

# Öffentliches Personal Schweiz

\* 100 Jahre Engagement



AZB CH-5402 Baden  
P.P./Journal



## BERICHT DES BUNDESRATES

# Gewalt gegen Staatsangestellte: Besserer Schutz

Die Zahl der gewalttätigen Vorfälle gegen Staatsangestellte bewegt sich konstant auf hohem Niveau. Insbesondere Grenzwachter, Polizistinnen und Sozialarbeiter werden regelmässig mit Beleidigungen, Drohungen und Gewalt konfrontiert. Der Bundesrat verurteilt dieses Verhalten und hat

einen Bericht verabschiedet, der den besseren Schutz von Staatsangestellten zum Inhalt hat. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) begrüsst die empfohlene Sensibilisierung der Bevölkerung und das Hinwirken auf einen respektvolleren gegenseitigen Umgang.

Der Bericht des Bundesrates stellt fest, dass die Gewalt gegen Staatsangestellte im Kontext eines allgemeinen gesellschaftlichen Wandels zu verstehen ist.

Es ist generell ein Autoritätsverlust zu verzeichnen, welcher mit gesunkenem Respekt gegenüber staatlichen Institutionen verbunden ist. Davon betroffen sind nicht nur Polizeibeamte, sondern auch Mitarbei-

# INHALT

## Seite 1

Besserer Schutz vor Gewalt für Staatsangestellte

## Seite 3

Digitalisierung zum Nutzen der Berufstätigen

## Seite 6

Jugend 4.0 – für einen attraktiven öffentlichen Dienst

## Seite 9

Vertragspartner AXA-ARAG: Auch auf der Piste ist Rechtsschutz gefragt

## Seite 11

Schluss mit Chaos

## Seite 12

Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

## Seite 14

Regionalgruppe Bern

## Seite 17

Impressum

## Seite 18

Personalverband Horgen

## Seite 20

Glosse

tende in Schulen, Spitälern, Sozialämtern oder Verkehrsbetrieben.

### Ausgangslage

Je nach Berufsgruppe ist die Gefährdungssituation sehr unterschiedlich. Sie ist abhängig davon, wo der Beruf ausgeübt wird – ob hinter dem Schalter, auf der Strasse, vor der Wohnungstür, an einer Veranstaltung oder hinter dem Steuer eines Fahrzeugs. Ebenso unterschiedlich sind die Typen von Täterinnen und Tätern und ihre Motivation – es gibt Bürger, die im Affekt handeln, notorische Querulanten, politische Extremisten, Randalierer oder andere gewaltbereite Gruppierungen.

Genauso vielfältig wie die Aggressoren müssen deshalb die Massnahmen sein. Letztere sind unter anderem davon abhängig, ob die Staatsangestellten als «Vollstreckungskräfte» in Uniform (oder auch ohne) wahrgenommen werden und in ihrer Funktion die Staatsgewalt verkörpern und durchsetzen müssen oder ob es sich um Angestellte im Büro handelt.

### Strafrechtliche Sanktionen

In strafrechtlicher Hinsicht werden heute Gewalt oder Drohungen gegen Beamte und Behörden sowie die Hinderung an einer Handlung, die innerhalb ihrer Amtsbefugnis liegt, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe sanktioniert.

Politische Vorstösse fordern wiederholt eine Anpassung bzw. Verschärfung dieses Artikels, der Bundesrat erachtet es jedoch als sinnvoll, die Umsetzung des Gesetzgebungsprojekts im Bereich des Sanktionsrechts und der Harmonisierung der Strafrahmen abzuwarten. Die Praxis wird deren Auswirkung auf den Gesetzesartikel zeigen und einen allfälligen Handlungsbedarf offenlegen.

### Andere Massnahmen?

Da die präventive Wirkung des Strafgesetzes begrenzt ist, sind weitere Massnahmen notwendig. Aufgrund der föderalistischen Struktur der

Schweiz ist der Handlungsspielraum des Bundes diesbezüglich allerdings begrenzt. Die Ergreifung weiterer Massnahmen liegt in der Kompetenz der Kantone, der Bundesrat kann nur Handlungsempfehlungen abgeben und Möglichkeiten aufzeigen. Mit dem kürzlich veröffentlichten Bericht will er dies tun und die notwendigen Diskussionen auf kantonaler und kommunaler Ebene lancieren sowie die Bevölkerung und Entscheidungsträger für das Thema sensibilisieren.

Handlungsbedarf sieht der Bundesrat in baulich-technischen oder organisatorischen Massnahmen. Diese sind in Form von Alarmsystemen, bei der sicherheitskonformen Einrichtung von Schalter- und Wartebereichen oder bei der Errichtung von Zonen- bzw. Schliesssystemen denkbar. Ausserdem muss je nach Berufsgruppe Wert auf eine gute Schutzausrüstung gelegt werden, zu denken ist hier insbesondere an Polizistinnen, Grenzwächter oder ähnliche Verwaltungszweige.

Als Präventivmassnahme empfiehlt der Bundesrat zusätzlich, Staatsangestellte im Umgang mit schwierigen Menschen zu schulen. Gezielte Weiter- und Ausbildungen in den Bereichen Kommunikation, Umgang mit Konflikten, persönlichem Auftreten – und je nach Tätigkeitsbereich Selbstverteidigung – helfen, in schwierigen Situationen richtig zu reagieren und allenfalls bereits im Vorfeld deeskalierend einwirken zu können.

### Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin

Die öffentlichen Arbeitgeber sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um ihre Angestellten vor physischen und psychischen Verletzungen ihrer Persönlichkeit zu schützen. So gibt es einige kantonale Personalerlasse, welche ausdrücklich normieren, dass der Arbeitgeber seine Angestellten gegen Angriffe und Ansprüche von Dritten, welche im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen, zu schützen habe.

Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber muss das Berufsrisiko für seine Angestellten also auf ein Minimum beschränken und ihnen, wenn sie Opfer von Gewalt oder Drohungen wurden, die notwendige Unterstützung bieten.

### Schlussbemerkung

Ebenso wichtig wie die beschriebenen Massnahmen ist die Einflussnahme im familiären und schulischen Umfeld. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll auf einen respektvolleren gegenseitigen Umgang hingewirkt werden. Meinungsbildende Personen und



Institutionen werden vom Bundesrat aufgefordert, sich gegen die Gewalt an Staatsangestellten und insbesondere an Sicherheitskräften auszusprechen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ruft in Erinnerung, dass unsere Mitglieder im öffentlichen Dienst eine öffentliche Aufgabe wahrneh-

men, die ihnen das Gesetz vorgibt und auferlegt; diese Vorgaben wurden vom Volk beschlossen und sind keine «Erfindung» des öffentlichen Dienstes. In der Regel sollte respektiert werden, was an der Urne beschlossen wird. Es trifft die Falschen, wenn man sich gegen eine Massnahme wehrt, die der öffentliche Dienst in Aus-

übung gesetzlicher Vorgaben umsetzt. Was der Einzelne vom öffentlichen Dienst im persönlichen Umfang erwartet, muss auch umgekehrt gelten.

Sandra Wittich

# DIGITALISIERUNG ZUM NUTZEN DER BERUFSTÄTIGEN

**Die Digitalisierung verunsichert viele Menschen. Ihre Zukunftsängste drehen sich um die Frage, was mit ihrer Arbeitsstelle bei einer fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitsprozesse geschieht. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, dass die Zukunft nicht ganz so düster sein wird, wie sie bisweilen gezeichnet wird. Technologische Entwicklungen gibt es seit Jahrzehnten und sind nichts Neues. Sie werden ausserdem von Menschenhand gemacht und sind somit beeinflussbar.**



Sandra Wittich  
Redaktorin ZV Info

führt zu einer **Rationalisierung**. Es sind engere Vernetzungen von Produktions- und Vertriebsprozessen sowie Service-Dienstleistungen möglich. Dies kann dazu führen, dass *in diesem Bereich* tatsächlich weniger Arbeitskräfte benötigt werden.

Neue IT- bzw. Softwarelösungen führen in einzelnen Branchen gleichzeitig zu einem starken **Strukturwandel**. So leiden beispielsweise das Verlagswesen unter der Verlagerung der Werbung ins Internet oder der Detailhandel unter Online-Shopping-Anbietern wie Amazon oder Zalando.

Die neuen Kommunikationsmöglichkeiten erlauben heute ausserdem neue Arbeitsformen wie das **Homeoffice**. Die Ortsgebundenheit der Arbeit nimmt durch die mobilen Geräte ab und begünstigt auch eine Vermischung von Arbeit und Freizeit.

Dies hat zur Folge, dass der persönliche Kontakt abnimmt und die Kommunikation vermehrt über digitale Kanäle erfolgt, was aber nicht bedeutet, dass weniger kommuniziert wird, ganz im Gegenteil.

Die Digitalisierung mit ihren verbesserten Kommunikationsmitteln *vereinfacht* ausserdem den **Datenaustausch** und erlaubt es Unternehmen, Dienstleistungsabteilungen ins Ausland zu verlegen. Es erfolgt ein so genanntes **Offshoring**. Betroffen sind hiervon insbesondere die Bereiche Helpdesk, IT sowie Personaladministration.

## **Technologischer Wandel und Prognosefehler**

Mit dem Beginn der Industrialisierung im 19. Jahrhundert wurden Schreckensszenarien von grosser Arbeitslosigkeit gezeichnet, weil der Mensch teilweise durch Maschinen ersetzt wurde. Heute werden diese Prognosen hinsichtlich der Digitalisierung wiederholt und die entsprechenden Ängste geschürt.

Doch hatten bzw. haben sich diese Prognosen erfüllt? Tatsächlich führten die Mechanisierungsschritte gesamtwirtschaftlich betrachtet nicht zu einer höheren Arbeitslosigkeit. Aus Sicht der Betroffenen waren die Auswirkungen aber trotzdem oft sehr einschneidend. Die Ein-

Die Industrie 4.0 und mit ihr die Digitalisierung ist ein vieldiskutiertes Thema. «Digitalisierung» ist ein Sammelbegriff, unter dem sich unterschiedliche Formen und Auswirkungen der technologischen Entwicklung zusammenfassen lassen.

## **Ein Überblick**

Der vermehrte und verstärkte Einsatz von Computern, Robotern oder künstlicher Intelligenz





führung von Computern in Büros hat viele Angestellte ihre Stelle gekostet, insbesondere in der Banken-Branche. Ein Teil der Beschäftigten konnte innerhalb der Firma in eine andere Abteilung wechseln und weiterbeschäftigt werden. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es vor allem bei älteren Mitarbeitenden harte Schicksale gab – ihre Arbeitgeber verpassten es, sie richtig auf die Arbeit mit Computern vorzubereiten.

Dennoch: Gesamtwirtschaftlich betrachtet führte der technologische Wandel letztlich zu einer positiven Entwicklung, auch für die Arbeitnehmenden: Der materielle Wohlstand ist gestiegen, die Arbeitsbedingungen haben sich verbessert, die Arbeitszeit ist gesunken und die Löhne haben sich erhöht. Im Grunde ein sehr erfreuliches Fazit.

### Neuorientierung statt Arbeitslosigkeit

Die Firmen investieren in Maschinen, solange sie ihnen finanziell etwas bringen. Die Mechanisierung führte deshalb zu einer höheren gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung, woraus neue Berufe und Arbeitsplätze entstanden. So ist der im 20. Jahrhundert stark gewachsene Tourismus als Folge des höheren Einkommensniveaus zu betrachten.

Der Arbeitsmarkt verzeichnete durch die Umgestaltung der Arbeitswelt keinen Abbau von Arbeitsplätzen, sondern eine Umverteilung. Verlierer auf der Arbeitnehmerseite waren allerdings jene, welche sich aufgrund ihres Alters

oder aus anderen Gründen nicht neu orientieren konnten.

Doch wieso waren die Prognosen hinsichtlich der Auswirkungen der Mechanisierung so falsch? Entwicklungsprognosen basieren auf den jeweils aktuellen Erkenntnissen. Strukturelle Entwicklungen und wirtschaftliche Veränderungen sind jedoch schwer voraussehbar, weil sie Neues bringen und entscheidende Elemente in der aktuellen Ausgangslage noch nicht ersichtlich sind.

So gab es zum Beispiel im Jahr 2010 eine Prognose, dass rund 6 Jahre später (also heute) AssistentInnen und SekretärInnen kaum noch existieren – dem ist allerdings bei weitem nicht so.

### Die Digitalisierung

Die Digitalisierung im Sinne der Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie ist nichts Neues, sie ist bereits seit den 90er-Jahren im Gange.

In der zweiten Hälfte der 90er-Jahre hielt der Computer flächendeckend Einzug in die Büros und war wohl einer der grössten Digitalisierungsschritte. In der Bankenbranche erfolgte dieser Schritt sogar bereits in den 70er-Jahren. Aber auch im Detailhandel brachten technische Entwicklungen grosse Veränderungen, so wurden im Bereich der Logistik beeindruckende Leistungssteigerungen in den Bereichen Bestellung, Transport, Verkauf und Abrechnung verzeichnet.

Dass dadurch die Arbeitslosigkeit nicht stärker anstieg, war wohl zu einem wesentlichen Teil dem wirtschaftlichen Aufschwung seit dem Jahr 1997 zu verdanken. Viele Angestellte konnten damals Anstellungen in anderen Funktionen finden, ältere Angestellte bekamen oft attraktive Frühpensionierungsangebote.

Die Auswirkungen von technologischen Entwicklungen hängen also eng mit der wirtschaftlichen Lage zusammen. Stagniert die Beschäftigung, können Automatisierungen und technologische Entwicklungen tatsächlich dazu führen, dass Betroffene länger arbeitslos bleiben; insbesondere für ältere Arbeitnehmende dürfte die Situation heute schwieriger sein als vor 30 Jahren.

### Veränderung der Arbeitsformen

In der Schweiz ist die Digitalisierung in vielen Berufen weit fortgeschritten, und die IT-Systeme sind nicht mehr aus dem Alltag wegzudenken. Für den grössten Teil der Bevölkerung ist das Internet eine Selbstverständlichkeit – im Beruf sowie zu Hause.

Die Digitalisierung und das Internet prägten und veränderten aber nicht nur die Berufe, sondern auch die Arbeitsformen. Ortsgebundenes Arbeiten in der Firma ist nicht mehr zwingend, es entstanden neue Arbeitsformen wie die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten (Homeoffice). Ihre Auswirkungen sind sowohl für Arbeitnehmende wie auch für Arbeitgeber positiv, solange sie in Massen praktiziert werden und auf

freiwilliger Basis (also auf Wunsch des Arbeitnehmers) geschehen.

Wird aber übermässig im Homeoffice oder unterwegs gearbeitet und über digitale Kanäle kommuniziert, droht die Gefahr, dass der persönliche Kontakt zu Arbeitskollegen und Vorgesetzten verloren geht und keine Vertrauensbasis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hergestellt werden kann.

### Auslagerung von Dienstleistungen

Ein klar negativer Effekt der Digitalisierung ist, dass die ortsunabhängige Kommunikation über digitale Kanäle die Auslagerung von firmeninternen Dienstleistungen in Länder mit tieferen Löhnen ermöglicht. So haben zum Beispiel einzelne Grossbanken ihre Personaladministration nach Polen verschoben. Auf die Schweiz wirken sich diese Auslagerungen mit Arbeitslosigkeit und Lohndruck aus.

In der Industrie ist allerdings auch eine gegenteilige Entwicklung zu verzeichnen: Durch neue Technologien sind Firmen wieder in der Lage, in der Schweiz zu konkurrenzfähigen Preisen zu produzieren. Sie verlagern ihre Produktionsstätten zurück in die Schweiz und profitieren so oft gleichzeitig von der Kundennähe und einer besseren Kundenbindung.

### Ausblick und Handlungsbedarf

Wie die Informations- und Kommunikationstechnologien die Arbeitswelt in den nächsten Jahren verändern werden, ist kaum abschätzbar. Viele neue Technologien sind momentan in der Entwicklungsphase, und es bleibt abzuwarten,

was die nächsten Jahre bringen; in vielen Branchen und insbesondere in der Industrie dürfte aber eine stärkere Vernetzung von Prozessen zu erwarten sein.

Wie dargelegt, hielten sich die negativen Auswirkungen der technologischen Entwicklungen auf den Arbeitsmarkt in den vergangenen 200 Jahren gesamthaft betrachtet in Grenzen; einerseits, weil die ökonomischen Zusammenhänge positiv eingewirkt haben, und andererseits, weil sich Gewerkschaften und Politik den Arbeitnehmerrechte angenommen haben: Gesamtarbeitsverträge, Arbeitnehmerschutzbestimmungen, Sozialversicherungen oder Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind Instrumente, um Arbeitnehmende vor negativen Auswirkungen zu schützen und auf Neuerungen vorzubereiten.

Je nach Berufsgruppe sind die Auswirkungen der Digitalisierung unterschiedlich. Ein besonders hohes Risiko, durch Veränderungen negativ betroffen zu sein, besteht in Branchen mit starkem Strukturwandel (zum Beispiel Verlagswesen, Detailhandel), für ältere Berufstätige oder für Berufstätige mit schlechter oder keiner Ausbildung.

Damit für die Arbeitnehmenden die strukturellen Entwicklungen Vorteile bringen, müssen die Rahmenbedingungen so angepasst werden, dass Lohndruck, Arbeitslosigkeit und schlechte Arbeitsbedingungen verhindert werden; dafür braucht es entsprechende Schutzmassnahmen sowie ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot für alle.

Handlungsansätze sind unter anderem in den folgenden Bereichen möglich und notwendig:

- Bereits bestehende Gesetze zum Arbeitnehmerschutz (Arbeitsgesetz, Datenschutz) müssen konsequent durchgesetzt werden.
- Die Regelungen für Homeoffice (Lücken im Arbeitnehmerschutz) müssen verbessert werden.
- Es müssen ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene angeboten werden.
- Der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende ist zu verbessern.
- Lohnerhöhungen sind im Ausmass des Produktivitätswachstums zu gewähren.

Der Bundesrat hat den Handlungsbedarf erkannt und deshalb die folgenden Massnahmen beschlossen:

- Die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen müssen dahingehend geprüft werden, ob sie neue Arbeitsmodelle zulassen oder ob Flexibilisierungen notwendig sind.
- Berufliche Ausbildungen müssen durch Weiterbildung an die veränderten Anforderungen angepasst werden. Der Bundesrat hat deshalb die Stärkung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz beschlossen.
- Der Bundesrat hat das Staatssekretariat für Wirtschaft sowie das Bundesamt für Sozialversicherungen beauftragt, die Auswirkungen des digitalen Wandels auf den Arbeitsmarkt in einem Monitoring zu erfassen.

*Sandra Wittich*





# JUGEND 4.0 – FÜR EINEN ATTRAKTIVEN ÖFFENTLICHEN DIENST

## Blick über die Grenze: dbb jugend stellt 53 Anträge an den dbb Gewerkschaftstag

«Der dbb beamtenbund und tarifunion soll sich dafür einsetzen, dass der öffentliche Dienst die Anforderungen erfüllt, die die Jugend an einen modernen Arbeitgeber stellt», lautet der Antrag «Jugend 4.0 – Attraktiver öffentlicher Dienst». Er gehört zu den Anträgen an den dbb Gewerkschaftstag, der am 19./20. November 2017 in Berlin zusammentritt. Im Kern der insgesamt 53 Eingaben stehen Positionen, die von der dbb jugend seit langem vertreten werden: Sicherheit, leistungsgerechte Bezahlung, Vereinbarkeit von Arbeit und Privat sowie Generationengerechtigkeit.



Die neue dbb Bundesjugendleitung (von links: Christoph Strehle, Robert Kreysing, Vorsitzende Karoline Herrmann, Liv Grolik und Patrick Pilat) wurde im Mai 2017 von den Delegierten des 18. dbb Bundesjugendtages gewählt.

«Damit der öffentliche Dienst auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, müssen gerade die Bedürfnisse der Jugend berücksichtigt werden», führt die dbb jugend in einem ihrer zentralen Anträge mit Blick auf die denkbar knappe Personaldecke und den im Wettbewerb um qualifizierten und motivierten Nachwuchs stehenden Staatsdienst aus. «Für junge Beschäftigte ist ein digitales und modernes Arbeitsum-

feld selbstverständlich, sie wollen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privat, einen Arbeitsplatz, an dem sie ihre Erfahrungen einbringen können», macht dbb jugend-Vorsitzende Karoline Herrmann deutlich. Gleichzeitig erwarteten die Nachwuchskräfte leistungsgerechte Bezahlung, verlässliche Perspektiven und einen Arbeitgeber, «für den Fürsorgepflicht nicht bloss eine hohle Phrase ist», so Herrmann.

**«Nachwuchs nicht für dumm verkaufen»**  
«Niemand sollte Anwärter, Auszubildende und Berufsstarter für dumm verkaufen. Wer sich für eine Ausbildung oder den Dienst beim Staat entscheidet, weiss, worauf er sich einlässt, und hat im Gegenzug dafür, dass er sich in den Dienst der Allgemeinheit und der Daseinsvorsorge stellt, ein Recht auf ein zeitgemässes Arbeitsumfeld und entsprechende Einkommens-



Delegierte der dbb jugend auf dem Gewerkschaftstag 2012: Auch in dieser Legislatur engagierte sich Liv Grolik (links) bereits als stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend Bund für die Interessen der jungen Beschäftigten.

(Foto: Marco Urban)

und Beschäftigungsbedingungen sowie Leistungsanreize. Uferlose Befristungen, die Absenkung der Eingangsbesoldung, veraltete Technik und fehlende Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zählen definitiv nicht dazu», betont die dbbj-Chefin. All das macht die dbb jugend mit einer ganzen Reihe von entsprechenden Anträgen deutlich, die der dbb Gewerkschaftstag annehmen und damit mit dem entsprechenden Gewicht der schlagkräftigen Dachorganisation versehen soll. Unter anderem geht es in den Anträgen konkret um die Anhebung der Einkommen für Berufsanfänger, die Gewährung einer Ballungsraumzulage für Hochpreisregionen, die Übernahme von Reisekosten zu Ausbildungsstätten, mobiles Arbeiten und die Verbesserung der digitalen Ausstattung am Arbeitsplatz, insbesondere auch der Lehrer und Schulen.

Und auch die Vielfalt – neudeutsch: Diversity – gehört aus Sicht der dbb jugend zu einem modernen öffentlichen Dienst: Die gesellschaftliche Vielfalt soll sich auch in der Arbeitnehmerschaft des öffentlichen Dienstes abbilden, denn dem grössten Arbeitgeber Deutschlands komme die besondere Aufgabe und Vorbildfunktion zu, «unsere pluralistische Gesellschaft widerzuspiegeln. Besonders Verwaltungen und öffentliche Stellen müssen die Werte einer demokratischen Gesellschaft wie Gleichberechtigung und gesellschaftlicher Zusammenhalt stärken. Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration können den öffentlichen Dienst zudem zu einem attraktiven Arbeitgeber für Bewerber und Arbeitnehmer unterschiedlichster Herkunft machen», so die dbb jugend. «Ziel muss die Förderung von Chancengleichheit, unabhängig

von Geschlecht, Herkunft oder religiöser Zugehörigkeit, sowie die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen sein.»

### Sicherheit für Beschäftigte gewährleisten

Ein weiteres Topthema für die dbb jugend: Der Kampf für mehr Sicherheit der Beschäftigten. «Das Ausmass der Angriffe, denen sich die Menschen im öffentlichen Dienst quer durch alle Bereiche zunehmend ausgesetzt sehen, ist erschreckend und inakzeptabel», sagt dbb-Vorsitzende Herrmann. «Ob Rettungsdienst oder Polizei, Jobcenter oder Bahn – es wird gepöbelt, beleidigt, gespuckt und zugeschlagen. Das muss aufhören», fordert Herrmann. Entsprechend formuliert sind die Anträge der dbb jugend. Neben einer deutlichen Ausweitung der Prävention – von standardisierten Gefahrenpotenzial-Ermittlungsverfahren wie dem «Aachener Modell» über Deeskalations- und Selbstverteidigungs-Trainings bis hin zu baulichen und technischen Massnahmen für den Innen- und Aussendienst – verlangt die dbb jugend eine eindeutige Positionierung der Arbeitgeber und Dienstherren: «Jeder Arbeitgeber und Dienstherr muss sich klar und öffentlich gegen Gewalt aussprechen. Er muss deutlich machen, dass jeder Übergriff verfolgt wird und für die Täter negative Konsequenzen hat. Durch entsprechende Dienstvereinbarungen kann dieser Rückhalt den Beschäftigten rechtsverbindlich vermittelt werden. Wenn es Übergriffe auf die Repräsentanten des Staates gibt, muss automatisch von einem besonderen öffentlichen Interesse ausgegangen werden», heisst es in einem Antrag. Unabdingbar ist aus Sicht der dbb jugend auch «die bedingungslose Bereitschaft des Arbeitgebers beziehungsweise

Dienstherrn, seine eigenen Mitarbeiter im Fall eines gewalttätigen Übergriffs bei der Strafverfolgung (Anzeigenerstattung unter Angabe der dienstlichen Adresse) zu unterstützen». Darüber hinaus hält die dbb jugend eine detaillierte statistische Erfassung der Gewalt gegen Beschäftigte sowie deren Aufnahme in die Polizeiliche Kriminalstatistik für erforderlich. Auch eine konsequente behördliche Verfolgung der Taten und die Verschärfung der strafrechtlichen Sanktionen werden gefordert.

### «Demografie-Check» für mehr Gerechtigkeit ...

«Politik auf Kosten der nachfolgenden Generationen geht gar nicht», sagt dbb jugend-Vorsitzende Karoline Herrmann. Entsprechend entschlossen heisst es in einem von mehreren dbbj-Anträgen zu Generationengerechtigkeit und politischer Nachhaltigkeit: «Der dbb soll sich einsetzen für eine ökologisch nachhaltige und generationengerechte Politik, die sich als Staatsziel im Grundgesetz wiederfinden muss.» Für eine generationengerechte Haushalts-, Finanz- und Personalpolitik, die die Belange der jungen Generation adäquat berücksichtigt. Für eine fortlaufende Überprüfung der Auswirkungen von bestehenden und neuen Gesetzen auf ihre Generationengerechtigkeit. Das könne durch einen «Demografie-Check» erreicht werden, wie ihn das Bundesministerium des Innern 2014 entwickelt hat, bei dem das Ergebnis der Prüfung in der Begründung der Gesetzesvorlage zu dokumentieren ist. «Fakt ist, dass sich die Relation zwischen Erwerbstätigen und den Rentenbeziehern beziehungsweise Ruhegehaltsempfängern signifikant verändern wird», macht



Herrmann deutlich. «Immer weniger Junge müssen für immer mehr Ältere aufkommen. Problematisch ist, dass sich die zunehmend älteren Wähler eher für eine Aufstockung der Renten als für Bildungs- und Familienleistungen aussprechen werden, da sie selbst von solchen Entscheidungen profitieren könnten. Das führt dazu, dass mehr Ausgaben zum Wohle der älteren Generation getätigt werden (Rente, Pflege, Invalidität, Gesundheit) als solche, die der jüngeren Generation zugute kämen (Bildung, Familienförderung). Durch eine nachhaltige und ausgewogene Haushalts- und Finanzpolitik muss hier Generationengerechtigkeit sichergestellt werden. Keine Generation darf zulasten der anderen wirtschaften. Die Sicherung der Zukunft und der Leistungsfähigkeit des Staates muss das primäre Ziel des staatlichen Handelns darstellen», so die dbb jugend-Chefin.

### ... mehr Mitsprache qua Satzungsänderung

Generationengerechtigkeit möchte die dbb jugend auch verbandsintern sicherstellen und fordert zu diesem Zweck eine stärkere Beteiligung an der Entscheidungsfindung innerhalb des Dachverbands: Der dbb soll seine Satzung um eine Neuerung ergänzen, die wie folgt lautet: «Der/Die Vorsitzende der dbb jugend Bund nimmt an den Sitzungen der dbb Bundesleitung mit beratender Stimme teil.» dbbj-Chefin Herrmann zur Begründung des Antrags S5, der online bereits unter dem Hashtag #givemeS5 firmiert: «Die Jugend strebt eine echte Beteiligung der Jugend bei der Arbeit des dbb an und möchte Themen und Interessenlagen des dbb von Beginn an auch mit dem Blick der jungen Generation betrachtet sehen. Dies kann nur durch eine frühestmögliche Einbindung der Jugend

geschehen. Daher ist es aus Sicht der dbb jugend wichtig, dass sie mit beratender Stimme an den Sitzungen der Bundesleitung teilnimmt.» Zudem solle der dbb generell bei den Fach- und Landesverbänden darauf hinwirken, dass die Jugend auf allen Ebenen bei ihrer Arbeit unterstützt wird und selbstständige und förderfähige Nachwuchsorganisationen eingerichtet werden.

### Ehrenamt stärken und wertschätzen

Mit einer Vielzahl weiterer Anträge setzt sich die dbb jugend beim dbb Gewerkschaftstag auch für die Stärkung des Ehrenamts ein. «Die Zivilgesellschaft lebt von ehrenamtlichem Engagement. Sie kann nur funktionieren, wenn Einzelne bereit sind, sich auch uneigennützig für andere einzusetzen», heisst es unter anderem. «Auch die erfolgreiche Arbeit der dbb jugend und ihrer Mitgliedsverbände ist stark von dem ehrenamtlichen Einsatz junger Gewerkschaftsmitglieder geprägt», betont dbbj-Chefin Karoline Herrmann und weiss: «In Zukunft wird die Gewinnung von engagiertem Nachwuchs für alle Verbände ein grosses Handlungsfeld darstellen. Junge Menschen sind daran interessiert, ihr Umfeld mitzugestalten. Sie sind bereit, Zeit und Engagement zu opfern. Damit sie sich langfristig für ihre Interessen stark machen können, sind aber gute Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit nötig. Daher setzen wir uns dafür ein, dass die notwendigen gesetzlichen Grundlagen und Anreize, insbesondere auch im öffentlichen Dienst, zügig geschaffen werden. Es muss gewährleistet sein, dass das Engagement junger Menschen nicht ausgebremst wird.» Als konkrete Massnahmen fordert die dbb jugend bezahlten Sonderurlaub für ehrenamtliches Engagement, die Anerkennung der

durch das Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten im Einstellungsverfahren und Berufsleben, die Ergänzung der Steuerbefreiungstatbestände des § 3 Nr. 26 EStG um das gewerkschaftliche Ehrenamt und eine ausreichende finanzielle Ausstattung von Verbänden. Des Weiteren regt die dbb jugend die Einführung einer bundeseinheitlichen Ehrenamtskarte an, deren Inhaber Vergünstigungen beispielsweise in Kultur- und Freizeiteinrichtungen erhalten.

### Klare Absage an Populismus und Extremismus

Eine klare Absage erteilt die dbb jugend menschenfeindlichem Populismus und jeder Art von Extremismus, gegen die sich der dbb eindeutig positionieren und sich gleichzeitig für den Erhalt der demokratischen Grundprinzipien einsetzen soll. Zugleich soll der Dachverband attraktive Bildungsformate anbieten, um jungen Menschen den Sinn eines demokratischen Gemeinwesens näherzubringen und die Idee der Demokratie als Staats- und Lebensform stärker miteinander zu verbinden. «Die Zunahme von populistischen und extremistischen Strömungen in Deutschland und Europa in den vergangenen Jahren bereitet uns grosse Sorgen», sagt dbbj-Chefin Karoline Herrmann. Auch mangelndes Demokratieverständnis trage zur verstärkten Verbreitung von populistischen Meinungen bei. «Dem müssen wir uns entschieden entgegenstellen und aktiv werden», fordert der Gewerkschaftsnachwuchs. «Wir freuen uns sehr auf den dbb Gewerkschaftstag, wo wir mit zahlreichen jungen Delegierten für unsere Anliegen eintreten werden», kündigt Herrmann an.

*Britta Ibal*

Bitte recht freundlich: Auf ein Foto mit dbbj-Maskottchen Horst liessen sich auf dem dbb Gewerkschaftstag 2012 viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerne an den Infostand der dbb jugend locken.





# AUCH AUF DER PISTE IST RECHTSSCHUTZ GEFRAGT

## Vertragspartner AXA-ARAG

In den Skiferien häufen sich Unfälle auf der Piste – und damit auch die Anzahl Rechtsfälle bei der Rechtsschutzversicherung AXA-ARAG. Besonders viele Fragen tauchen auf, wenn am Unfall eine Drittperson beteiligt ist. Vielen Skifahrern ist beispielsweise nicht bewusst, dass die Beweispflicht beim Unfallopfer liegt.



Jedes Jahr verunfallen in der Schweiz bis zu 50 000 Personen auf der Piste. Für die finanziellen Folgen dieser Unfälle kommt in aller Regel die obligatorische Unfallversicherung des Arbeitgebers auf. Dazu gehören unter anderem Heilungskosten, Erwerbsausfall oder Kosten des Nottransports zum Spital. Doch was ist, wenn eine andere Person den Unfall verursacht hat? Oder wenn die Beweislage nicht klar ist? Da die meisten Personen wenig Erfahrung mit Unfällen haben, können im Nachgang zahlreiche Unsicherheiten und Fragen auftreten. Umso mehr, wenn aus einem Unfall gar ein Rechtsfall wird. «Wir erwarten wie jedes Jahr in der Sportferien-Zeit eine vermehrte Anzahl an Kunden-

anfragen und Rechtsfällen aufgrund von Unfällen auf der Piste», sagt Dr. iur. Esther Amstutz von der AXA-ARAG Rechtsschutz AG.

### **Beweispflicht liegt beim Unfallopfer**

Rund 90 Prozent der Skiunfälle sind selbstverschuldet. In den übrigen 10 Prozent ist eine Drittperson am Unfall mitbeteiligt. Gerade dann können mitunter komplexe Fragen auftauchen, die im Nachgang oftmals eine längere Zeit für die Klärung benötigen und hohe Folgekosten verursachen können. Zum Beispiel dann, wenn der Unfallverursacher nur für kurze Zeit in der Schweiz in den Ferien war und bereits wieder abgereist ist, oder wenn unklar ist, was genau

passiert ist und wer den Unfall verursacht hat. Zwar ist die Unfallversicherung in jedem Fall vorleistungspflichtig und übernimmt die notwendigen Kosten für den Transport ins Spital und die Heilungskosten. Ist eine Drittperson für den Unfall haftbar, gibt es jedoch einige Kostenpunkte, die von der Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers eingefordert werden können. Dazu gehören etwa der Sachschaden an der Ski- oder Snowboardausrüstung, Genugtuungszahlungen bei einer bleibenden körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, aber auch Kosten für Haushaltsarbeiten oder Kinderbetreuung, wenn die verunfallte Person dies nicht mehr selber übernehmen kann.

Da kein direktes Forderungsrecht besteht, müsste der Unfallverursacher den Schaden selber bei seiner Haftpflichtversicherung anmelden. «Ist der Unfallverursacher nicht bekannt oder bereits abgereist, kann es jedoch sehr schwierig werden, ihn nachträglich noch ausfindig zu machen», weiss Esther Amstutz aus der Erfahrung mit solchen Fällen. Die Beweispflicht für den Schaden liegt wiederum beim Geschädigten selbst. Der Verunfallte muss somit nachweisen können, wie sich der Unfall zugezogen hat. «Viele, die auf der Skipiste unterwegs sind, sind sich solcher Fragestellungen gar nicht bewusst und wissen daher nicht, was sie im Falle eines Unfalls alles beachten sollten», erklärt Esther Amstutz weiter.

### **Nützliche Hinweise und Tipps für Skifahrer**

Damit nach einem Skiunfall möglichst alle Fragen beantwortet werden können, sind Informationen zum Unfallhergang wichtig. Wer auf

der Piste verunfallt, hat jedoch meist anderes im Kopf, als sich bereits Gedanken zur Versicherung zu machen. Damit keine unnötigen Schwierigkeiten entstehen, hier die wichtigsten Tipps der AXA-ARAG-Rechtsschutzexperten:

- Beweismaterial soll dabei helfen, die Frage zu klären, wer den Unfall durch welches Verhalten verursacht hat. Wenn möglich Fotos der Unfallstelle machen und Adressen von Zeugen verlangen. Manche Skiliftbetriebe erfassen ein Unfallprotokoll. Bei schweren Verletzungen ist die Polizei einzuschalten.
- Ist eine Drittperson für den Unfall haftbar, sollten deren Kontaktangaben und Adresse eingefordert werden. So kann derjenige Schaden, den die Unfallversicherung nicht deckt, über die Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers abgerechnet werden. Der Unfallverursacher hat den Schaden bei seiner Haftpflichtversicherung anzumelden, da kein direktes Forderungsrecht besteht. Die Beweispflicht des Schadens liegt jedoch beim Geschädigten – daher alle Belege und Quittungen der zusätzlichen Auslagen aufbewahren.
- Damit man sich selber auf der Piste richtig verhält und möglichst wenig Unfälle geschehen, lohnt es sich, einen Blick auf die FIS-Regeln zu werfen.

## Wussten Sie schon...?

Als Mitglied eines Mitgliederverbandes von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), welcher eine Kollektivrechtsschutzversicherung abgeschlossen hat, profitieren Sie von einem Rabatt von 31% auf alle Privatrechtsschutzprodukte der AXA-ARAG.

Als Mitglied eines Mitgliederverbandes von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), welcher keine Kollektivrechtsschutzversicherung abgeschlossen hat, profitieren Sie von einem Rabatt von 20% auf alle Privatrechtsschutzprodukte der AXA-ARAG.

Um von den aufgeführten Rabattmöglichkeiten zu profitieren, füllen Sie bitte das Antragsformular auf der Webseite [www.oeffentlichespersonal.ch](http://www.oeffentlichespersonal.ch) (Rubrik Dienstleistungen) aus.

Wenn Sie mehr über die Leistungen und Produkte erfahren möchten, stehen Ihnen die Experten der AXA-ARAG sehr gerne unter [info@axa-arag.ch](mailto:info@axa-arag.ch) oder telefonisch unter 0848 11 11 00 zur Verfügung. (Bitte erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz.)

## Über die AXA-ARAG

Die AXA-ARAG Rechtsschutz AG mit Hauptsitz in Zürich ist mit einem Prämienvolumen von Fr. 105 Mio. und rund 200 Mitarbeitenden die führende Rechtsschutzversicherung der Schweiz. Als unabhängige Tochterfirma

der AXA übernimmt sie die Kosten sowie die Beratung durch erfahrene Anwälte und Juristen bei Rechtsfällen.

[www.axa-arag.ch](http://www.axa-arag.ch)

**Öffentliches Personal Schweiz (ZV)**

wünscht

**Frohe Festtage & alles Gute  
im Neuen Jahr!**





# SCHLUSS MIT CHAOS

**Ordnung ist das halbe Leben! Wer kennt diese Redewendung nicht? Fraglich ist, ob sie auch zutrifft. Bekannt ist aber, dass Redewendungen in der Regel ein Körnchen Wahrheit enthalten. Was hat es nun also mit der Ordnung auf sich?**



Sandra Wittich  
Redaktorin ZV Info

## Und am Arbeitsplatz?

Dasselbe gilt auch am Arbeitsplatz. Ein unordentlicher Arbeitsplatz mit zahlreichen losen Blättern, Aktenstapeln, leeren Kaffeetassen und gut verteilten Haftnotizen sieht nicht besonders produktiv aus und ist es in der Regel auch nicht. Nicht verwunderlich ist, wenn so bei Vorgesetzten der Eindruck entsteht, dass jemand seine Arbeit nicht (mehr) im Griff hat und stattdessen im Chaos versinkt.

Wer einen ordentlichen Arbeitsplatz hat, läuft weniger Gefahr, wichtige Unterlagen versehentlich zu entsorgen, mit der Suche von Dokumenten Zeit zu vergeuden oder gar vertrauliche Dokumente versehentlich offen herumliegen zu lassen. Ein aufgeräumter Schreibtisch hilft, die Arbeit konzentriert abzuarbeiten, da alles griffbereit und schnell auffindbar ist.

Für einen ordentlichen Arbeitsplatz und ein gutes Ablagesystem, in dem man alles schnell und zuverlässig findet, sind auch die Arbeitskollegen dankbar. Insbesondere wenn sie während ferien- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten die Stellvertretung übernehmen und darauf angewiesen sind, Unterlagen ohne Hilfe zu finden.

Entscheidend ist natürlich auch die Frage, ob sich der Arbeitsplatz an einem Ort befindet, wo persönlicher Kundenkontakt stattfindet oder wo Kunden Einsicht haben. Hier ist ein höheres Mass anzulegen, wenn es um die erforderliche Ordnung geht, denn auch hier gilt: Ein ordentlicher Schreibtisch weckt mehr Vertrauen als ein Chaos.

Nicht zu vergessen ist unser virtueller Schreibtisch. Unordnung auf dem Bildschirm kostet ebenfalls Zeit bei der Suche nach der aktuellen

Was als ordentlich gilt, unterliegt unterschiedlichen persönlichen Auffassungen. So ist für den Teenager ein Kleiderstapel vielleicht ordentlich, weil seine Kleidungsstücke (ausnahmsweise) nicht wild verstreut im Zimmer herumliegen. Für die Mutter ist aber dieser Stapel schon unordentlich, weil die Kleider entweder in den Waschkorb oder in den Kleiderschrank gehören. Wenn wir nun also von Ordnung sprechen, dann gehen wir mal von einem Kompromiss aus – im Sinne eines kleinen Kleiderstapels...

Doch was nützt diese so genannte Ordnung überhaupt? Unordnung stresst bereits optisch und strapaziert zusätzlich die Nerven, wenn man sich – einmal mehr – darüber ärgert, dass man nichts findet, zu viel Papier auf dem Schreibtisch liegt, über am Boden liegende Dinge gestolpert ist und etwas vergisst, weil ein Durcheinander herrscht.

Unordnung und damit verbunden die Suche nach unaufgeräumten Dingen kostet also erheblich Zeit. Ausserdem wird so alles mindestens zweimal in die Hand genommen. Will man eine neue Arbeit beginnen, muss man erst mal aufräumen – das demotiviert, kostet Zeit und ist ärgerlich.



Datei. Und je nachdem, was für sonstige Dateien auf dem Desktop gespeichert sind, ist die Ablenkungsgefahr umso grösser. Statt mit der Arbeit zu beginnen, locken zum Beispiel die Fotos der letzten Ferienreise.

### Tipps und Tricks für Ordnung am Arbeitsplatz

Um dem mehr oder weniger grossen Chaos am Arbeitsplatz und insbesondere auf dem Schreibtisch Herr zu werden, gibt es unterschiedliche Strategien. Wichtig ist für ihre Wirksamkeit, dass diejenige gesucht wird, die am besten zur eigenen Persönlichkeit passt. Wer glaubt, mit einem gewissen Mass an Chaos kreativer zu sein, hat gewiss die geringeren Anforderungen an ein Ordnungssystem als ein Ordnungsfanatiker. Nachfolgend einige Tipps, wie es besser funktioniert:

- Termine und Aufgaben werden in einer Agenda notiert, am besten in einer elektronischen. Letztere sind flexibler zu handhaben und einfacher zu teilen. Ausserdem können die Daten einfacher gesichert werden.
- Ein festes Ablagesystem hilft, die Papierflut zu bewältigen. Seien es Ordner, Hängeregister, Ablagefächer – es muss den persönlichen

Bedürfnissen entsprechen und sinnvoll beschriftet sein.

- Dasselbe gilt für elektronische Dateien und E-Mails: Ein gut organisiertes Ablagesystem ist notwendig, um die Übersicht nicht zu verlieren. Wichtig ist eine sinnvolle Beschriftung der Dokumente und eine Ordnerstruktur, die einfach zu handhaben ist.
- Ein Planer anstelle von zahlreichen Post-It-Zetteln sammelt alle wichtigen Informationen und sieht ordentlicher aus.
- Was man täglich benötigt, sollte in Reichweite verstaut werden, alles andere in ein Regal oder eine Schublade. Gegenstände werden nach der Benutzung wieder dorthin zurückgelegt.
- Was nicht mehr gebraucht wird, fliegt in den Müll.
- To do-Listen anlegen: Sie helfen, die anfallenden Arbeiten nach Prioritäten zu gliedern. Zudem ist jedes Durchstreichen oder Abhaken einer Arbeit ein kleines Erfolgserlebnis.
- Am Ende des Arbeitstages wird der Schreibtisch aufgeräumt. So kann der Arbeitstag auch gedanklich abgeschlossen werden.
- E-Mails: Noch zu erledigende E-Mails werden markiert, erledigte in einen Ordner oder in den Papierkorb verschoben.

Für eine gute Ordnung am Arbeitsplatz müssen nicht alle Punkte akribisch eingehalten werden. Wichtig ist, für sich ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem konzentriertes und effizientes Arbeiten möglich ist und in dem bei Abwesenheiten auch Kollegen Unterlagen finden können.

### Privates auf dem Schreibtisch

Und wie sieht es aus mit privaten Dekorationsartikeln auf dem Schreibtisch? Bis zu welchem Grad ein Schreibtisch mit Fotos, Postkarten oder Glücksbringern dekoriert werden darf, ist davon abhängig, ob ein Kundenkontakt am eigenen Arbeitsplatz stattfindet. Ist dies der Fall, ist es denkbar, dass die Arbeitgeberseite Richtlinien erlässt und eine persönliche Gestaltung nicht oder nur in sehr zurückhaltendem Mass erlaubt.

Für alle anderen ist es empfehlenswert, einen Mittelweg zu wählen. Fotos oder persönliche Gegenstände können motivierend sein, sie dürfen jedoch nicht dazu führen, dass sich Arbeitnehmende ablenken lassen. Ausserdem soll der Arbeitsplatz nicht einem Wohnzimmer ähneln.

*Sandra Wittich*

## KANTON BASEL-STADT Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

### Jahresrückblick 2017 / Ausblick 2018



Dr. Georg Schürmann  
Sekretär BAV, Advokat

**Auch im Jahre 2016 war der BAV in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum**

**zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen gehörte das Lohnprojekt «Systempflege», der Gesamtarbeitsvertrag für die Spitäler sowie Änderungen im Bereich der Pensionskasse zu den Haupttätigkeitsfeldern des Verbandes.**

#### I. Projekt Systempflege

Im Rahmen des Lohnprojektes «Systempflege» wurden bereits im Jahre 2015 die neuen Lohnreihenungen bekannt gegeben, und zahlreiche Mitarbeitende haben von der Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, Gebrauch gemacht. Zwischen Herbst 2015 und Sommer 2016 sind die entsprechenden Verfügungen ergangen, und es ist seither zu einigen Einspracheverfahren gekommen.



Aufgrund der Menge der Einsprachen und der darauf jeweils folgenden Stellungnahme der Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes (ZPD) ist die Bearbeitung nicht nur im Jahre 2016, sondern auch im laufenden Jahr stark in Verzug geraten, und per Ende November 2017 sind nach wie vor zahlreiche Einspracheentscheide des Regierungsrates nicht ergangen. Bezüglich derjenigen Regierungsratsbeschlüsse, die erfolgt sind, haben sich einzelne Betroffene für einen Weiterzug an das Verwaltungsgericht Basel-Stadt entschieden, welches nun über die Korrektheit der Lohnreihenungen zu befinden hat.

Gesamthaft ist die Situation im Zusammenhang mit dem Projekt «Systempflege» äusserst unbefriedigend, und häufig tritt die Situation ein, dass aufgrund der langen Dauer des Verfahrens letztlich über eine Situation entschieden



werden muss, die gar nicht mehr aktuell ist, da sich die Anforderungen an eine Stelle oder gar der Stellenbeschrieb seit der ursprünglichen Einreihungsverfügung wieder geändert hat. Der BAV hat zusammen mit den in der AGSt zusammengeschlossenen Verbänden beim Zentralen Personaldienst (ZPD) und im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Gespräche mit der Regierungsdelegation die Situation dargelegt und Massnahmen für eine Beschleunigung des Verfahrens gefordert.

## II. Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Spitäler

Die öffentlich-rechtlichen Spitäler USB, FPS und UPK wurden verselbständigt, und nach einer Übergangsfrist von vier Jahren unterstehen die Mitarbeitenden bereits seit dem 1. Januar 2016 nicht mehr dem kantonalen Personalrecht. Deshalb musste mit den drei öffentlich-rechtlichen Spitälern in Basel-Stadt (Universitätsspital, Felix-Platter-Spital und Universitäre Psychiatrische Kliniken) ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgehandelt werden. Der GAV regelt seither die Anstellungsbedingungen, wie etwa den Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder die Anzahl Ferientage. Der Lohn wird im GAV nur in den Grundzügen geregelt, Einzelheiten finden sich in den Reglementen der jeweiligen Spitäler. Wie sich bereits im ersten Jahr abgezeichnet hat, hat sich aufgrund der Verselbständigung für die Mitarbeitenden zumindest im Bereich der Anstellung nicht sehr viel verändert.

Erstmals im Jahre 2017 geführt worden sind die im GAV vorgesehenen Lohnrunden. Der BAV hat dabei in der Person des Vorstandsmitglieds Werner Weisskopf bzw. ihn stellvertretend der Sekretär aktiv mitgewirkt und es konnten – wenn auch nur leichte – Lohnerhöhungen in allen drei Spitälern ausgehandelt werden.

Das Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB) verfügte bereits seit mehreren Jahren über einen Kollektivvertrag. Im Zuge der Schaffung des neuen GAVs für die drei oben genannten Spitäler wurde auch der Kollektivvertrag des UKBB leicht angepasst. Die entsprechenden Neuerungen sind per 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

## III. Neuer Vorsorgeplan in der Pensionkasse

Mit Beschluss vom 5. Dezember 2017 hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt auf Vorschlag der Vorsorgekommission einen neuen Vorsorgeplan genehmigt. Dies wurde notwendig, da der Verwaltungsrat auf das gleiche Datum hin den technischen Zinssatz von 3,0% auf 2,5% senkt und in gleichem Zuge die versicherungstechnischen Grundlagen aktualisiert werden.

Diese Massnahmen haben zur Folge, dass sich der Umwandlungssatz im Alter 65 per 1. Januar 2019 von 5,80% auf neu 5,44% reduziert. Gemäss Aussagen der Arbeitgeberseite ist je-



doch zu erwarten, dass aufgrund des günstigen Risikoverlaufs bei den Aktivversicherten diese Senkung weitgehend ausgeglichen werden wird.

## IV. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das Rechtsschutzreglement 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 Verbeiständigung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern vom Verbandssekretär gewährt.

Die häufigsten Themen im Jahre 2016 waren wiederum Anfragen zu:

- *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.
- *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.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Entlohnung:*  
Das Projekt «Systempflege» wurde umgesetzt, woraus zahlreiche Anfragen und Beratungen resultierten (siehe dazu oben I).

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, nicht das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten einzuholen. Im Zentrum stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erbschafts- und Vertragsrecht.

## V. Ausblick für das Jahr 2018

Bereits jetzt abzusehen ist, dass im kommenden Jahr das Projekt «Systempflege» die Verantwortlichen des BAV stark beanspruchen wird; wie dargelegt sind nach wie vor zahlreiche Einspracheverfahren hängig und werden vom Sekretariat des Verbandes betreut.

Dauerhaft beschäftigt wird den BAV die Umsetzung und Pflege des Gesamtarbeitsvertrages für die Spitäler inkl. dem UKBB. Auch bei der Universität Basel dürfte mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein. Sodann ist zu erwarten, dass auch Fragen zur Pensionskassenregelung ein «Dauerbrenner» sein werden.

Zum Jahresende möchte sich das Sekretariat des BAV bei sämtlichen Mitgliedern für ihre Treue zum Verband bedanken und wünscht ihnen sowie sämtlichen Leserinnen und Lesern eine geruhssame Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr.

Dr. Georg Schürmann

## Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21,  
4052 Basel

Telefon: 061 272 45 11

Fax: 061 272 45 35

E-Mail: [info@bav-bs.ch](mailto:info@bav-bs.ch)

Website: [www.bav-bs.ch](http://www.bav-bs.ch)

## Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

Protokoll der Sitzung vom 30. Oktober 2017, 17.00 Uhr,  
Sitzungszimmer Erdgeschoss des Tiefbauamtes Bern



Kurt Gasser  
Vorsitzender

### Bern (Meldung erhalten)

#### Teuerung

Wie jedes Jahr wird der Personalverband der Stadt Bern Ende Jahr zusammen mit dem VPOD mit dem Gemeinderat die Verhandlungen über den Teuerungsausgleich führen. Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) dient als Besprechungsbasis. Seitens des Personals besteht die Erwartung, dass der Gemeinderat die hohe Einsatzbereitschaft und die guten Arbeitsergebnisse der Angestellten der Stadtverwaltung in angemessener Form würdigt.

#### Personalvorsorgekasse

Wie bereits in der Vergangenheit beschäftigt uns die Personalvorsorgekasse (PVK) nach wie vor. Die vom Stadtrat am 11. Mai 2017 beschlossene Totalrevision des Reglements über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern kann am 1. Januar 2018 in Kraft treten: Die Referendumsfrist gegen den Parlamentsbeschluss ist ungenutzt verstrichen; damit ist der Stadtratsbeschluss rechtsgültig. Zentrales Element des neuen Personalvorsorgereglements ist der Wechsel vom bisherigen Leistungs- zum Beitragsprimat.

Der Primatwechsel sieht volle Besitzstandsgarantie für die Altersrenten vor. Das bedeutet, dass die Altersrente im Alter 63 auch nach dem Wechsel zum Beitragsprimat für alle versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens gleich hoch ausfällt wie mit dem bisherigen Leistungsprimat. Die Stadt Bern ist bereit, die dafür notwendige Übergangseinlage zu übernehmen. Nicht betroffen vom Primatwechsel sind die Rentnerinnen und Rentner: Die aktuellen Renten werden weiterhin in der gewohnten Höhe ausgerichtet.

Heute kann aus Sicht des PVSB-Vorstands festgestellt werden, dass die nun definitiv be-

schlossene Revisionsvorlage allen Anliegen und Forderungen der Personalverbände entspricht. Das Engagement des Personalverbands der Stadt Bern in dieser Angelegenheit hat sich gelohnt und darf als Erfolg gewertet werden.

#### Diverses

- *Energie Wasser Bern / Gesamtarbeitsvertrag (GAV)*: Seit Anfang Januar 2017 ist die angekündigte Reorganisation der Gesamtunternehmung umgesetzt. Bei den umgesetzten Massnahmen handelt es sich insbesondere um strukturelle und organisatorische Anpassungen.

Als GAV-Vertragspartner haben wir sowohl die Umsetzung als auch die Auswirkungen der Reorganisation aufmerksam verfolgt. Vereinzelt zeigen sich nun Organisationsstrukturen, welche nicht ganz den ursprünglichen Erwartungen entsprechen: Gewisse Zuständigkeiten und Verantwortungen sind nicht eindeutig definiert, einige Arbeitsprozesse müssen sich im Alltag noch bewähren oder angepasst werden.

Zusammen mit der Personalvertretung ewb finden regelmässige Austauschsitzen statt, an denen aktuelle Fragen und Vorge-





hensvorschlage gemeinsam besprochen werden. Die Reorganisation wird uns als GAV-Partner voraussichtlich noch einige Male beschäftigen.

- **Verwaltungsrat ewb:** Gemäss ewb-Reglement steht den Arbeitnehmenden ein Sitz im Verwaltungsrat von Energie Wasser Bern zu. Der bisherige Vertreter, André Wehrli, ist Ende 2016 aus dem VR ausgeschieden. Als GAV-Vertragspartei und als grösste Arbeitnehmendenorganisation bei Energie Wasser Bern hat sich der Personalverband der Stadt Bern im Sommer 2016 an der Suche nach einem valablen Kandidaten bzw. einer valablen Kandidatin für den VR EWB beteiligt. Die Ersatzwahl war an der Stadtratssitzung vom 31. August 2017 traktandiert. Dabei folgte der Stadtrat dem Antrag der Aufsichtskommission, und so wurde die von uns vorgeschlagene Kandidatin, Frau Flavia Wasserfallen, in den ewb-Verwaltungsrat gewählt.

## Biel

### Teuerung

Für individuelle Lohnerhöhungen sind die üblichen Komponenten vorgesehen.

### Pensionskasse

Der Technische Zinssatz und der Umwandlungssatz sollen herabgesetzt werden. Der Zeitpunkt der Umstellung ist noch nicht klar.

### Diverses

Generell stellt Urs Stauffer fest, dass die Verbandsarbeit stressiger geworden ist.

Vermehrt suchen Mitglieder beim Verband Beistand im Zusammenhang mit dem Personalreglement 2017 und den Mitarbeitergesprächen.

Urs Stauffer ist im Namen der Stadt Biel aktiv bei Informationsveranstaltungen im Zusammenhang mit den Sparmassnahmen des Kantons (Entlastungspaket 2018) dabei. Die vorgesehenen Massnahmen belasten die Gemeinden stark, und ein Personalabbau ist die unweigerliche Folge.

## Burgdorf

### Budget/Teuerung 2017

Das Budget 2018 wird am 6. November 2017 im Stadtrat behandelt und ist nach den Vorgaben des Gemeinderates für das nächste Jahr ausgeglichen. In dem Budget 2018 sind für die Lohnentwicklung, wie im Personalreglement verankert, 1,5% der Lohnsumme vorgesehen; 0,5% für den Erfahrungsanstieg und 1,0% für individuellen Lohnanstieg.

Ein allfälliger Teuerungsausgleich richtet sich nach den kantonalen Beschlüssen.

### Pensionskasse

- Am 4. April wurden die Mitglieder der Personalvorsorgestiftung Region Emmental mit einem Brief über den Stand der Pensionskasse informiert. Die geplante Senkung des Umwandlungssatzes wird um ein Jahr verschoben. Der aktuelle Umwandlungssatz von 6,4% wird ab dem 1.1.2019 schrittweise bis ins Jahr 2021 auf 5,2% gesenkt.
- Die Pensionskasse konnte den Deckungsgrad auf 98,98% (Vorjahr 95,19%) verbessern.
- Am 26. Juli reichte die SVP im Stadtrat eine Interpellation ein. Sie will vom Gemeinderat Auskunft, wie der Deckungsgrad gesteigert werden konnte, ob der Gemeinderat Mitarbeiter, die kurz vor der Pension stehen, mit einer ubergangslosung unterstützt und wie hoch diese mögliche ubergangslosung die Stadt finanziell belastet.
- Am 21. September wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Burgdorf über den Stand des Projektes Altersvorsorge 2019 orientiert. Der Gemeinderat beauftragte am 3. Juli 2017 die Paritätische Kommission Personal (PKP), eine einvernehmliche Lösung zu finden. Die PKP hat am 28. August ihre Arbeit aufgenommen. Für die Unterstützung der PKP wurden zwei ausgewiesene Fachpersonen zugezogen. Ziel ist es, dass am 26. März 2018 das Geschäft im Stadtrat behandelt werden kann.

### Diverses

Am 15. Juni fand eine Besichtigung des Regenbeckens Viehmarktplatz statt. Anschliessend begaben sich die Mitglieder ins Restaurant Schützenhaus, wo der Abend bei einem Burgdorfbier ausklang.

## Köniz

### Budget und Teuerungszulage ab 1.1.2018

Erstmals seit Jahren ist ein kleiner genereller Lohnanstieg von 0,3% vorgesehen.

Für individuelle Beförderungen wurden im Budget wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295 000.– budgetiert.

### Pensionskasse

Nachdem 2016 zinsmassig ein schlechtes Jahr war, wurde das Kapital des aktiven Personals lediglich mit 1% verzinst (Modellannahme ist 3%). 2017 sind die Borsenertrage bisher sehr gut, was eigentlich mindestens eine Verzinsung in der Höhe des dem Modell zugrunde liegenden Zinssatzes ermöglichen sollte.

### Diverses

- Am 24. September fanden Wahlen statt. Köniz bestellte ein neues Parlament und einen neuen Gemeinderat. Vier der fünf bisherigen Mitglieder mussten ersetzt werden, weil sie infolge Amtszeitbeschränkung nicht mehr antreten konnten. In einem zweiten Wahlgang kurte das Stimmvolk am 22.10.2017 mit Annemarie Berlinger-Staub erstmals eine Frau zur Gemeindepräsidentin.
- Die geselligen Anlässe Bouleturnier und Dartturnier sowie eine Besichtigung des Flughafens Belpmoos fanden statt.

## Langenthal

### Lohnforderungen für das Jahr 2018

Im Budget sind 0,8% vorgesehen. Der Personalverband fordert:

- 1% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung und
- vollen Teuerungsausgleich gegenüber Okt. 2016

### Personalreglement

Die Totalrevision des Personalreglements (in Bearbeitung seit 2011) konnte noch nicht zum Abschluss gebracht werden. Die Einführung des neuen Reglements erfolgt somit frühestens per Januar 2019.

## Münchenbuchsee

Keine Meldung, da zurzeit keine Ansprechperson vorhanden ist.

## Muri

In Muri wurde die Stelle einer/s Personalfachfrau/-manns ausgeschrieben. Für das Lehrjahr 2018 (KV) konnte bisher kein/e Lernende/r gefunden werden.

## Murten (Meldung erhalten)

### Pensionskasse Comunitas

Die Pensionskasse Comunitas senkt per 1. Januar 2018 die Risikoprämien um 0,6%. Der Ge-



**GROUPS**  
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN

WWW.GROUPS.SWISS

**Mehr als fünf Sterne.**

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



**Murten: Investition der um 0,6 % tieferen Risikoprämie in eine Erhöhung der Sparbeiträge**

meinderat hat dem Antrag des Personalverbandes, die tieferen Risikoprämien in eine Erhöhung der Sparbeiträge zu investieren, zugestimmt.

Der geschätzte Deckungsgrad per Ende September 2017 beträgt 102,82%.

#### **Diverses**

Personalausflug vom 6. September 2017: Alle zwei Jahre schliesst die Stadtverwaltung Murten ihre Büros für einen Personalausflug. In diesem Jahr führte die Reise nach Basel und von dort mit dem Schiff nach Rheinfelden.

Wie schon 2016 hatten die Angestellten der Stadt Murten auch in diesem Jahr wieder die Gelegenheit an der Aktion «Bike to work» teilzunehmen.

#### **Spiez**

Keine Meldung, da zur Zeit keine Ansprechperson vorhanden ist.

#### **Steffisburg (Meldung erhalten)**

##### **Teuerung, Budget 2018 und Finanzplan 2018–2022**

Die Teuerung ist noch nicht bekannt. Das Budget 2018 sowie der Finanzplan 2018–2022 werden an der GGR-Sitzung vom 1. Dezember 2017 abschliessend behandelt.

#### **Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg**

Die Medien berichten seit Jahren über die steigende Lebenserwartung und die tiefen Renditen auf den Finanzmärkten. Die Mitglieder

der Pensionskassenkommission haben deshalb entschieden, den Umwandlungssatz auf den 1. Januar 2018 von 5,9% auf 5,1% zu senken.

Dieser Umwandlungssatz basiert auf den Grundlagen VZ 2015 zur Langlebigkeit und dem technischen Zins von 2%.

Die Massnahme soll langfristig die zukünftigen Renten sichern und dazu beitragen, dass bereits per Ende 2017 die Unterdeckung in der Pensionskasse behoben ist und die Pensionskasse auf die Sanierungsbeiträge verzichten kann.

Als Kompensation werden die Sparbeiträge wie folgt erhöht:

- Sanierungsbeiträge sollen ab 2018 in Sparbeiträge umgewandelt werden. Damit verbunden ist eine Erhöhung der Sparbeiträge um 2,25%.
- Risikobeiträge sollen zum Teil ab 2018 in Sparbeiträge umgewandelt werden. Damit verbunden ist eine Erhöhung der Sparbeiträge um 0,50%

Weitere Änderungen:

- Die Pensionskasse lässt eine höhere Einkaufssumme zu – individuelle Einkäufe sind möglich.
- Kapitalbezug von 50%; im Übergang von drei Jahren zu 100% möglich.

#### **Diverses**

- Dem Gemeindepersonal stehen zwei E-Bikes zur Verfügung. Da diese rege benutzt

werden, hat die Gemeindeverwaltung ein drittes E-Bike angeschafft.

- Ab 1. Januar 2018 wird bei der Geburt eines eigenen Kindes neu ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen gewährt.
- Die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung haben die Möglichkeit, REKA-Checks mit einer Vergünstigung von 20% zu beziehen.
- Das Saisonabonnement des Schwimmbades wird vergünstigt.
- Die Gemeinde hat ab August 2018 eine neue Lehrstelle für Informatiker EFZ geschaffen.
- Die Einwohnergemeinde Steffisburg wurde in diesem Jahr für den Sozialstern nominiert (total Nominierungen 25 / Finalisten 3). Diese 25 Betriebe, welche im Berner Oberland tätig sind, zeigen ein eindrückliches Engagement für die Eingliederung von leistungsbeeinträchtigten Menschen.

#### **Tätigkeiten Verband**

- Im Januar/Februar 2017 wurde ein Kochkurs (2 x Chinesisch/2 x Pasta) angeboten.
- Im Mai hatten die Mitglieder die Möglichkeit, das Schlossparking Thun während der Bauarbeiten zu besichtigen. Dieses wird im Spätherbst 2018 eröffnet.
- Im August hat bei schönem Wetter der jährliche Brätliabend stattgefunden.
- Im September konnten die Betriebe der Galli AG Sanitär Heizungen und Galli Metallbau AG besichtigt werden. Die Teilnehmenden konnten sich dabei beim Metall-



und Spiegelschweissen behaupten. Bei einem feinen Imbiss und gemütlichem Zusammensein liessen die Teilnehmenden den Abend ausklingen.

- Am 6. Januar 2018 findet das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt.
- Weiter steht im Frühling 2018 eine Jubiläumsreise (75 Jahre GPV Steffisburg) an.

### Worb (Meldung erhalten)

#### Teuerungszulage

Der Gemeinderat Worb hat 1 Lohnprozent für den individuellen Gehaltsaufstieg 2017 bewilligt. Die Teuerung wird dem Kanton angepasst.

Die Personalkommission wurde im Frühjahr 2017 aufgelöst. Nun ist der Gemeindeverband gefordert. Der Präsident und der Vizepräsident sind nun jeweils in der entsprechenden Gemeinderatssitzung zu Beginn dabei und referieren für den individuellen Gehaltsaufstieg oder für das Geschäft, welches ansteht.

#### Pensionskasse

Die Leistungen unserer Pensionskasse AXA/Winterthur wurden überprüft. Dank der Überprüfung konnte eine bessere Invalidenrente zu einem geringfügig höheren Beitrag ausgehandelt werden. Auch enthalten ist jetzt eine Lebenspartnerrente.

#### Personalreglement

Zurzeit läuft die Überarbeitung der Personalverordnung, folgendes ist vorgesehen:

- Erhöhung des Sitzungsgeldes (die Gemeinde Worb hat sehr tiefe Ansätze). Im Gegenzug müssen die Abschlussessen der Kommissionen von allen Personen selber bezahlt werden.

- Für Verwaltungspersonal sollen die Sitzungen immer Arbeitszeit sein, egal wann sie beginnen.
- Das Arbeitsverhältnis soll nicht mehr mit Beginn einer Invalidenrente der Invalidenversicherung enden, sondern erst, wenn die zuständige Vorsorgeeinrichtung bezahlt.
- Die Änderung des Personal- und Behördenreglements soll in der Novembersitzung des Grossen Gemeinderates 2017 behandelt werden und per 1. Januar 2018 in Kraft treten.

#### Diverses

- In den Richtlinien zum Mitarbeitergespräch soll festgehalten werden, dass jüngere Arbeitnehmende stärker gefördert werden.
- Den Lernenden des Werkhofs werden (endlich) die überbetrieblichen Kurse und die Reiseentschädigung voll von der Gemeinde bezahlt.
- Die Mitgliederversammlung hat am 22. Juni im Werkhof mit anschliessendem Speis und Trank stattgefunden.
- Am 18. August wurde noch ein kleiner Fox-Trail in Worb mit anschliessendem Personalabend durchgeführt.
- Am 2. November findet wieder ein Film-Anlass im Kino Worb statt.

#### Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte die Revision «Altersvorsorge 2020» und den Abstimmungskampf des Baselbieter Personalverbandes betr. die Initiative «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» (die Initiative hatte unter anderem zum Ziel, die Kündigungsbestimmungen dem OR anzupassen. Das Volk hat die Initiative abgelehnt).

- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erarbeitet eine neue, zeitgemässe Homepage.
- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt fest, dass die Personalverbände immer mehr unter Druck geraten (Spardruck im öffentlichen Dienst; Verschlechterungen bei den Pensionskassen usw.)
- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) führt mit den Versicherungen, welche den Mitgliedern Vergünstigungen anbieten, Gespräche betreffend den Abgeltungen.

Kurt Gasser

## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER

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

### VERBANDSSEKRETARIAT

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

### REDAKTION / LAYOUT

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

### ANZEIGENVERKAUF

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

### ABOSERVICE

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

### DRUCK UND VERSAND

NZZ Media Services AG  
Im Feld 6  
9015 St.Gallen

### AUFLAGE

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

### REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red.-Schluss	Erscheint
1/2 • 18	15.01.18	31.01.18
3 • 18	26.02.18	14.03.18
4 • 18	29.03.18	18.04.18
5 • 18	07.05.18	24.05.18
6 • 18	04.06.18	20.06.18
7/8 • 18	06.08.18	22.08.18
9 • 18	03.09.18	19.09.18
10 • 18	08.10.18	24.10.18
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	03.12.18	19.12.18

## Jahresausflug des Personalverbandes Horgen «Thank you for flying with SWISS!»



Manuela Füeg  
Personalverband Horgen

**Wie jedes Jahr treffen sich aktive und pensionierte Mitglieder des Personalverbandes Horgen zum obligaten Ausflug, der durch das Vorstandsmitglied Manuela Füeg, verantwortlich für Events, organisiert wird. Das Klischee von grauen Verwaltungsangestellten wird Lügen gestraft, wenn man die aufgestellte Truppe beim Start am Bahnhof Horgen antrifft.**

Nach dem Opernhaus, den Höhen des Prime-Towers oder einer weihnachtlichen Stadtführung durch Luzern zog es uns dieses Jahr an den Flughafen Zürich. Rund 30 interessierte Mitglieder waren mit dabei. Wir durften hinter die Kulissen des Flughafens Zürich Kloten schauen. Zwei ehemalige Angestellte, heute passionierte Flughafenführer, haben uns an die versteckten Orte mitgenommen, die man sonst als gestresster Reisender nicht zu sehen bekommt. Einmal unter einem Airbus A330-300 zu stehen, welcher momentan das zweitgrösste Flugzeug in der SWISS-Flotte, ist und dies hautnah auf dem Rollfeld mitzuerleben, war schon eindrücklich. Oder zu sehen, was für ein ausserordentlich ausgeklügeltes System hinter der Gepäcksortieranlage steckt. Und hätten Sie gedacht, das am Flughafen Zürich total rund 26 000 Menschen arbeiten! Der Flughafen Zürich ist an 365 Tagen rund um die Uhr in Betrieb. 2016 wurden beinahe 28 Mio. Passagiere abgefertigt. Pro Tag fallen Kosten von 1 Million Franken für Instandhaltungsmassnahmen an. Unglaubliche Zahlen.

Nach dieser zweistündigen Führung liessen wir den Abend bei einem gemütlichen Abend-

essen im Hangar Restaurant Runway 34 ausklingen. Jeder Tisch erhält sein eigenes Reisedomizil, und so durften wir nach «Abu-Dhabi» einchecken. In Abu-Dhabi angekommen, setzte man sich an den grossen Tisch und genoss ein einmaliges Abendessen mit tollem Service in einem noch einzigartigeren Ambiente, mitten im Hangar unter einer Iljuschin Il-14 und toller Stimmung. Es wurde gelacht, alte Freundschaften gepflegt und neue Freundschaften geschlossen. So soll es sein!

Wir bedanken uns herzlichst beim Flughafen Zürich sowie bei Herrn Habermacher und Herrn Meier für die eindrückliche und sehr interessante Führung. Ebenso dem Restaurant Runway34 für das einzigartige Abendessen und den top Service. Wir sind gespannt, wo es im nächsten Jahr hin geht.

*Manuela Füeg*







# GEISTIG UMWEIHNACHTET

**Glosse. Fabian Schambron mag Weihnachten. Wirklich. Dies nicht zuletzt, weil ihm die Festtage schier unendlichen Stoff und eine jährlich wiederkehrende Ausrede für Glossen geben.**



Fabian Schambron  
Vorstandsmitglied Öffentliches  
Personal Schweiz (ZV)

Eigentlich dürfte es mich nicht verwundern, dass zum Fest der Liebe alle nur das Allerbeste für alle anderen wollen. Als guten Menschen dürfte es mich auch nicht misstrauisch machen, wenn plötzlich die halbe Welt wundervolle Ideen hat und mir diese natürlich mitteilen will. So feiert ein grosses Kaufhaus Weihnachten «im Grand Hotel» und findet per Prospekt, das habe mich doch auch zu interessieren: Ein Kaufhaus, das übers Jahr kein Grand Hotel ist, tut vier Wochen lang so, als ob ein Grand Hotel sei, was weiterhin Kaufhaus bleibt. Immerhin geschieht dies aus dem guten Grund, dass bald der kürzeste Tag im Jahr ist und man überall Tannenbäumchen aufstellt. Klar, dass man unter diesen Umständen die Kunden wie die Gäste eines Grand

Hotels behandeln will – halt einfach ohne Grand Hotel. Wegen der Bäumchen. Und des kürzesten Tages. Logisch.

weniger mehr war und man sich mit bescheidenen 723 Holzengeln zufriedengab. (Und Grand Hotel hatte man schon gar keins!)

Noch rührender ist es, wenn sich die in meinem Heimatkanton leider unentbehrliche Zeitung endlich um mein Wohlbefinden bemüht, das sie monatelang mit ihrer Berichterstattung untergraben hat. Sie berichtete zum Beispiel mit vorbildlicher Neutralität über die (sinngemäss zitiert) «megatolle» Unternehmenssteuerreform III, die von Leuten wie mir «einfach nicht verstanden wurde». (Wenn ich ein paar Grand Hotels besässe, könnte ich mich vielleicht für solche Reformen erwärmen. Dann tue ich zu Weihnachten natürlich so, als seien meine Hotels eigentlich Kaufhäuser!) Nach Monaten solcher Schreibe liegt meinem liebsten Presse-Erzeugnis jedenfalls ein bunter Katalog bei: Die besten Weihnachtsmärkte! Die schönsten Geschenke! Die lebendigsten Lebkuchen! Das versetzte mich dermassen in Weihnachtsstimmung, dass ich auf einem Wochenendtrip an 879 verschiedenen Weihnachtsmärkten 879 verschiedene Holzengel kaufte. (Leider sahen bei Licht betrachtet alle gleich aus.) Zugleich sinniert natürlich die halbe Redaktion der Zeitung – und aller anderen Zeitungen im deutschsprachigen Raum – in den Kommentarspalten über die Koppelung von Weihnachten und Konsum. Jaja, früher war Weihnachten halt besser, weil eben

Aber vielleicht wird ja doch alles gut! Vielleicht gibt es ja Weihnachtswunder! Vielleicht ist *Er-der-nicht-schon-wieder-genannt-werden-soll* gar nicht Präsident des mächtigsten Staates der Welt, vielleicht gelingen mir dieses Jahr die Mailänderli und vielleicht fahren ab diesem Jahr all jene Zugreisenden, die in den Zug einsteigen wollen, bevor ich aussteigen kann, tatsächlich zur Hölle – mit demselben Zug, versteht sich: «Das Zugteam der SBB begrüsst Sie in der S26 nach Boswil-Bünzen, Muri, Rotkreuz, Vorhölle, Erster Kreis...» Vielleicht ist aber auch der ganze Weihnachtszauber faul und meine Wenigkeit am 26. Dezember wieder um eine Illusion ärmer. Umgekehrt spricht natürlich nichts dagegen, im Winter ein wenig zu träumen, denn vielleicht liegt darin auch der Sinn der ruhigeren Tage am Ende des alten Jahres. Gut, ich träume, aber ganz bescheiden und (wie immer) aufs Wesentliche beschränkt: «Das Zugteam der SBB begrüsst Sie in der S26 nach Boswil-Bünzen, Muri, Rotkreuz, Vorhölle, Erster Kreis...»