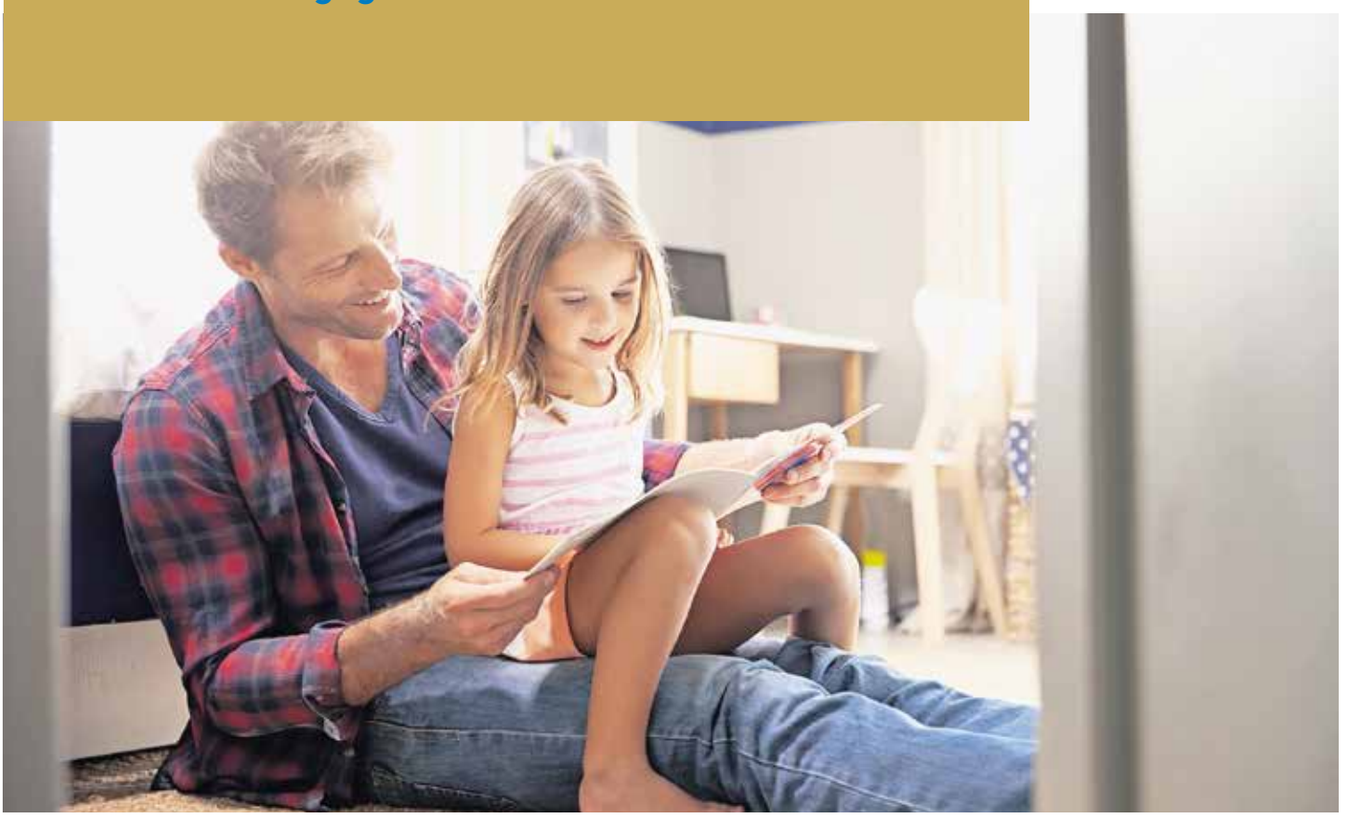
ZV Info / Mai 2016

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



INTERVIEW MIT ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLERIN MARGRIT STAMM

«Auch Väter leiden unter Unvereinbarkeit»

Im Interview wird mit Margrit Stamm zweierlei erörtert: erstens die wichtigsten Erkenntnisse ihrer neuen Studie über Väter (siehe auch Kasten Seite 4). Und zweitens: was das alles für Gewerkschaften bedeuten könnte.

Margrit Stamm, Ihre Forschung über die «neuen Väter» zeigt eine Kluft zwischen angestrebten und realisierten Vatermodellen. Väter sollen sich in der Familie engagieren. Gleichzeitig ist der Druck, Haupternährer zu sein, nicht von ihnen abgefallen.

Lassen Sie mich zunächst anmerken, dass sich da in den letzten zwei, drei Jahrzehnten viel bewegt hat.

In unserer – punktuellen – Untersuchung ist das weniger ersichtlich, aber Längsschnittstudien, etwa aus den USA, zeigen: Väter machen heute viel mehr mit ihren Kindern als noch in den 1970er-Jahren. Ich selber hatte in den 1980er-Jahren Kinder – und auch mein Mann hat sich als Vater nicht übermässig profiliert …

Doch trotz dieses Wandels entspricht die Art und Weise, wie Vatersein heute gelebt wird, nicht den gesellschaftlichen Idealvorstellungen. Und sie entspricht auch nicht dem, was Väter sich selber wünschen. Sie möchten gern mehr zu Hause sein, allerdings nicht (auch wenn sie das ungern sagen), um beim Putzen und Waschen und Bügeln zu helfen. Sondern um mit den Kindern Zeit zu verbringen.

Fussball ist eine der populärsten Sportarten in der Schweiz. Leider verletzen sich jedes Jahr rund 45 000 Menschen dabei – ein ganzes Stadion voll. Bestimmen Sie jetzt Ihr persönliches Risikoprofil und senken Sie so Ihre Verletzungsgefahr: mit dem Fussballtest auf suva.ch.

suvaliv
Sichere Freizeit

INHALT

Seite 1
Interview: «Auch Väter leiden unter Unvereinbarkeit»

Seite 7
Delegiertenversammlung 2016: Programm und Traktandenliste

Seite 8
Nein zur Milchkuh-Initiative

Seite 9
Menschen im Service public: Interview mit David Gerber, Leiter Fachstelle Personalvorsorgepolitik beim Eidgenössischen Personalamt

Seite 12
Eidgenössische Volksinitiative «Pro Service public»

Seite 14
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 15
Verband Staats- und Gemeindepersonal Basel-Landschaft

Seite 16
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

Und warum tun sie es dann nicht?

Der Hauptgrund ist ein ökonomischer. Wenn ein Paar Kinder bekommt, werden die Finanzen noch stärker als vorher ein Thema. An diesem Punkt wird relevant, dass Frauen häufig weniger verdienen und häufiger in Berufen tätig sind, in denen geringere Löhne bezahlt werden. Die Paare entscheiden sich naheliegenderweise dafür, dass es die Frau ist, die ihr Pensum im grösseren Stil reduziert. Und zwar tun sie das, wie wir herausgefunden haben, gemeinsam. Es sind nicht einfach die Männer, die darauf beharren, voll im Beruf zu bleiben. Sondern es ist das Paar, das im Lichte der gegebenen Situation eine finanziell verkraftbare Lösung wählt. Die besteht sehr häufig im Modell «Vollzeit + Teilzeit».

Auch der Wunsch der Mutter, beim Kind zu bleiben, spiegelt sich darin.

«Frauen sind an zurückhaltenden Männern und damit an der Persistenz traditioneller Familienarrangements ebenso beteiligt wie ihre Partner», schreiben Sie. Sind also am Ende die Frauen auch noch selber schuld, wenn es mit der Gleichstellung nicht klappt?

Natürlich nicht. Aber wir sollten den Blick auch nicht einseitig auf allfällige Defizite der Männer richten. Das sogenannte Gatekeeping ist noch wenig untersucht, spielt aber unserer Erkenntnis zufolge eine wichtige Rolle: Frauen definieren zu Hause die Standards – wie das Kind zu wickeln ist, wie ihm der Brei gegeben wird, wie es in den Schlaf gesungen wird … Das gilt auch für Haushalttätigkeiten (das Bad schlierenfrei putzen!). Es ist nicht so, dass das eine absichtliche Strategie der Frauen wäre mit dem Ziel, die Männer auszuschliessen. Aber wo Frauen darauf beharren, dass sie in Erziehungs- und Haushaltfragen kompetenter sind, geraten Männer in den Status eines anleitungsbedürftigen Praktikanten oder – bestenfalls – Juniorpartners. Das behagt vielen nicht, und sie ziehen sich zurück. Ich gebe zu: Auch ich war so eine Türstehermutter. Ich versuchte um jeden Preis zu verhindern, dass mein Mann sich an der Waschmaschine zu schaffen macht, weil ich davon ausging, dass er bestimmt ein blaufärbendes 30-Grad-Teil zur 60-Grad-Wäsche gäbe …

Es geht auch um die Art, wie mit den Kindern kommuniziert und gespielt wird, die ja durchaus geschlechtsspezifisch ist. Väter: eher herausfordernd, Mütter: eher fürsorglich. Man braucht das nicht zu werten …

… und es soll auch nicht aus den Vätern eine schlechtere B-Version der Mütter gemacht werden. Die schiere Anwesenheit ist noch kein Qualitätskriterium, auch wenn wir Mütter des 20. Jahrhunderts häufig daran gemessen und darauf reduziert wurden.

Sie vertreten die Ansicht, dass die väterliche «Leistung» ohnehin grösser ist, als sie heute häufig eingeschätzt wird.

Ich habe erst durch die Beschäftigung mit amerikanischen Studien die Schieflage meiner eigenen Vorstellungen korrigieren können. Auch in meiner eigenen Partnerschaft hatte ich Mühe, die männlichen Bemühungen etwa in den Bereichen Steuern und Versicherungen oder Autounterhalt als Leistungen zu anerken-

nen. In allen neueren Forschungen – ausser den radikalfeministischen – werden Beiträge zur Aufrecht- und Instandhaltung und zum Management des Familienlebens als Leistung gewertet. Auch wenn sich der Vater gedanklich mit den Kindern beschäftigt, über den geeigneten Schultyp nachdenkt oder den passenden Sportverein recherchiert, ist das eine Form von Anteilnahme und gehört mit ins Bild.

Ein Wort zu den drei Vatertypen aus Ihrer Studie (siehe Seite 6):
Interessanterweise hat nicht der «egalitäre und begeisterte» Vater das engste, innigste Verhältnis zu seinem Kind, sondern der «traditionelle und ambitionierte». Im Ranking nach Kuscheleinheiten liegt dieser Typus ganz vorne.

Es kann trotz Vollzeitjob mit Überstunden gelingen, in der Familie eine Rolle zu spielen und eine tiefe Beziehung zum Kind aufzubauen. Teilzeitarbeit für beide mag erwünscht sein, aber neben den erwähnten finanziellen Problemen bestehen weitere Hürden: Die Kultur in gewissen Betrieben lässt männliche Teilzeitarbeit kaum zu. Oder setzt sie mindestens mit dem Verzicht auf jegliche Karriere gleich. Der «egalitäre und begeisterte», also quasi modernste Vatertyp ist derjenige, der dank Teilzeitjob relativ stark zu Hause präsent ist, aber gleichzeitig auch hohe Anforderungen an das Kind stellt. Sein Verhältnis zu diesem ist indes weniger eng.

Vielleicht auch, weil er stärker in die tägliche Dynamik des Grenzensetzens und Grenzendurchsetzens einbezogen ist. Und nicht hemmungslosem Verwöhnen frönen kann wie eine Oma oder ein Sonntagsvater …

Dass, wer mehr anwesend ist, eben auch mehr an der Vermittlung von Regeln beteiligt ist, ist sicher plausibel.

Wir finden bei den engagierten Vätern aber auch Elemente des verbreiteten Optimierungsstrebens: Mein Kind soll die allerbeste Schule, die allerbeste Förderung, die allerbesten Chancen überhaupt bekommen …

Der dritte Vatertyp, den wir als den «orientierungslosen und distanzierten» bezeichnen, ist vielleicht der erstaunlichste. Er ist sehr für weibliche Berufstätigkeit und für die Egalität der Geschlechter, aber seinen Kindern steht er merkwürdig fern. Wir denken, dass wir Erklärungen auch im Verhalten der Mütter suchen sollten: Wenn Frauen das heimische Terrain vollkommen besetzt halten, finden Männer dort keine eigene Rolle – aber eine alternative Rolle ist ebenfalls nicht in Sicht.

Lassen Sie uns nun erörtern, was diese Erkenntnisse für die Arbeit der Gewerkschaften bedeuten könnten. Wir haben uns in den letzten Jahrzehnten auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentriert und diese als Frauenthema abgehandelt.

Das ist ja nicht verkehrt. Aber man darf die ökonomischen Aspekte nicht ausser Acht lassen. Wenn Kinder kommen, steigen die Kosten. Wenn jetzt, wie gefordert, tatsächlich mehr Männer in Teilzeitjobs gehen und die Frauen dafür ihre Pensen erhöhen, dann geht die Rechnung in vielen Familien nicht mehr auf, weil Mann und Frau eben nicht gleich viel verdienen. Hier ist die Gleichstellung noch immer nicht erreicht, und das rächt sich. Zwar werden Mädchen heute dazu erzogen, einen guten Beruf zu erlernen. Aber noch immer geht ihre Sozialisation viel weniger als diejenige der Männer darauf aus, wirtschaftliche Selbständigkeit anzustreben.

Das gilt schon für die Berufswahl, wo – um es etwas plakativ zu formulieren – Frauen nach Herzenswunsch, Männer eher mit Blick auf Einkommen, Ansehen oder Aufstiegschancen entscheiden.

Und es setzt sich fort im Beruf selbst. Viele Frauen sehen nicht ein, warum sie sich so abrackern sollen. Zu diesem Beissen und Strampeln sind viele nicht bereit. Diese Luft ertragen sie nicht. Mit anderen Worten: Das Vereinbarkeitsproblem kann mit mehr Krippenplätzen und mehr Teilzeitarbeit allenfalls

Gemeinsame Verantwortung ist die Regel

Die empirische Studie von Margrit Stamm basiert auf der Befragung von 129 Vätern und 116 Müttern von 2006 und 2007 geborenen Kindern. Sie untersucht die direkten und indirekten Betreuungs- und Sorgeleistungen der Elternteile und deren Einstellung zu Geschlechterrollen. Gefragt wird auch nach dem Zusammenspiel dieser Elemente, also: Sind Männer mit egalitären Rollenbildern tatsächlich in der Familie stärker präsent? Was die Aufteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit anbelangt, erreicht das Vater-Vollzeit-Mutter-Teilzeit-Modell derzeit die grösste Verbreitung; fast 60 Prozent der Paare haben sich so arrangiert. Bei 13,4 Prozent der Paare arbeiten beide Teilzeit, bei 6,0 Prozent haben beide einen Vollzeitjob. Das traditionelle Schema – Mutter ohne Erwerb – war bei 15,4 Prozent anzutreffen. Unabhängig vom Modell (auch bei den 2-mal-Vollzeit-Paaren) machen die Frauen mehr im Haushalt, während die Bereiche Entsorgen, Reparieren, Administrieren männliche Domänen sind. Für die kindbezogenen Leistungen überwiegt in fast allen Aufteilungen die gemeinsame Verantwortung. Aus den Parametern entsteht mittels Clusteranalyse eine Väter-Typologie, deren drei Varietäten auf Seite 6 dargestellt sind.

entschärft, aber nicht behoben werden. Zweitens ist es wichtig, dass Vereinbarkeit, wie Sie andeuten, auch als Männerfrage behandelt wird. Auch Männer haben hier ein Problem. Auch Männer vermögen nicht das zu realisieren, was ihnen als gute Balance vorschwebt.

Was ist überhaupt das Ziel? Ist es die egalitäre Verteilung von Berufs- und Sorgearbeit? Oder ist es die selbstbestimmte Verteilung?

Das ist eine sehr gute Frage. Es ist sicher erstrebenswert, dass Paare selber beschliessen können, wie sie sich arrangieren. Unterschiedliche Modelle sollten wertfrei nebeneinander stehen können. Ohne schiefe Blicke auf die Mutter, die mal drei Jahre nur für die Kinder da ist. Ohne Misstrauen gegenüber Vollzeitfrauen oder Teilzeitmännern. Aber weil das alles nicht im luftleeren Raum stattfindet und weil noch so viel Gleichstellungsarbeit vor uns liegt, geht es trotzdem nicht an, die Paare einfach sich selbst zu überlassen. Der Staat hat aus meiner Sicht die Verpflichtung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die unterschiedliche Arrangements möglich machen. Der Mutterschaftsurlaub, wie er heute geregelt ist, genügt hinten und vorne nicht. Von den lächerlichen paar Vaterschaftstagen wollen wir hier gar nicht reden.

Margrit Stamm, Erziehungswissenschaftlerin

Nochmals zur Teilzeitproblematik: Auch für die Gewerkschaften liegt hier keineswegs der Schlüssel zum Paradies. Dahinter versteckt sich ja auch eine Klassenfrage. Die ursprüngliche gewerkschaftliche Forderung ist denn auch eine andere: Arbeitszeitreduktion! Die Existenzsicherung müsste mit einem geringeren Zeitaufwand – 35 Stunden wären ein Ansatz … – möglich sein.

Man versteht mich falsch, wenn man mich als Gegnerin der Teilzeitarbeit darstellen wollte. Ich sehe darin nur nicht die Lösung aller Probleme. Unter anderem genau aus diesem Grund: Es ist eine recht elitäre Diskussion, weil sie nur ein kleines Segment sehr gut ausgebildeter und verdienender Leute betrifft. Die können sich das leisten, mit ihren Pensen zu jonglieren, für andere, die zweimal 4000 Franken verdienen, ist Teilzeit gar keine Option.

Sind wir denn mit Frauenquoten auf dem richtigen Weg? Müssten sie nicht durch Quoten für Leute mit Betreuungspflichten ersetzt werden, unabhängig vom Geschlecht?

Die Entkoppelung von Quote und Geschlecht halte ich für richtig. Ich geniesse Anschauungsunterricht bei meinen männlichen Mitarbeitern. Wo ihre Frauen mit Energie die Karriere verfolgen, zum Beispiel als Medizinerin, sind es die Männer, die sich kümmern, wenn das Kind krank ist oder zum Zahnarzt muss. Mit dem Effekt, dass ihre wissenschaftliche Arbeit nur langsam vorankommt. Es gibt aber meines Wissens beim Nationalfonds kein Förderprogramm für Männer mit Familienpflichten. Wenn unsere Gesellschaft sich weiterentwickeln soll, dann müssen wir genau solche Dinge in Betracht ziehen. Ausser wir wären der Ansicht, dass die Männer nach 10 000 Jahren am Drücker jetzt auch mal ein wenig untendurch sollen. Was mir wenig zukunftsträchtig erscheint …

Erschwerend kommt hinzu, dass man heutzutage die Kinder nicht mehr mit 22 hat. Sondern mit Mitte 30 – genau dann, wenn auch die wichtigsten Schritte in der beruflichen Laufbahn zu tun sind.

Wir haben soeben auch eine Studie über die Potenziale von Neupensionierten abgeschlossen. Das Ergebnis: Hier liegen viele Talente brach. Viele Rentnerinnen und Rentner werden nach ein, zwei Jahren, in denen sie die Schweiz abgewandert und die Welt bereist haben, von Langeweile befallen. Auch wenn sie es nicht zugeben. Darüber und über die gleichzeitige Überlastung in der Rushhour des Lebens, wo Kinder- und Karrierestress sich kumulieren, sollten wir nachdenken. Und überlegen, in welcher Weise die Älteren eingebunden und die Jüngeren entlastet werden können.

Sie sehen mich die Stirn runzeln. Aus zwei Gründen: Sind nicht die «jungen Alten» eh schon engagiert? Zigtausend Grosseltern sind in die Betreuung ihrer Enkel fix eingespannt.

Mit Entzerrung der Rushhour meine ich auch, dass in der intensiven Phase mehr Möglichkeiten geschaffen werden, sich der Familie zuzuwenden. Das muss nicht alles zwingend über Fremdbetreuung laufen. Gleichzeitig muss es auch möglich werden, in der Lebensmitte nochmals über die Bücher zu gehen, eine berufliche Neuorientierung vorzunehmen, ein ehrenamtliches oder kulturelles Engagement anzupacken … Und dieses neue Projekt muss nicht zwingend mit Alter 64 oder 65 abrupt zu Ende gehen.

Hier liegt der zweite Grund für meine Sorgenfalten: Eine Erhöhung des Rentenalters liegt für uns Gewerkschaften so ziemlich in der Mitte des Schmerzzentrums.

Das ist mir absolut klar; ich verstehe Ihre Vorbehalte. Ich spreche nicht von einseitigen Massnahmen, sondern von einer anderen Verteilung von erwerbsbefreiter Zeit auf die Lebensspanne. Mit den zusätzlichen Jahren, die uns heute geschenkt sind – bei der Pensionierung liegen 20 bis 25 gesunde Jahre vor uns –, stimmt unser heutiges Gesellschaftsmodell einfach nicht mehr überein. Da müssen wir neue Denkansätze wagen. Auch wenn ich Ihnen recht gebe: Natürlich macht es einen Unterschied, ob Sie Migros-Kassierin oder Bauarbeiter sind oder ob Sie einer Tätigkeit mit geringer körperlicher Belastung nachgehen, bei der Sie sich auch inhaltlich einbringen können.

Wir müssen auch daran denken, dass nicht nur der Nachwuchs, sondern auch die ältere Generation Betreuung erfordert.

Richtig. Und diese unbezahlte Betreuungsarbeit wird heute zum überwiegenden Teil von Frauen geleistet. Von Töchtern und Schwiegertöchtern. Es ist wichtig, auch diesen Aspekt bei der Debatte über Care-Arbeit vor Augen zu haben.

Ihre Worte scheinen mir in ein Plädoyer dafür zu münden, die Freizeit nicht am Lebensende anzuhäufen. Sondern sie auch in der Lebensmitte zu nutzen. Eine Art vorgezogene AHV, ein bedingungsloses Grundeinkommen auf Zeit?

Heute kommen nach je ein paar Jahren Spielen, Schule und Ausbildung 40 oder 45 Arbeitsjahre ohne Punkt und Komma – und dann geht's schlagartig von hundert auf null. Das halte ich nicht für ideal. Am einen Ort ist zu viel, am andern viel zu wenig Zeit. Über eine Korrektur möchte ich nachdenken. Ich weiss nicht, ob wir das hinbekommen. Es wird jedenfalls nicht einfach, weil viele – und teilweise auch legitime – Vorbehalte zu bedenken und Widerstände zu lösen sind.

Interview
Christoph Schlatter, vpod

Vater 1: Traditionell und ambitioniert

In ihrer Einstellung sind diese Väter die altmodischsten: Sie finden nicht, dass Familien- und Erwerbsarbeit gleichmässig aufgeteilt werden muss. Es mag erstaunen, dass es diese Väter sind, die – trotz beruflicher Belastung samt Überstunden im Büro – am häufigsten mit ihren Kindern spielen und kuscheln. Sie bringen sich als Väter ein und sind für ihre Kinder da – was sich nicht ausschliesslich in physischer Anwesenheit ausdrückt. Im Vergleich namentlich zu Typ 3 sind diese – meist beruflich hochqualifizierten – Väter weniger mit dem «Revierverhalten» von Müttern konfrontiert.

Vater 2: Egalitär und begeistert

Dieser Vatertyp entspricht am ehesten dem in Illustrierten und TV-Sendungen propagierten «neuen Vater». Kinder haben ist für diese Männer eine Freude – und sie sind nicht der Meinung, dass die Frauen deswegen ihre Berufstätigkeit reduzieren müssen. Zwar haben sie, wie die Väter des Typs 1, eine starke emotionale Bindung zum Kind, aber die Anteile von Spiel, Lektüre und Kuscheln sind geringer, jene von (Hausaufgaben-)Kontrolle grösser. Auch die Partnerinnen begrüssen das erzieherische Engagement dieser Väter. Es handelt sich meist um etwas ältere Väter mit mittleren Berufsqualifikationen.

Vater 3: Orientierungslos und distanziert

Obwohl sie zu Geschlechterfragen sehr moderne Ansichten haben, ist das Engagement dieser Väter für ihre Kinder bescheiden. Vater sein empfinden sie kaum als Bereicherung, und in allen abgefragten Punkten, von körperlicher und emotionaler Nähe bis zu Spiel und Hausaufgaben, stehen sie ihren Kindern deutlich ferner als die Typen 1 und 2. Sie lehnen zwar die Rolle des Ernährers ab, finden aber offensichtlich auch in keine andere. Das alte Vaterbild scheint verloren, ein neues ist nicht an dessen Stelle getreten, vielleicht auch, weil die Partnerin ihre Domäne verteidigt. Die Väter dieser Gruppe sind von allen die jüngsten, in Bezug auf die Berufe sind sie die am weitesten streuende Gruppe.

DELEGIERTENVERSAMMLUNG

3. Juni 2016 in Olten

Programm

ab 9.15 Uhr	Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli im Foyer des Hotels Arte
09.45 Uhr	Eröffnung der Delegiertenversammlung im Seminarraum des Hotels Arte durch Präsident Urs Stauffer

anschliessend **statutarische Geschäfte**

11.15 Uhr	**Renten zwischen Hammer und Amboss? – AHV und BVG im Zeichen der Demografie und des digitalen Wandels** Referat von Nationalrätin Bea Heim
11.45 Uhr	Apéro im Foyer des Hotels Arte
12.30 Uhr	Mittagessen im Hotel Arte
14.30 Uhr	Stadtführung

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

Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2015
3. Jahresbericht 2015
4. Jahresrechnung 2015 und Revisorenbericht
5. Jahresbeitrag 2017
6. Voranschlag 2017
7. Verabschiedungen
   - Toni Isenschmid
   - Theres Demont
   - Walter Schopferer
   - Bernadette Reich
8. Wahlen
   - Präsident
   - Vorstand
     - Wiederwahl
     - Neuwahlen (Fabian Schambron, Kurt Gasser)
   - Geschäftsleitung
     - Wiederwahl
     - Neuwahl (Brigitte Wilkinson)
   - Revisoren (Farah Fasiolo, Lukas Bieri)
9. Anträge
10. Tagungsort DV 2017: Schaffhausen
11. Verschiedenes

Anmeldetalon Delegiertenversammlung

Name/Vorname: .....

Adresse: .....

.....

Verband: .....

Teilnahme am Essen: ☐ Ja ☐ Nein
Teilnahme an der Stadtführung: ☐ Ja ☐ Nein

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

Teilnahme für Delegierte gratis
Gebühr für weitere Teilnehmende: Fr. 70.–

NEIN ZUR MILCHKUH-INITIATIVE

Am 5. Juni stimmen wir über die sogenannte «Milchkuh-Initiative» ab. Öffentliches Personal Schweiz lehnt diese Initiative ab, weil sie beim Bund zu einem Einnahmenausfall von 1,5 Milliarden Franken führt.

Gion Cotti
Co-Vizepräsident

Die Initianten behaupten, der Autofahrer werde gemolken wie eine Kuh. Eine «faire Verkehrsfinanzierung» – so der formelle Titel der Initiative – würde bedeuten, dass die gesamten 3 Milliarden Franken, die der Bund mit der Mineralsteuer einnimmt, für die Strassenfinanzierung verwendet werden. Heute werden mit der Hälfte davon Aufgaben wie Bildung und Forschung sowie Gesundheit und Landwirtschaft finanziert.

«Faire Verkehrsfinanzierung» geht anders: Jedes Jahr entstehen durch den Strassenverkehr ungedeckte Kosten in der Höhe von 5 Milliarden Franken. Dies sind hauptsächlich Unfallfolgen und Umweltschäden. Dafür zahlt nicht der einzelne Autofahrer, sondern die Allgemeinheit.

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

Unser Land braucht gute Strassen, aber nicht auf Kosten des Service public. Daher sagen wir am 5. Juni NEIN zur Milchkuh-Initiative.

EINFLUSSNAHME IM GESETZGEBUNGSPROZESS

Interview mit David Gerber, Leiter Fachstelle Personalvorsorgepolitik beim Eidgenössischen Personalamt

Herr Gerber, was arbeiten Sie?

Ich bin Fürsprecher. In anderen Kantonen nennt man das «Rechtsanwalt».

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Ich habe 1982 hier im Eidgenössischen Personalamt angefangen und arbeite somit seit 34 Jahren in der Bundesverwaltung. Ich habe nach ein paar Jahren vom Personalamt zum Rechtsdienst in der Finanzverwaltung gewechselt und ging später zur Eidgenössischen Versicherungskasse, der damaligen Pensionskasse des Bundes. Dort war ich während sieben Jahren Vizedirektor.

Danach habe ich während vier Jahren in verschiedenen Funktionen bei der Post gearbeitet. Ich war stellvertretender Personaldirektor und hätte Direktor werden sollen, wollte das aus familiären Gründen aber nicht, da mein damaliger Chef mir erklärte, er wolle 150% Einsatz von mir. Ich übernahm dann ad interim den Posten des Generalsekretärs. Als mein damaliger Chef gehen musste, verlor ich aufgrund der damit verbundenen Umstrukturierungen ebenfalls meine Stelle.

Mein Glück war, dass ich kurz vorher den Sozialplan ausgearbeitet und mit den Personalverbänden verhandelt habe. Ich wusste also genau, was auf mich zukam, und so habe ich in meiner beruflichen Laufbahn einen Sozialplan nicht nur rechtlich betreut, sondern auch selbst einen Austritt nach Sozialplan erlebt. Das war anfangs 1999.

Was kam danach?

Ich war dann ganz kurz arbeitslos, fand aber nur wenig später eine neue Stelle hier beim Eidgenössischen Personalamt. Ich erhielt vom

damaligen Direktor Peter Hablützel, den ich von früher noch kannte, einen befristeten Arbeitsvertrag für ein Jahr.

Was waren dann Ihre Aufgaben?

Zu diesem Zeitpunkt wurde gerade das Beamtengesetz revidiert und der Beamtenstatus abgeschafft. Eine Entwicklung übrigens, die ich sehr befürwortet habe. Ich musste bei Stellenantritt sofort die Vertretung und Bearbeitung des Bundespersonalgesetzes im Ständerat übernehmen. Durch diese Arbeit kam ich in die Personalpolitik zurück.

Ich wurde wieder fest angestellt, und als sich im Jahr 2002 die Einführung des Beitragsprimats abzeichnete, war es naheliegend, dass ich das Projekt übernahm, da ich einen grossen Teil meiner beruflichen Laufbahn im Bereich der beruflichen Vorsorge verbracht hatte. Bis Mitte 2008 habe ich das Projekt «Einführung Beitragsprimat» als Hauptverantwortlicher geleitet. Anschliessend waren noch verschiedene Anpassungen notwendig, vor allem für die besonderen Personalkategorien wie Grenzwächter, Militär oder versetzbares diplomatisches Personal, die zum Teil seit Jahrzehnten eigene Pensionierungsvorschriften hatten. 2013 wurde dann auch die Verordnung angepasst. Anstelle eines Vorruhestandurlaubs, der mit 58 Jahren begann, wurde das sogenannte Versicherungssystem eingeführt. Die besonderen physischen und psychischen Belastungen der Angehörigen der besonderen Personalkategorien wurden mit zusätzlichen Arbeitgeberbeiträgen zugunsten der beruflichen Vorsorge abgegolten. Das Pensionierungsalter wurde auf 60 Jahre erhöht. Ein System, das ich bereits 2006 vorgeschlagen hatte, aber aus politischen Gründen damals nicht umgesetzt werden konnte.

Was ist heute Hauptbestandteil Ihrer Arbeit?

Ich bin noch immer im Bereich berufliche Vorsorge als Leiter Fachstelle Personalvorsorgepolitik tätig.

In den letzten Jahren waren die Verordnung über die Versicherung der besonderen Personalkategorien, der Grundlagenwechsel im Jahr 2012 mit Auswirkungen auf den Umwandlungssatz sowie die Senkung des technischen Zinssatzes (2015) Themenschwerpunkte. Ausserdem bin ich verwaltungsintern beratend tätig.

Politisch ist das Projekt «Altersvorsorge 2020» aktuell, welches aber erst im Sommer wieder im Nationalrat behandelt wird.

Zusätzlich gebe ich im Eidgenössischen Personalamt als Referent Kurse zum Thema finanzielle Vorsorge und stelle die Rolle des Arbeitgebers in der finanziellen Vorsorge vor.

Wie hat sich Ihre Arbeitssituation geändert, seit es ruhiger wurde um das Thema Altersvorsorge?

Ein Teil meiner Aufgaben hat sich im Laufe der letzten zwei, drei Jahre ausgedünnt. Da ich nicht mehr voll ausgelastet war, habe ich mit 60 Jahren mein Pensum freiwillig von 100 auf 80% reduziert und beziehe nun eine Teilrente. Ich bin im Moment also teilpensioniert: 80% Lohn und 20% Rente.

Und das funktioniert gut?

Ja. Während der Weihnachtsfeiertage habe ich aber entschieden, per Mitte 2016 altershalber auszutreten. Ursprünglich wollte ich bis Mai 2017 arbeiten, höre jetzt aber nach 34 Jahren auf. Im Herbst werde ich Grossvater, da passt die Pensionierung gut.

Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit?

Ich bin zwar Fürsprecher, wollte aber nie in einer Anwaltskanzlei arbeiten. Als Student besuchte ich einen Vortrag von Peter Gasser, damaliger Generalsekretär der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, der uns erklärt hat, dass, wenn man als Jurist etwas bewegen möchte, dies in der Verwaltung am besten möglich ist, da dort die Einflussmöglichkeiten am grössten sind.

Und das hat Sie für die Arbeit in der Verwaltung motiviert?

Ja, etwas bewirken zu können hat mir immer gefallen. Das PUBLICA-Gesetz oder die gesetzliche Grundlage für das Beitragsprimat entsprachen bei Inkrafttreten zu etwa 80% meinem ersten Entwurf. Das zeigt, dass man in einer solchen Funktion enorme Einflussmöglichkeiten hat.

Alt Bundesrat Koller hat mir im Rahmen einer Arbeitsgruppe bestätigt, dass rund 70% der Entwürfe der Verwaltung von Bundesrat und Parlament angenommen werden. Das zeige klar, dass die Mitarbeitenden in der Verwaltung gut informiert sind und von ihrer Arbeit viel verstehen, insbesondere in Sachfragen. Es überzeugt bei den politischen Diskussionen zwar nicht immer die Sachlichkeit, aber doch sehr oft.

Was mögen Sie an Ihrer Arbeitsstelle nicht?

Es kann mühsam werden, wenn man nicht mehr genau gleicher Auffassung ist wie seine Vorgesetzten. Sonst gibt es nichts, das ich nicht mag. Ich war glücklicherweise auch nie in der Situation, etwas contre cœur machen zu müssen. Einmal musste ich eine Arbeit erledigen, in der ich keinen Sinn sah, aber da standen höhere politische Interessen im Vordergrund und ich sagte mir, das ist nun halt einfach so. Der politische Spielraum war dort sehr klein.

Was motiviert sie?

Mich motiviert die Sache selbst und die Möglichkeit der Einflussnahme bzw. etwas bewirken zu können.

Haben Sie deshalb das Studium der Rechtswissenschaften gewählt?

Ich hatte lange überlegt, ob ich Geschichte studieren soll; Medizin hätte mich auch sehr interessiert. Dann habe ich mich aber für einen Studiengang entschieden, der in schulischer Hinsicht keine spezifischen Fähigkeiten wie zum Beispiel die Naturwissenschaft braucht, und landete bei den Rechtswissenschaften.

Was schätzen Sie an Ihrem Arbeitgeber?

Wenn man initiativ ist und mit den Vorgesetzten spricht, bietet das Eidgenössische Personalamt viele Gestaltungsmöglichkeiten.

In meinen ersten vier Jahren beim Eidgenössischen Personalamt wollten mein damaliger Chef, Hermann Schroff, und ich zusammen das Buch «Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen» verfassen. Als wir mit dieser Idee bei unserem damaligen Direktor vorstellig wurden, war er sofort einverstanden

und erklärte, wir sollen es doch unter unseren eigenen Namen und nicht als Publikation des Eidgenössischen Personalamts herausgeben. Wir haben das getan, und zu unserem eigenen Erstaunen war die Publikation erfolgreich und wurde in zahlreichen Entscheiden vom Bundesgericht zitiert.

Würden Sie Ihren Beruf und Ihren Arbeitgeber wieder wählen?

Ja, wenn ich wieder Fürsprecher werden würde, würde ich sofort wieder die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin wählen.

Interessieren würden mich aber auch der Banken- oder Versicherungssektor. Insbesondere Letzteres; die Berechnungen aufgrund von Wahrscheinlichkeiten interessieren mich sehr – also wie man aus den vorhandenen Zahlen, Risikoeinschätzungen und Wahrscheinlichkeiten ein System aufbauen kann.

Gibt es Anekdoten aus dem Berufsalltag?

Ja, aus alten Zeiten: Früher musste man den Direktor noch mit «Herr Direktor» ansprechen. Als ich dann zum Vizedirektor aufgestiegen bin, hat mich der Direktor in sein Büro gerufen und mir das Du angeboten mit den Worten: «Nun sind Sie ja auch im Direktorenstand.»

Damals war die Hierarchie also noch ausgeprägter als heute?

Ja, das war natürlich in einer ganz anderen Zeit.

Wie empfinden Sie die Hierarchien in der Verwaltung heute?

(Lacht) Ich habe Hierarchien in der Regel ignoriert, was eigentlich gut funktionierte. Ich habe nicht grundsätzlich Mühe mit Hierarchien, wenn ich aber merke, dass Vorgesetzte behaupten, man habe sie nicht korrekt informiert, oder die Schuld untergeordneten Angestellten zuschieben wollen, stört mich das sehr. Solches Verhalten kann sehr frustrierend sein, insbesondere wenn die Betroffenen noch jünger oder unerfahren sind. Ich selber habe das zum Glück nur selten erlebt.

Ich hatte aber auch früher keine Probleme mit der Hierarchie, als sie noch viel steiler war. Eben, der «Herr Direktor». Hingegen kam ich mit der Hierarchie im Militär nicht klar, das ging gar nicht für mich. Ich habe deshalb auch nur den normalen Dienst als Soldat absolviert. Das dafür bis zur Entlassung mit Ehrensold und Urkunde des zuständigen bernischen Regierungsrates!

Was tun Sie in ihrer Freizeit? Erzählen Sie uns etwas Privates?

Ich bin verheiratet, habe drei Kinder und werde im Herbst Grossvater. In der Freizeit lese ich sehr gerne und viel. Ein Hobby ist Steinbildhauen, ich besuche auch sporadisch Kurse. Zum Beispiel nächsten August in Südfrankreich.

Ich fahre auch sehr gerne Velo. 2008 nahm ich ein Sabbatical und fuhr mit dem Velo von Lettland nach Russland. Ich habe in Kaliningrad einen Russischkurs besucht, und danach ging es mit dem Velo weiter über Polen und Deutschland nach Hause.

Das ist ziemlich weit …

Ja, das sind rund 2600 km.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

David Gerber, vertieft in sein Hobby, das Steinbildhauen

EIDGENÖSSISCHE VOLKSINITIATIVE «PRO SERVICE PUBLIC»

Die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) anerkennt den Grundgedanken der Initianten, dass die Grundversorgung nicht der Gewinnerwirtschaftung dienen soll. Die Auswirkungen einer Annahme der Initiative bergen aber auch heute nur schwer abschätzbare Gefahren, weshalb das heutige System mit einem qualitativ guten Service public nicht geändert werden sollte. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfiehlt deshalb, die Initiative «Pro Service public» abzulehnen.

Die Initiative «Pro Service public» fordert, dass der Bund bei der Grundversorgung nicht nach Gewinn strebt, auf die Quersubventionierung anderer Verwaltungsbereiche verzichtet und im Bereich der Grundversorgung keine fiskalischen Interessen verfolgt. Diese Grundsätze sollen auch für jene Unternehmen gelten, die im Bereich der Grundversorgung des Bundes einen gesetzlichen Auftrag haben oder vom Bund durch Mehrheitsbeteiligung direkt oder indirekt kontrolliert werden. Gemeint sind damit insbesondere die Post, die Swisscom und die SBB. Die Löhne und Honorare der Mitarbeitenden dieser Unternehmen sollen zudem nicht über den Löhnen der Bundesverwaltung liegen.

Die Initiative wird damit begründet, dass die bundesnahen Unternehmen auf Kosten der Bevölkerung immer höhere Gewinne erzielen und gleichzeitig ihren Service abbauen würden. Die Initiative sorge dafür, dass ein guter und bezahlbarer Service public angeboten werde. Dem Bund soll mit der Initiative untersagt werden, bei der Post, bei der Swisscom und unter Umständen auch bei den SBB Gewinne abzuschöpfen, da dies indirekte Steuern seien.

Argumente der Initiativgegner nicht immer überzeugend

Die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat sich mit der Initiative, die interessanterweise im National- und im Ständerat einstimmig abgelehnt wurde, etwas schwergetan. Der Initiativtext bedeutet im Grundsatz, entgegen den Ausführungen vieler Gegner der Initiative, dass die von der Initiative erfassten Unternehmen des Bundes, die Grundversorgung leisten, weiterhin Gewinne machen dürfen, sofern diese Gewinne zur Bildung von Reserven oder zum Ausgleich von Verlusten in denselben Betrieben dienen und weitere Investitionen in diesem Bereich zulassen. Die Geschäftsleitung ist, gestützt auf den Initiativtext, des Weiteren der Meinung, dass Quersubventionierungen (entgegen den Ausführungen zahlreicher Gegner der Initiative) weiterhin zulässig sind, aber nur innerhalb desjenigen Grundversorgungsunternehmens, in

welchem diese Gewinne auch erzielt werden. Konkret: Mit Gewinnen auf den teuren Strecken der SBB können Infrastrukturkosten der nicht rentablen Bahnlinien in den Randregionen finanziert werden. Es kann deshalb nicht gesagt werden, die Initiative sei der Tod des Service public in den Randregionen. Ebenfalls erscheint es der Geschäftsleitung nicht als schlüssig, dass eine Annahme der Initiative dazu führen würde, dass die Grundversorgungsunternehmen durch neue Steuern finanziert werden müssten.

Richtig ist allerdings, dass die Gewinne, welche diese Unternehmen erwirtschaften, entfallen würden. Dies hätte zur notwendigen Folge, dass die ausfallenden Erträge über eine Steuererhöhung ausgeglichen werden müssten. Das ist an sich noch nicht so schlimm, weil Steuererhöhungen bzw. dann die Steuerveranlagungen, anders als SBB-Billette, die Leistungsfähigkeit des Pflichtigen berücksichtigen.

Was gegen die Initiative spricht – was dafür

Gegen die Initiative spricht nach Auffassung der Geschäftsleitung, dass sich die betroffenen Unternehmen nun seit einigen Jahren erfolgreich (teilweise) im Markt positioniert haben und im Grundsatz gute Leistungen erbringen. Diese Leistungserbringung hat nach Auffassung der Geschäftsleitung auch etwas mit den Freiheiten zu tun, die diesen Unternehmen gewährt werden. Wenn die Unternehmen in Grundversorgung Gewinne erwirtschaften, mag dies aus Sicht der sozialen Gerechtigkeit nicht optimal sein, allerdings fliessen diese Gewinne vollständig in den Staatshaushalt und damit zurück zu den Bürgerinnen und Bürgern.

Die Geschäftsleitung befürchtet, dass ein Verbot, im Bereich der Grundversorgung Gewinne zu erzielen, eine Privatisierung dieser Betriebe fördern könnte. Damit wäre Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nicht einverstanden.

Der Bundesrat argumentiert überdies, dass die Gewinne aus Grundversorgungsdienstleistungen nicht versteckte Steuern seien, sondern als angemessene Rendite auf dem Kapital, das der Bund in die Unternehmen investiert habe, anzusehen sei; über die Verwendung solcher Gewinne der bundesnahen Unternehmen dürfe der Bund als Eigentümer entscheiden. Diese Begründung erscheint der Geschäftsleitung nicht schlüssig, weil die Leistung von Grundversorgung nicht als finanzielles Engagement zur Gewinnoptimierung betrachtet werden kann. Grundversorgung ist eine Pflicht, die dem Staat zum Beispiel in Art. 92 Abs. 2 der Bundesverfassung (ausreichende und preiswerte Grundversorgung mit Post- und Fernmeldedienstleistungen) auferlegt wurde, es handelt sich nicht um die Investition von Kapital, auf welchem eine angemessene Rendite erzielt werden muss.

Die Bundesbetriebe müssen sich in einem kompetitiven Umfeld bewegen. In diesem Umfeld gelten andere Regeln als in der Verwaltung im engeren Sinn. Diese Differenzierung ist nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein genügender Grund, auch die Gewinnerwirtschaftung zuzulassen. Der Bund hat es überdies in der Hand, das Ausmass dieser Gewinne zu beeinflussen. Werden diese Grundversorgungsunternehmen gezwungen, sich anders zu verhalten als ihre Konkurrenten, sind die Folgen schwierig abzuschätzen.

Die Geschäftsleitung sieht angesichts der guten Dienstleistungen, die in diesem Bereich heute erbracht werden, angesichts der möglichen Gefahren und Unwägbarkeiten keinen überzeugenden Grund, das System heute zu ändern. Sie anerkennt aber den Grundgedan-ken der Initiative, dass die Leistungserbringung in der Grundversorgung tendenziell nicht den Fiskalinteressen des Staates dienen sollte, an und sie sieht auch, dass erschwingliche Tarife und Preise in der Grundversorgung einen Wert haben.

Sie empfiehlt die Initiative in einer Gesamtinteressenabwägung aus den genannten Gründen insgesamt zur Ablehnung.

Die Geschäftsleitung

Die neue Publikation des Schweizer Heimatschutzes ist da!

Jetzt bestellen:
heimatschutz.ch/shop
Telefon 044 254 57 00

Ein barocker Gemüsegarten, ein weitläufiger Landschaftspark oder ein abwechslungsreicher Stadtplatz – die Schweizer Gartenkultur ist vielfältig und abwechslungsreich. Die vollständig überarbeitete Neuauflage des längst vergriffenen Gartenführers nimmt Sie mit auf eine Reise zu 50 grünen Oasen in der ganzen Schweiz.

120-seitige Publikation im handlichen Postkartenformat, zweisprachig (d/f) und reich bebildert.

Preis: CHF 16.–
CHF 8.– für Heimatschutz-Mitglieder
Werden Sie Mitglied und profitieren Sie vom Vorzugspreis:
www.heimatschutz.ch/Mitglied

SCHWEIZER HEIMATSCHUTZ
PATRIMOINE SUISSE
HEIMATSCHUTZ SVIZZERA
PROTECZIUN DA LA PATRIA

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Die Dienstleistungen des BAV

Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Der Baselstädtische Angestelltenverband (BAV) nimmt seit jeher eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt ein. So vertritt der Verband Interessen seiner Mitglieder auf verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien. Neben diesen Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten.

I. Vertretung in verschiedenen Gremien

Ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft ist der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals befassen. Ein Teil der Sozialpartnerschaft wird von der Arbeitsgemeinschaft baselstädtischer Personalverbände (AGSt), welche bis vor Kurzem vom BAV präsidiert worden ist, ausgeübt. Daneben ist der BAV in folgenden Gremien durch Vorstandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten:

- Verwaltungsrat Pensionskasse BS: Dora Weissberg
- Personalrekurskommission (PRK): Christian Heim
- AGSt und SPG: Andreas Baumann
- Vorsorgekommission Pensionskasse BS (Staat): Roland Ruf
- Vorsorgekommission Pensionskasse BS (UPK): Dr. Markus Dürrenberger
- Vorsorgekommission Pensionskasse BS (USB): Werner Weisskopf
- Überführungskommission (Systempflege): Christian Heim
- Begutachtungskommission (BKPK): Christian Heim
- Personalkommission Universitätsspital: Werner Weisskopf
- Kassenkommission UVK: Dora Weissberg

II. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

Das Rechtsschutzreglement des BAV sieht vor, dass der Sekretär des BAV den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht.

Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern vom Verbandssekretär gewährt, wobei der Verbandssekretär seit mehreren Jahrzehnten jeweils auch als selbständiger Anwalt tätig ist und somit über das nötige Fachwissen verfügt.

Mitglieder, welche neu in den Verband aufgenommen werden, haben in dem Falle, da sie vom Verband rechtliche Verbeiständung im Rahmen des Rechtsschutzes wünschen, neben dem ordentlichen Jahresbeitrag einen Selbstbehalt an die Rechtsschutzkosten zu leisten; die Höhe des Selbstbehaltes richtet sich dabei nach dem zu erwartenden Aufwand und ist auf maximal vier Jahresbeiträge beschränkt.

III. Aktuelle Rechtsschutzfälle

Neben zahlreichen Anfragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Systempflege – das Sekretariat betreut derzeit rund 100 Einspracheverfahren – und den Auswirkungen des seit anfangs 2016 in Kraft stehenden Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Spitäler stehen nach wie vor folgende Anfragen im Zentrum:

- *Massnahmen des Arbeitgebers:*
  Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.

Daten 2016

Ordentliche Mitgliederversammlung BAV: 19. Mai 2016

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 26. Mai 2016 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 21. Juni 2016
Dienstag, 16. August 2016
Dienstag, 11. Oktober 2016
Dienstag, 6. Dezember 2016

jeweils im **Restaurant Stadthof**, Gerbergasse 84 (am Barfüsserplatz) im 1. Stock, ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

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

Neuwahlen an der Mitgliederversammlung

Anlässlich der Mitgliederversammlung vom 19. Mai 2016 (18.00 h im Restaurant Centrino im Universitätsspital Basel) werden der Vorstand und der Beirat des BAV neu bestellt. Während sich der Grossteil der Vorstands- und Beiratsmitglieder für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung stellt, ziehen sich die Präsidentin des BAV, Dora Weissberg, und der Verantwortliche für das Ressort Finanzen, Christoph Wolf, nach langjähriger aktiver Mitarbeit im Vorstand zurück und werden anlässlich der Mitgliederversammlung verabschiedet. Der Vorstand und der Beirat schlagen der Mitgliederversammlung für die Nachfolge für das Präsidentenamt den langjährigen Vizepräsidenten Dr. Gregor Thomi und für das Ressort Finanzen die bisherige Präsidentin des Beirates, Patrizia Bardelli, vor; Nachfolgerin für die Präsidentschaft des Beirates soll Birgitte Wittlin werden.

- *Anfragen betreffend die Vorsorgesituation:* Gerade vor dem Hintergrund der kürzlich in Kraft getretenen Revision des Pensionskassengesetzes erfolgen einige Anfragen betreffend die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung oder betreffend die Frage Rentenbezug oder Kapitalauszahlung.

- *Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:* Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.

  Immer wieder erfolgen Anfragen im Zusammenhang mit einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit. Das baselstädtische Personalgesetz sieht diesbezüglich grundsätzlich eine Sperrfrist von 365 Tagen vor, in denen das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf. Diese Sperrfrist gilt gemäss der Lehre und der Gerichtspraxis jedoch nur dann, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit generell und nicht nur auf den bisherigen Arbeitsplatz bezieht. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit nur am bisherigen Arbeitsplatz vor, ist der oder die Betroffene jedoch ansonsten arbeitsfähig, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits vor Ablauf der Sperrfrist kündigen. Freilich gilt es, in diesen Fällen die Gesamtsituation und insbesondere den Grund für die Krankschreibung zu beachten, kann doch in vielen Fällen die Krankheit auch durch das Verhalten des Arbeitgebers (bspw. in Form einer Verletzung der Fürsorgepflicht) bedingt sein. Ist dies der Fall, kann eine Kündigung ebenfalls missbräuchlich sein.

IV. Übriger Rechtsschutz

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes einmal pro Jahr eine unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten Angelegenheiten einzuholen. Im Vordergrund stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Vertrags-, Familien- und Erbrecht.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

KANTON BASEL-LANDSCHAFT
Verband Staats- und Gemeindepersonal Basel-Landschaft

Verschiebung der Mitgliederversammlung vom 1. Juni 2016

Aus organisatorischen Gründen muss die Mitgliederversammlung auf einen Termin nach den Sommerferien verschoben werden.

KANTON GRAUBÜNDEN
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

3 x NEIN des VBS

Abstimmungsvorlagen vom 5. Juni 2016

Gion Cotti
Präsident

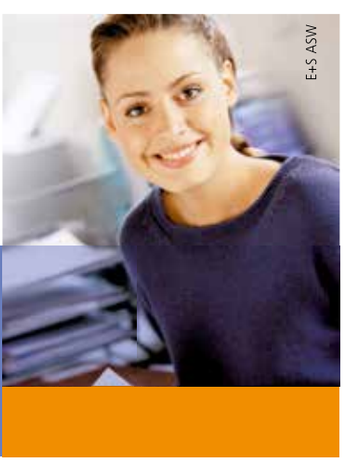
Der Verband des Bündner Staatspersonals (VBS) lehnt die Initiative «Für eine faire Verkehrsfinanzierung» (Milchkuh-Initiative) ab. Eine Annahme der Initiative würde bedeuten, dass die gesamten 3 Milliarden Franken für die Strassenfinanzierung verwendet werden, die der Bund mit der Mineralölsteuer einnimmt. Heute werden mit der Hälfte davon Aufgaben wie Bildung und Forschung sowie Gesundheit und Landwirtschaft finanziert. Die Annahme der «Milchkuh-Initiative» würde beim Bund unweigerlich zu weiteren Sparmassnahmen führen.

Ebenso abgelehnt wird vom VBS die Initiative «Pro Service public». Diese Initiative will, dass die staatsnahen Betriebe wie etwa die Post, die Swisscom und die SBB keinen Gewinn mehr erwirtschaften dürfen. Ebenso sollen andere Bereiche nicht mehr quersubventioniert werden. Diese Initiative würde mit dem Verbot der Querfinanzierung vor allem die Rand- und Bergregionen hart treffen. Überdies müssen die staatsnahen Betriebe auch künftig Gewinne erzielen, um Innovationen wie etwa die Bereitstellung von Glasfasernetzen zu tätigen.

Keine Zustimmung findet auch die Initiative «Für ein bedingungsloses Grundeinkommen». Selbst bei einem niedrigen Grundeinkommen von 2500 Franken pro Monat wären die Gesamtkosten mit über 200 Milliarden Franken enorm. Auch wenn man die bisherigen Leistungen der Sozialversicherungen abzieht, bleiben noch 150 Milliarden Franken. Die Initiative würde somit zwangsläufig für tiefere und mittlere Einkommen zu einer Brutto-Mehrbelastung führen.

Gion Cotti, Präsident VBS

nest
digital government



Mit digital government setzt NEST neue Massstäbe. Mehr als 400 Gemeinden und Städte setzen mit NEST/ABACUS auf Innovation, Qualität und Kontinuität: > Besserer Kundenbetreuung > Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit > Entlastung der Mitarbeiter > Qualitätssteigerung > Sicherheit durch Industriestandards

nest Neue Software Technologie Gemeinden GmbH
www.nest.ch

ABACUS ABACUS Research AG
www.abacus.ch