ersten Kontakt zur Bevölkerung haben. Wir sind draussen unterwegs bzw. rücken bei Notrufen aus.

Strassmann: Ich bin 28 Jahre alt und arbeite seit 8 Jahren bei der Polizei. Seit einem Jahr arbeite ich in der Fahndung, welche zur Kriminalpolizei gehört. Wir sind in Zivilkleidung unterwegs und haben je nach Abteilung ganz unterschiedliche Aufgabenbereiche.

Was ist Ihre tägliche Arbeit?

Hutter: Wir Uniformpolizisten haben zwei Hauptaufgaben. Wir nehmen einerseits auf dem Posten die Anzeigen entgegen, halten den Sachverhalt fest und treffen erste Abklärungen. Andererseits rücken wir aus, wenn ein Notfall gemeldet wird. Dort wird als erstes die Situation eingefroren, damit alles so bleibt, wie es ist und Beweise aufgenommen werden können. Danach wird der Sachverhalt festgestellt und wenn wir auf den Polizeiposten zurückkommen, erstellen wir einen Rapport.

Unsere Kollegen von der Verkehrspolizei sind in der Hauptsache mit Streifenwagen unterwegs und sorgen für die Sicherheit im Strassenverkehr. Sie stehen ebenfalls der Telefonzentrale zur Verfügung; wenn es Notfälle gibt und sie in der Nähe sind, werden sie an den Einsatzort geschickt. Sie können also durchaus die gleichen Aufgaben übernehmen wie wir.

Strassmann: Der von der Regional- oder Verkehrspolizei erstellte Rapport kommt zu uns in die Kriminalpolizei und wird je nach Delikt einer unserer vier Abteilungen zugewiesen.

Die Schaffhauser Kriminalpolizei besteht aus den Kommissariaten Gewaltverbrechen, Vermögensdelikte, Betäubungsmitteldelikte und der Fahndung. Dazu kommt noch die Kriminaltechnik. Ich selbst arbeite in der Fahndung.

Im Gegensatz zu den uniformierten Polizisten sind wir Ermittler und Fahnder nicht dem Pooldienst unterstellt; das heisst, wir werden bei Notrufen nicht für Einsätze aufgerufen. Einzige Ausnahme sind Riesenereignisse, wo es jeden

verfügbaren Polizisten bzw. jede Polizistin braucht.

Wie wird eine von der Kripo geplante Aktion durchgeführt?

Strassmann: Wenn die Kripo eine Aktion organisiert, leitet sie diese auch. Durchgeführt wird sie in Zusammenarbeit mit der Regional- und/oder Verkehrspolizei, da wir in der Kripo nicht genügend Mitarbeiter sind. Der verantwortliche Ermittler plant genau, wie viele Polizisten in Uniform und in ziviler Kleidung wann und wo positioniert werden und wie konkret vorgegangen wird. Auch während der Durchführung der Aktion liegt die Führung beim Kripo-Beamten.

Hutter: Wir Frontpolizisten helfen gerne bei diesen Aktionen mit.

Die Ausbildung erfolgt in der Polizeischule. Ist man nach dem Abschluss voll einsatzbereit?

Hutter: Ja, bei uns kann der Polizist nach der Ausbildung am ersten Arbeitstag vollwertig eingesetzt werden; man muss von Anfang an bei Tötungen ausrücken oder grössere Ereignisse rapportieren.

Das ist in anderen Ländern mit anderen Ausbildungssystemen nicht der Fall. Problematisch ist eher die zeitliche Belastung, diesbezüglich sind wir zu wenig Polizisten.

Strassmann: Hier in Schaffhausen sind wir ein kleines Korps, wo man personelle Engpässe auch schneller spürt. Der grosse Vorteil ist aber, dass wir Allrounder sind und alles machen können. Als Regionalpolizist kommt man hier auch bei grösseren Ereignissen oder aussergewöhnlichen Todesfällen zum Einsatz. In anderen Kantonen sind solche Fälle bereits Sache der Kriminalpolizei. Weil unser Korps klein ist, muss oder darf jeder alles machen.

Wie ist die Zusammenarbeit mit dem Grenzschutz?

Strassmann: Die Schaffhauser Polizei arbeitet oft mit dem GrenzwachtKorps zusammen. Das GrenzwachKorps hilft uns ausserdem bei grösseren Aktionen, zum Beispiel gegen Einbrecher.

Hutter: Das GrenzwachtKorps hat weniger polizeiliche Kompetenzen als wir, weshalb sie nur sehr begrenzt in der Strafverfolgung tätig sein können. Sie sind jedoch viel präsenter als wir und greifen Fälle auf, die sie dann zur weiteren Bearbeitung an uns überweisen. Die Zusammenarbeit ist super. Sie sind auch immer sofort zur Stelle, wenn man sie um Unterstützung anfragt, zum Beispiel bei Überfällen.

Wie kamen Sie zum Beruf?

Strassmann: Normalerweise ist der Polizeiberuf ja eine Zweitausbildung. Wir beide sind mit unserem Werdegang eine Ausnahme. Wir haben beide die Matura gemacht und ich habe mich direkt nach der Matura bei der Polizei beworben. Ich wollte nicht länger in diesem träumerischen Umfeld bleiben und ein Studium beginnen.

Mein Gerechtigkeitssinn war schon immer sehr ausgeprägt und ich habe mich schon in der Schule für die Schwachen eingesetzt; ich wollte ausserdem etwas für die Gesellschaft tun. Da schien mir die Polizeischule genau richtig.

Braucht man nach der Mittelschule keine praktische Ausbildung mehr?

Strassmann: Das ist unterschiedlich. Bei uns in Schaffhausen ist ein berufliches Praktikumsjahr nicht Voraussetzung. In Zürich hingegen muss man ein einjähriges Berufspraktikum absolviert haben.

Wie sah Ihr weiterer Bildungsweg aus?

Strassmann: Nach der Matura habe ich die einjährige Polizeischule in Amriswil absolviert. Danach kam ich zur Regionalpolizei. Vor zwei Jahren habe ich mich für eine Stage in der Kriminalpolizei beworben; ich konnte bei der Re-

Ferdinand Hutter vor den Arrestzellen im Polizeiposten

gionalpolizei meinen Erfahrungsrucksack füllen und wollte eine andere Abteilung kennenlernen. Die Arbeit hat mir gefallen, weshalb ich mich für die Kriminalpolizei beworben habe. Jetzt sammle ich hier Erfahrungen, denn als Polizist oder Polizistin hat man nie ausgelernt.

Und Sie, Herr Hutter?

Hutter: Ich habe auch die Matura gemacht und dasselbe Problem gehabt, dass mir die Schule zu theoretisch war. Ich habe mich trotzdem für das Studium entschieden, aber nach zwei Jahren abgebrochen, weil ich Vater wurde. Ich wollte arbeiten, schliesslich hatte ich ja für ein Kind Verantwortung zu tragen. Ich habe dann verschiedene Berufe ausprobiert; die Polizei hat mich aber von Anfang an interessiert. Ich mache Kampfsport und ich wollte mich gerne in diesem Bereich professionalisieren. Ich habe die Ausbildung zum Polizisten aber verhältnismässig spät begonnen, erst mit 30 Jahren.

Was für ein Studium hatten Sie begonnen?

Geschichte. Das hätte zum Lehrerberuf geführt.

Haben Sie viel Kontakt zu anderen Korps?

Strassmann: Ja, insbesondere in der Ostschweiz. Man lernt sich an der Polizeischule Amriswil kennen und trifft sich an Kursen oder beim Ordnungsdienst an Fussballmatches. Wir beide sind zudem persönliche Sicherheits-Instruktoren, ehemals Selbstverteidigungsinstruktoren. Diese Ausbildung erfolgt schweizweit einheitlich. Das ermöglicht uns einen guten Austausch. Wir unterrichten einerseits ausgebildete Polizisten intern sowie andererseits Polizeiaspiranten an der Polizeischule Ostschweiz.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf?

Hutter: Mir gefällt die Abwechslung. Ich möchte gerne am Puls des Lebens sein. Wir Polizisten sind mal Sozialarbeiter, mal Notfallpsychologe, mal Interventionist, mal Eheberater, man macht einfach alles. Je nachdem was für ein Typ man ist, macht man das besser oder weniger gut. Diese Erfahrungen gefallen mir.

Das klingt gar nicht nach ehemaligem Geschichtsstudent…

Hutter: Wahrscheinlich war ich nie der typische Geschichtsstudent. Das Geschichtsstudium und die Polizeiarbeit haben mir aber beide gezeigt, dass der Mensch oder die Menschheit hinsichtlich der Anwendung von Gewalt leider nur beschränkt lernfähig ist…

Ich bin sicher, dass ich aufgrund meiner Polizeiausbildung ab und zu im richtigen Moment das Richtige tun und so Schlimmeres verhindern kann. Diese Momente sind zwar nicht so häufig, ein Notfallchirurg hat diese Chance wohl öfters, es ist aber trotzdem wahnsinnig toll.

Auch der Umgang mit den bösen Jungs kann sehr interessant sein. Es gibt super Momente, bei denen man nach der Arbeit sagen kann: «Heute habe ich wirklich etwas Gutes getan». Das ist sehr cool.

Was motiviert Sie?

Strassmann: Man muss mit Leidenschaft Polizist/in sein, um die Arbeit mit Freude und vollem Engagement machen zu können. Schön ist, dass man ab und zu den Leuten wirklich helfen kann. Manche kommen verzweifelt zu uns, erzählen uns ihre Sorgen, auch wenn es keinen strafrechtlichen Hintergrund hat, sondern letztlich um zwischenmenschliche Probleme geht. Sie wissen manchmal nicht, wohin sie sonst gehen sollen oder können sich keinen Psychologen leisten. Man kann dann zuhören, vielleicht einen Anruf machen, etwas in Gang bringen oder Kontakte vermitteln.

Auch wenn man zu einem Ereignis gerufen wird und eine aggressiv aufgeladene Situation entschärfen, für einen Moment einen Keil zwischen Streitende schieben kann, hat man das Gefühl, das Richtige getan zu haben.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit nicht?

Strassmann: Meines Erachtens kommt manchmal die Gerechtigkeit leider etwas zu kurz. Mit gesundem Menschenverstand und Empathie könnte man in gewissen Fällen mehr erreichen.

Hutter: Als Polizist merkt man, dass man in der absoluten Realität und mitten im Leben

steht: Das ist einerseits wunderschön und auf die andere Seite sehr negativ. Frustrierend ist zum Beispiel, dass die wirklich bösen Kerle meistens genau wissen, wie weit wir gehen dürfen und dies dann auch mit Provokationen ausnützen.

Wer entscheidet über Blaulichtfahrten oder ob eine Türe aufgebrochen werden darf?

Hutter: Das variiert je nach Situation. Wir Polizisten haben die Kompetenz, im Notfall alles zu tun, um Ruhe und Ordnung wiederherzustellen. Wir dürfen wirklich alles, wir dürfen ein Auto nehmen, Türen eintreten. Die entscheidende Frage ist aber, wann es ein Notfall ist; das wird erst im Nachhinein beurteilt und jemand muss für solche Aktionen die Verantwortung übernehmen. Das führt dazu, dass wir nachfragen, wenn wir unsicher sind. Allerdings ist es schon so: Wenn wir Zeit für eine Nachfrage haben, ist es in der Regel kein Notfall. Wenn jemand eine Bedrohung meldet und wir bei der Ankunft hinter einer Türe Schreie hören, dann treten wir sie ein.

Würden Sie wieder Polizist werden?

Strassmann: Ja. Die Matura war super für meine Bildung, aber hier bei der Polizei habe ich enorm viel über das Leben gelernt. Man sieht sehr viel, auch schlimme Schicksale. Ich würde mich wieder so entscheiden.

Hutter: Ich würde mich auch wieder gleich entscheiden. Allerdings bin ich nicht sicher, ob es der richtige Beruf ist, wenn man nachhaltig etwas verändern will. Hierfür muss man wohl Parlamentarier werden oder Kindergärtner oder Lehrer – das ist einer der besten Berufe.

Als Polizist zu arbeiten ist eine sehr interessante Erfahrung. Man ist mitten im Leben. Die Frage ist, was man aus diesen Erfahrungen machen kann.

Gibt es nach schwierigen Einsätzen psychologische Unterstützung?

Strassmann: Wir haben zum Glück nicht so viele schlimme Fälle. Nach grösseren Einsätzen sollte es ein Debriefing geben, damit alle vom Erlebten erzählen können. Wir haben seit Neuem ausserdem sogenannte Peers, Polizisten mit Spezialausbildung – nach schlimmen Ereignissen stehen sie für Gespräche zur Verfügung.

Ich habe dieses Angebot jedoch noch nie in Anspruch genommen. Ich habe ein gutes soziales Umfeld, was mir am meisten bringt. Obwohl man keine Namen oder Details nennen darf, kann man über Erlebtes sprechen.

Hutter: Die Aufgabe der Peers ist es, aktiv auf uns zuzugehen, wenn es einen schwierigen Vorfall gab.

Ob es sich um einen schweren Vorfall handelt, ist jedoch sehr subjektiv. Ich denke, es gibt viele Polizisten, die kleinere oder grössere Traumen haben.

Hatten Sie auch schon Probleme, einen Einsatz zu verarbeiten?

Hutter: Ich denke, ich bin extrem unempfindlich. Ich hatte aber auch schon einen Fall, über den ich drei oder vier Tage ununterbrochen gesprochen habe. Der Fall ging mir wirklich nahe. Mein Bruder ist Arzt und hat mir eine Woche lang zugehört und danach gesagt: «Hör zu, ich gebe dir noch eine Woche Zeit und wenn es dich dann noch immer so intensiv beschäftigt, musst du zum Psychologen.» Ich habe erst ungehalten reagiert, aber er hatte wohl recht damit, dass ich eine posttraumatische Belastungsstörung hatte.

Es ist also wichtig, dass man ein intaktes soziales Umfeld hat, um Erlebnisse zu verarbeiten. Jeder Beruf ist anstrengend, aber wenn es hier schlimme Ereignisse gibt und es unter Umständen zu Hause nicht stimmt, ist es schwierig. Reden muss man und wenn man das nicht macht, führt das meines Erachtens zu grossen Problemen.

Gewöhnt man sich daran, Tote zu sehen?

Strassmann: Tote zu sehen, macht mir nicht so viel aus. Es würde mir mehr zu schaffen machen, wenn ich zusehen müsste, wie jemand stirbt und ich nicht mehr helfen könnte.

Hutter: Ich hätte Probleme, wenn es Kinder wären. Ich war bereits mit einer Leiche eines Jugendlichen konfrontiert, das ging, aber ich weiss, dass ich bei kleinen Kindern wahnsinnig Mühe hätte.

Ich denke, man kann lange gut damit umgehen, aber irgendwann gibt es einen Fall, der

einen umhaut. Ich habe auch schon gesehen, wie Kollegen, die mit Toten sonst keine Probleme hatten, auf einen toten Schulkollegen trafen und nicht mehr weitermachen konnten.

Das meiste ist jedoch eine Frage der Gewohnheit. Ich erinnere mich noch gut an das erste Mal. Ich stand vor dem Haus und habe mich darauf vorbereitet, was mich wohl erwartet.

Strassmann: Das stimmt. Und schwierig ist manchmal nicht das Bild, sondern der Geruch. Da musste sich auch schon ein erfahrener Kriminaltechniker übergeben.

Sie müssen aber immer ausrücken, egal wer das Opfer ist?

Strassmann: Ja, man kann auf persönliche Befindlichkeiten keine Rücksicht nehmen. Die Einsatzzentrale weiss auch nicht, wer von uns Kinder hat und sie wissen in der Regel auch nicht genau, was uns erwartet.

Hutter: Ich denke, in solchen Situationen sind unsere Handlungsprotokolle wertvoll. Wir lernen und automatisieren so, dass wir mehr oder weniger automatisch danach handeln können und oft kommt erst im Nachhinein das Erschrecken. Die meisten Polizisten funktionieren im Einsatz einfach.

Da wir immer in Zweier-Teams unterwegs sind, kennen wir gegenseitig auch unsere Stärken und Schwächen relativ gut. Man kann also aufeinander Rücksicht nehmen und die Führung übernehmen, wenn die Partnerin oder der Partner Mühe hat.

Polizist / Polizistin

Die Bewerbung erfolgt über das jeweilige kantonale Korps.

Voraussetzungen:

- Eine abgeschlossene Berufslehre oder die gymnasiale Matura, je nach Korps zusätzlich zur Matura eine einjährige Erwerbstätigkeit
- Bestehen des Eignungstestes
- Keine Vorstrafen
- Führerausweis Kat. B
- Schweizer Bürgerrecht (kantonal unterschiedlich)

Ausbildung:

- 1 Jahr (geplant sind 2 Jahre)
- In einem regionalen Ausbildungszentrum (in der Deutschschweiz in Hitzkirch, Zürich oder Amriswil [TG])

Ist Ihr Beruf mit dem Familienleben gut vereinbar?

Hutter: Das ist nicht ganz einfach, denn die unregelmässigen Arbeitszeiten sind eine Herausforderung für das Beziehungs- und Familienleben. Ich habe einen Sohn, bin sonst aber sehr ungebunden und spüre das trotzdem. Ich habe früher auch am Abend und an den Wochenenden gearbeitet, aber regelmässig und planbar. Hier sind die Arbeitszeiten weniger gut planbar, da es verschiedene Schichten hat, die sich abwechseln. Und wenn man gemäss Dienstplan frei hat, kann es trotzdem sein, dass man für den Ordnungsdienst aufgeboten wird.

Ich musste ausserdem lernen, nach der Arbeit abzuschalten. Dieses Problem hatte ich früher nie. Man muss sich bewusst sein, dass man die Arbeit unter Umständen in die Familie trägt. Aber das ist bei anderen Berufen wohl auch so.

Ist das in der Kripo anders?

Strassmann: Ja, die Einsätze sind planbarer. Ich muss aber auch öfters am Abend arbeiten, was ein regelmässiges Sporttraining oder Vereinsleben schwierig macht.

Hutter: Unsere Regionalpolizei hat lange Zeit wie eine Dorfpolizei funktioniert, mit normalen Tagesschichten und ab und zu mal einem Einsatz in der Nacht. Neu haben wir auch Spät- und Nachtdienst.

Da wir ein kleines Korps sind, müssen wir auch ausrücken, wenn zum Beispiel 15 Minuten vor Feierabend ein Vorfall gemeldet wird. In anderen Kantonen mit grossen Korps kann in solchen Fällen eine Ablösung geschickt werden. Es kommt bei uns deshalb öfters vor, dass man ein, zwei Stunden Überstunden leistet. Im Grundsatz ist das tragbar, auf die Dauer ist es mit einer Beziehung nur schwer vereinbar, wenn man Verabredungen wegen der Arbeit immer wieder verschieben muss.

Was sagen Ihre Familie und Freunde zu Ihrem Beruf?

Strassmann: Sie finden meinen Beruf sehr passend. Sie sehen, dass ich ihn leidenschaftlich ausübe. Nur meine Mutter findet es nicht so toll – sie findet den Beruf zu gefährlich für mich.

Hutter: Meine Kollegen bewegen sich zum Glück alle auf der legalen Seite des Gesetzes und finden meinen Beruf deshalb in Ordnung.

Meine Mutter ist auch nicht glücklich mit meiner Berufswahl, sie findet es ebenfalls viel zu gefährlich. Meine Brüder finden es in Ordnung; sie stellten aber fest, dass ich kühler und härter wurde. Sie werfen mir auch vor, dass ich immer am Arbeiten bin. Wenn's irgendwo laut wird, schaut man halt und überlegt sich, was man tun könnte.

Ist es unangenehm, wenn man als Privatperson Menschen begegnet, die man in Uniform zur «Kundschaft» zählen musste?

Strassmann: Das variiert. Wir haben als Polizisten immer wieder mit Obdachlosen zu tun und es ist einfacher, wenn diese Kontakte freundlich sind. Im Winter habe ich auch schon mal einen von ihnen auf einen Kaffee eingeladen. Aber es gibt natürlich auch unangenehme Artgenossen, welchen man nicht auch noch in seiner Freizeit begegnen will.

Wie ist es, wenn man in einer Kontrolle einem Freund begegnet?

Hutter: Das kann für den einen oder anderen schon schwierig werden. Ich bin jedoch der Meinung, dass Freunde verstehen müssen, dass man in solchen Situationen nicht als Privatperson auftritt, sondern als Polizist. Das ist aber nicht immer ganz einfach.

Strassmann: Auch hier ist es hilfreich, dass man in Zweierteams unterwegs ist; es kann dann der Kollege oder die Kollegin mit der betroffenen Person sprechen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Strassmann: Ich würde mir mehr Gerechtigkeit und Frieden wünschen. (lacht)

Hutter: Ich würde mir weniger Abteilungsdenken und mehr Gemeinsamkeit für eine gute Sache wünschen.

Wie sind die Hierarchien innerhalb der Polizei?

Strassmann: Schon ziemlich militärisch.

Wie ist der Umgang mit Frauen in dieser Hierarchie?

Strassmann: Das ist sehr unterschiedlich. Es gibt Vorgesetzte, die Frauen gegenüber kritisch sind und sie lieber im Büro sehen und es gibt solche, die Frauen bevorzugen. Beides ist meines Erachtens nicht gut – wir Polizistinnen und Polizisten sollten alle unabhängig des Geschlechts möglichst gleich behandelt werden.

Macht es in der Polizeiarbeit einen grossen Unterschied, ob man weiblich oder männlich ist?

Strassmann: Es kann beides ein Vor- oder Nachteil sein. Ich habe gemerkt, dass ich bei männlichen Streitsüchtigen deeskalierender wirken kann als männliche Kollegen. Mir gegenüber wird eher nur ein blöder Spruch gemacht, den man verbal gut parieren kann, gegenüber Männern ist die Reaktion aber meist aggressiver. Bei mir entsteht kein männlicher Machtkampf.

Ich denke, wir Polizistinnen müssen darauf achten, dass wir genau gleich zupacken und der Patrouillenpartner sollte nicht auch noch auf uns achten müssen, sondern auf uns zählen können.

Hutter: Das stimmt, meines Erachtens muss man alle gleich behandeln, Frauen wie Männer. Frauenquoten sind deshalb gefährlich – sie können dazu führen, dass nicht mehr die am besten

Ferdinand Hutter und Nathalie Strassmann im mittelalterlichen Schwertkampf

qualifizierte Person gewählt wird. Unser Job ist manchmal hart und Frauen müssen dann gleich gut funktionieren wie Männer und dafür müssen alle gleich gut qualifiziert sein. Der Umfang mit Gewalt gehört dazu, wir brauchen deshalb kompetente Leute.

Es stimmt, dass Frauen in der Regel deeskalierender wirken und meist auch einen besseren Zugang zu Kindern haben. Ausserdem ist die Hemmschwelle, eine Frau anzugreifen, in der Regel noch immer höher.

Gibt es auch lustige oder schöne Vorfälle?

Hutter: Ja, es gibt sehr schöne Fälle. Es gibt nichts Schöneres, als ein vermisstes Kind zu seinen Eltern zurückzubringen.

Und es gibt auch lustige Situationen: Vor einiger Zeit ist uns ein Mann abgehauen und wir mussten ihn über eine längere Strecke zu Fuss verfolgen. Als ich ihn erwischte, gingen wir zu Boden und auch die Festnahme verlief nicht ohne Widerstand. Ich wollte dem Flüchtigen gerade die Handschellen anlegen, als mein Kollege sagte: «Achtung, sei vorsichtiger.» Ich sah dann eine Reihe erstaunter und faszinierter Gesichter am Zaun – der Kindergarten hatte gerade Pause… Wir besuchten die Kinder dann später und erklärten ihnen, weshalb wir den Mann festnahmen und was zu unserer Arbeit gehört. Wir hatten natürlich viele Fragen zu beantworten. Die Kinder waren total herzig.

Wie entspannen Sie sich in Ihrer Freizeit?

Strassmann: Wir machen beide Kampfsport. Ferdinand Hutter hat einen Verein «ars pugnandi» gegründet, wo wir Selbstverteidigungskurse anbieten. Wir möchten allen, aber insbesondere Frauen und Kindern, zeigen, wie man sich wehren kann.

Wir demonstrieren zum Beispiel, welche Gefahr von einem Angriff mit einem Messer ausgeht, insbesondere wie kurz die Distanz zwischen Angreifer und Opfer in der Regel ist. Wir wollen auch zeigen, dass man mit der richtigen Reaktion durchaus eine Chance hat, sich zu wehren. Entspannen kann ich zudem zu Hause im Garten oder bei den Tieren. Als Ausgleich hilft mir Bewegung in der Natur.

Hutter: Ich mache in der Freizeit Kampfsport, Ausdauersport oder gehe ins Schiesstraining. Alles, was ich privat mache, hilft mir also auch im Beruf.

Wirklich abschalten kann ich, wenn ich mit meiner Familie oder mit meinem Sohn Zeit verbringe.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

DELEGIERTENVERSAMMLUNG

12. Mai 2017 in Schaffhausen

Die Delegiertenversammlung 2017 findet am 12. Mai 2017 in Schaffhausen statt. Im Mittelpunkt stehen werden das Buch «Menschen im Service public», in welchem sämtliche in der ZV Info erschienenen Interviews gesammelt wurden, sowie die wunderschöne Altstadt von Schaffhausen mit ihren denkmalgeschützten Bauten. Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.

Programm

ab 9.15 Uhr	Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli im Foyer des Hotels Rüden
10.00 Uhr	Eröffnung der Delegiertenversammlung im Zunftsaal des Hotels Rüden durch Präsident Urs Stauffer
	Begrüssung durch Iris Braunwalder, Präsidentin Schaffhauser Staatspersonalverband

anschliessend **Statutarische Geschäfte**

11.00 Uhr	**Referat «Denkmalpflege als öffentliche Aufgabe im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen»** Flurina Pescatore, Kantonale Denkmalpflegerin, Leiterin Amt für Denkmalpflege und Archäologie
11.45 Uhr	Apéro im Vinorama
12.45 Uhr	Mittagessen im Hotel Rüden
14.30 Uhr	Stadtführung in Schaffhausen oder bei IWC

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

Die Teilnehmerzahl für die Führung bei IWC ist beschränkt, es gilt «de Schneller isch de Gschwinder».

Anmeldetalon Delegiertenversammlung

Name/Vorname: .....

Adresse: .....

.....

Verband: .....

Teilnahme am Essen: ☐ Ja ☐ Nein
Teilnahme an der Stadtführung: ☐ Ja ☐ Nein
Teilnahme an der Führung bei IWC: ☐ Ja ☐ Nein

Einsendung an
sandra.wittich@zentral.ch
oder
Öffentliches Personal Schweiz, Oberstadtstr. 7, 5400 Baden

JETZT ALS BUCH: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

Seit Januar 2014 sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein abwechslungsreiches Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und aufzeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert nun in einer schön gestalteten neuen Publikation erstmals den Service Public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.

Das Buch «Menschen im Service public» umfasst rund 320 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Jetzt bestellen!
Das Buch kann zum **Subskriptionspreis von CHF 49.00** (Normalpreis CHF 59.00) bis zum 3. April 2017 beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), sandra.wittich@zentral.ch bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.
www.oeffentlichespersonal.ch

«ICH MAG ALTE MENSCHEN»

Violeta Morina
Pflegehelferin
Alterszentrum Im Wisli, Richterswil

Frau Morina, was arbeiten Sie?
Ich arbeite seit 16 Jahren als Pflegehelferin hier im Alterszentrum Im Wisli.

Was sind Ihre Aufgaben?
Zu meinen Aufgaben gehört die Hilfe bei der Körperpflege, die Begleitung in den Speisesaal und Unterstützung beim Essen, die Begleitung auf einen Spaziergang, die Hilfe beim Gang auf die Toilette oder die Betreuung beim Gehtraining. Manchmal brauchen uns die Bewohner/innen auch einfach für ein Gespräch oder als Zuhörerin.

Kann auf die individuellen Wünsche der Bewohner Rücksicht genommen werden?
Ja, wenn jemand gerne spazieren gehen möchte, organisieren wir uns entsprechend. Wir nehmen auf alle Wünsche so gut es geht Rücksicht.

Für die Begleitung auf Spaziergängen haben wir auch freiwillige Helfer, die in der Regel einmal pro Woche kommen. Die Länge dieser Spaziergänge variiert, je nachdem, ob jemand auf den Rollator oder Rollstuhl angewiesen ist. Diese frei-willige Hilfe entlastet uns in zeitlicher Hinsicht enorm.

Sie haben hier immer viel zu tun?
Ja, das ist so. Es gibt hier immer etwas zu tun.

Wie viele Bewohnerinnen und Bewohner werden Im Wisli betreut?
Wir haben hier im vierstöckigen Haupthaus 64 Betten; in der angrenzenden Alterssiedlung haben wir zehn 2-Zimmer-Wohnungen für Paare sowie 29 1-Zimmer-Wohnungen für Menschen, die noch relativ selbständig die täglichen Abläufe verrichten können, aber nicht mehr in einer eigenen Wohnung oder im eigenen Haus leben mögen. Bei Bedarf können sie im Alterszentrum Mahlzeiten einnehmen oder weitere Angebote nutzen.

Sind Sie in der Alterssiedlung auch tätig?
Ja, ab und zu brauchen die Bewohner/innen dort etwas Hilfe, zum Beispiel im medizinischen Bereich oder im Haushalt.

Ausserdem sind wir in Notfällen sofort zur Stelle, das ist ein grosser Vorteil im Gegensatz zu anderen eigenen Wohnungen. Wenn jemand stürzt, können die Notfallklingeln in den Zimmern, im Bad, im Gang oder beim Bett bedient werden. Bei schlechter körperlicher Verfassung tragen die Bewohner/innen ein Armband, mit welchem sie Hilfe rufen können. Alle Geräte lösen auf unseren Telefongeräten einen Alarm aus, der den Namen der Bewohnerin anzeigt.

Wir haben auch Bewohner, die nicht alleine aufstehen sollten, es aber trotzdem immer wieder tun. In ihren Zim-

☑– ABHAKEN MOTIVIERT

To-do-Liste als Arbeits- und Ordnungshilfe

To-do-Listeen sind keine neue Erfindung, aber ein einfaches und praktisches Instrument, um ohne grossen Aufwand den Alltag effizienter zu gestalten. Die To-do-Liste hilft, nichts zu vergessen und Ordnung in die Gedanken zu bringen. Sie dient ausserdem der Erfolgskontrolle und gibt das gute Gefühl, wieder etwas erledigt zu haben.

Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Pendenzen- oder To-do-Listen sind ein Mittel der Selbstorganisation. Sie ordnen Gedanken sowie unerledigte Arbeiten und unterstützen die Organisation von Anlässen, Projekten, Besprechungen oder Verhandlungen. Sie sind sowohl für die Arbeitsplanung jedes Arbeitnehmers wie auch für die Zusammenarbeit im Team oder für die gemeinsame Arbeit an einem Projekt geeignet. In Unternehmen dienen To-do-Listen oft auch der Vereinheitlichung von Arbeitsabläufen und -prozessen und stellen sicher, dass nichts vergessen geht.

Positive Effekte

To-do-Listen geben sowohl chaotischen wie auch gut organisierten Menschen das Gefühl, alles besser im Griff zu haben und nichts (oder weniger…) zu vergessen. Sie helfen Aufgaben und Tätigkeiten pünktlicher zu erledigen und verschaffen einen Überblick, was noch alles erledigt werden muss. Gleichzeitig dienen sie als Erfolgskontrolle.

Überdies helfen sie, das Gedächtnis zu entlasten. Studien haben belegt, dass uns Menschen unerledigte Aufgaben weiterhin im Gedächtnis herumschwirren und so die Konzentration bei der Erledigung anderer Arbeiten beeinträchtigen. Das Notieren der noch unerledigten Aufgaben hilft, den Kopf für andere Arbeiten frei zu bekommen. Es scheint auf die Konzentrationsleistung einen ähnlichen Effekt zu haben, wie wenn die Arbeit tatsächlich bereits erledigt wäre.

Zusätzlich wirkt das Abhaken oder Streichen einer erledigten Aufgabe motivierend und gibt ein gutes Gefühl.

Die optimale To-do-Liste

Wie eine optimale To-do-Liste geführt werden sollte, kann nicht allgemeingültig definiert werden, denn die beste Liste ist diejenige, die für einen selbst gut funktioniert und nicht mehr Aufwand generiert als die zu erledigenden Aufgaben selbst.

Eine To-do-Liste muss einfach und handlich sein, damit ihre Aktualisierung nicht zu einem ungewünschten Aufwand wird; ist die Liste zu komplex und aufwändig in der Pflege, besteht die Gefahr, dass ihre Pflege mehr Stress statt Entlastung bringt. Im Vordergrund steht klar die Erledigung der Arbeit und nicht die Bewirtschaftung einer vollständigen und komplexen To-do-Liste.

Zweck der To-do-Liste ist, die Aufgaben und Arbeiten sichtbar zu machen und Freiräume zu schaffen. Sie soll entlasten und sofort wirken. Hierfür muss sie stets präsent sein und regelmässig aktualisiert werden. Eine überladene Liste, die einfach nicht kleiner wird, demotiviert genauso wie zu viele Listen, die unmöglich abgearbeitet werden können.

Hilfreich kann sein, die zu erledigenden Arbeiten und Aufgaben nach ihrer Relevanz und Dringlichkeit zu sortieren. Empfohlen wird von manchen Experten die Anwendung der 1-3-5-Regel, bei der die To-do-Liste aus drei Blöcken besteht: Ganz oben auf der Liste steht nur 1 Punkt, nämlich die wichtigste Aufgabe des Tages, die erledigt werden muss. Darunter folgen 3 wichtige Aufgaben, die ebenfalls erledigt

werden sollten. Im letzten Block folgen 5 kleinere Aufgaben, die man zwar ebenfalls abarbeiten sollte, die aber nicht zwingend noch am selben Tag erledigt werden müssen. Bei grossen oder komplexen Aufgaben kann es ausserdem hilfreich sein, sie in kleinere Teilschritte zu zerlegen.

Experten raten ausserdem von Apps oder anderen technischen To-do-Listen ab, da handschriftliche Notizen einen höheren Merkeffekt haben, praktischer als erledigt abgehakt werden können und keine Abhängigkeit von technischen Hilfsmitteln besteht.

Es sollte dabei aber darauf geachtet werden, dass die zu erledigenden Aufgaben auf maximal einem Blatt Platz finden, da eine «Zettelwirtschaft» dem gewünschten Effekt in der Regel entgegenwirkt.

To-Do-Stapel als Alternative?

To-Do-Stapel werden oft in der Annahme errichtet, dass man eine Übersicht hat, was erledigt werden muss, da die Unterlagen stets sichtbar sind. Diese Überlegung ist jedoch ein Trugschluss, da bei zu vielen Dingen und zu grossen Stapeln die einzelnen Pendenzen nicht mehr sichtbar sind. Die Stapel stressen und führen stattdessen zu depressiven Verstimmungen.

Das oft gepredigte System, jedes Papier nur einmal in die Hand zu nehmen und zu erledigen, wäre zwar effizient, ist aber nur realistisch, wenn es sich um sehr kleine Dinge handelt oder die Arbeiten an einsatzfreudige Untergebene delegiert werden können. Ansonsten ist das Prinzip eher Wunschdenken als Realität.

Abhilfe schafft hingegen ein Ordnungssystem mit Hängeregisternn in denen die zu erledigenden Arbeiten und Unterlagen einsortiert werden. So sind die richtigen Unterlagen beisammen, die Pendenzen sortiert und schnell griffbereit. Unerlässlich ist bei diesem System, dass synchron eine stets aktuelle To-do-Liste geführt wird, damit nichts auf ewig in den Hängeregistern verschwindet.

Fazit

To-do-Listen sind nützliche Helfer, um das Gedächtnis zu entlasten und einen Überblick zu verschaffen. Für ihre bestmögliche Wirkung zu beachten ist, dass

- alles auf einer einzigen Liste steht, die nicht überladen ist,
- die Liste stets aktuell ist,
- konkrete Aufgaben formuliert und
- grosse Projekte in Teilschritte unterteilt werden.

So lässt sich auch das befriedigende Erfolgsgefühl durch abgehakte Aufgaben und Arbeiten geniessen.

Sandra Wittich

ALTERSVORSORGE 2020

Setzt sich der Nationalrat durch, wird die Reform scheitern

Rentenalter 67, keine höheren AHV-Renten zur Kompensation des tieferen Umwandlungssatzes in der zweiten Säule – was der Nationalrat heute bei der Beratung der Altersvorsorge 2020 entschieden hat, ist eine schallende Ohrfeige für künftige Rentnerinnen und Rentner. Sollte sich dieser Konfrontationskurs durchsetzen, wird die Reform scheitern.

Doris Bianchi
Stv. SGB-Sekretariatsleiterin

Grosse Sorgen

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich zu Recht grosse Sorgen um ihre künftige Altersrente. Die Probleme der Pensionskassen werden wegen der Tiefstzinsen immer akuter, die Pensionskassenrenten sinken. Gleichzeitig steigen die Beiträge und das reglementarische Rentenalter. Bedeutend geringere Probleme hat die AHV, aber auch sie steht unter Druck. Die AHV-Renten hinken den Lebenshaltungskosten hinterher und decken einen immer kleineren Teil des letzten Lohnes ab. Und seit kurzem gibt die AHV mehr aus als sie einnimmt. Der Bundesrat wollte deswegen sogar die Anpassung der Renten an die Lohn- und Preisentwicklung (Mischindex) streichen.

All das trifft die Frauen besonders hart. Denn sie stehen bei der Altersvorsorge schlechter da als die Männer, weil sie in den Pensionskassen benachteiligt werden. Im Mittel bekommen sie aus der zweiten Säule nur rund einen Drittel einer Männerrente, weil sie meist Teilzeit arbeiten und deshalb nur einen kleinen Teil ihres Lohnes versichern können.

Sorgen bereitet die Pensionierung aber auch älteren Arbeitslosen. Denn wer vor der Pensionierung die Stelle verliert und keine mehr findet, wird heute faktisch gezwungen, sein Pensionskassenguthaben als Kapital zu beziehen. Behörden können Betroffene zudem zwingen, vor dem Bezug von Sozialhilfe das Altersguthaben aufzubrauchen. Das ist unsinnig und produziert Altersarmut.

Es braucht mehr AHV

Doch anstatt diese Sorgen ernst zu nehmen und Lösungen vorzuschlagen, haben die Arbeitgeber und ihre Gehilfen von SVP, FDP und GLP im Nationalrat die Situation weiter verschlechtert.

Das sinkende Rentenniveau soll einzig über einen massiven Ausbau der kränkelnden zweiten Säule ausgeglichen werden. Gerade die tieferen Einkommen müssten so massiv mehr Beiträge leisten.

Das Rentenalter will der Nationalrat generell auf 67 Jahre erhöhen – ungeachtet der Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmender auf dem Arbeitsmarkt.

Und auch die Witwen- und Kinderrenten in der AHV will er streichen.

Für die Gewerkschaften ist klar: Um die Probleme zu lösen, braucht es höhere AHV-Renten. Trotz der Niederlage an der Urne hat unsere Volksinitiative AHVplus die Revision der Altersvorsorge 2020 geprägt. Der Kompromiss des Ständerats sieht erstmals seit 40 Jahren wieder eine Erhöhung der AHV-Neurenten vor, nämlich um 840 Franken pro Jahr für Alleinstehende und um bis zu 2712 Franken jährlich für Ehepaare. Das bedeutet AHV-Rentenerhöhungen für die meisten im Bereich von 4 bis 6 Prozent.

Ebenfalls positiv ist die neue Möglichkeit, in der Pensionskasse versichert bleiben zu können, wenn man die Stelle verliert oder in die vorzeitige Pension geht. Wer im Alter arbeitslos wird, muss sein Altersguthaben nicht mehr aufbrauchen, und Teilpensionierungen werden nun auch für weniger gut Verdienende oder Vermögende möglich. Für ältere Arbeitnehmende gilt zudem eine Besitzstandswahrung.

Dicke Kröte Frauenrentenalter

Klar negativ hingegen ist die Erhöhung des AHV-Rentenalters für Frauen auf 65 Jahre – sie hat der Ständerat trotz grossen gewerkschaftlichen Widerstands in seinen Kompromiss eingebaut. Demgegenüber stehen aber Rentenverbesserungen, die insbesondere den Teilzeit arbeitenden Frauen zugutekommen. Sie würden also nicht nur mehr AHV erhalten, sondern auch eine bessere Pensionskassenrente. In vielen Fällen macht das deutlich über 10 Prozent mehr Rente aus.

Schliesslich schlägt der Ständerat eine Zusatzfinanzierung der AHV mit einem zusätzlichen Mehrwertsteuerprozent vor. Das würde die AHV-Renten und den Teuerungsausgleich für mehr als 10 Jahre sichern. Rentenalter 67 wäre vom Tisch. Und weil die AHV-Renten nach oben beschränkt und relativ gleich verteilt sind, haben Mehrwertsteuererhöhungen in der AHV sogar eine einkommenspolitisch ausgleichende Wirkung.

Fazit

- Rentenalter 65 ist ein Rückschritt.
- Der Ständeratskompromiss bricht das Tabu höherer AHV-Renten und erweitert den Spielraum für zukünftige fortschrittliche Lösungen.
- Die unter Frauen weit verbreitete Teilzeitarbeit wird besser versichert, die zweite Säule trägt endlich den veränderten Erwerbsverläufen Rechnung.
- Der Ständeratskompromiss sichert Rentenniveau und AHV-Finanzen und verhindert Rentenalter 67 bis mindestens 2030.
- Mit der Mehrwertsteuererhöhung und weil der Anteil der AHV am gesamten Rentensystem zunimmt, wird die Altersvorsorge solidarischer finanziert.

Nur der Ständeratskompromiss hat das Potenzial, die Probleme der Altersvorsorge zu lösen. Ob allerdings die Vorteile dieser Reform ausreichen, damit die Gewerkschaften bereit sind, die dicke Kröte der Erhöhung des Frauenrentenalters zu schlucken, darüber werden die SGB-Delegierten am 24. März entscheiden.

Doris Bianchi
Stv. SGB-Sekretariatsleiterin

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Systempflege – Stand der Dinge

Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Das Lohnprojekt «Systempflege» wurde in einer ersten Phase umgesetzt. Dabei hat sich gezeigt, dass viele Mitarbeitende mit den neuen Zuordnungen nicht einverstanden sind und aus diesem Grund ein Einspracheverfahren eröffnet haben. Die entsprechenden Verfahren sind zeitintensiv und kommen nur schleppend voran. Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über den Stand der Dinge gegeben.

I. Systempflege – um was geht es?

Ziel des seit mehreren Jahren andauernden Projekts «Systempflege» war und ist eine Anpassung des Einreihungsplanes bzw. der Richtpositionen sowie der Modellumschreibungen an die aufgrund der neuen Ausbildungslandschaft entstandenen veränderten Verhältnisse. Dies kann Auswirkungen auf die Lohnklassen der einzelnen Funktionen haben.

Basis für die neue Einreihung bildet der Stellenbeschrieb der jeweiligen Funktion. Da zahlreiche Stellen- und Funktionsbeschreibungen zum Teil sehr veraltet waren und nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprachen, mussten diese zunächst überarbeitet und auf den neusten Stand gebracht werden, was zwar grundsätzlich positiv zu werten ist, da damit alle Stellenbeschreibungen auf dem neusten Stand sind; nachteilig hat sich dies allerdings auf die Dauer des Verfahrens ausgewirkt.

II. Was bisher geschah

Nach intensiver Vorarbeit des Zentralen Personaldienstes (ZPD) bzw. der dortigen Abteilung Vergütungsmanagement hat der Regierungsrat sämtliche Stellen per 1. Februar 2015 eingereiht, wobei festzustellen war, dass sich für den Grossteil der Mitarbeitenden nichts verändert hat und zahlreiche Funktionen in ihrer Lohnklasse unverändert geblieben sind.

Unbesehen dessen hat es neben diesen gleichbleibenden Lohnklassen und Höhereinreihungen auch Funktionen gegeben, die einer tieferen Lohnklasse zugeordnet wurden. Diese Funktionen bzw. die jeweils betroffenen StelleninhaberInnen hatten die Möglichkeit, eine Einsprache bei der eigens hiefür geschaffenen Überführungskommission einzureichen. Diese Kommission prüft den Sachverhalt und gibt anschliessend eine Empfehlung zuhanden des Regierungsrates ab, welcher über die Einsprache entscheidet.

Alleine das Sekretariat des BAV betreut über 100 Personen, welche mit der aufgrund der Systempflege erfolgten Einreihung nicht einverstanden sind. Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist, dass die Einsprachebegründung an eine Frist von 30 bzw. maximal 60 Tage gebunden ist, die Behandlung durch die Überführungskommission bzw. das Vergütungsmanagement jedoch viel mehr Zeit in Anspruch nimmt und äusserst schleppend erfolgt. Grund hierfür ist gemäss Angaben des Zentralen Personaldienstes eine Überlastung des Vergütungsmanagements, welches aufgrund des Projektes «Systempflege» und zusammen mit dem Tagesgeschäft an die Grenzen der Kapazität gelangt.

Per Ende 2016 sind sämtliche Einsprachebegründungen eingereicht worden, Einspracheentscheide des Regierungsrates liegen bis heute jedoch nur vereinzelt vor. Das Sekretariat des BAV rechnet damit, dass im Laufe des Jahres 2017 die Mehrheit der Einspracheentscheide ergehen werden.

III. Systempflege Gerichte

Noch in einer Anfangsphase befindet sich die Systempflege bei den kantonalen Gerichten, wozu organisatorisch auch das Erbschaftsamt, das Betreibungsamt, das Konkursamt sowie das

Petition 40-Stunden-Woche

Zusammen mit den übrigen in der Arbeitsgemeinschaft baselstädtischer Personalverbände (AGSt) zusammengeschlossenen Personalvertretungen hat der BAV im Berichtsjahr eine Petition für die Einführung einer 40-Stunden-Woche lanciert.
Dabei wird der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt aufgefordert, die Basis der Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden zu senken und eine flexible Ausgestaltung vorzusehen. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit soll dabei bei gleichem Lohn und mit den dafür notwendigen zusätzlichen Stellen erfolgen. Begründet wird die Forderung nach einer Arbeitszeitreduktion unter anderem mit dem Gesundheitsschutz sowie mit dem Umstand, dass das Kantonspersonal in den vergangenen Jahren auch zum finanziellen Erfolg des Kantons beigetragen hat und nach wie vor beiträgt, zuletzt mit der Erhöhung des Rentenalters, der Kürzung des Dienstaltersgeschenks und der höheren Beteiligung an der NBU-Prämie.
Die Unterschriftensammlung hat Ende 2016 mit bereits zahlreichen Rückmeldungen begonnen und läuft noch bis im Frühjahr 2017. Unterschreiben Sie ebenfalls die Petition für die 40-Stunden-Woche unter
www.basel.vpod.ch

Gantwesen gehören. Grund für die Abtrennung der Systempflege hier von derjenigen der übrigen kantonalen Funktionen ist das Inkrafttreten des neuen Gerichtsorganisationsgesetztes (GOG) und der Umstand, dass für die Einreihungen der Mitarbeitenden der Gerichte der neu geschaffene Gerichtsrat zuständig ist.

Es ist geplant, dass der Gerichtsrat im Frühjahr 2017 über die einzelnen Zuordnun-gen entscheidet und anschliessend – wie bei den übrigen kantonalen Funktionen – die Möglichkeit eines Einspracheverfahrens samt anschliessender Rekursmöglichkeit an das Verwaltungsgericht besteht.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

Daten 2017

Ordentliche Mitglieder-versammlung BAV: 30. Mai 2017
18.00 Uhr Restaurant Centrino, Universitätsspital Basel

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 4. Mai 2017 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 28. März 2017
Dienstag, 20. Juni 2017
Dienstag, 15. August 2017
Dienstag, 10. Oktober 2017
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

Kontaktmöglichkeit

Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

KANTON BASEL-LANDSCHAFT

Verband des Staats- und Gemeindepersonals BL (VSG)

Ordentliche Mitgliederversammlung

Mittwoch, 21. Juni 2017, 18.30 Uhr
im Mehrzweckraum der
Kantonalen Psychiatrischen Dienste in Liestal

Im Sinne einer Vororientierung teilen wir Ihnen mit, dass die 106. Mitgliederversammlung des Verbandes des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft am Mittwoch, **21. Juni 2017, 18.30 Uhr** im Mehrzweckraum der Kantonalen Psychiatrischen Dienste in Liestal stattfindet.

Anträge zuhanden der Mitgliederversammlung sind dem Vorstand bis **Ende Mai 2017** schriftlich einzureichen.

Wir hoffen, dass wir in Liestal möglichst viele Verbandsmitglieder begrüssen dürfen.

Der Vorstand

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
22'531 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2014/2015)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
04 • 17	27.03.17	03.04.17
05 • 17	24.04.17	10.05.17
06 • 17	19.06.17	05.07.17
7/8 • 17	07.08.17	23.08.17
09 • 17	04.09.17	20.09.17
10 • 17	09.10.17	25.10.17
11 • 17	13.11.17	29.11.17
12 • 17	04.12.17	20.12.17

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern

Jahresbericht 2016

Simon Bühler
Präsident

Aus dem Vorstand

An der Hauptversammlung vom 4. April 2016 wurden alle Vorstandsmitglieder in ihren Ämtern bestätigt. Als Verstärkung wurde Dieter Arnold neu in den Vorstand gewählt. Er ersetzt somit Dania Lauper, welche sich nach der Geburt ihres ersten Kindes anderer Aufgaben annimmt und sich nicht mehr für die Wiederwahl zur Verfügung stellte.

In der angepassten Formation stellten wir uns den kommenden Aufgaben, und Dieter Arnold konnte sehr rasch erste Erfahrungen betreffend Vorstandstätigkeiten sammeln, da die Hauptversammlung 2016 ja ebenfalls beschloss, den Verband mit einer neuen Homepage auszustatten. Der Aufgabenbereich der Kommunikation war und ist auf Dieter zugeschnitten, da er sehr lange als Journalist tätig war, darunter von 1985 bis 1990 als Stadtredaktor des «Bund» und von 1993 bis 1998 als USA-Korrespondent in Washington für den «Bund» und diverse weitere Tageszeitungen. Seit 2001 arbeitete Dieter in diversen Funktionen in der Stadtverwaltung, zuletzt in den vergangenen Jahren als Spezialist Kommunikation im Tiefbauamt. Dieter ging Ende März 2016 freiwillig in die frühzeitige Pension und stellt nun seine Dienste dem Personalverband zur Verfügung. Eine wahre Verstärkung im Bereich der Kommunikation, welche in den kommenden Jahren noch wichtiger werden wird.

Zur Personalvorsorgekasse

Wie bereits in den vergangenen Jahren war die Personalvorsorgekasse (PVK) ein Hauptthema unserer Verbandstätigkeit.

Im März 2012 wurde im Stadtrat bekanntlich eine Motion erheblich erklärt, die vom Gemeinderat verlangt, bis am 31. März 2016 ein Reglement vorzulegen, welches den Wechsel vom Leistungs- in das Beitragsprimat der Personalvorsorgekasse vorsieht. Der Gemeinderat wurde somit beauftragt, zusammen mit den Sozialpartnern den Primatwechsel vorzubereiten.

Am 18. November 2014 wurde an einer gemeinsamen Mitgliederversammlung von Personalverband und VPOD ein Forderungskatalog beschlossen, mit dem wir als Sozialpartner in die Verhandlungen mit dem Gemeinderat einsteigen konnten. Unsere Anliegen und Forderungen haben wir formuliert und einen Gemeinderatsbeschluss erwirkt, welcher unsere Anliegen stützt.

Wir gehen von den Bedingungen für Beiträge und Renten aus, die per 1. Januar 2015 bei der PVK gelten.

- Für uns muss ein Leistungsziel von 61,2 Prozent mit 63 Jahren auch im Beitragsprimat erreicht werden. Dies muss schriftlich und verbindlich festgeschrieben sein.

- Bei einem Primatwechsel erscheint uns eine Ausfinanzierung auf 100 Prozent zum Zeitpunkt des Primatwechsels notwendig.

- Die Wertschwankungsreserven von 21,9 Prozent müssen aufgebaut und zum Zeitpunkt des Primawechsels gedeckt sein.

- Übergangsgeneration sind alle Personen, die zum Zeitpunkt des Primatwechsels in der Stadt Bern, bei Bernmobil, bei Energie Wasser Bern und den weiteren angeschlossenen Firmen angestellt sind.
  Bei ihnen muss die Initialgutschrift aufgrund des Leistungsziels von 61,2 Prozent mit 63 Jahren festgesetzt werden.

- Die Risikoleistungen bleiben im Leistungsprimat.

Im Jahr 2017 soll die Vorlage in der vorberatenden Kommission sowie im Stadtrat debattiert werden. Wird die Vorlage angenommen, könnte das neue Personalvorsorgereglement ab dem 1. Januar 2019 in Kraft treten. Sehr gespannt warten wir nun auf die politische Debatte und die Beschlüsse aus dem Rathaus.

Zur Teuerung

Ende 2016 hat der Personalverband der Stadt Bern wie jedes Jahr zusammen mit dem VPOD mit dem Gemeinderat Verhandlungen über den Teuerungsausgleich geführt. Angesichts der stagnierenden Teuerung war ein Teuerungsausgleich in den diesjährigen Lohnverhandlungen kein Thema. Indessen erklärte sich der Gemeinderat willens, den Angestellten der Stadtverwaltung eine Anerkennungsprämie auszurichten. Er würdigt damit die «hohe Leistungsbereitschaft der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter», dank welcher ein «Grossteil der Legislaturziele erreicht werden konnte». Die Prämie soll für Angestellte im Monatslohn (Beschäftigungsgrad von 50 Prozent und mehr) 1200 Franken betragen, Angestellte mit Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent erhalten 600 Franken. Für Mitarbeitende im Stundenlohn wird die geleistete

CONTACT
groups.ch
passendes
SEMINARHOTEL
leicht gefunden mit
www.seminarhaeuser.ch
Spitzackerstr. 19 CH-4410 Liestal 061 926 60 00 www.seminarhaeuser.ch

Das neue Personalvorsorgereglement: Geschäft in den Kommissionen und im Stadtrat

Stundenzahl in einen entsprechenden Beschäftigungsgrad umgerechnet.

Das letzte Wort hat freilich der Stadtrat: Bevor die Anerkennungsprämie im 2017 ausbezahlt werden kann, muss das Parlament einen entsprechenden Nachkredit bewilligen.

Mitwirkungen und Stellungnahmen

In der Berichtperiode 2016 haben wir Stellungnahmen zu den folgenden Themen abgegeben:

- Totalrevision des Reglements vom 1. März 2012 über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern; Entwurf Personalvorsorgeverordnung PVV (Beitragsprimat)

- Teilrevision der Verordnung vom 17. Dezember 1997 über die Steuereinlagen für das Gemeindepersonal (Steuereinlagekassenverordnung VSEK); Änderung der Methode für die Festlegung des Zinssatzes

- Teilrevision des Personalreglements der Stadt Bern im Hinblick auf ein Rücktrittsalter von 65 Jahren für städtische Mitarbeitende

Die Stellungnahmen der Sozialpartner wurden jeweils gemeinsam von VPOD und Personalverband eingereicht.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband

Die Zusammenarbeit mit dem KV ist unverändert sehr gut. Der Informationsaustausch zwischen KV und Personalverband ist rege und funktioniert einwandfrei.

Im Berichtsjahr konnten die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne erfolgreich durchgeführt werden. 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)

Das Unternehmen Energie Wasser Bern ist auf dem Weg zum Gesamtenergie-Spezialisten. Als Vertragspartner kann der Personalverband diesen Weg begleiten, wobei wir auf ein relativ ruhiges Jahr zurückblicken. Der rege Austausch mit der Unternehmungsleitung begünstigt das sozialpartnerschaftliche Klima. Unterschiedliche Standpunkte und Meinungen können einvernehmlich ausdiskutiert und bereinigt werden. Der nun schon seit drei Jahren gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV) hat sich in der Praxis etabliert. Die ebenfalls dazu gehörenden Anstellungsbedingungen erleichtern als Ausführungsbestimmungen die transparente Umsetzung.

Traditionsgemäss treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und Personalausschuss zweimal jährlich zu einer gemeinsamen Aussprache. Die Direktion orientierte dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Seitens der Arbeitnehmerseite wurden aktuelle Personalanliegen eingebracht. Schliesslich wurden Anfang Dezember die Belegschaft und die Vertragspartner an einer gemeinsamen Informationsveranstaltung über eine bevorstehende Reorganisation der Gesamtunternehmung auf den 1. Januar 2017 informiert. Dabei betonte CEO Daniel Schaffer, dass es sich bei den geplanten Massnahmen nicht um strukturelle Anpassungen handle und damit auch keine Arbeitsplätze gefährdet seien. Die Vertragspartner werden dieses Versprechen sowie die Umsetzung und mögliche Auswirkungen aufmerksam im Auge behalten.

Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden Gesamtarbeitsvertrag. Unter anderem befasste sich die Kommission mit der generellen Einreihungsprüfung der einzelnen Mitarbeitenden ins Lohnsystem der Gesamtunternehmung. Weitere Themen waren der Umgang mit der Jahresarbeitszeit in der Praxis, die Kennzahlen der Mitarbeitergespräche sowie die Fluktuationsraten.

Wichtig ist für uns auch der rege Austausch mit der Personalvertretung. Mit Pasquale Schneeberger und Manfred Hohner gehören zwei Mitglieder des Personalverbands diesem Gremium an. Der periodische Informationsaustausch dient vor allem dazu, den Puls – und damit die Alltagssorgen – der Mitarbeitenden zu fühlen. Eine Vakanz gibt es im Verwaltungsrat zu besetzen. Der bisherige Vertreter der Arbeitnehmenden, André Wehrli, muss aufgrund der Amtszeitbeschränkung zurücktreten. Im vergangenen Jahr wurde die Evaluation für eine valable Nachfolge an die Hand genommen. Insbesondere wurde dazu seitens unseres Verbands ein Anforderungsprofil für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erstellt.

Ende November standen die jährlichen Lohnverhandlungen mit der Unternehmungsleitung

an. Einmal mehr waren die Vorzeichen dafür nicht besonders günstig. So fiel die Jahresteuerung ein weiteres Mal negativ aus, obschon allein die Krankenkassenprämien im Kanton Bern auf den 1. Januar 2017 um durchschnittlich 4,5 Prozent angestiegen sind. Zwar kann Energie Wasser Bern auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurückblicken, die wirtschaftliche Entwicklung der gesamten Energiebranche ist aber eher gedämpft. Trotz dieses Umfelds war für die Vertragspartner klar, dass die Mitarbeitenden am Erfolg der gemeinsamen Arbeit angemessen teilhaben müssen. Innerhalb der Energiebranche, aber auch branchenübergreifend, kann sich das ausgehandelte Lohnergebnis durchaus sehen lassen. So werden die Löhne der Mitarbeitenden individuell um 0,9 Prozent angehoben. Dazu garantiert Energie Wasser Bern allen Mitarbeitenden eine voraussichtliche Erfolgsbeteiligung von 0,6 Prozent der Lohnsumme. Das entspricht einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 1,5 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 auf ein intensives, jedoch auch auf ein sehr interessantes Verbandsjahr zurück.

Speziell erwähnt sei hier unsere Homepage. Mit der externen Unterstützung von Thomas Bortolotti und seiner Firma Bortolotti Webdesign GmbH (Huttwil) konnten wir im September unsere neue Homepage in Betrieb nehmen. Der Internetauftritt des Personalverbands ist überarbeitet und aktualisiert worden. Die neue Website umfasst einerseits bewährte und bekannte Elemente, andererseits beabsichtigt der Vorstand, unter der Rubrik «News» künftig regelmässig über seine Tätigkeit und aktuelle standespolitische Entwicklungen zu berichten.

Eine wichtige Neuerung ist der geschützte, nur dem Vorstand zugängliche Bereich: Hier können fortan Mitgliederverzeichnisse und andere vertrauliche Vorstandsgeschäfte effizient verwaltet und archiviert werden.

Ein echtes Bedürfnis wird ferner für die pensionierten Mitglieder abgedeckt: Das Register «Pensionierte» steht ihnen zur Verfügung, um ihre vielfältigen Aktivitäten einerseits anzukündigen und andererseits darüber mit Bild und Text zu berichten.

Der Vorstand nimmt sehr gerne Kommentare und Verbesserungsvorschläge zur neuen Homepage entgegen. Dafür steht das Formular im Register «Kontakt» zur Verfügung.

Der Vorstand führte im Berichtsjahr 11 ordentliche Sitzungen durch. An der kommenden Hauptversammlung vom 3. April 2017 stehen keine Vorstandswahlen an. Der Vorstand setzt sich 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.

Im Berichtsjahr orientierte der Vorstand die Vertrauensleute an zwei Sitzungen 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 Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. Vertrauensleute sind:

PRD Präsidialdirektion:

- Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41
- Hochbau Stadt Bern, Bundesgasse 33: Kurt Häusler, 031 321 69 39
- 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 94a: zurzeit vakant
- Tiefbauamt, Freiburgstrasse 151: Martin Knecht, 031 321 73 60
- Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI Direktion für Finanzen Personal und Informatik:

- Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Thomas Michel, 031 321 74 26
- 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:** (Carmen Roggo, Gyula Lehretter)
  Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

- **Paritätische Ausgliederungskommission:** (Bernadette Bechtiger, Theodor Schmid)
  Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

- **Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:** (Bernadette Bechtiger, Thomas Michel)
  Die Verwaltungskommission der Pensionskasse der Stadt Bern hat ein arbeitsintensives Jahr hinter sich. Insbesondere beschäftigte sie sich mit dem Primatwechsel. Anfang 2016 konnte die Verwaltungskommission das mit Spannung erwartete Ergebnis der Vernehmlassung der angeschlossenen Arbeitgeberinnen und der Personalverbände zur Kenntnis nehmen. Es handelte sich um ein äusserst erfreuliches Ergebnis, da alle uneingeschränkt hinter der Vorlage standen. Am 30. März 2016 verabschiedete der Gemeinderat die Vorlage zuhanden einer Vernehmlassung bei den im Stadtrat vertretenen Parteien. Die Parteien signalisierten grundsätzlich Zustimmung zur Vorlage, beleuchteten indessen einige Themengebiete kritisch. So wurde u.a. von einigen der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat als problematisch oder nicht notwendig erachtet. Alle Vernehmlassungsteilnehmenden begrüssten aber die Verbesserung der Leistungen für Personen mit tiefem Einkommen, und auch das angestrebte Leistungsniveau fand generelle Unterstützung. Schliesslich beantragte der Gemeinderat am 21. September 2016 dem Stadtrat, dem Wechsel zum Beitragsprimat gemäss der Vorlage zuzustimmen. Gleichzeitig empfahl der Gemeinderat, das Geschäft wegen der Kosten für die Stadt freiwillig dem Volk zur Abstimmung zu unterbreiten. Dagegen erwächst seitens SP und GB Opposition.
  Das Geschäft wird nun voraussichtlichen im Februar 2017 in der vorberatenden Kommission für Finanzen, Sicherheit und Umwelt (FSU) behandelt. Die 1. Lesung im Stadtrat dürfte im Sommer 2017 stattfinden. Nach wie vor ist geplant, die Reglementsänderung auf 1. Januar 2019 in Kraft treten zu lassen. Eine Minderheit plant dies bereits auf 1. Januar 2018. Dies dürfte aber wegen der gesamten Vorbereitungs- und Umsetzungsarbeiten nicht realisierbar sein.
  Aufgrund des zurzeit vorliegenden provisorischen Jahresabschlusses 2016 darf davon ausgegangen werden, dass die Personalvorsorgekasse eine gute Performance von ca. 4,3 Prozent erreichen konnte. Das Ergebnis liegt erfreulicherweise deutlich über den entsprechenden Vergleichsindizes der schweizerischen Pensionskassen. Der PK-Index der Crédit Suisse zeigt eine durchschnittliche Rendite von 3,87 Prozent, jener der UBS eine von 3,41 Prozent. Zum positiven Ergebnis trugen insbesondere die Vermögensanlagen in Immobilien und in Aktien Ausland bei.
  Nur dank der konstruktiven und ergebnisorientierten Zusammenarbeit war es in der paritätisch zusammengesetzten Verwaltungskommission unter dem Präsidium des Arbeitnehmendenvertreters Michel Berger und dem Vizepräsidium von Gemeinderat Alexandre Schmidt möglich, die gestellten Aufgaben in Angriff zu nehmen, umzusetzen und zur Beschlussfassung zu bringen.
  Dank der zahlreich eingeleiteten Massnahmen soll die PVK auch in Zukunft solide dastehen, und wir sind überzeugt, dass wir auf dem richtigen Weg sind und 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 beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2016

Per 31.12.2016 beträgt der Mitgliederbestand 561: 276 Aktive (davon 13 Aktiv-Veteranen), 270 Pensionierte, 7 Ehrenmitglieder und 8 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind 10 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 18 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Bandi Christian
- Bürgi Ernst
- Casagrande Edith
- Ehrath Arnold
- Moser Anton
- Moser Kurt
- Pfäffli Margaretha
- Steiner Sylvia
- Sterchi Beatrice
- Tschannen Fritz

Den Hinterbliebenen sprechen wir nochmals unsere Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2016 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Balmer Edwin
- Brüllhart Roland
- Dürig Willy
- Merz Heinz
- Vonlanthen Josef
- Zeender Vreni

Neueintritte 2016

- Aebischer Viviane, Stadtverwaltung
- Constantin Véronique, ewb
- Faust Dieter, ewb
- Galli Bernhard, ewb
- Känel Peter, ewb
- Kaufmann Markus, Stadtverwaltung
- Krähenbühl Daniela, Stadtverwaltung
- Larcher Marianne, Stadtverwaltung
- Lehmann Martin, Stadtverwaltung
- Lüthi Beat, Stadtverwaltung
- Peter Anna, ewb
- Predescu Aduana, Stadtverwaltung
- Scheidegger Luca, Stadtverwaltung
- Schmutz Martin, Stadtverwaltung
- Selliah Ruben, Stadtverwaltung
- Sohm Christof, Stadtverwaltung
- Von Deschwanden Beatrice, Stadtverwaltung
- Winiger Rebecca, Stadtverwaltung

Bern, 27. Februar 2017

Der Präsident:
Simon Bühler

KANTON GRAUBÜNDEN
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

Generalversammlung

Geschätzte Verbandsmitglieder

Ich freue mich, Sie zu unserer diesjährigen Generalversammlung einzuladen.

Freitag, 7. April 2017
Restaurant Marsöl in Chur
Apéro ab 17.00 Uhr
GV ab 18.00 Uhr

Traktanden Generalversammlung

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der Generalversammlung 2016
4. Jahresbericht 2016
5. Teilrevision der Verbandsstatuten
6. Jahresrechnung 2016, Revisorenbericht 2016, Déchargeerteilung
7. Jahresbeiträge 2018 und Voranschlag 2018
8. Umfrage und Verschiedenes

Nach der Generalversammlung hält Regierungspräsidentin Barbara Janom Steiner, Vorsteherin Departement für Finanzen und Gemeinden, eine Ansprache zu einem aktuellen Thema. Das Nachtessen wird anschliessend vom VBS offeriert.

Gion Cotti, Präsident VBS

Jahresbericht 2016: «Macht aus dem Staat Gurkensalat»

Gion Cotti
Präsident VBS

«Macht aus dem Staat Gurkensalat», hiess es in Zürich, als ich im Herbst 1981 an der Universität mein Studium der Rechtswissenschaften aufnahm. Gekämpft wurde um ein «Autonomes Jugendzentrum», der «Platzspitz» war noch allgegenwärtig und Alfred Gilgen Kantonalzürcher Erziehungsdirektor. Den Staat in «Gurkensalat» umwandeln wollte damals die «Links-Autonome-Szene». Ich bin froh, dass sich deren Prophezeiung nicht erfüllt hat. Ich wollte bereits damals einen starken Staat, der seinen Bürgerinnen und Bürgern zeitgemässe Dienstleistungen anbietet.

«Macht aus dem Staat Gurkensalat» ruft heute niemand mehr, sondern die rechte Politecke schreitet mit dem Slogan «schlanker Staat» direkt zur Umsetzung.

Mit Steuererleichterungen für Grossunternehmen sollen Kantone, Städte und Gemeinden finanziell ausgeblutet werden. Abgerundet wird dieses Unterfangen mit dem Stabilisierungsprogramm 2017 – 2019, welches die sozial Schwachen besonders trifft. Auch diese düsteren Prophezeiungen dürfen nicht eintreten.

Ich befürworte auch heute noch einen starken Staat mit guten Dienstleistungen, der den Bürgerinnen und Bürgern den nötigen Freiraum für kreatives Denken und Handeln lässt. Diese Leitgedanken sind auch die Richtschnur für mein Handeln als Präsident des VBS.

Prioritäre Sachgeschäfte

1. Teilrevision der kantonalen Personalgesetzgebung

Der Grosse Rat hat in der August-Session die Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes

verabschiedet. Diese Revision beinhaltet mehrere Neuerungen.

Der Automatismus, wonach die Lohnsumme für die Lohnentwicklung jährlich um ein Prozent erhöht wurde, ist aufgehoben worden. Damit entscheidet künftig der Grosse Rat im Rahmen des Voranschlags jährlich über die Lohnsummenerhöhung für individuelle Lohnentwicklungen. Für diesen Entscheid ist neben der Finanz- und Wirtschaftslage sowie den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt auch die Lohnentwicklung in anderen öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft zu berücksichtigen.

Geschaffen wurden sodann die Rechtsgrundlagen für die Bearbeitung von Personendaten. Dies gilt insbesondere für die Führung von elektronischen Personalinformationssystemen und Personaldossiers. Gemäss Personalverordnung, welche ebenfalls teilrevidiert worden ist, führt das Personalamt für jedes Arbeitsverhältnis zentral ein elektronisches Personaldossier und ein Personaldossier in Papierform. Dabei ist der Datenschutz gewährleistet. Diese Neuerung entspricht einem langjährigen Anliegen des VBS. Damit wird nämlich die Rechtsberatung bei Arbeitsstreitigkeiten bzw. der mit Vollmacht der betroffenen Person erlaubte Zugriff auf diese Akten wesentlich vereinfacht.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Mutterschaftsurlaub erweitert und der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub ausdrücklich im Gesetz verankert worden. Der Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen beginnt neu erst ab der Geburt des Kindes. Während der Schwangerschaft dürfen Mitarbeiterinnen auf blosse Anzeige hin der Arbeit fern bleiben oder diese verlassen. Der Vaterschaftsurlaub ist von drei auf fünf Tage verlängert worden. Dies gilt auch für die Adoption von Kindern. Auch diese Neuerungen entsprechen dem Wunsch des VBS. Schliesslich ist die Regelung über die öffentlichen Nebenämter und Nebenbeschäftigungen mit einer Melde- und teilweise Bewilligungspflicht ergänzt worden.

2. Pensionskasse Graubünden

Im Herbst 2016 hat die Verwaltungskommission der Pensionskasse beschlossen, den Zinssatz auf Sparguthaben von 1.25 Prozent (2016) auf 1 Prozent für das Jahr 2017 zu senken, den Technischen Zinssatz jedoch, entgegen dem Trend in vielen anderen Vorsorgeeinrichtungen, auf 2.5 Prozent zu belassen. Dafür sollen aber über die nächsten drei Jahre Rückstellungen gebildet werden, um eine Senkung des Technischen Zinssatzes finanzieren zu können, falls dieser Schritt unumgänglich werden sollte. Parallel dazu wird eine zweite Rückstellung gebildet, um Leistungseinbussen für die Aktivversicherten jener Jahrgänge abfedern zu können, die aufgrund der noch kurzen Restdauer ihrer Arbeitstätigkeit keine Möglichkeiten haben, von flankierenden Massnahmen und bzw. oder über den Aufbau einer 3. Säule die tieferen Renten aus der 2. Säule zu kompensieren. Angesichts der gedämpften Ertragsaussichten im Anlagebereich sind diese Schritte als massvoll zu bezeichnen.

Bei der Behandlung des Pakets «Altersvorsorge 2020» haben Ständerat und Nationalrat beschlossen, den BVG-Mindestumwandlungssatz schrittweise von 6.8 Prozent auf 6 Prozent zu senken. Dies soll jeweils in Schritten zu 0.2 Prozentpunkte pro Jahr erfolgen. In beiden Räten herrscht zudem Konsens, dass Ausgleichsmassnahmen notwendig sind, um das Rentenniveau zu halten. Strittig ist, welche Massnahmen zu treffen sind. Während der Ständerat ein Ausgleichskonzept beschlossen hat, das Massnahmen in der AHV und der 2. Säule vorsieht, will der Nationalrat Ausgleichsmassnahmen nur im BVG treffen. Welches der beiden Konzepte den Vorzug erhält, war Ende Berichtsjahr noch offen. Positiv ist immerhin, dass in beiden Räten eine Mehrheit Ausgleichs¬massnahmen für unabdingbar erachtet.

Eine zentrale Frage, die sich nach der Ablehnung der Initiative «AHVplus» noch pointierter stellt als bisher, ist noch offen. Dies betrifft die Frage, wie weit der Technische Zinssatz vom BVG-Mindestzinssatz abweichen darf oder soll. Dabei geht es um Umverteilungseffekte und die Solidarität zwischen den Generationen. Wenn sich das Zinsumfeld nicht erheblich ändert, werden die Pensionskassen weiterhin kaum in der Lage sein, mit vertretbaren Risiken im Anlagebereich die erforderlichen Mindestrenditen zu erzielen. Sparpotenzial besteht durch tiefe Verzinsung des Sparkapitals der Aktivversicherten und bzw. oder durch die Senkung des Technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes, zumindest wenn dieser kostenneutral sein soll. Dies bedeutet aber auch eine Senkung des Rentenniveaus.

Ehrlicherweise braucht es, wenn das Rentenniveau gehalten werden soll, nebst den Ausgleichsmassnahmen, wie sie in den Eidgenössischen Räten diskutiert werden, auch höhere Lohnbeiträge. Eine 3. Säule kann sich nämlich nicht jeder leisten. Und realistischerweise muss auch in der 2. Säule ein gewisses Mass an Umverteilungseffekten in Kauf genommen werden. Nicht zuletzt deshalb, weil der Rentenbezug attraktiver sein sollte als der Kapitalvorbezug. Dies ist nur dann der Fall, wenn der Technische Zinssatz auf einem halbwegs attraktiven Niveau bleibt. Ist dies nicht mehr gegeben – es gibt in Fachkreisen Szenarien, die von einem Nullniveau des Technischen Zinssatzes ausgehen – dürfte der Kapitalbezug stark überhand nehmen, was zwangsläufig zu einem Chaos in der Altersfinanzierung führen würde.

Daraus ergeben sich folgende Schlüsse: In der Altersvorsorge gibt es kein Freibier. Und ohne einen gemeinsamen Willen und gemeinsame Anstrengungen beider Sozialpartner und ohne Generationensolidarität ist eine gesicherte Altersvorsorge nicht möglich.

Der VBS setzt alles daran, dass am strategischen Ziel der beruflichen Vorsorge, ein Einkommensniveau von 60 Prozent des letzten versicherten Lohns zu gewährleisten, festgehalten wird.

3. Abstimmungsvorlagen

Volksinitiative für eine faire Verkehrsfinanzierung

Der VBS hat die Volksinitiative für eine faire Verkehrsfinanzierung («Milchkuh-Initiative») abgelehnt. Auch bei Volk und Ständen fand diese Initiative am 5. Juni 2016 keine Zustimmung. Die Initiative wollte die gesamten drei Milliarden Franken, welche der Bund mit der Mineralölsteuer einnimmt, für die Strassenfinanzierung verwenden. Mit der Hälfte dieses Betrags werden Aufgaben wie Bildung und Forschung sowie Gesundheit und Landwirtschaft finanziert.

Eine Annahme der «Milchkuh-Initiative» hätte beim Bund unweigerlich zu weiteren Sparmassnahmen geführt. Der mit der Initiative verbundene Einnahmenausfall von 1,5 Milliarden Franken hätte nämlich aufgrund der bereits angespannten Finanzlage des Bundes nicht anderweitig kompensiert werden können.

Der Standpunkt des VBS lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Schweiz braucht gute Strassen, aber nicht auf Kosten des Service Public.

Mitgliederbestand

	31. Dezember 2016	31. Dezember 2015
Aktivmitglieder	1219	1226
Passivmitglieder	14	16
Pensionierte Mitglieder	610	632
Ehrenmitglieder	3	3
Total	1846	1877

Volksinitiative «Pro Service Public»
Ebenso abgelehnt hat der VBS die Initiative «Pro Service Public», welche ebenfalls am 5. Juni 2016 zur Abstimmung gelangte. Auch bei Volk und Ständen fand diese Initiative kein Gehör.

Die Initiative wollte, dass die staatsnahen Betriebe wie etwa die Post, die Swisscom und die SBB keinen Gewinn mehr erwirtschaften dürfen. Ebenso sollten andere Bereiche nicht mehr quersubventioniert werden. Das Verbot der Querfinanzierung hätte vor allem die Rand- und Bergregionen hart getroffen, weil der Service Public noch stärker abgebaut worden wäre. Die von der Initiative betroffenen staatsnahen Betriebe wären zudem in ihrer Innovationsfähigkeit stark eingeschränkt worden. Dies hätte für die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen in der Schweiz mittelfristig negative Auswirkungen gehabt. Die staatsnahen Betriebe müssen auch künftig Gewinne erzielen können, um Investitionen in neue Technologien wie etwa die Bereitstellung von Glasfasernetzen usw. zu tätigen.

Volksinitiative «Für ein bedingungsloses Grundeinkommen»
Keine Zustimmung des VBS fand auch die Volksinitiative «Für ein bedingungsloses Grundeinkommen». Volk und Stände haben diese Initiative am 5. Juni 2016 ebenfalls mit deutlichem Mehr verworfen.

Der Hauptgrund für die Ablehnung der Initiative waren die hohen Kosten. Selbst bei einem niedrigen Grundeinkommen von 2500 Franken pro Monat wurden die Gesamtkosten auf über 200 Milliarden Franken geschätzt. Auch wenn man die bisherigen Leistungen der Sozialversicherungen abgezogen hätte, wären noch 150 Milliarden Franken geblieben. Zudem haben die Initiantinnen und Initianten die Finanzierung nicht transparent gemacht. Daher bestand die berechtigte Befürchtung, dass die Initiative nicht die Gesellschaft gestützt hätte, sondern die wirtschaftlichen und sozialen Strukturen mit dem ganzen System der Sozialversicherungen zum Einsturz gebracht hätte.

Volksinitiative «AHVplus»
Das Stimmvolk hat die Volksinitiative «AHVplus» am 25. September 2016 mit einem Stimmenanteil von rund 60 Prozent abgelehnt. Von den Ständen haben Genf, Jura, Neuenburg, Tessin und Waadt dieser auch vom VBS unterstützten Volksinitiative zugestimmt. Das Ziel der Initiative war, die laufenden und künftigen AHV-Renten um zehn Prozent zu erhöhen.

Nach einer intensiv geführten Kampagne der Gewerkschaften und Personalverbände fällt dieses Ergebnis enttäuschend aus. Dieses Ergebnis ist jedoch kein Freipass für Rentenverschlechterungen. Die AHVplus-Gegner müssen nun Wort halten. Im Rahmen der «Altersvorsorge 2020» darf das Rentenniveau nicht sinken. Dies gilt auch für die künftigen Rentnerinnen und Rentner. Die Rentenverschlechterungen bei den Pensionskassen müssen ausgeglichen werden. Der Ständerat hat in der «Altersvorsorge 2020» den Weg vorgezeichnet. Der Ausgleich der Rentenverluste über die AHV ist eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Reform.

Die «Allianz für eine starke AHV» wird die Beratungen betreffend die «Altersvorsorge 2020» eng begleiten und sich mit Nachdruck für die Erhaltung des Rentenniveaus über eine Erhöhung der AHV-Renten einsetzen. Die Erhöhung des Rentenalters und weitere Verschlechterungen werden – gegebenenfalls auch mit einem Referendum – bekämpft.

4. Pensioniertenausflug
Der traditionelle Pensioniertenausflug für die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Graubünden führte letztes Jahr ins UNESCO-Biosphärenreservat Entlebuch, genau gesagt auf die Rossweid ob Sörenberg im Kanton Luzern.

Am Morgen führte die Reise mit dem Postauto über die A13 und A3, vorbei am Walensee, am oberen Zürichsee und via Ricken bis zum wohlverdienten Kaffeehalt in Sihlbrugg. Nach einem rund 40-minütigen Aufenthalt ging es – bei leider zunehmend schlechterem Wetter – weiter via Luzern nach Sörenberg. Der letzte Streckenabschnitt von Schüpfheim durch das Mariental bis Sörenberg war besonders eindrücklich. Die Gondelfahrt auf die Rossweid mit anschliessendem kurzen Fussmarsch auf die Schwarzenegg erfolgte leider bei wolkenverhangenen Bergen. Die fehlende Aussicht wurde durch das köstliche und sehr reichhaltige Mittagessen aber wieder mehr als aufgewogen. Zwischen den Gängen blieb genügend Zeit, Kontakte zu knüpfen und alte Erinnerungen aufzufrischen. Auch die sympathische Grussbotschaft von Regierungsrat Martin Jäger hat viel zum wohligen Ambiente im Bergrestaurant beigetragen. Nach diesem ausgiebigen Mittagessen führte die Fahrt auf der gleichen Route zurück zu den Ausgangsorten in Graubünden.

Am letztjährigen Pensioniertenausflug, welcher Mitte September stattfand, haben rund 200 Personen teilgenommen. Finanziert wird dieser beliebte Anlass durch einen Teilnehmerbeitrag sowie durch Beiträge des Kantons und der Pensionskasse Graubünden. Reichen diese Mittel nicht aus, hat der VBS den Restbetrag zu übernehmen. Am Pensioniertenausflug konnten – wie immer – nicht nur VBS-Mitglieder, sondern alle ehemaligen Mitarbeitenden des Kantons mit einer Begleitperson teilnehmen.

Mitgliederbestand, Organisation und Kommissionen

1. Mitgliederbestand
Der VBS zählte Ende 2016 1846 Mitglieder. Dies sind 31 Mitglieder weniger als im Vorjahr. Abgenommen hat sowohl die Zahl der Aktivmitglieder als auch jene der pensionierten Mitglieder. Konstant blieb einzig die Zahl der Passivmitglieder.

Der Vorstand hat Mitte Jahr wiederum beschlossen, eine breit angelegte Werbekampagne zu lancieren. Die Federführung wurde dem Ressort Werbung übertragen. Neumitglieder, welche von Mitte März bis Ende April dem VBS beitreten, nehmen an der Verlosung attraktiver Preise teil. Dadurch sollen wiederum zahlreiche Mitarbeitende als Verbandsmitglieder angeworben werden.

2. Ehrenmitglieder
- Georg Zimmermann, Präsident von 1979 bis GV 1986
- Martin Accola, Präsident von 1986 bis GV 1991
- Albert Vanoni, Präsident von 1991 bis GV 2000

3. Vorstand
Seit der Generalversammlung vom 8. April 2016 setzt sich der Vorstand wie folgt zusammen:

- *Gion Cotti*, Präsident, Ressort Kommunikation, juristischer Mitarbeiter Bau-, Verkehrs- und Forstdepartement
- *Andreas Cabalzar*, Vizepräsident, Ressort Stabsfunktion und Pensionskassenexperte, Abteilungsleiter Natur und Landschaft, Amt für Natur und Umwelt
- *Maria Pfister*, Ressort Finanzen, Leiterin Verwaltung, Amt für Justizvollzug, Justizvollzugsanstalt Realta
- *Livio Carloni*, Ressort Werbung, Sachbearbeiter Stipendien, Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement
- *Josef Senn*, Ressort Pensioniertenwesen, Vertretung Pensionierte
- *Monica Spescha Matic*, Ressort Dienstleistungen, Vertretung Passivmitglieder
- *Reinhard Stoffel*, Ressort Veranstaltungen, Zeichner-Konstrukteur, Tiefbauamt, Abteilung Strassenbau
- *Georg Thomann*, Ressort Homepage und Datensupport, Abteilungsleiter Luft, Lärm und Strahlung, Amt für Natur und Umwelt
- *Marco Wieland*, Ressort Recht und Versicherungen, Leiter Rechtsdienst Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement

Die Protokolle der Vorstandssitzungen werden von Maria Pfister verfasst.

4. Sekretariat
Das Sekretariat wird von Elsbeth Cabalzar-Schellenberg geleitet. Der Arbeitsumfang entspricht heute in etwa einem 15-Prozent-Pensum. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Geschäftsverkehr zwischen den Verbandsmitgliedern und dem Sekretariat zunehmend auf elektronischem Weg abgewickelt wird. Seit rund zwei Jahren müssen die ZV-Sektionen und damit auch der

VBS die Mitgliederadressen in der ZV-Datenbank zudem selber bewirtschaften.

Zu den Aufgaben des Sekretariats gehören hauptsächlich die Beantwortung von Anfragen der Mitglieder, das Führen der Verbandsbuchhaltung, das Erledigen des Zahlungs- und Rechnungswesens sowie die Adressverwaltung der Mitglieder, das Melden von Mitgliedermutationen an den Zentralverband und der Versand der Mitgliederausweise, Rechnungen und weiterer Unterlagen an die Neumitglieder. Zudem ist das Sekretariat zuständig für den Telefon- und E-Mail-Verkehr des VBS und die Verwaltung des Materialbestands. Das Telefon des VBS ist am Montag-, Dienstag- und Donnerstagvormittag jeweils von 08.30 Uhr bis 11.00 Uhr bedient.

Administrativ ist das Sekretariat dem Präsidenten und fachtechnisch der Finanzchefin unterstellt.

5. Revisionsstelle

Seit der Generalversammlung vom 8. April 2016 setzt sich die Revisionsstelle wie folgt zusammen:

- *Jürg Barandun*, Vertreter Pensionierte
- *Therese Braschler*, Stv. Leiterin Administration beim Amt für Wald und Naturgefahren
- *Laurent Ostinelli*, Administrator Kunstmuseum

6. Kommissionen

Ordentliche Mitglieder der Personalkommission sind Gion Cotti, Georg Thomann und Marco Wieland. Als stellvertretende Mitglieder amten Maria Pfister und Reinhard Stoffel.

In der Verwaltungskommission der Pensionskasse Graubünden nimmt Andreas Cabalzar als Vertreter des VBS Einsitz. Seit Anfang 2016 amtet er zudem als Präsident der Verwaltungskommission.

Zusammenarbeit mit Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und anderen Personalverbänden

1. Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Delegiertenversammlung des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fand Anfang Juni in Olten statt. An diesem Anlass haben zwei Vorstandsmitglieder teilgenommen.

Anfang November hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die jährliche Fachtagung in Brunnen organisiert. Letztes Jahr hat die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) entschieden, an diesem Anlass nicht nur ein Thema, sondern mehrere verschiedene Themen-Blöcke zu behandeln. Auf dem Programm standen «Neues zu Burnout», «Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts 2015/2016», «Weitere Schritte für eine tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau», «Boreout», «Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung» sowie «Wege aus der Ernährerfalle: Vereinbarkeitsanliegen aus Männersicht». Dieses neue Tagungskonzept hat guten Anklang gefunden. An der Fachtagung in Brunnen war der Vorstand mit fünf Mitgliedern vertreten.

Mit Gion Cotti als Co-Vizepräsident und Andreas Cabalzar als Pensionskassenexperte wirkt der VBS auch aktiv in den Gremien von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) mit.

2. Bündner und Glarner ZV-Sektionen

Die Präsidentenkonferenz der Bündner und Glarner ZV-Sektionen fand Ende Oktober in St. Moritz statt. Schwerpunktthema dieses Meinungsaustauschs war wiederum der zunehmende Druck auf die Lohn- und Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes. Die Sitzungsteilnehmer waren sodann der Auffassung, dass künftig nicht nur Lohnforderungen, sondern auch andere Verbesserungen für das Staatspersonal einzubringen sind. Dazu gehören beispielsweise mehr Ferien, kürzere Arbeitszeiten sowie Verbesserungen beim Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

Als neuer Vorsitzender der Präsidentenkonferenz der Bündner und Glarner ZV-Sektionen wurde Urs Bertsch gewählt. Dieser ist Mitglied des Vorstands von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und des Vorstands des Verbands Glarner Staats- und Gemeindepersonal (VGSG). Urs Bertsch löst in dieser Funktion Gion Cotti, Präsident des VBS, ab. Weiter beschlossen die Anwesenden, die Präsidentenkonferenz neu als «Regionalkonferenz Südostschweiz» zu benennen.

Neben der Präsidentenkonferenz wurde das Verhältnis zwischen den Bündner und Glarner ZV-Sektionen auch bei anderen Treffen, namentlich durch den gegenseitigen Besuch der Generalversammlungen, gepflegt und gefördert.

Gion Cotti,
Präsident VBS

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern

Vorankündigung GV 2017

Montag, 15. Mai 2017

Ort und Datum werden mit der persönlichen Einladung bekannt gegeben.

DRUNTER UND DRÜBER: POSTFAKTISCHES ZÜGELN

Glosse. Fabian Schambron hat seinen Wohnsitz verlegt und dabei festgestellt, dass Zügeln zwar persönlich und politisch lehrreich, aber wie viel Lehrreiches eben auch mühsam ist.

Fabian Schambron
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Niemand zügelt gerne. Zügeln ist ein Zustand, in dem man nicht nur fragt, wo denn der Besen sei, sondern wohin der Besen verschwunden ist oder woher plötzlich die acht kaputten Besen kommen, von denen man nicht wusste, dass man sie hat. Zügeln kehrt das Unterste nach oben und das Oberste nach unten. Alle Gewohnheiten, die man über Jahre entwickelt hat, müssen sich mit anderem bisher Unhinterfragtem frisch verwurzeln. Was das heissen kann, veranschaulichen die folgenden drei Fragen.

♦

«Wo ist der Mietvertrag?» Klar, der ist wichtig, weil er die Anmeldung am neuen Ort ermöglicht und mittelfristig verhindert, dass die ganze Zügelarbeit per Polizei wieder rückgängig gemacht wird. Verlorengegangen ist er nicht, er befindet sich mit allem – wirklich allem – anderen in einer der drei Dutzend Kisten, die man in einem Anfall von löblicher Ordnungsliebe fein säuberlich in einer Ecke gestapelt hat. Gut so, denn ohne Ordnung könnte man ja noch etwas verlieren. Und siehe da, nur sieben Wochen später taucht das Dokument wieder auf – in der untersten Kiste ganz hinten, bedeckt von dem, was einmal Zügelproviant war. Thunfisch-Sandwiches mit Ei, um genau zu sein.

♦

«Was will nur diese Katze von uns?» Neue Nachbarschaft, neue Flora und Fauna. Im Winter hält sich die Flora meist noch zurück und die Fauna bleibt im Haus, was aber nicht nur gut ist. Im Haus gegenüber lebt nämlich eine Katze, die oft am Fenster sitzt und stundenlang in unser Wohnzimmer starrt mit diesem Katzenblick, der ganz kühl festzuhalten scheint, dass das Zeitalter der Menschen bald zu Ende gehen und jenes der Katzen anbrechen wird. Und dass sie uns kriegen wird, wenn es so weit ist. Miau.

♦

«Wie sehr hassen uns die Nachbarn?» Das erste, was die Leute von einem hören, ist zwangsläufig Zusammenbaulärm und Zügelzwietracht: «Fabian, *du* hast gesagt, wir hätten einen Besen! *Du* hörst jetzt auf zu murren und gehst einen kaufen, während *ich* hier mit dem Schlagbohrer den Rest der Zwischenwand rausreisse.» Wenn besagter Fabian kurz darauf krank wird, während zwei Wochen in einer unordentlichen, mangels Vorhang von aussen bestens einsehbaren Wohnung siech herumliegt und schliesslich eines Morgens von der Türklingel geweckt wird, um ungewaschen, mit entzündeten Augen, im Pyjama und dem zufälligen Beisein einer Nachbarin vom Pöstler im Gang nicht weniger als drei Kisten Bier entgegenzunehmen – dann erübrigt sich alle weitere Arbeit am guten Ruf. (Das ist genau so passiert.)

♦

Zügeln ist prä- und postfaktisch, denn es steht zwischen alten Wahrheiten und ihren Nachfolgern, die in diesem Fall aus einer Abneigung gegen Thunfisch mit Ei, Angst vor Katzen und dem Umgehen nachbarschaftlicher Begegnungen bestehen. Im Chaos zwischen den Wahrheiten wird oft nach oben gekehrt, was besser unten bliebe. Schimmlige Undinge tauchen aus dem Keller auf wie die angegilbte Ronald-Reagan-plus-Ronald-McDonald-Puppe, die gerade das mächtigste Land der Welt präsidiert. Es gibt beim Zügeln keine Möglichkeit, Fakten zu überprüfen, und somit unendliche Gelegenheiten, alternative «Fakten» zu schaffen: «Natürlich haben wir einen Besen! Schau doch in der achtzehnten Kiste da hinten nach, wenn du mir nicht glaubst.» Im Kleinen klärt sich die Lage spätestens, wenn die Wohnung eingerichtet und der Keller leer ist. «Fabian, du gehst jetzt einen Besen kaufen. Vom eigenen Geld.» Wenn es im Grossen doch nur auch so wäre.