PVB APC

Nr. 1 | Januar | Janvier | Gennaio 2019

Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch

© Fotolia

Die Personalbeurteilung im Schweizer Arbeitsrecht

Zulässig, sofern fair! | Seite 9

Evaluation du personnel en droit suisse du travail

C'est possible, si c'est fair-play! | Page 21

Valutazione del personale nel diritto del lavoro svizzero

È possibile, se è leale! | Pagina 26

Wir waren da!
Nous y étions!

4. Dezember 2018 I 4 décembre 2018

Bundesamt für Kultur (BAK), Bern I Office fédéral de la culture (OFC), Berne

BEKB | BCBE

Vergünstigte Hypotheken für alle PVB-Mitglieder.

Ihre Vorteile

– Vorteilhafte Konditionen auf Festzinshypotheken (auch gestaffelt beziehbar)
– Zinssatz bis 12 Monate im Voraus fixierbar
– Keine Bearbeitungsgebühren

Erfahren Sie mehr auf **bekb.ch/pvb** oder rufen Sie uns an: **031 666 14 40.**

Inhalt

VGB-Kampagne: Vereinbarkeit Familie und Beruf: Wir machen vorwärts! | Seite 4

Editorial: Unsere Ziele für 2019 | Seite 5

#IhreGeneralsekretärin: Auf ein tatkräftiges und erfolgreiches 2019! | Seite 5

VBS: Der PVB trifft den Chef der Armee | Seite 6

56. Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB): Für die Gleichstellung und die Stärkung der Kaufkraft | Seite 7

Lohnverhandlungen beim ETH-Bereich: Uneinigkeit und Aufschub der Verhandlungen | Seite 8

Dossier: Die Personalbeurteilung im Schweizer Arbeitsrecht: Zulässig, sofern fair! | Seite 9

7 Fragen an… Andreas Wyss | Seite 13

Kurse: Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft | Seite 30

Sommaire

Campagne de la CNPC: Pour une meilleure conciliation entre famille et travail | Page 4

Editorial: Nos objectifs pour l'année 2019 | Page 14

#VotreSecrétairegénérale: Pour une année 2019 sous le signe du dynamisme et de la réussite! | Page 14

56e congrès de l'Union syndicale suisse (USS): Pour l'égalité et le renforcement du pouvoir d'achat | Page 15

DDPS: L'APC rencontre le Chef de l'armée | Page 16

Mesures salariales 2019 pour les EPF: Désaccord et report des négociations | Page 16

Dossier: Evaluation du personnel en droit suisse du travail; c'est possible, si c'est fair-play! | Page 21

Sommario

Editoriale: Obiettivi per il 2019 | Pagina 25

#VostraSegretariagenerale: Per un 2019 entusiasmante e di successo! | Pagina 25

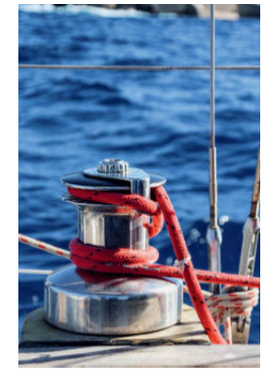
Dossier: Valutazione del personale nel diritto del lavoro svizzero: è possibile, se è leale! | Pagina 26

Sektionen – Sections – Sezioni | Seite 30–34

Aktivitäten 2019 | Seiten 17–20

Activités 2019 | Pages 17–20

Attività 2019 | Pagine 17–20



7 Fragen an Andreas Wyss

Andreas Wyss arbeitet beim Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen als Stellvertretender Leiter des Fachbereichs Internationale Beziehungen. Er ist seit 2010 PVB-Mitglied. Sein liebstes Hobby ist der Laufsport. **Seite 13**

Pour l'égalité et le renforcement du pouvoir d'achat

Lors de leur congrès, les délégué-e-s de l'Union syndicale suisse (USS) ont élu le 1er décembre le conseiller d'État vaudois Pierre-Yves Maillard au poste de président de l'USS. Par ailleurs, le congrès de deux jours a traité des thèmes centraux suivants: la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes ainsi que plusieurs textes d'orientation et résolutions visant à renforcer le pouvoir d'achat des personnes avec des revenus ou des rentes basses ou moyennes. **Page 15**

Valutazione del personale nel diritto del lavoro svizzero: è possibile, se è leale!

Anche se un contratto di lavoro non comporta un obbligo di risultato, il datore di lavoro ha il diritto di valutare le prestazioni dei suoi dipendenti. Egli gli dà delle istruzioni e ha quindi il diritto di sapere come sono state rispettate. Nel fissare gli obiettivi, ha il diritto di sapere se sono stati raggiunti. Queste valutazioni possono essere di interesse anche per i dipendenti, poiché spesso determinano se i compiti loro assegnati corrispondono alla loro formazione ed esperienza. Le valutazioni, in particolare quando assumono la forma di un colloquio annuale, consentono inoltre di definire con il datore di lavoro quali prospettive di carriera desiderate dare alla vostra carriera o se avete bisogno di una formazione continua. **Pagina 26**

& Familie Beruf
Wir machen vorwärts!
Eine Kampagne der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal:
PVB I VPOD I Garanto I PVfedpol

& Famille Travail
Nous voulons des progrès!
Une campagne de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération:
APC I SSP I Garanto I APfedpol

& Famiglia Lavoro
Devono andare a braccetto!
Una campagna della Comunità di negoziazione del personale della Confederazione:
APC I SSP I Garanto I APfedpol

Barbara Schaerer

Conny Scharfe

Regula Schneider

Heidi Rebsamen

Yvonne Seitz-Strittmatter

Conciliation Famille et travail: nous voulons des progrès!

Le 28 novembre dernier, la Communauté de négociation du personnel de la Confédération a organisé un podium de discussion, avec des contributions de l'économie privée et de l'administration. Le conseiller fédéral Ueli Maurer s'est également exprimé.

Avec ce lien, vous pouvez visualiser la manifestation (en allemand):
https://www.youtube.com/watch?v=6-1svYaD2FA
Avec ce lien, vous avez accès à l'intervention d'Ueli Maurer (en allemand):
https://www.youtube.com/watch?v=4xykxa7hzMM

Les invitées
Barbara Schaerer, directrice de l'OFPER
Conny Scharfe, Swiss Re, Senior Consultant, à propos de la stratégie «own the way you work»,
Regula Schneider, Metron AG Brugg, déléguée du CA et présidente de la direction à propos de la participation et des modèles de travail flexibles
Yvonne Seitz-Strittmatter à propos du concept de la compatibilité chez AXA Winterthur, Head Diversity

La manifestation était animée par Philipp Burkhart, responsable de la rédaction du Palais fédéral de la radio SRF.

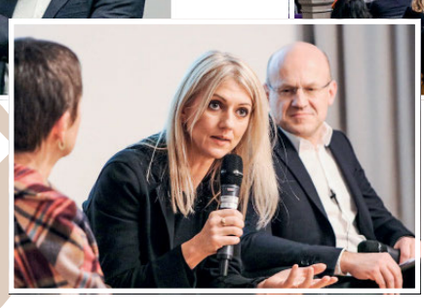
Vereinbarkeit Familie und Beruf: Wir machen vorwärts!

Am 28. November 2018 führte die Verhandlungsgemeinschaft der Bundespersonalverbände eine öffentliche Veranstaltung mit verschiedenen Teilnehmenden aus der Privatwirtschaft und der Bundesverwaltung durch. Auch Bundesrat Ueli Maurer hat sich dazu geäussert.

Mit diesem Link kann man die Veranstaltung verfolgen:
https://www.youtube.com/watch?v=6-1svYaD2FA
Mit diesem Link, kann man das Statement von Ueli Maurer verfolgen:
https://www.youtube.com/watch?v=4xykxa7hzMM

Gäste
Barbara Schaerer, EPA-Direktorin
Conny Scharfe, Swiss Re, Senior Consultant, zur Strategie «own the way you work»,
Regula Schneider, Metron AG Brugg, VR-Delegierte und Vorsitzende der Geschäftsleitung, zu Mitwirkung und flexiblen Arbeitszeitmodellen,
Yvonne Seitz-Strittmatter zum Konzept der Vereinbarkeit bei AXA Winterthur, Head Diversity.

Die Veranstaltung wurde moderiert von Philipp Burkhart, Leiter Bundeshausredaktion Radio SRF



Unsere Ziele für 2019

Voller Tatendrang und gestärkt starten wir gemeinsam ins Wahljahr 2019. Ein Jahr, das für die Weichenstellung der politischen Vorgaben entscheidend ist. In der laufenden Legislatur mussten wir hart für die Arbeitsbedingungen kämpfen, gar den Teuerungsausgleich vor dem Parlament verteidigen. Die Zusammensetzung des Parlaments ist für die Mitarbeitenden beim Bund, den bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich von zentraler Bedeutung. Denn das Parlament gibt die Rahmenbedingungen vor, unter welchen Sie alle tätig sind, und die Rahmenbedingungen, welche Leistungen wie erbracht werden sollen.

Der PVB hat sich einige Ziele gesetzt für 2019. Wir wollen unsere Angebote überprüfen und an die Bedürfnisse und Erfordernisse anpassen, um ein zeitgemässer, attraktiver und starker Personalverband zu bleiben. Dabei wollen wir auch Sie als unsere Mitglieder detailliert befragen.

Gemeinsam mit den anderen Personalverbänden haben wir einen Forderungskatalog zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet. Diesen gilt es nun umzusetzen. Denn zeitgemäss sollen auch die Anstellungsbedingungen des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs sein. Gute Löhne und Nebenleistungen sind ein Teil davon, faire Bedingungen und gute Lösungen, wenn ein/e Angehörige/r erkrankt und gepflegt werden muss oder Kinder betreut werden müssen, gehören genauso dazu.

Ich freue mich, dass ich auch im 2019 mit ganzem Herzen und vollem Engagement für die Interessen und Anliegen für das Bundespersonal da sein kann, gemeinsam mit unseren Gremien und dem Team in Ostermundigen! In den ersten zwei Jahren als Präsidentin habe ich viel erfahren und kenne die Bedürfnisse sehr gut. Immer wieder erreichen mich Zuschriften und Informationen direkt aus der Verwaltung, den Betrieben und Bundesämter, wo es Probleme gibt. Das freut mich und zeigt mir aber auch – unsere Arbeit ist nötig und wichtig.

Ich wünsche Ihnen allen ein erfreuliches und gutes 2019!

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Auf ein tatkräftiges und erfolgreiches 2019!

Lieber Leser/liebe Leserin

Ich wünsche Ihnen ein spannendes, freudvolles und gesundes Neues Jahr.
Obwohl 2019 erst wenige Tage alt ist, sind die personalpolitischen Herausforderungen die es bereit hält schon sehr zahlreich: Im Februar sind Nachverhandlungen mit Bundesrat Maurer geplant, damit das Bundespersonal doch noch den vollen Teuerungsausgleich erhält. DaziT wie auch die Neuchausrichtung der Eidgenössischen Zollverwaltung schreiten weiter voran und auch hier stehen Treffen mit der Zolldirektion an. Dann gilt es mit vereinten Kräften den Angriff auf die Militärversicherung abzuwenden und last but not least wird der PVB die beiden neuen Departementsvorsteherinnen, Viola Amherd, VBS und Karin Keller-Sutter, EJPD im Rahmen einer Antrittsvisite treffen. Wir halten Sie auch dieses Jahr per Newsletter und Magazine zeitnah auf dem Laufenden.

Eh bien, allons-y. Auf ein tatkräftiges und erfolgreiches 2019.

Janine Wicki, Generalsekretärin

RUAG Transformation

Keine Kündigungen in Sicht

Anlässlich der PVB-internen VBS/RUAG-Kommissionssitzung vom 22. November 2018, die aus 10 Personen aus unterschiedlichen PVB-Sektionen besteht, erläuterte der Vice President Owner Realtions, Alexandre Schmidt, den Stand der Dinge der Transformation RUAG.

Viele Information über die geplanten Veränderungen hat der PVB aus der Presse erhalten.
Alexandre Schmidt erklärte den markanten Rückgang des inländischen Militärgeschäfts bei der RUAG. Von ca. 800 Millionen Franken Umsatz aus dem VBS im Jahre 1999 sind es heute noch deren 600 Millionen Franken. Allerdings hat sich der Gesamtumsatz und die Anzahl der Beschäftigten in der gleichen Zeitspanne mehr als verdoppelt.
Was die Verbandsvertreter jedoch mehr interessierte war die Entflechtung zwischen der RUAG und dem VBS, was zu einer neuen Konzernstruktur ab 2020 führen wird.
Dabei wird es zwei Bereiche, einen «Schweiz» und einen «International» geben.
Der Bereich «Schweiz» bleibt zu 100 Prozent im Bundesbesitz und stellt die Betreuung und Instandhaltung der einsatzkritischen Systeme der Schweizer Armee sicher (beispielsweise jener der Kampfflugzeuge). Schmidt erläuterte auch den Ablauf der Entflechtung.
Kündigungen oder Stellenabbau sind nicht geplant. Die PVB-Mitglieder waren zufrieden von der Präsentation und konnten viele Fragen dazu stellen. Der PVB sucht den direkten Kontakt zur RUAG, damit er seine Mitglieder gut beraten kann.

Jürg Grunder

Führungsunterstützungsbasis der Armee (FUB)

Treffen mit dem neuen Chef

Am 27. November 2018 fand der erste Informationsausstauch mit dem neuen Chef der Führungsunterstützungsbasis der Armee (FUB), Div Thomas Süssli, statt. Nach der Vorstellungsrunde erläuterte Div Süssli klar, dass sich das äussere Umfeld mit der zunehmenden Bedrohung aus dem Cyberraum wie der zunehmenden Digitalisierung markant verändert. Dies wird auch Konsequenzen für die FUB haben. Es kommt zu Reorganisationen. Der Chef versucht die Mitarbeitenden einzubeziehen, verschiedene Workshops sollen gemacht worden sein. Zu Kündigungen soll es nicht kommen, die Frage ist nur, ob sich alle Mitarbeitenden diesen neuen Herausforderungen stellen können und wollen.
Der Chef FUB ist sehr optimistisch, dass die Reorganisation gelingen wird. Der PVB ist nicht gegen Reorganisationen, doch gestützt auf die vielen unterschiedlichen Erfahrungen hat er bereits einige Vorbehalte angebracht. Er wird diese Reorganisation mit einem wachen Auge begleiten.

Jürg Grunder

Der PVB trifft den Chef der Armee

Der Chef der Armee stellt fest, dass von den 366 MitarbeiterInnen, die vom Restrukturierungsprozess WEA betroffen sind, fast alle innerhalb des Bundes eine Stelle gefunden haben, mit Ausnahme weniger Personen (weniger als 10), für die noch immer nach einer Lösung gesucht wird. Das militärische Berufspersonal ist besonders stark von den Beschlüssen des Bundesrats über die Änderung der «Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien» betroffen.
Das VBS verzeichnet überdies eine steigende Zahl von Kündigungen von militärischem Berufspersonal. Dies beweist einerseits, dass ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt anerkannt sind. Andererseits zeigt sich auch, dass der Wunsch, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, bei der Stellenwahl immer wichtiger wird. Herr Rebord informierte zudem über das Projekt, ein neues Berufsbild des Berufsmilitärs «Berufsbild BM 2010» zu vermitteln. Die Sozialpartner werden im Laufe des Jahres 2019 einbezogen.

Luc Python

Dialog VBS

Am 16. November 2018 fand der zweimal jährlich stattfindende «Dialog VBS» in den Räumlichkeiten des Bundehauses Ost in Bern statt. Der Zweck des Dialogs ist eine Aussprache aller Personalchefs des VBS mit den Sozialpartnern. Der PVB begrüsst diese Plattform sehr und schätzt es, dass er auch dort die Rolle des Arbeitnehmendenvertreters wahrnehmen kann. Unter dem Vorsitz des Leiters Ressourcen VBS Marc Siegenthaler wurden folgende wichtige Themen besprochen:

Vertrauensstelle Bundespersonal

Brigitte Rindlisbacher, die bei der Vertrauensstelle des Bundes den Bereich VBS betreut, stellte ihre Tätigkeit vor. Dabei erwähnte sie die gute Zusammenarbeit mit dem PVB. Sie stellt die gleichen Herausforderungen, Ängste und Belastungen des VBS-Personals wie der PVB fest. Dies sind vor allem Schwierigkeiten mit den direkten Vorgesetzten, die zunehmende Zahl von Burnouts und andern depressiven Zuständen, die Funktionsbewertungen, die Kündigungsdrohungen und nicht zuletzt die LOBE-Beurteilungen.

Mahlzeitenentschädigung

Die Klärung der Mahlzeitenentschädigungen – davon betroffen ist vor allem die Militärpolizei– ist leider immer noch nicht klar geregelt. Der Personalchef der Verteidigung hat die Aufgabe, zusammen mit den Sozialpartnern eine Lösung zu finden. Die Problematik liegt vor allem darin, dass keine Rahmenzeiten vorgegeben sind. Einige sind der Meinung, dass dies in der Führungsverantwortung der Linie liegt, doch hier hat der PVB immer klar festgehalten, dass dies zu unterschiedlichen Lösungen und somit zu «Ungerechtigkeiten» führen kann. Der PVB verfolgt dieses Thema zusammen mit den anderen Sozialpartnern sehr aktiv.

Pensionsregelung für Berufsmilitär

In der Zwischenzeit hat der Bundesrat über die Pensionsregelung der Angehörigen der besonderen Personalkategorien entschieden. Der PVB ist über den Entscheid des Bundesrates vom 30. November 2018 enttäuscht. Er hat im Newsletter entsprechend darüber berichtet.

Jürg Grunder

56. Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

© SGB

Die Delegierten des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes haben an ihrem 56. Kongress den Waadtländer SP-Regierungsrat Pierre-Yves Maillard zum SGB-Präsidenten gewählt. Thematisch im Zentrum des zweitägigen Kongresses standen der Kampf für die Gleichstellung von Mann und Frau sowie verschiedene Positionspapiere und Resolutionen, die zum Ziel haben, die Kaufkraft der Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen oder Renten zu stärken.
Einstimmig beschlossen die Delegierten, mit der aktiven Unterstützung des Frauenstreiks am 14. Juni 2019 die Gleichstellung zu einem gewerkschaftlichen Hauptschwerpunkt der nächsten Zeit zu machen. In einer Resolution beschlossen sie zudem, ein Massnahmenpaket gegen die Lohn- und andere Diskriminierungen auszuarbeiten und einer Delegiertenversammlung zu unterbreiten.

Kampf für anständige Renten

Zentrales Element der Gewerkschaftsarbeit ist auch der Kampf für anständige Renten. Die Delegierten beauftragten die SGB-Organe, eine Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente zu planen. Eine Erhöhung der AHV-Renten ist der einzige sinnvolle Weg, die stetig sinkenden Pensionskassenrenten der künftigen Rentnergenration auszugleichen. Denn die AHV hat das beste Preis-Leistungsverhältnis der Schweizer Altersvorsorge: Über drei Viertel der Versicherten erhalten mehr Rente als sie einzahlen mussten. Nur dank höheren AHV-Renten kann der Verfassungsauftrag eingehalten werden, wonach die Rente aus AHV und zweiter Säule den bisherigen Lebensstandard angemessen sicherstellen muss.
Weiter beschloss der Kongress, die geplante Volksinitiative zur Verbilligung der Krankenkassenprämien aktiv zu unterstützen. Denn die stetig steigenden Krankenkassenprämien fressen immer mehr von der Kaufkraft der Bevölkerung. Das Mass ist hier voll.

Eine rote Linie für den Lohnschutz

Die SGB-Delegierten machten zudem deutlich, dass sie die Angriffe auf den Lohn- und Arbeitnehmendenschutz und die Arbeitszeiten energisch bekämpfen werden. An die Adresse des Bundesrats richteten sie eine klare Botschaft: Die rote Linie des Lohnschutzes darf in den Verhandlungen zum Rahmenvertrag mit der EU nicht aufgegeben werden. Einen Abbau des Lohnschutzes werden die Gewerkschaften nötigenfalls auch mit einem Referendum bekämpfen. Vor das Volk bringen wird der SGB auch Revision des Arbeitsgesetzes, wenn der Angriff auf die Arbeitszeiten die parlamentarische Beratung überstehen sollte.

SGB/mcj

© SGB

Der PVB gratuliert Pierre-Yves Maillard zur Wahl

Am Kongress des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) haben die Delegierten am 1. Dezember 2018 mit 115 Stimmen Pierre-Yves Maillard zum neuen Präsidenten gewählt.
Der PVB gratuliert dem Waadtländer, der sich im Wahlkampf als engagierter Kämpfer für die Anliegen der Arbeiter und Arbeiterinnen profiliert hat. Barbara Gysi, die Gegenkandidatin und Präsidentin des PVB, hat 82 Stimmen erhalten. Sie wurde von den Gewerkschaften des Service public portiert, die sich von Barbara Gysi eine einigende Stimme erhofften. Auch die kleineren Gewerkschaften haben sich für Barbara Gysi mit deutlichen Voten ausgesprochen. Ausserdem wurde Barbara Gysi von einer starken Bewegung von Frauen aus allen Gewerkschaften getragen. Frauen, die mit lauter Stimme fordern, dass die Themen der Gleichstellung, der Gleichberechtigung, der Lohngleichheit und Vereinbarkeit endlich stärker in den Fokus der Gewerkschaftsarbeit rücken.
Der PVB gratuliert seiner Präsidentin sowohl zum ausgezeichneten Resultat wie auch zum engagiert geführten Wahlkampf, der sie über viele Monate durch die ganze Schweiz führte. Angesichts der Nominierung der grossen und stimmkräftigen Verbände von Pierre-Yves Maillard ist das Resultat als ein Erfolg für Barbara Gysi zu werten – und es beinhaltet auch die Botschaft an den neuen SGB Präsidenten, die Anliegen der Frauen und der Gewerkschaften des Service public mit in den Vordergrund der Schwerpunktsetzung des SGB zu setzten.
Nach dem intensiven Wahlkampf in den letzten Monaten ist Barbara Gysi durchaus enttäuscht: «Ich bin dankbar für den grossen Rückhalt und freue mich weiterhin als PVB Präsidentin die Anliegen des Bundespersonals und der angeschlossenen Betriebe, sowie der ETHs vertreten zu dürfen. Mehr als je zuvor brauchen die 36 000 Angestellten eine starke Stimme, die sie kompetent vertritt und dazu bin ich weiterhin sehr motiviert.» Der PVB sieht sich konfrontiert mit einer Mehrheit im eidgenössischen Parlament, welches zunehmend schlechtere Bedingungen für das Bundespersonal fordert.
Barbara Gysi dankt der wertvollen Unterstützung durch den PVB in den letzten Monaten: «Ich danke dem vielfältigen und mutigen Support von PVB Mitgliedern, Frauen und Männern aus allen Gewerkschaften. Der Kampf für Gerechtigkeit ist mir Motivation und Antrieb für mein gewerkschaftliches und politisches Engagement.»

Martine Currat-Joye

Lohnmassnahmen 2019

ETH-Bereich: Uneinigkeit und Aufschub der Verhandlungen

© Fotolia

Der ETH-Rat hat an seiner Sitzung vom Donnerstag, 13. Dezember 2018 entschieden, dass das Personal des ETH-Bereichs gleich wie das Personal der Bundesverwaltung am 1. Januar 2019 eine Lohnerhöhung von 0.8% erhält. Der PVB und die anderen Personalvertreter haben dieses Angebot an der Verhandlungssitzung vom 27. November abgelehnt. Sie finden es eindeutig unzureichend. Die Partner haben vereinbart, sich Ende Februar 2019 für neue Verhandlungen zu treffen, um über einen vollständig Teuerungsausgleich von 1% zu diskutieren und damit das Verfahren des Bundes zu befolgen. Für den PVB ist der vollständige Teuerungsausgleich das Minimum, welches den Mitarbeitenden gewährt werden sollte. Er fordert eine reale Erhöhung in der Höhe von 1% zusätzlich zur Indexierung der Lebenshaltungskosten.

Der PVB ist der Meinung, dass das erklärte Ziel des ETH-Rats, weiterhin zur Weltelite zu gehören, bedeutet, die Wertschöpfung der von sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ETH-Bereichs geleisteten Arbeit, anzuerkennen. Zudem erfordern die im Jahr 2019 kontinuierlich steigenden Krankenkassenprämien und Beiträge der zweiten Säule eine Gehaltsanpassung für 2019.

Luc Python, Verbandssekretär des PVB, erinnerte den Präsidenten des ETH-Rates während der Verhandlung im November daran, dass das Engagement und die Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden im ETH-Bereich belohnt werden müssen. Zudem hat das Parlament in dieser Wintersession das Budget des ETH-Bereichs für 2019 erhöht. Der PVB hat diesen Entscheid aktiv unterstützt. Er ist der Ansicht, dass die Mitarbeitenden des ETH-Bereichs Anspruch auf eine Reallohnerhöhung haben. «Noch nie zuvor hat der ETH-Bereich so viel Geld vom Parlament erhalten, da sollte auch das Personal davon profitieren», sagte Luc Python.

Nach intensiven Diskussionen sind die Sozialpartner schliesslich übereingekommen, im Februar 2019 weitere Verhandlungen zum Teuerungsausgleich zu führen.

Luc Python

METAS: 1,5% für das Personal

Das METAS hat folgende Lohnmassnahmen beschlossen:
Leistungsanteil 2018 = 6% der Basislohnsumme
Lohnerhöhungen individuell = 1,5% *ri*

Bundesamt für Polizei (Fedpol)

Die Stellenbeschriebe sind fertiggestellt

© SEM

Das Treffen der Personalverbände mit der Leitung von fedpol fand am Donnerstag, 22. November 2018 statt. Themen waren unter anderem die Entscheide zum Personalkredit, Mobiles Arbeiten, der Stand Reorganisation DRS und das Projekt FEM, die Personalstrategie, der Umzug in New Guisan, sowie Future Lab/Improve 2. Ausserdem wurde das Thema Wertschätzung besprochen.

Zum Projekt FEM wurden die Personalverbände informiert, dass die Stellenbeschriebe fertiggestellt sind. Momentan braucht es die Reaktion des Generalsekretariats, damit das Projekt weitergehen kann. Der PVB hat hier auf Grund der Rückmeldung von Mitgliedern darum gebeten, dass über den Stand des Projekts informiert wird.

Mobiles Arbeiten wird (wenn sich die Arbeit dazu eignet) auch in Zukunft über die Linie entschieden. Die Eskalationsstufe ist wie weiterhin die Stv. Direktorin und + C RMS. Arbeiten am Standort wird im New Guisan als arbeiten vor Ort verstanden werden. Damit ergebe sich für die MitarbeiterInnen des fedpol neue Freiräume.

Rahel Imobersteg

Staatssekretariat für Migration (SEM)

Rund 400 Personen werden eine Funktionsveränderung durchmachen

Das Treffen der Personalverbände und der Personalkommission mit der Leitung des SEM fand am 5. Dezember 2018 statt. Themen waren unter anderem der Stand des Projekts SEM 2019, der Stellenzuteilungsprozess auf MitarbeiterInnen Stufe, die flankierenden Massnahmen und die Ressourcensituation Ausserdem wurde das Thema mobiles Arbeiten im Rahmen des getakteten Verfahrens besprochen. Zum Projekt SEM 2019 wurden die Personalverbände informiert, dass das Projekt auf Kurs ist. Die stellvertretende Direktorin, Barbara Büschi, hat sich ausdrücklich für die Mitarbeit der Personalkommission und aller MitarbeiterInnen bedankt. Das Projekt SEM 2019 bedeutet auch, dass rund 400 Personen eine Funktionsveränderung durchmachen, dass gut 300 Leute neue Vorgesetzte erhalten, dass rund 120 Personen einen neuen Arbeitsort haben werden. Die Personalverbände wurden informiert, dass die Umstellung im Rahmen von SEM 2019 im gesamten SEM Auswirkungen nach sich zieht. Der PVB hat im Gespräch die Frage gestellt, wie in Zukunft mobiles Arbeiten im getakteten Verfahren funktioniere. Gemäss SEM Leitung bleibt der Entscheid über mobiles Arbeiten klar bei der Linie und bisherige Bewilligungen werden nicht automatisch übernommen. In der Anfangsphase der Umsetzung der neuen Prozesse dürfte die Genehmigung von mobilem Arbeiten eher restriktiv ausfallen, bis die Teams sich in der Zusammenarbeit gefunden haben. Die Personalverbände haben zu diesem Thema insistiert und die Frage gestellt, ob und wie überprüft werde, dass keine kategorischen «Neins» ausgesprochen werden. Die Leitung des SEM weist darauf hin, dass sie dies als eine klassische Führungsaufgabe betrachtet.

Rahel Imobersteg

Die Personalbeurteilung im Schweizer Arbeitsrecht: Zulässig, sofern fair!

Jean Christophe Schwaab

Dr. iur., Autor mehrerer wissenschaftlicher Publikationen in Arbeitsrecht

Auch wenn ein Arbeitsvertrag nicht gleichbedeutend mit einer Leistungspflicht ist, darf ein Arbeitgeber die Leistungen seines Personals bewerten. Er gibt ihm Anweisungen und hat daher das Recht zu erfahren, ob diese befolgt wurden. Wenn er Ziele festlegt, hat er Anspruch zu wissen, ob diese erreicht wurden. Die Beurteilungen können auch für die Angestellten von Interesse sein, weil sie häufig zeigen, ob die ihnen zugewiesenen Aufgaben ihrer Ausbildung und ihrer Erfahrung entsprechen. Anhand der Beurteilungen, insbesondere in Form eines Jahresgespräches, kann überdies gemeinsam mit dem Arbeitgeber eruiert werden, welche beruflichen Perspektiven möglich und wünschenswert sind oder ob eine Weiterbildung nötig ist. Der Arbeitgeber kann jedoch bei seiner Beurteilung nicht einfach machen, was er will. Er ist nicht nur verpflichtet, die Persönlichkeit seiner Angestellten zu schützen, sondern hat sich auch an die Regeln des Datenschutzes zu halten, da die Beurteilung personenbezogene Daten darstellen. Dieser Beitrag soll diese Regeln näher erläutern

© Fotolia

Der Persönlichkeitsschutz des Angestellten

Eine der Hauptpflichten eines jeden Arbeitgebers ist es, die Persönlichkeit seiner Angestellten zu schützen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass sämtliche Werte im Zusammenhang mit der menschlichen Person auf der physischen, psychischen, affektiven und sozialen Ebene gewahrt werden. Jeder Angestellte hat das Recht, nicht in seiner Persönlichkeitssphäre verletzt zu werden. Der Arbeitgeber hat solche Verstösse nicht nur zu unterlassen, sondern muss alle zumutbaren Massnahmen ergreifen, um sie zu vermeiden.

Dieses oberste Gebot des Schweizer Arbeitsrechts gilt natürlich auch im Falle einer Beurteilung. Insbesondere hat der Arbeitgeber sein Personal respektvoll und wohlwollend zu behandeln. Dies bedeutet, dass die Beurteilung objektiv sein und das gesamte Arbeitsverhältnis und nicht nur einen Aspekt abdecken muss, auch wenn dieser der einzige ist, der sich leicht in quantitative Daten übertragen lässt. So sollte beispielsweise die Beurteilung nicht einfach die Anzahl der pro Tag bearbeiteten Dossiers erfassen, ohne die Qualität der geleisteten Arbeit oder die Schwierigkeit der einzelnen Dossiers zu berücksichtigen. Eine respektvolle Beurteilung der Persönlichkeit muss auch der persönlichen Situation des Angestellten Rechnung tragen: Eine Person, die z. B. wegen einer Scheidung oder einer Krankheit eine schwere Zeit durchmacht oder einen «schlechten Tag» hat, sollte nicht dafür bestraft werden, weil sie zu einem Zeitpunkt bewertet wurde, an dem sie sich nicht vollumfänglich ihrer Arbeit widmen konnte. Eine Beurteilung muss zudem von jemandem durchgeführt werden, der mit dem zu beurteilenden Gebiet vertraut ist und weder in Konkurrenz zu den zu beurteilenden Personen steht noch Anweisungen hinsichtlich einer zu erreichenden Quote erhalten hat. Ferner kann ein Arbeitgeber keine Massnahmen verlangen, welche die Veränderung der Persönlichkeit seiner Angestellten bezwecken, selbst wenn dadurch ein Beurteilungskriterium erfüllt werden könnte.

Ausserdem darf eine Beurteilung, die den Grundsatz des Persönlichkeitsschutzes der Angestellten respektiert, nicht zu Diskriminierung – insbesondere aufgrund des Geschlechts – führen. Wenn bestimmte Kategorien von Angestellten systematisch weniger gut abschneiden, liegt dies daran, dass Zielsetzungen oder die Beurteilung diskriminierend sind.

Im Speziellen: der Schutz der psychischen Gesundheit

Einer der wichtigsten Aspekte des Persönlichkeitsschutzes ist die Pflicht, die psychische Gesundheit zu schützen. Ein Arbeitgeber hat jede Beurteilungsmethode zu vermeiden, die die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen könnte. Dies gilt insbesondere für Beurteilungen mit der Gauss-Kurve, die nachweislich Mobbing fördern. Das Bundesgericht hat sich in dieser Frage sehr klar ausgedrückt: Sofern eine angemessene Massnahme zur Vermeidung von Mobbing existiert (z. B. der Verzicht auf

Eine kurze Geschichte der Beurteilung in der Arbeitswelt

Die Beurteilung der Leistungen von Arbeitnehmenden begann im öffentlichen Sektor, genauer gesagt in britischen Schulen: 1862 schlug der liberale Abgeordnete und Vorsitzende des Bildungsausschusses Robert Lowe vor, die öffentlichen Schulen zu bewerten und ihnen auf der Grundlage der Leistungen ihrer Schüler Mittel zuzuweisen. Sehr rasch wurde klar, dass die Tests in Wirklichkeit nicht die Kompetenzen der Schule beurteilten, sondern nur die Fähigkeit der Schüler, den Test zu bestehen bzw. die Fähigkeit der Lehrpersonen, sie darauf vorzubereiten.

Im Zuge des Taylorismus wurde ab 1910 damit begonnen, systematisch die Leistungen und die Produktivität der Arbeitenden zu bewerten und ihren Lohn davon abhängig zu machen. Diese Methoden wurden schnell auf den öffentlichen Sektor «übertragen», namentlich in den Bildungsbereich, insbesondere im Anschluss an die Empfehlungen des Dekans der Stanford University, Ellwood Cubberley. Auch hier zeigte sich rasch, dass die Schüler der am besten bewerteten Lehrer nicht unbedingt davon profitierten.

Unter dem Einfluss des Professors Robert McNamara der Harvard University entstand in den 1950er-Jahren eine neue Generation von Managern, die nicht unbedingt aus dem Geschäftszweig des Unternehmens stammen mussten, den sie leiteten, sondern in jedem Wirtschaftszweig arbeiten konnten. Dazu mussten sie sich auf Kennziffern stützen, die die Situation des jeweiligen Unternehmens objektiv widerspiegeln sollten. Diese Bewertungswut kehrte aufgrund der neuen Mode des «New Public Management» alsbald in den öffentlichen Sektor zurück.

In diesem Zusammenhang sind die auf der Gauss-Kurve basierenden Beurteilungen («forced ranking» oder «forced distribution») entstanden. Sie wurden vom CEO von General Electric, Jack Welch, erfunden. Er war überzeugt, dass jedes Team von zehn Mitarbeitenden zwangsläufig aus zwei «Herausragenden», die es zu fördern gilt, sieben «Durchschnittlichen», die zu überwachen und unter Druck zu setzen sind, damit sie sich verbessern, und einer «Niete», die möglichst schnell gefeuert werden muss, besteht. Die perversen Auswirkungen dieser Methoden waren schnell spürbar: Anstatt die Produktivität zu fördern, erzeugen sie einen übermässigen Wettbewerb innerhalb der Teams, der sich schnell in Mobbing und Sabotage verwandeln kann. Die ebenfalls bewerteten Teamleiter werden paradoxerweise nicht nur dazu verleitet, ihre besten Mitarbeitenden nicht zu gut zu bewerten, um sie nicht zu «verlieren», weil sie befördert wurden, sondern auch die Arbeit konkurrierender Teams zu verunglimpfen, aus Angst, im Vergleich zu ihnen schlecht bewertet zu werden. StatistikerInnen wie Prof. Antoinette Weibel der Universität St. Gallen sind ausserdem der Ansicht, dass eine solche Beurteilung «statistisch falsch» ist, weil sie willkürlich Kriterien kombiniert, die nicht miteinander zusammenhängen. Zudem wurde aufgezeigt, dass diese auf Konkurrenz basierenden Beurteilungsmethoden bestimmte Angestellte diskriminieren, insbesondere ältere Mitarbeitenden oder jene mit familiären Verpflichtungen. In den USA wurden gegen mehrere Unternehmen Verfahren wegen Diskriminierung eingeleitet, die sie in der Regel verloren haben. Seither haben die meisten Unternehmen, die unter Verdacht standen, diese Beurteilungsmethoden anzuwenden, dies entweder geleugnet oder behauptet, dass es sich dabei nur um eine «Empfehlung» handle.

Mit dem Aufkommen der Informationstechnologie ist eine neue und äusserst problematische Methode im Begriff, sich zu etablieren: die Beurteilung durch Kunden und Anwender. Natürlich gibt es Unternehmen aus dem Technologiesektor wie Uber, Swisscom, Sunrise oder Apple, die ihre Kunden systematisch darum bitten, ihre Angestellten zu bewerten. Aber es gibt auch viele weitere «traditionelle» Unternehmen, die Kundenbewertungen nutzen und missbrauchen: von Fast-Food-Ketten, die jedem Kunden, der einen Zufriedenheits-Fragebogen ausfüllt, einen Burger oder Kaffee anbieten, bis hin zum internationalen Flughafen, der auffordert, sowohl die Sauberkeit der Toiletten als auch das Personal der Cafeteria durch überall installierte Smiley-Touchscreens zu bewerten. Diese Bewertungen sind häufig verzerrt, weil die Kunden mitunter ihre schlechte Laune auslassen, indem sie eine schlechte Bewertung abgeben und oft nicht wissen, welche Folgen dies für die bewertete Person haben kann. So wissen beispielsweise die meisten Kunden von Uber nicht, dass «nur» 80% an positiven Bewertungen schon ausreichen können, um den Job eines Fahrers zu gefährden.

© Fotolia

eine Beurteilung nach der Gauss-Methode), muss der Arbeitgeber diese unverzüglich ergreifen.

Entwicklungen berücksichtigen

Beurteilungen erweisen sich oft als problematisch, wenn die Ziele von Anfang an schlecht festgelegt wurden oder wenn sich die Situation so sehr verändert hat, dass es unmöglich ist, sie zu erreichen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Konjunkturlage oder die Budgets ändern oder zusätzliche Aufgaben zugewiesen werden. Dasselbe gilt auch für die Umstrukturierung von Teams oder Abteilungen. Wenn der Arbeitgeber diesen Entwicklungen keine Rechnung trägt und die Beurteilung vornimmt, als ob sich nichts geändert hat, verletzt er die Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden.

Der Datenschutz

Die Beurteilungen stellen personenbezogene Daten dar. Da sie das Arbeitsverhältnis betreffen, hat der Arbeitgeber das Recht, sie zu erfassen. Das heisst aber auch, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nur anhand von relevanten Kriterien beurteilen darf. Kriterien, die nichts mit der Arbeitsleistung zu tun haben, wie beispielsweise das Verhalten ausserhalb des Arbeitsplatzes, das Geschlecht, die ethnische oder sprachliche Herkunft dürfen daher unter keinen Umständen beurteilt werden. Darüber hinaus müssen bei der Erhebung personenbezogener Daten die Grundsätze der Verhältnismässigkeit und von Treu und Glauben beachtet werden: Es ist daher nicht möglich, einem Angestellten eine Bewertung zu geben, die nicht von seiner Arbeitsleistung abhängt, sondern von einer zu erreichenden Beurteilungsquote.

Luc Python Luc Verbandssekretär des PVB

«Es ist sehr wichtig, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sicherstellt, dass die Anfang Jahr festgelegten Zielsetzungen klar, präzise und vor allem messbar sind. Damit wird das Beurteilungsgespräch Ende Jahr bedeutend erleichtert.»

Rahel Imobersteg Stv. Generalsekretärin des PVB

«Eine genügende Bewertung, also eine 2, kann auch als Chance verstanden werden. Dann, wenn sich Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in zusammen auf Massnahmen einigen, die den/die Arbeitnehmer/in weiterbringt. Eine 2 ohne Massnahmen hingegen wird kaum eine positive Veränderung auslösen.»

Im Speziellen: die Genauigkeit der Daten

Eine der Grundprinzipien bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist die Genauigkeit der Daten. Jeder, der solche Daten verarbeitet, muss deren Genauigkeit gewährleisten, gegebenenfalls Nachweise erbringen und nötigenfalls ungenaue Daten korrigieren. Der Arbeitgeber hat hingegen nicht das Recht, grundsätzlich genaue Daten zu «korrigieren», beispielsweise weil die Beurteilung ein zu gutes Ergebnis liefert. Die kürzliche Forderung der FDP- und SVP-Mitglieder der Finanzkommission des Nationalrates, die Zahl der Mitarbeitenden mit der Höchstbewertung zu senken, würde bedeuten, «gute» als «durchschnittliche» Mitarbeitende einzustufen, was unserer Meinung nach diesem Rechtsgrundsatz komplett zuwiderläuft. Dasselbe gilt für jegliche nachträglich Korrektur einer Bewertung, weil es gegenüber einer Quotenvorgabe zu viele «Gute» oder zu wenige «Durchschnittliche» und «Schlechte» gibt.

Vorhersehbare Beurteilungen

In jedem Fall müssen die Angestellten im Vorfeld wissen, was beurteilt wird, wann die Beurteilung stattfindet und was getan werden muss, um eine gute Bewertung zu erhalten bzw. um sich bei einem ungenügenden Ergebnis zu verbessern. Die Beurteilungskriterien müssen klar sein: Ein so vager Begriff wie «Know-how» sollte nicht ohne weitere Angaben verwendet werden,

damit exakt festgelegt ist, was dieser am Arbeitsplatz bedeutet.
Ferner muss im Voraus klar vereinbart werden, ob sich die Beurteilung auf die weitere Laufbahn auswirkt, z. B. in Form einer Lohnerhöhung oder einer Prämie bei einer sehr positiven Beurteilung oder im Gegenteil einer Entlassung bei einem sehr schlechten Ergebnis.

© Fotolia

Das Gemeinwesen als Arbeitgeber

Der Staat als Arbeitgeber darf sich nicht wie jedes andere Unternehmen verhalten. Auch wenn er das gleiche Arbeitsrecht wie im privaten Sektor anwendet (oder wenn seine Personalgesetzgebung auf diesem beruht), bleiben namentlich das Willkürverbot, das Recht auf Anhörung und das Recht, eine Entscheidung vor Gericht anzufechten, bestehen, weil er der Staat ist, der an die Grundrechte und die Grundsätze der Rechtsstaatlichkeit gebunden ist. Der Staat als Arbeitgeber muss deshalb noch vorsichtiger sein, damit die Beurteilungen möglichst objektiv sind und besonderen Situationen Rechnung tragen. Die betroffenen Angestellten sollten ein Mitspracherecht zu deren Ablauf und zu deren Ergebnis haben. Bei Meinungsverschiedenheiten muss eine Justizbehörde in der Lage sein, ein Urteil zu fällen.

Jürg Grunder
Verbandssekretär des PVB

«Das Zwischengespräch, welches im Sommer stattfindet, dient der gegenseitigen Standortbestimmung. Wichtig ist, dass es überhaupt stattfindet und dass der/die Vorgesetzte klar kommuniziert, welche Beurteilung er/sie im aktuellen Zeitpunkt abgibt. Dies kann bei der Schlussbeurteilung, vor allem wenn diese anders ausfallen sollte, sehr hilfreich sein.»

Die Beurteilung durch Nutzer oder Kunden

Im Zuge der Entwicklung neuer Technologien kann heute jede und jeder von uns alles jederzeit bewerten. Die Beurteilungen basieren aber oft auch auf externen Meinungen, insbesondere auf jenen von Nutzern oder Kunden. Solche «Beurteilungen» sollten jedoch nur mit höchster Zurückhaltung zugelassen werden, einerseits, weil die «Beurteilenden» nicht in Bezug auf eine korrekte Beurteilung geschult wurden (und in der Regel nicht viel darüber wissen, wie die Leistungen erbracht werden), und andererseits, weil sie sich nur selten bewusst sind, welche Auswirkungen ihre Bewertungen haben … und daher vermutlich nicht mit dem nötigen Wohlwollen handeln.

Die Folgen einer rechtswidrigen Beurteilung

Wenn der Arbeitgeber die weiter oben genannten Grundsätze nicht befolgt, so darf er die Beurteilung nicht berücksichtigen. Er wird daher beispielsweise die mit ihrem Ergebnis zusammenhängenden Lohnmassnahmen nicht anwenden können. Er darf die fehlerhaften Ergebnisse auch nicht aufbewahren und gegebenenfalls korrigieren, damit sie der Wirklichkeit entsprechen. Eine auf einer solchen Beurteilung basierende Entlassung ist zudem missbräuchlich.

Der Mythos von der Objektivität und der Neutralität der Daten

Der intensive Einsatz von quantitativen Beurteilungen beruht auf einem wachsenden Glauben an den Mythos der Objektivität und der Neutralität von Daten. Am Anfang der systematischen Beurteilung von Arbeitsleistungen glaubte man übrigens an ein «wissenschaftsbasiertes Management». Im Zuge der Entwicklung von Big Data vertrauen immer mehr Leute auf eine «datenbasierte» Politik, die viel objektiver, rationeller, vollständiger und daher zuverlässiger sei, weil sie von Zahlen gestützt wird, die bekanntlicherweise "nicht lügen". Diese Argumentation verschleiert jedoch die Tatsache, dass Daten nur ein sehr partielles Abbild der Gesellschaft sind. Jede Datenbank weist Lücken, Verzerrungen … und Fehler auf. Zudem können nicht alle Tätigkeiten unbedingt in Form von vergleichbaren Indikatoren digitalisiert werden. Eine auf Zahlen basierende Beurteilung ist daher zwangsläufig unvollständig und subjektiv, trotz der immanenten Rationalität, die ihr viele Menschen zuschreiben.

Weiterführende Informationen

Pascal Fischer, *Die Mitarbeiterbeurteilung aus juristischer Perspektive, Jusletter vom 12.2.2007*
Jerry Z. Muller, *The Tyranny of Metrics, Princeton 2018*
Jean Christophe Schwaab, *La licéité de l'évaluation et du «forced ranking» en droit suisse du travail, in Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éd.), La protection des données dans les relations de travail, Genève/Zurich/Bâle 2017.*

Janine Wicki
Generalsekretärin PVB

«Mitarbeiterbeurteilungen, die nur Papier produzieren und dann schubladisiert werden, verkommen zu einer reinen Alibiübung und finden oft keine Akzeptanz. Sehen und erleben Mitarbeitende hingegen positive Auswirkungen, folgen konkrete Massnahmen, beispielsweise im Weiterbildungsbereich, und erkennt man Auswirkungen in Wertschätzung und Laufbahnplanung, können Mitarbeiterbeurteilungen für beiden Seiten zu einem wertvollen Instrument werden.»

7 Fragen an Andreas Wyss

Jürg Grunder

Andreas Wyss arbeitet beim Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen als Stellvertretender Leiter des Fachbereichs Internationale Beziehungen. Er ist seit 2010 PVB-Mitglied. Sein liebstes Hobby ist der Laufsport

Welche Funktion üben Sie beim Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen aus?
Von Beruf bin ich Tierarzt. Als Stellvertretender Leiter des Fachbereichs Internationale Beziehungen verhandle ich mit verschiedenen Ländern, damit Schweizer Unternehmen Lebensmittel exportieren können. Daneben gehören Verhandlungen mit der EU und Aufgaben in den Bereichen Tiergesundheit, Tierschutz und Lebensmittel im internationalen Kontext zu den Aufgaben unseres Fachbereichs.

Was wollten Sie ursprünglich werden?
Die Medizin hat mich schon als Jugendlicher interessiert, insbesondere die Anwendung bei Tieren. Zusammen mit meiner Affinität zur Landwirtschaft hat dies zum Studium der Veterinärmedizin geführt. Daneben haben mich auch technische Berufe wie Ingenieur, Pilot und Flugverkehrsleiter interessiert.

Ihr erster Lohn?
Während meiner Schulzeit habe ich in den Sommerferien in einer Druckerei gearbeitet und Kalender verpackt. Ich war stolz auf meinen ersten Lohn.

Was ist Ihre Stärke?
Meine Sozialkompetenz und die Fähigkeit, Leuten zuzuhören und mich ihren Anliegen anzunehmen. Lösungsorientiertes Arbeiten ist mir wichtig.

Welches ist Ihr liebstes Laster?
Gerne geniesse ich ein Glas Wein oder ein spezielles Bier. Als Laster bezeichne ich dies aber nicht. Mit regelmässigem Sport halte ich mich fit.

Welche Hobbys haben Sie?
Laufsport betreibe ich regelmässig und nehme gelegentlich an Wettkämpfen teil, am liebsten in den Bergen, wie beim Jungfrau Marathon. Am schönsten ist es, wenn mich meine 3 Kinder beim Training begleiten. Daneben fasziniert mich der Berg- und Segelsport. Eine Woche im Jahr leite ich als Skipper einen Segeltörn.

Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?
Kurz nach meinem Eintritt in die Bundesverwaltung bin ich Mitglied des PVB geworden. Gute Arbeitsbedingungen der Angestellten und ein fortschrittliches Personalrecht (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheit am Arbeitsplatz) sind eine Voraussetzung für gute und motivierte Arbeitnehmer.

Nos objectifs pour l'année 2019

C'est avec une volonté et une force renouvelées que nous entamons ensemble 2019, une année électorale décisive en matière d'orientation politique. Au cours de la législature actuelle, nous avons dû nous battre âprement pour préserver les conditions de travail. Nous sommes même allés défendre la compensation du renchérissement devant le Parlement, un organe dont la composition revêt une importance centrale pour les collaborateurs et collaboratrices de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF. De fait, c'est le Parlement – la politique – qui fixe les conditions-cadres dans lesquelles vous travaillez toutes et tous et qui détermine les prestations devant être fournies ainsi que la façon de les réaliser.

L'APC s'est donné plusieurs objectifs pour 2019. Nous souhaitons revoir les services que nous offrons et nous adapter aux nouveaux besoins et défis afin de rester une association du personnel à la fois moderne, attrayante et forte. Dans cette optique, nous voulons également vous consulter plus en détail en tant que membres.

Conjointement avec d'autres associations du personnel, l'APC a élaboré une liste de revendications pour une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale. Il nous faut à présent veiller à sa mise en œuvre. En effet, les conditions d'emploi au sein de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF doivent aussi être modernisées. Ceci inclut bien sûr la garantie de bons salaires et de prestations annexes, mais aussi des conditions de travail équitables et des solutions adaptées lorsqu'un ou une employé-e doit prendre soin de proches malades ou s'occuper des enfants.

Je suis heureuse de pouvoir à nouveau mettre tout mon cœur et mon engagement au service des intérêts et des souhaits du personnel fédéral durant cette nouvelle année – en collaboration avec les différents organes de l'APC et l'équipe d'Ostermundigen! J'ai beaucoup appris au cours de mes deux premières années en tant que présidente et je connais bien les besoins de nos membres. Je reçois sans cesse des lettres et des informations provenant directement de l'administration, des entreprises et des offices fédéraux où l'on rencontre des problèmes; ceci me réjouit et me rappelle aussi à quel point notre travail est nécessaire et important.

Je vous souhaite à toutes et à tous une belle et heureuse année 2019!

Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale

Pour une année 2019 sous le signe du dynamisme et de la réussite!

Chers lecteurs, chères lectrices,

Je vous adresse mes meilleurs vœux de réussite, de bonheur et de santé pour cette nouvelle année.
2019 n'en est encore qu'à ses débuts, mais elle nous pose déjà de nombreux défis en matière de politique du personnel: des négociations complémentaires avec le conseiller fédéral Ueli Maurer auront lieu en février afin de tenter de garantir la pleine compensation du renchérissement pour les employé-e-s de la Confédération ; le programme DaziT et la réorientation de l'Administration fédérale des douanes se poursuivent avec, là encore, plusieurs entretiens prévus avec la direction des douanes. D'un autre côté, nous devrons aussi unir nos forces pour défendre l'assurance militaire contre les attaques dont elle est la cible. Enfin, l'APC rencontrera pour la première fois les deux nouvelles cheffes de département, Viola Amherd pour le DDPS et Karin Keller-Sutter pour le DFJP. Comme toujours, nous vous tiendrons au courant des différentes évolutions grâce à nos newsletters et à notre Magazin-e.

"Packen wir's an!" En route pour une année 2019 placée sous le signe du dynamisme et de la réussite.

Janine Wicki, secrétaire générale

56e congrès de l'Union syndicale suisse (USS)

Lors de leur congrès en décembre dernier, les délégué-e-s de l'Union syndicale suisse (USS) ont élu le conseiller d'État vaudois Pierre-Yves Maillard au poste de président de l'USS. Par ailleurs, le congrès de deux jours a traité des thèmes centraux suivants: la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes ainsi que plusieurs textes d'orientation et résolutions visant à renforcer le pouvoir d'achat des personnes avec des revenus ou des rentes basses ou moyennes.
En soutenant activement la grève des femmes du 14 juin 2019, les délégué-e-s ont décidé à l'unanimité de faire du thème de l'égalité un point fort de l'actualité syndicale des prochains mois. Le congrès a par ailleurs décidé, dans une résolution, d'élaborer un important paquet de mesures contre les discriminations, notamment salariales, et de le soumettre lors d'une assemblée de délégué-e-s.

Pour une 13e rente AVS

La lutte pour des rentes décentes constitue aussi l'un des éléments essentiels de l'action syndicale. Les délégué-e-s ont chargé les instances de l'USS de préparer le lancement d'une initiative populaire pour une 13e rente AVS. Augmenter les rentes AVS est le seul moyen sensé de compenser les baisses constantes des rentes du 2e pilier pour les futurs retraité-e-s. L'AVS présente en effet le meilleur rapport prix-prestations de la prévoyance vieillesse suisse. Pour plus de trois quarts des assuré-e-s, la rente touchée est supérieure au montant des cotisations qu'ils ont dû verser. Seule une hausse des rentes AVS permet de remplir le mandat constitutionnel selon lequel les rentes des 1er et 2e piliers doivent permettre ensemble de maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur.
En outre, le Congrès a décidé de soutenir activement l'initiative populaire en préparation sur la réduction des primes-maladie. Ces dernières, qui ne cessent d'augmenter, absorbent en effet toujours plus le pouvoir d'achat de la population. La coupe est pleine.

© USS

© APC

La délégation de l'APC au congrès de l'USS, avec Heidi Rebsamen (Garanto, 2e depuis la droite).

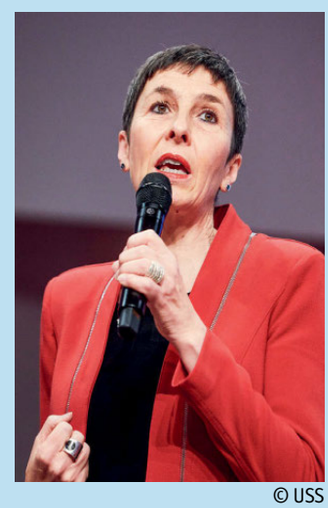
Une ligne rouge pour la protection des salaires

Les délégué-e-s de l'USS ont aussi clairement fait savoir qu'ils combattront énergiquement les attaques contre la protection des salaires et des conditions de travail ainsi que les durées du travail. Ils ont adressé un message clair au Conseil fédéral: il n'est pas question de renoncer à la ligne rouge de la protection des salaires dans les négociations sur l'accord-cadre avec l'Union européenne. Si nécessaire, les syndicats combattront le démantèlement de la protection des salaires également au moyen d'un référendum. Ils feront aussi passer devant le peuple la révision prévue de la loi sur le travail si cette attaque contre les durées du travail passe le cap des délibérations parlementaires. *USS/mcj*

L'APC félicite Pierre-Yves Maillard pour son élection

Les délégué-e-s de l'USS ont fini par trancher et confié la présidence de l'USS à Pierre-Yves Maillard par 115 voix. L'APC félicite le Vaudois qui s'est présenté durant la campagne comme un ardent défenseur du salariat. Candidate malheureuse, Barbara Gysi, présidente de l'APC, a obtenu 82 voix. Elle a reçu un soutien important du Syndicat du service public qui espérait, avec Barbara Gysi, une présidence rassembleuse au sein de l'USS. Barbara Gysi a également été portée par un mouvement fort de femmes issues de tous les syndicats. Des femmes qui souhaitaient, avec leur vote, qu'on donne davantage de poids aux thèmes qui les touchent, l'égalité salariale, la conciliation entre vie professionnelle et vie professionnelle et la grève des femmes 2019 notamment.
L'APC félicite sa présidente pour la campagne engagée et combattive qu'elle a menée et son excellent score. Si l'on tient compte du poids des grands syndicats qui se sont prononcés au début de la campagne en faveur du candidat Maillard, l'issue du vote doit en effet être considérée comme un succès. Le message fort adressé au nouveau président de l'USS qui devra placer les préoccupations des femmes et des syndicats de la fonction publique au premier plan est également extrêmement positif.
Après l'intense campagne de ces derniers mois, Barbara Gysi est déçue, mais aussi très reconnaissante pour le soutien qui lui a été accordé. «Je suis heureuse de continuer à défendre les intérêts du personnel de la Confédération, de ses entreprises et du Domaine des EPF en tant que présidente de l'APC. Les 36 000 employé-e-s fédéraux ont plus que jamais besoin d'une voix forte pour les représenter et je suis très motivée à continuer à le faire». Une majorité au Parlement exige en effet toujours davantage d'économies sur le dos du personnel de la Confédération.
Barbara Gysi remercie l'APC pour son précieux soutien de ces derniers mois: «Je remercie les membres de l'APC, les femmes et les hommes de tous les syndicats, pour leur soutien. La lutte pour la justice et l'égalité est ma motivation pour mon engagement syndical et politique.»

Martine Currat-Joye


© USS

Mesures salariales 2019 pour les EPF

Désaccord et report des négociations

© Alain Herzog

Le Conseil des EPF a décidé, lors de sa séance du jeudi 13 décembre dernier, que le personnel du domaine des EPF bénéficiera d'une augmentation salariale de 0,8% comme le personnel de l'administration fédérale au 1er janvier 2019. L'APC et les autres représentants du personnel ont refusé cette offre lors de la séance de négociations qui a eu lieu le 27 novembre dernier. Elles l'ont trouvé clairement insuffisante. Les partenaires ont convenu de se retrouver pour de nouvelles négociations à la fin du mois de février 2019 pour discuter d'une compensation intégrale du renchérissement de 1%, suivant ainsi la procédure de la Confédération. Pour l'APC, La pleine compensation du renchérissement est le minimum qui devrait être accordé au personnel. Elle revendique une augmentation réelle de 1% en plus de l'indexation au coût de la vie.

L'APC estime que le but affirmé du Conseil des EPF de rester dans l'élite mondiale implique une reconnaissance de la valeur ajoutée du travail effectué par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du domaine des EPF. Par ailleurs, les augmentations continuelles de primes d'assurance maladie ainsi que celles des cotisations liées au deuxième pilier en 2019 nécessitent une adaptation de salaires pour 2019.

Luc Python, secrétaire d'association de l'APC, a rappelé au Président du Conseil des EPF lors des négociations de novembre dernier que l'engagement et la fiabilité des collaboratrices et collaborateurs au service du domaine des EPF doivent être récompensés. Le Parlement a en outre augmenté le budget 2019 du domaine des EPF lors de la session d'hiver. L'APC s'est engagée activement en faveur de cette décision. Elle estime que le personnel du domaine des EPF a droit à une augmentation réelle de salaire. «Jamais le domaine des EPF n'a eu autant d'argent à disposition du Parlement, le personnel doit aussi en profiter», a ajouté Luc Python

Après d'intensives discussions, les partenaires sociaux ont finalement convenu de mener, en février 2019, des négociations ultérieures au sujet d'une compensation complète du renchérissement.

Luc Python

Office fédéral de la police (fedpol)

Les descriptions de poste sont prêtes

La réunion des associations du personnel avec la direction de fedpol s'est tenue le jeudi 22 novembre 2018. Il a notamment été question des décisions relatives au crédit du personnel, du travail mobile, de l'état de la réorganisation du DRS et du projet FEM, de la stratégie en matière de personnel, du déménagement à New Guisan ainsi que de Future Lab/Improve 2. Le thème de la reconnaissance a par ailleurs été abordé.

A propos du projet FEM, les associations du personnel ont été informées que les descriptions de poste étaient prêtes. La réaction du secrétariat général est actuellement requise pour que le projet puisse se poursuivre. Eu égard aux feed-backs de ses membres, l'APC a demandé à être informée de l'état du projet.

La hiérarchie continuera à décider du travail mobile à l'avenir, pour autant que le travail s'y prête. Le travail sur site à New Guisan s'entend comme un travail sur place. Les collaborateurs et collaboratrices de fedpol disposent ainsi de nouvelles marges de manœuvre.

Rahel Imobersteg

Secrétariat d'État aux migrations (SEM)

Environ 400 personnes verront leur fonction évoluer

La réunion des associations du personnel et de la commission du personnel avec la direction du SEM s'est tenue le 5 décembre 2018. Les associations du personnel ont été informées que le projet SEM 2019 suivait son cours comme prévu. La directrice suppléante Barbara Büschi a expressément remercié la commission du personnel et tous les employé-e-s pour leur collaboration. Le projet SEM 2019 signifie également qu'environ 400 personnes verront leur fonction évoluer, que quelque 300 personnes auront de nouveaux supérieur-e-s et que 120 personnes environ auront un nouveau lieu de travail. Les associations du personnel ont été avisées que le changement dans le cadre de SEM 2019 aura des répercussions sur l'ensemble du SEM. Au cours de l'entretien, l'APC a demandé quelles seraient, à l'avenir, les modalités du travail mobile dans la procédure cadencée. Selon la direction du SEM, la décision quant au travail mobile relève clairement de la hiérarchie et les autorisations existantes ne seront pas automatiquement reprises. Durant la phase initiale de la mise en œuvre des nouveaux processus, l'autorisation du travail mobile devrait être plutôt restrictive jusqu'à ce que les équipes aient établi les modalités de leur collaboration. Les associations du personnel ont insisté sur ce sujet et ont demandé si et comment on pourrait s'assurer qu'il n'y ait pas de «non» catégorique. La direction du SEM a indiqué qu'elle considère cela comme une tâche de conduite classique.

Rahel Imobersteg

Armée

L'APC rencontre Philippe Rebord

Le Chef de l'armée, Philippe Rebord, constate que, parmi les 366 collaboratrices et collaborateurs touchés par le processus de restructuration DEVA toutes et tous ont trouvé une place de travail au sein de la Confédération, sauf quelques personnes (moins de 10) pour lesquelles une solution est toujours recherchée.

Les militaires de carrière sont particulièrement touchés par les décisions du Conseil fédéral de modifier le règlement en matière de retraite du personnel des catégories particulières. Le DDPS constate d'ailleurs une augmentation du nombre de démissions de militaires de carrière. Cela prouve que leurs compétences sont reconnues sur le marché du travail d'une part. Cela montre aussi que la volonté de concilier famille et carrière prend toujours plus d'importance dans le choix du poste de travail.

Philippe Rebord a également informé sur le projet de donner une nouvelle image de la profession de militaire professionnel «Berufsbild BM 2010». Les partenaires sociaux seront impliqués dans le courant de l'année 2019.

Luc Python

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

Januar | Janvier | Gennaio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	**PENSIONIERTE** Treberwurstessen I Besichtigung Brennerei
30	
31	

Februar | Février | Febbraio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	**INTERLAKEN** Hauptversammlung
9	
10	
11	
12	
13	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
14	
15	**ANDERMATT** Hauptversammlung
16	
17	
18	
19	**LUZERN** Vorstandssitzung
20	**AVANTI PENSIONIERTE** Treberwurstessen
21	
22	**VBS SENIOREN** Treberwurstessen
23	
24	
25	
26	
27	**PENSIONIERTE** Hauptversammlung **SWISSCOM** Treberwurstessen **VBS I DDPS** Vorstandssitzung
28	

März | Mars | Marzo	
1	**JURA** Assemblée générale
2	
3	
4	
5	**LAUSANNE** Assemblée générale
6	
7	
8	**WASSERSCHLOSS** Hauptversammlung
9	
10	
11	
12	
13	**AVANTI** Hauptversammlung I Assemblée générale **SWISSCOM** Hauptversammlung **VBS SENIOREN** Seniorenstamm
14	**DÜBENDORF** Hauptversammlung **GENÈVE** Assemblée générale
15	
16	**FLUGSICHERUNG** Hauptversammlung
17	
18	
19	
20	**UNTERWALDEN** Hauptversammlung **VBS I DDPS** Hauptversammlung I Assemblée générale **VBS I DDPS** Vorstandssitzung **PENSIONIERTE** Besichtigung Coop Verteilzentrale
21	**ZÜRICH** Hauptversammlung **VBS/RUAG** Kommissionssitzung
22	**BIÈRE** Assemblée générale
23	
24	
25	**EDA I DFAE** Hauptversammlung I Assemblée générale
26	
27	**NYON** Assemblée générale
28	**APC-EPFL** Assemblée générale **ST. GALLEN** Hauptversammlung
29	
30	
31	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

April | Avril | Aprile	
1	**FINANZDEPARTEMENT I DÉP. DES FINANCES** Hauptversammlung I Assemblée générale
2	**LUZERN** Hauptversammlung
3	**TICINO** Assemblea generale
4	**PENSIONIERTE** Besichtigung Flugplatz Payerne
5	
6	
7	
8	
9	
10	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
11	
12	**RHÔNE** Assemblée générale
13	**SÜD-OST** Hauptversammlung **EDELMETALLPRÜFER I ESSAYEURS-JURÉS** Hauptversammlung I Assemblée générale
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	**PAYERNE** Assemblée générale **VBS I DDPS** Vorstandssitzung
25	
26	
27	
28	
29	
30	**OG PSI** Hauptversammlung

Mai | Mai | Maggio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	**PENSIONIERTE** Aareschifffahrt Biel–Solothurn **LUZERN** Vorstandssitzung
8	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Juni | Juin | Giugno	
1	
2	
3	
4	**PENSIONIERTE** Besichtigung Kambly
5	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
27	**PVB I APC** Präsidentenkonferenz I Conférence des président-e-s
28	
29	
30	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

Juli | Juillet | Luglio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	**VBS SENIOREN** Spezialprogramm
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	**PENSIONIERTE** Wanderung Grimmialp
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

August | Août | Agosto	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	**PENSIONIERTE** Wanderung Gasterntal
15	
16	
17	
18	
19	
20	**LUZERN** Vorstandssitzung
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
29	
30	
31	

September | Septembre | Settembre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	**VBS SENIOREN** Seniorenreise
12	
13	
14	
15	
16	**PENSIONIERTE** Besichtigung Kartause Ittingen
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
26	
27	
28	
29	
30	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

Oktober | Octobre | Ottobre	
1	
2	
3	
4	**VBS SENIOREN** Jassmeisterschaft
5	
6	
7	
8	
9	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
10	
11	
12	
13	
14	
15	**LUZERN** Vorstandssitzung
16	**PENSIONIERTE** Rebenweg Spiez I Schifffahrt Thunersee **VBS I DDPS** Vorstandssitzung
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

November | Novembre | Novembre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	**PVB I APC** Delegiertenversammlung I Assemblée des délégué-e-s
9	
10	
11	
12	**PENSIONIERTE** Besuch Münzwerkstatt Bern
13	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
14	
15	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung I Essen
16	
17	
18	
19	**LUZERN** Vorstandssitzung
20	
21	**VBS/RUAG** Kommissionssitzung
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Dezember | Décembre | Dicembre	
1	
2	
3	
4	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm und Jahresabschluss
5	
6	**PENSIONIERTE** Jahresschlusshöck
7	
8	
9	
10	
11	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Evaluation du personnel en droit suisse du travail: c'est possible, si c'est fair-play!

Jean Christophe Schwaab

Dr en droit, auteur de plusieurs publications scientifique en droit du travail

Même si un contrat de travail n'est pas une obligation de résultat, un employeur a le droit d'évaluer les prestations de son personnel. Il lui donne des directives, et a donc le droit de savoir comment celles-ci ont été suivies. Lorsqu'il lui fixe des objectifs, il a le droit de savoir si ceux-ci ont été atteints. Ces évaluations peuvent aussi avoir un intérêt pour les employé-e-s, car elles permettent souvent de déterminer si les tâches qui leur sont confiées correspondent à leur formation et à leur expérience. Les évaluations, notamment lorsqu'elles prennent la forme d'un entretien annuel, permettent aussi de définir avec son employeur quelles perspectives on souhaite donner à sa carrière ou si l'on a besoin d'une formation continue. Lorsqu'il évalue, l'employeur ne peut toutefois pas faire n'importe quoi. Il est non seulement lié à son obligation de protéger la personnalité de ses employé-e-s, mais aussi aux règles de la protection des données, car une évaluation est une donnée personnelle. La présente contribution a pour objectif de présenter ces règles.

© Fotolia

La protection de la personnalité de l'employé-e

Une des obligations principales de tout employeur est de protéger la personnalité de ses employé-e-s. Cela signifie que l'employeur doit veiller au respect de l'ensemble des valeurs liées à la personne humaine: physiques, psychiques, affectives et sociales. Chaque employé-e a le droit de ne pas subir d'atteinte à sa sphère personnelle. L'employeur ne doit pas seulement s'abstenir de telles atteintes, mais aussi prendre toutes les mesures raisonnables pour les éviter.

Ce principe cardinal du droit suisse du travail s'applique bien entendu en cas d'évaluation. Il a notamment pour conséquence que l'employeur doit traiter son personnel avec respect et bienveillance. Cela signifie que l'évaluation doit être objective, porter sur l'ensemble de la relation de travail et non pas uniquement un seul aspect, même s'il est le seul à être facilement traduisible en données chiffrées. Par exemple, l'évaluation ne doit pas se contenter de comptabiliser le nombre de dossiers traités par jour sans tenir compte de la qualité du travail fourni ou de la difficulté de chaque dossier. Une évaluation respectueuse de la personnalité doit aussi tenir compte de la situation personnelle de l'employé-e: celui ou celle qui, par exemple en raison d'un divorce ou d'une maladie, traverse une «mauvaise passe» ou «un jour sans» ne doit pas être pénalisé parce qu'on l'a évalué à un moment où il ou elle ne pouvait pas se consacrer pleinement à son travail. Une évaluation doit par ailleurs être menée par une personne qui connaît le domaine évalué et qui n'est ni en concurrence avec celles qu'elle évalue, ni n'a reçu d'instructions quant à un quota à atteindre. Enfin, un employeur ne saurait exiger des mesures qui visent à modifier la personnalité de ses employé-e-s, même si c'est pour se conformer à un critère d'évaluation.

Par ailleurs, une évaluation qui respecte le principe de protection de la personnalité des employé-e-s ne saurait conduire à des discriminations, notamment de genre. Si certaines catégories d'employé-e-s ont systématiquement de moins bons résultats, c'est que la fixation des objectifs ou l'évaluation sont discriminatoires.

Rahel Imobersteg
Secrétaire générale suppléante de l'APC

«Il arrive assez souvent qu'un changement de supérieur-e s'accompagne également d'un changement des attentes vis-à-vis des collaboratrices et des collaborateurs. Des prestations qui avaient obtenu la note «3» durant des années sont soudain jugées «satisfaisantes». Dans de telles situations, il est particulièrement important d'engager la discussion suffisamment tôt.»

En particulier: la protection de la santé psychique

Un des aspects les plus importants de la protection de la personnalité est le devoir de protéger la santé psychique. Ainsi, un employeur a l'obligation d'éviter toute méthode d'évaluation qui peut porter atteinte à la santé des employé-e-s. C'est notamment le cas des évaluations avec Courbe de Gauss,

Bref historique de l'évaluation dans le monde du travail

L'évaluation des prestations des salarié-e-s a commencé dans le secteur public, plus précisément dans les écoles britanniques: en 1862, le député libéral et président de la commission de l'éducation Robert Lowe a proposé d'évaluer les écoles publiques et de leur allouer des fonds en fonction des résultats de leurs élèves. On s'est très vite aperçu que les tests n'évaluaient en réalité que la capacité des élèves à passer le test, respectivement la capacité des enseignant-e-s à les y préparer, mais pas les compétences scolaires. Dès les années 1910, le Taylorisme a commencé à évaluer systématiquement les performances et la productivité des travailleurs et travailleuses et à en faire dépendre leur rémunération. Rapidement, ces méthodes sont «repassées» au secteur public, notamment dans l'éducation, en particulier suite aux recommandations du doyen de l'université de Stanford Ellwood Cubberley. Là encore, il a été démontré que les élèves des enseignant-e-s les mieux notés n'en retiraient pas forcément un bénéfice éducatif.

Dans les années 1950, sous l'influence du professeur de l'université de Harvard Robert Mc Namara, est apparue une nouvelle génération de managers qui ne devaient pas être forcément issus du secteur d'activité de l'entreprise qu'ils étaient appelés à diriger, mais qui devaient plutôt pouvoir exercer dans n'importe quelle branche économique. Pour cela, ils devaient s'appuyer sur des indicateurs chiffrés, censés refléter objectivement la situation de l'entreprise considérée. Cette frénésie de l'évaluation est ensuite revenue dans le secteur public à cause de la mode du «new public management».

C'est dans ce contexte que sont apparues les évaluations basées sur une Courbe de Gauss («forced ranking» ou «forced distribution»). Elles ont été inventées par le directeur de HP Jack Welsh, qui était persuadé que, dans toute équipe de dix employé-e-s, il y a forcément deux «excellents» à promouvoir, sept «moyens» à surveiller et mettre sous pression pour qu'ils et elles s'améliorent, et un «nul» à virer le plus vite possible. L'effet pervers de ces méthodes s'est vite fait sentir: au lieu d'encourager la productivité, elles génèrent une compétition à outrance au sein des équipes, ce qui peut vite dégénérer en mobbing et en sabotage. Notés eux aussi, les chefs d'équipes sont aussi incités à ne paradoxalement pas trop bien évaluer leurs meilleurs éléments pour éviter de les «perdre» parce qu'ils ont été promus, mais aussi à dénigrer le travail des équipes concurrentes, de peur d'être soi-même mal noté en comparaison. Par ailleurs, des statisticiens, dont la Prof. Antoinette Weibel de l'Université de St. Gall avancent qu'une telle évaluation est une «erreur statistique», car elle combine arbitrairement des critères sans lien entre eux. Il a aussi été démontré que ces méthodes d'évaluation basées sur la concurrence discriminent certain-e-s employé-e-s, notamment celles et ceux d'un certain âge ou qui ont des responsabilités familiales. Aux USA, plusieurs entreprises ont dû affronter des procès pour discrimination, qu'elles ont en général perdu. Depuis, la plupart des entreprises soupçonnées d'évaluer ainsi soit le nie, soit prétend qu'il ne s'agit que d'une «recommandation». Avec l'essor du numérique, une nouvelle méthode très problématique est en train de se généraliser: l'évaluation par les clients et usagers. Il y a bien sûr les entreprises du secteur technologique comme Uber, Swisscom, Sunrise ou Apple qui demandent systématiquement à leurs client-e-s de noter leurs employé-e-s. Mais il y a aussi de nombreuses entreprises plus «traditionnelles» qui usent et abusent des notes données par les client-e-s: cela va des chaînes de restauration rapide qui offrent un burger ou un café à chaque client-e qui remplit un questionnaire de satisfaction, à l'aéroport international qui demande de noter tant la propreté des sanitaires que le personnel de la cafétéria grâce à des bornes à «smiley» installées un peu partout. Ces évaluations sont souvent biaisées, car les client-e-s «passent» parfois leur mauvaise humeur en donnant une mauvaise note et ne savent souvent pas quel impact cela peut avoir sur celui qu'ils évaluent. Par exemple, la plupart des client-e-s d'Uber ignore que «seulement» 80% d'avis positifs suffisent à menacer l'emploi d'un chauffeur.

© Fotolia

dont il est avéré qu'elles encouragent le mobbing. Or, le Tribunal fédéral a été très clair sur cette question: s'il existe une mesure raisonnable pour éviter le mobbing (comme renoncer à une évaluation à la mode «Gauss»), l'employeur doit l'adopter sans tergiverser, au risque d'engager sa responsabilité.

Tenir compte de l'évolution de la situation

Les évaluations posent souvent problème lorsque les objectifs ont été mal fixés au départ ou lorsque la situation a tellement évolué que les atteindre relève de la mission impossible. C'est notamment le cas lorsque la conjoncture évolue, lorsque les budgets changent ou que des tâches supplémentaires sont attribuées. C'est aussi le cas lorsque des équipes ou des départements sont restructurés. Si l'employeur ne tient pas compte de ces évolutions et évalue comme si rien n'avait changé, il viole la personnalité de ses collaborateurs et collaboratrices.

La protection des données

Les évaluations sont des données personnelles. Comme elles concernent la relation de travail, l'employeur est en droit de les recueillir. Mais cela veut dire aussi que l'employeur ne peut évaluer la prestation de travail qu'à l'aune de critères pertinents. Ainsi, des critères qui n'ont rien à voir, comme l'attitude en dehors du lieu de travail, le sexe, l'origine ethnique ou linguistique ne doivent en aucun cas être évalués. Par ailleurs, toute collecte de données personnelles doit respecter les principes de la proportionnalité et de la bonne foi: il n'est donc pas possible d'attribuer à un-e employé-e une note qui ne dépend pas de sa propre prestation de travail, mais d'un quota d'évaluation à atteindre.

En particulier: l'exactitude des données

Un des principes élémentaires du traitement des données personnelles est l'exactitude des données. Quiconque traite de telles données doit s'assurer de leur exactitude, au besoin en apporter la preuve et, si nécessaire, corriger les données inexactes. A contrario, un employeur n'a pas le droit de «corriger» des données à la base exactes, par exemple parce que l'évaluation donne de trop bons résultats. Ainsi, la récente revendication des membres PLR et UDC de la Commission des finances du Conseil national de baisser le nombre d'employé-e-s obtenant la note maximale quitte à classer des «bons» en «moyens» nous semble totalement contraire à ce principe légal. Il en va de même de toute correction a posteriori d'une évaluation parce qu'il y aurait trop de «bons» ou pas assez de «moyens» et de «mauvais» par rapport à un quota imposé.

Des évaluations prévisibles

Quoi qu'il en soit, les employé-e-s doivent savoir à l'avance ce qui sera évalué, quand cela aura lieu et ce qu'il convient de faire pour obtenir une bonne note, respectivement s'améliorer en cas de résultat insuffisant. Les critères d'évaluation doivent être clairs: une notion aussi vague que le «savoir-être» ne doit pas être utilisée sans plus de précisions qui permettent de déterminer exactement ce que cela signifie sur le lieu de travail.

En outre, il faut convenir clairement à l'avance si l'évaluation a un impact sur la poursuite de la carrière, par exemple une augmentation de salaire ou une prime en cas d'évaluation très positive ou au contraire un licenciement en cas de très mauvais résultat.

La collectivité publique employeuse

Lorsque l'Etat est employeur, il ne peut pas agir comme n'importe quelle entreprise. En effet, même lorsqu'il applique le même droit du travail que dans le secteur privé (ou que sa législation en matière de personnel s'appuie sur ce dernier), il reste, parce qu'il est l'Etat, lié aux droits fondamentaux et aux principes de l'Etat de droit, en particulier l'interdiction de l'arbitraire, le droit d'être entendu et

Jürg Grunder
Secrétaire d'association de l'APC

«Lorsqu'une évaluation n'atteint pas l'échelon «3», il est toujours intéressant de demander ce qui la sépare de cette note et quelles mesures ont été prises – du côté de l'employé-e comme de l'employeur – pour pouvoir l'atteindre dans le futur.»

© Fotolia

Luc Python Luc Secrétaire d'association de l'APC

«Si un membre trouve son évaluation fondamentalement injuste et qu'il a de bons arguments à faire valoir, je lui conseille de demander une réévaluation au supérieur direct de son supérieur. Cela présente l'avantage que les points contestés sont ouvertement discutés auprès d'un niveau hiérarchique supérieur, obligeant ainsi les parties à plus de considérations mutuelles. Le membre sort souvent renforcé et soulagé de la discussion, même si la note finale n'a pas forcément été modifiée.»

celui de contester une décision devant un tribunal. Ainsi, l'Etat-employeur devra faire encore plus attention à ce que les évaluations soient aussi objectives que possible et tiennent compte des situations particulières. Les employé-e-s concernés devront avoir leur mot à dire sur la façon dont elles se déroulent et sur leur résultat. En cas de désaccord, une instance judiciaire doit pouvoir trancher.

Pour en savoir plus

Pascal Fischer, *Die Mitarbeiterbeurteilung aus juristischer Perspektive, Jusletter vom 12.2.2007*
Jerry Z. Muller, *The Tyranny of Metrics, Princeton 2018*
Jean Christophe Schwaab, *La licéité de l'évaluation et du «forced ranking» en droit suisse du travail, in Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éd.), La protection des données dans les relations de travail, Genève/Zurich/Bâle 2017.*

L'évaluation par les usagers et les clients

En plus de l'essor des nouvelles technologies qui permettent désormais à chacun d'entre nous d'évaluer n'importe quoi n'importe quand, il arrive fréquemment que les évaluations se basent sur des avis externes, notamment ceux des client-e-s. Or, de telles «évaluations» ne doivent être admises qu'avec la plus grande des retenues, d'une part parce que les «évaluateurs» n'ont pas été formé pour évaluer correctement (et ne connaissent en général pas grand'chose à la façon dont les prestations sont fournies) et d'autre part parce qu'ils ne sont que rarement conscients de l'impact de la note qu'ils donnent … et n'agiront donc probablement pas avec la bienveillance nécessaire.

Les conséquences d'une évaluation illégale

Si l'employeur ne respecte pas les principes évoqués, il n'a pas le droit de tenir compte de l'évaluation. Il ne pourra donc par exemple pas appliquer les mesures salariales liées à son résultat. Il ne devra en outre pas conserver des résultats viciés et le cas échéant les corriger afin qu'ils correspondent à la réalité. Enfin, un éventuel licenciement fondé sur une telle évaluation sera abusif.

Le mythe de l'objectivité et de la neutralité des données

L'usage intensif des évaluations chiffrées se fondent sur une croyance de plus en plus répandue au mythe de l'objectivité et de la neutralité des données. Les précurseurs de l'évaluation systématique des prestations de travail croyaient d'ailleurs en un «management basé sur la science». Par ailleurs, l'essor du big data pousse de plus en plus de gens à se fier à une politique «basée sur les données» qui serait beaucoup plus objective, plus rationnelle, plus exhaustive et donc plus fiable, car étayée par des chiffres, qui, c'est bien connu, «ne mentent pas». Or, ces raisonnements occultent totalement le fait que des données ne sont qu'un reflet très partiel de la société. Toute banque de données comporte des lacunes, des biais … et des erreurs. Par ailleurs, toute activité n'est pas forcément numérisable sous la forme d'indicateurs pouvant être comparés. Une évaluation basée sur des chiffres sera donc forcément incomplète et subjective, malgré la rationalité immanente qu'un nombre important de personnes lui attribue.

Janine Wicki Secrétaire générale de l'APC

«Les évaluations d'employé-e-s qui ne produisent que du papier et qui sont ensuite rangées dans un tiroir conduisent souvent à un simple exercice d'alibi et seront souvent rejetées. Par contre, si les employé-e-s voient et ressentent des effets positifs suite à cet entretien, avec des mesures concrètes, par exemple dans le domaine de la formation continue, une valorisation et une planification de carrière, les évaluations des employé-e-s peuvent devenir un instrument précieux pour les deux parties.»

Personale, obiettivi per il 2019

Pieni di energia e rafforzati, stiamo iniziando insieme l'anno elettorale 2019, un anno decisivo per stabilire la rotta politica. Nell'attuale legislatura abbiamo dovuto lottare duramente per le condizioni di lavoro, persino per difendere l'adeguamento all'inflazione davanti al Parlamento. La composizione del Parlamento è di importanza centrale per i collaboratori della Confederazione, delle aziende federali e del settore dei PF. Perché il Parlamento, i politici, determinano le condizioni quadro in cui operate tutti voi, e le condizioni quadro, di quali servizi dovranno essere forniti e come.

L'APC si è prefissata una serie di obiettivi per il 2019. Vogliamo rivedere la paletta delle nostre offerte ed adattarla alle esigenze ed ai requisiti per rimanere un'associazione di collaboratori moderna, attraente e forte. Vogliamo anche interrogarvi in dettaglio in qualità di nostri membri.

Insieme alle altre associazioni del personale, abbiamo stilato un elenco di requisiti per conciliare la vita professionale e la vita familiare. Questo deve essere realizzato ora. Le condizioni di lavoro della Confederazione, delle aziende vicine alla Confederazione e del settore dei PF dovrebbero essere adeguate. Buoni stipendi e prestazioni accessorie ne fanno parte, condizioni eque e buone soluzioni, se un parente deve essere malato e curato o i bambini devono essere curati, appartengono allo stesso modo ad esso.

Sono lieta che anche nel 2019 potrò essere presente con tutto il mio cuore e con tutto il mio impegno per rappresentare gli interessi e le preoccupazioni del personale federale. Insieme ai nostri comitati ed al team di Ostermundigen! Nei miei primi due anni di presidenza, ho imparato molto e conosco molto bene l'esigenze. Le lettere e l'informazioni mi arrivano sempre più volte direttamente dall'amministrazione, dalle imprese e dagli uffici federali dove ci sono problemi. Questo mi piace e mi dimostra che il nostro lavoro è necessario ed importante.

Auguro a tutti voi un piacevole e proficuo 2019!

Barbara Gysi, presidente dell'associazione

#Lasuasegretariagenerale

Per un 2019 entusiasmante e di successo!

Gentile lettrice, caro lettores

I migliori auguri per un eccitante, gioioso e sano Nuovo Anno
Sebbene il 2019 sia soltanto agli inizi, le sfide in materia di politica del personale sono già numerosissime: in febbraio sono previste rinegoziazioni con il consigliere federale Maurer affinché il personale federale possa ancora ricevere l'intero adeguamento al rincaro. Il DaziT e il riorientamento dell'Amministrazione federale delle dogane continuano a progredire e sono previsti anche incontri con la direzione delle dogane. Poi dobbiamo unire le forze per scongiurare l'attacco all'assicurazione militare e, non da ultimo, l'APC incontrerà i due nuovi capi dipartimento, Viola Amherd, DDPS, e Karin Keller-Sutter, DFGP, durante una visita inaugurale. Anche quest'anno vi terremo aggiornati mediante newsletter e riviste.

Beh, cominciamo. Per un 2019 entusiasmante e di successo.

Janine Wicki, segretaria generale

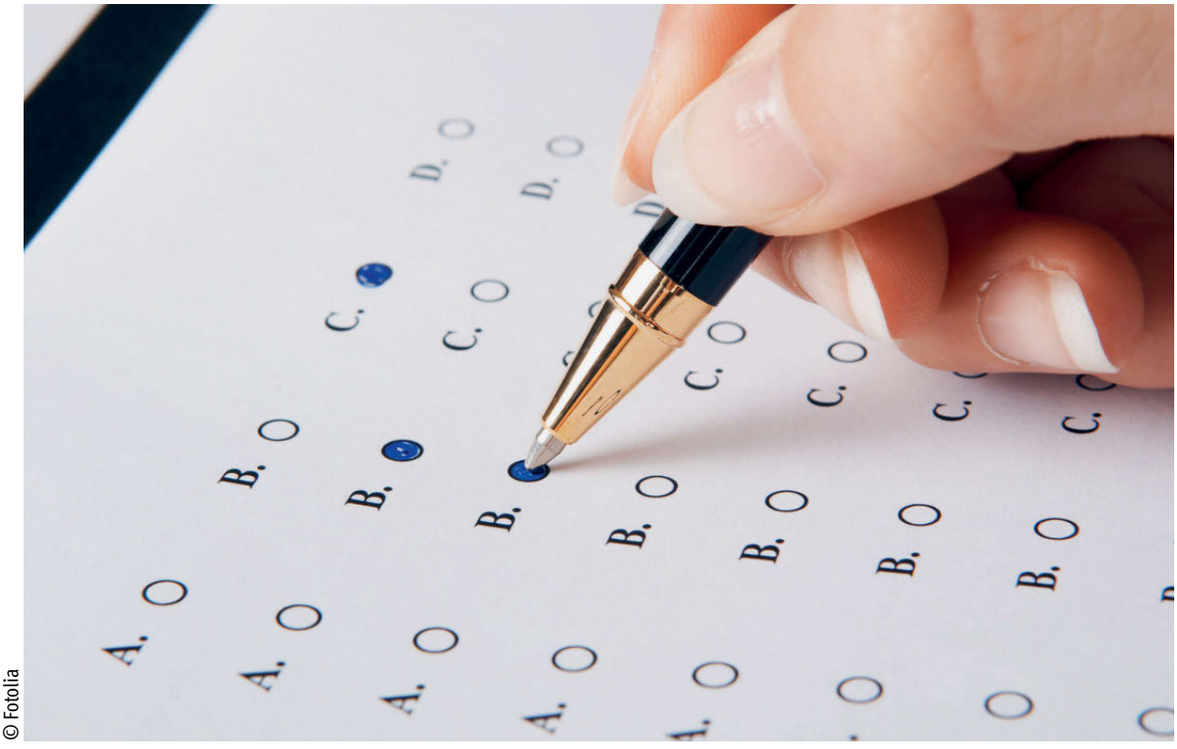
Valutazione del personale nel diritto del lavoro svizzero: è possibile, se è leale!

Jean Christophe Schwaab

Dottore di ricerca in diritto, autore di numerose pubblicazioni scientifiche in diritto del lavoro

Anche se un contratto di lavoro non comporta un obbligo di risultato, il datore di lavoro ha il diritto di valutare le prestazioni dei suoi dipendenti. Egli gli dà delle istruzioni e ha quindi il diritto di sapere come sono state rispettate. Nel fissare gli obiettivi, ha il diritto di sapere se sono stati raggiunti. Queste valutazioni possono essere di interesse anche per i dipendenti, poiché spesso determinano se i compiti loro assegnati corrispondono alla loro formazione ed esperienza. Le valutazioni, in particolare quando assumono la forma di un colloquio annuale, consentono inoltre di definire con il datore di lavoro quali prospettive di carriera desiderate dare alla vostra carriera o se avete bisogno di una formazione continua.
Tuttavia, quando si valuta, il datore di lavoro non può fare ciò che vuole liberamente. La valutazione non è legata solo all'obbligo di proteggere la personalità dei suoi dipendenti, ma anche alle regole di protezione dei dati, perché una valutazione è un dato personale. Lo scopo di questo contributo è quello di presentare queste regole.

© Fotolia



© Fotolia

Protezione della personalità del dipendente

Uno dei principali obblighi di ogni datore di lavoro è quello di proteggere la personalità dei propri dipendenti. Ciò significa che il datore di lavoro deve garantire il rispetto di tutti i valori relativi alla persona umana: fisici, psicologici, emotivi e sociali. Ogni dipendente ha il diritto di non essere danneggiato nella sua sfera personale. Il datore di lavoro deve non solo astenersi da tali violazioni, ma anche adottare tutte le misure ragionevoli per evitarle.

Questo principio cardine del diritto del lavoro svizzero si applica naturalmente in caso di una valutazione. Una delle conseguenze di ciò è che il datore di lavoro deve trattare i propri dipendenti con rispetto e gentilezza. Ciò significa che la valutazione deve essere oggettiva, coprire l'intero rapporto di lavoro e non un solo aspetto, anche se è l'unico che può essere facilmente tradotto in cifre. Ad esempio, la valutazione non dovrebbe limitarsi a registrare il numero di casi trattati ogni giorno senza tener conto della qualità del lavoro svolto o della difficoltà di ciascun caso. Una valutazione rispettosa della personalità deve tener conto anche della situazione personale del dipendente: una persona che, ad esempio a causa di un divorzio o di una malattia, sta attraversando un «brutto momento» o «un giorno no» non deve essere penalizzata perché è stata valutata in un momento in cui non poteva dedicarsi completamente al proprio lavoro. Una valutazione deve inoltre essere effettuata da una persona che abbia familiarità con l'area da valutare e che non sia in concorrenza con coloro che vengono valutati, né sia stata istruita su una quota da raggiungere. Infine, un datore di lavoro non può richiedere misure per modificare la personalità dei suoi dipendenti, anche se deve conformarsi a un criterio di valutazione.

Peraltro, una valutazione che rispetti il principio della tutela della personalità dei lavoratori non deve condurre a discriminazioni, in particolare di genere. Se alcune categorie di dipendenti ottengono risultati inferiori in modo sistematico, è perché la definizione degli obiettivi o la valutazione è discriminatoria.

Approfondimento: la protezione della salute mentale

Uno degli aspetti più importanti della protezione della personalità è il dovere di proteggere la salute mentale. Il datore di lavoro ha quindi l'obbligo di evitare qualsiasi metodo di valutazione che possa nuocere alla salute dei lavoratori. Ciò vale in particolare per le valutazioni con curva di Gauss, che hanno dimostrato di incoraggiare il mobbing. Tuttavia, il Tribunale federale è stato molto chiaro su questo punto: se esiste una misura ragionevole per evitare il mobbing (come la rinuncia a una valutazione di tipo gaussiano), il datore di lavoro deve adottarla senza indugio, pena il rischio di incorrere in responsabilità.

Tenere conto dell'evoluzione della situazione

Le valutazioni sono spesso problematiche quando gli obiettivi sono stati fissati male all'inizio o quando la situazione è cambiata a tal punto che il loro raggiungimento è una missione impossibile. Ciò vale in particolare quando la situazione cambia, quando cambiano i bilanci o quando vengono assegnati compiti supplementari. Questo vale anche per la ristrutturazione di squadre o dipartimenti. Se il datore di lavoro ignora questi sviluppi e valuta come se nulla fosse cambiato, viola la personalità dei suoi dipendenti.

La protezione dei dati

Le valutazioni costituiscono dati personali. Poiché si riferiscono al rapporto di lavoro, il datore di lavoro ha il diritto di raccoglierle. Ma significa

Janine Wicki
Segretaria generale dell'APC

«Le valutazioni dei dipendenti che producono solo carta e sono poi archiviate degenerano in un semplice esercizio di alibi e spesso non sono accettate. Se, d'altro canto, i dipendenti vedono e sperimentano effetti positivi, danno seguito a misure concrete, ad esempio nell'ambito della formazione continua, e se si riconoscono gli effetti sulla stima e sulla pianificazione della carriera, le valutazioni dei dipendenti possono diventare uno strumento prezioso per entrambe le parti.»

anche che il datore di lavoro può valutare le prestazioni lavorative solo in base a criteri pertinenti. Pertanto, i criteri che non hanno nulla a che fare con esso, come l'atteggiamento al di fuori del luogo di lavoro, il sesso, l'origine etnica o linguistica, non devono in nessun caso essere valutati. Inoltre, qualsiasi raccolta di dati personali deve rispettare i principi di proporzionalità e buona fede: non è quindi possibile attribuire ad un dipendente un punteggio che non dipende dalla propria prestazione lavorativa, ma da una quota di valutazione da raggiungere

Approfondimento: l'accuratezza dei dati

Uno dei principi fondamentali del trattamento dei dati personali è l'esattezza dei dati. Chiunque tratti tali dati deve garantirne l'esattezza, fornire prove ove necessario e, se necessario, correggere i dati inesatti. D'altra parte, un datore di lavoro non ha il diritto di «correggere» i dati esatti alla base, ad esempio perché ritiene che la valutazione dà un risultato troppo buono. Così, la recente richiesta dei membri del PLR e dell'UDC della Commissione Finanze del Consiglio Nazionale di ridurre il numero di dipendenti che ottengono il punteggio massimo, anche se significa classificare i «buoni» dipendenti quali «medi», ci sembra totalmente contraria a questo principio giuridico. Lo stesso vale per qualsiasi successiva correzione di una valutazione perché ci sono troppi «buoni» o troppo pochi «medi» e «cattivi» rispetto ad una quota imposta.

Valutazioni prevedibili

In ogni caso, i dipendenti devono sapere in anticipo cosa verrà valutato, quando avverrà e cosa bisogna fare per ottenere un buon punteggio, o per migliorare se il risultato è insufficiente. I criteri di valutazione devono essere chiari: una nozione vaga come «life skills» non dovrebbe essere utilizzata

Luc Python Luc, Segretario dell'associazione dell'APC

«È molto importante che il collaboratore si assicuri che gli obiettivi fissati all'inizio dell'anno siano chiari, precisi e soprattutto misurabili. Questo facilita enormemente la discussione sulla valutazione di fine anno.»

senza ulteriori chiarimenti per determinare esattamente cosa significa questo sul posto di lavoro.

Inoltre, deve essere chiaramente concordato in anticipo se la valutazione ha un impatto sulla continuazione della carriera, ad esempio un aumento di stipendio o un bonus in caso di valutazione molto positiva o, al contrario, il licenziamento in caso di risultato molto negativo.

L'autorità pubblica quale datore di lavoro

Quando lo Stato è il datore di lavoro, non può agire come qualsiasi altra azienda. Infatti, anche quando applica lo stesso diritto del lavoro del settore privato (o quando il suo diritto del personale si basa su quest'ultimo), esso rimane, in quanto Stato, vincolato dai diritti fondamentali e dai principi dello Stato di diritto, in particolare il divieto di arbitrarietà, il diritto di

Una breve storia della valutazione nel mondo del lavoro

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è iniziata nel settore pubblico, in particolare nelle scuole britanniche: nel 1862, il deputato liberale e presidente della commissione per l'istruzione Robert Lowe propose di valutare le scuole pubbliche e di assegnare loro dei fondi in base alle prestazioni dei loro studenti. Ben presto ci si è resi conto che i test hanno valutato solo la capacità degli studenti di sostenere il test, o la capacità degli insegnanti di prepararli, ma non le competenze accademiche.

Sin dal 1910, il taylorismo ha iniziato a valutare sistematicamente le prestazioni e la produttività dei lavoratori e a far dipendere da essa la loro retribuzione. Rapidamente, questi metodi sono stati «trasferiti» al settore pubblico, in particolare nel campo dell'istruzione, segnatamente seguendo le raccomandazioni del decano dell'Università di Stanford EllwoodCubberley. Anche in questo caso, è stato dimostrato che gli studenti dei più quotati insegnanti non ne beneficiano necessariamente a livello educativo.

Negli anni '50, sotto l'influenza del professore dell'Università di Harvard Robert Mc Namara, apparve una nuova generazione di manager che non dovevano necessariamente provenire dal settore di attività dell'azienda che erano chiamati a gestire, ma dovevano essere in grado di lavorare in qualsiasi settore economico. A tal fine, dovevano basarsi su indicatori quantitativi, che dovevano riflettere obiettivamente la situazione dell'impresa in questione. Questa frenesia di valutazione è poi ritornata al settore pubblico a causa della tendenza verso una «nuova gestione pubblica».

È in questo contesto che sono emerse valutazioni basate su una curva di Gauss («forced ranking» o «forceddistribution»). Sono stati inventati dal direttore dell'HP Jack Welsh, convinto che in un team di dieci dipendenti, ce ne sono necessariamente due «eccellenti» da promuovere, sette «medi» per monitorare e mettere sotto pressione per migliorare, e un «nullo» da licenziare il più velocemente possibile. L'effetto perverso di questi metodi si è fatto sentire rapidamente: invece di incoraggiare la produttività, generano una competizione eccessiva all'interno delle squadre, che può trasformarsi rapidamente in mobbing e sabotaggio. Anche i team leader sono incoraggiati a non valutare paradossalmente troppo bene le loro persone migliori per evitare di «perderle» perché sono state promosse, ma anche a denigrare il lavoro delle squadre in gara, per paura di essere sottovalutate nel confronto. Inoltre, gli statistici, tra cui il Prof. Antoinette Weibel dell'Università di San Gallo, sostengono che tale valutazione è un «errore statistico» perché combina arbitrariamente criteri non collegati tra loro. È stato inoltre dimostrato che questi metodi di valutazione competitiva discriminano alcuni dipendenti, in particolare quelli di una certa età o con responsabilità familiari. Negli Stati Uniti, diverse imprese hanno dovuto affrontare azioni legali per discriminazione, che in genere hanno perso. Da allora, la maggior parte delle imprese sospettate di aver valutato in questo modo o lo nega o sostiene che si tratta solo di una «raccomandazione».

Con l'avvento della tecnologia digitale, si sta diffondendo un metodo nuovo e molto problematico: la valutazione da parte di clienti e utenti. Naturalmente ci sono aziende del settore tecnologico come Uber, Swisscom, Sunrise o Apple che chiedono sistematicamente ai loro clienti di valutare i loro collaboratori. Ma ci sono anche molte altre aziende «tradizionali» che utilizzano e abusano delle valutazioni dei clienti: dalle catene di fast food che offrono un hamburger o un caffè ad ogni cliente che compila un questionario di soddisfazione, all'aeroporto internazionale che chiede di valutare sia la pulizia dei servizi igienici che il personale della mensa attraverso terminali smiley installati ovunque. Queste valutazioni sono spesso parziali, in quanto i clienti a volte «passano» il loro cattivo umore dando un voto negativo e spesso non sanno quale impatto può avere sulla persona che stanno valutando. Ad esempio, la maggior parte dei clienti di Uber non sa che «solo» l'80% delle opinioni positive sono sufficienti a minacciare il lavoro di un autista.

© Fotolia

essere ascoltato e il diritto di impugnare una decisione davanti a un tribunale. Pertanto, lo Stato datore di lavoro dovrà essere ancora più attento affinché le valutazioni siano il più obiettive possibile e tengano conto di situazioni particolari. I dipendenti interessati dovrebbero avere voce in capitolo su come procedono e quali saranno i loro risultati. In caso di disaccordo, un organo giudiziario deve poter decidere.

Valutazione da parte di utenti e clienti

Oltre allo sviluppo di nuove tecnologie che ora permettono a ciascuno di noi di valutare qualsiasi cosa in qualsiasi momento (vedi riquadro), le valutazioni sono spesso basate su opinioni esterne, in particolare quelle degli utenti o dei clienti. Tuttavia, tali «valutazioni» dovrebbero essere accettate solo con le pinze, da un lato perché i «valutatori» non sono stati formati per valutare correttamente (e generalmente non sanno molto su come vengono forniti i servizi) e dall'altro perché sono solo raramente consapevoli dell'impatto del punteggio che danno, ed è quindi improbabile che agiscano con la necessaria buona volontà.

Le conseguenze di una valutazione illegale

Se il datore di lavoro non rispetta i principi di cui sopra, non ha il diritto di tenere conto della valutazione. Non potrà quindi applicare, ad esempio, le misure salariali legate al suo risultato. Inoltre, non deve mantenere i risultati difettosi e, se necessario, correggerli in modo che corrispondano alla realtà. Infine, un eventuale licenziamento basato su tale valutazione sarà abusivo.

Jürg Grunder
Segretario dell'associazione dell'APC

«Se una valutazione non corrisponde ad un «3», è sempre utile chiedersi qual è la differenza rispetto al "3" e quali misure ha adottato il datore di lavoro per raggiungere questo obiettivo in futuro.»

Rahel Imobersteg
Segretaria generale sup. dell'APC

«Una valutazione sufficiente, cioè un 2, può anche essere intesa come un'opportunità. Successivamente, quando il datore di lavoro e il dipendente concordano insieme le misure per aiutare il dipendente ad andare avanti. Un 2 senza misure, d'altra parte, difficilmente innescherà un cambiamento positivo.»

Il mito dell'oggettività e della neutralità dei dati

L'uso intensivo delle valutazioni quantitative si basa su una crescente fiducia nel mito dell'oggettività e della neutralità dei dati. I precursori della valutazione sistematica delle prestazioni lavorative credevano anche nella «gestione basata sulla scienza». Inoltre, l'aumento dei big data sta spingendo sempre più persone a fare affidamento su una politica «basata sui dati» che sarebbe molto più oggettiva, razionale, esaustiva e quindi più affidabile, perché supportata da cifre che, come è noto, «non mentono». Tuttavia, questi argomenti nascondono totalmente il fatto che i dati sono solo un riflesso molto parziale della società. Ogni database ha lacune, errori, e pregiudizi. Inoltre, non tutte le attività possono necessariamente essere digitalizzate sotto forma di indicatori comparabili. Una valutazione basata sulle cifre sarà quindi necessariamente incompleta e soggettiva, nonostante la razionalità intrinseca che un numero significativo di persone le attribuisce.

Vorbereitungskurs für die nachberufliche Zukunft

Am 29. und 30. November 2018 trafen sich 20 kurz vor der Pensionierung stehende PVB Mitglieder teilweise mit Ihren Ehe- resp. Lebenspartner im Studienzentrum Gerzensee um vertiefter Kenntnisse für den nächsten Lebensabschnitt zu erhalten. Folgende Themen wurde schwerpunktartig behandelt und besprochen: 1. und 2. Säule, Finanzplanung, kleine Bewegungen um fit zu bleiben, nützliche Rechtskenntnisse; Orientierung zum Ehe-, Güter- und Erbrecht, Herausforderung: Rentenalter und Tipps und Tricks für eine ausgewogene Ernährung.
Ein wichtiger Punkt war der Gedankenaustausch und vor allem wie setze ich diese vielen Ideen in die Praxis um.

Jürg Grunder

Cours de préparation à la retraite

Les 15 et 16 novembre, 14 futur-e-s retraité-e-s ont suivi un cours de préparation à cette nouvelle étape de vie qu'est la retraite au Château de Münchenwiler. Après avoir abordé les finances et le droit, les participant-e-s ont pu apprendre, lors de leur deuxième journée de formation, qu'il n'est jamais trop tard pour commencer à penser à sa santé et à entretenir son corps! Grâce à la médecine anti-âge, on peut rester en bonne forme et même aller mieux!
L'APC profite de ce message positif pour souhaiter une belle et heureuse retraite à toutes et tous!

Luc Python

Sektionen

Sektion Unterwalden

Einladung zur PVB-Hauptversammlung 2019

Mittwoch 20. März 2019
19.00 Uhr Beginn Nachtessen; anschliessend Hauptversammlung
Personal-Restaurant Cockpit, Flugplatz Buochs

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl des Stimmenzählers
3. Protokoll der Hauptversammlung 2018
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung 2018, Revisorenbericht
6. Voranschlag 2019
7. Sektionsbeitrag für Aktive und Pensionierte
8. Wahlen
   a) 3 Vorstandsmitglieder für je 2 Jahre (Wiederwahl)
   b) Wahl von 1 Revisor für 2 Jahre (Wiederwahl)
   d) Delegierter für die Delegiertenversammlung des PVB 2019
9. Anträge der Mitglieder (Anträge sind bis 7 Tage vor der Hauptversammlung dem Präsidenten einzureichen: hugo.ettlin.eth@vtg.admin.ch)
10. Ehrungen
11. Unsere Gäste haben das Wort (Verbandssekretär Jürg Grunder wird uns über diverse Themen orientieren)
12. Verschiedenes/Reka Info

Der Vorstand erwartet Euch pünktlich um 19.00 Uhr zum Nachtessen im: Personal-Restaurant Cockpit, Flugplatz Buochs

Anmeldung erwünscht!
hugo.ettlin.eth@vtg.admin.ch
Tel. 058 466 55 25

Mit kollegialen Grüssen
Der Vorstand
der PVB Sektion Unterwalden

Sektion EDA

Die Sektion EDA des PVB lädt alle ihre Mitglieder für die

Hauptversammlung 2019

ein.

Sie findet am **Montag, 25. März ab 17.00 Uhr** statt.

Die Teilnehmenden sind herzlich zum anschliessenden Apéro eingeladen. Das Abendessen für die Mitglieder beginnt um 19.30 Uhr. Eine persönliche Einladung mit genauer Adresse, Anmeldetalon und Traktandenliste wird Ende Februar verschickt.

Sektion Andermatt

Einladung zur Hauptversammlung 2019

Freitag, 15. Februar 2019
im Hotel Sternen in Andermatt
19.00 Uhr Nachtessen, anschliessend Hauptversammlung

Traktanden
1. Appell
2. Wahl des Stimmenzählers
3. Protokoll der letzten Generalversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Rechnungsablage und Revisorenbericht
6. Budget
7. Wahlen
   a) Vorstand
8. Mutationen
9. Anträge
10. Ehrungen
11. Orientierung über die aktuellen Verbandsprobleme durch den Verbandssekretär Jürg Grunder
12. Verschiedenes

Anträge gemäss Traktandum 9 sind bis am 10. Februar 2019 schriftlich dem Präsidenten, Herrn Gerhard Regli einzureichen.

Mit kollegialen Grüssen
Der Vorstand

Sektion Finanzdepartement

Einladung zur Hauptversammlung der Sektion Finanzdepartement

Montag, 1. April 2019
17.30 Uhr, Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern, Saal «Fischer»

Traktanden
1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der Hauptversammlung vom 16. April 2018
4. Jahresbericht 2018
5. Finanzielles
   5.1 Jahresrechnung 2018
   5.2 Rechnungsrevisorenbericht 2018
   5.3 Voranschlag 2019
   5.4 Sektionsbeitrag 2020
6. Ehrungen
7. Wahlen
8. Informationen aus dem Verbandssekretariat
9. Anträge der Mitglieder (Anträge sind bis 25. März 2019 schriftlich an Ruedi Lüthi, Spiegelstrasse 12, 3095 Spiegel oder via E-Mail ruedi.luethi.pvb@bluewin.ch einzureichen)
10. Referat zu aktuellem Thema (Publikation anfangs März 2019)
11. Verschiedenes

Nach der HV sind die TeilnehmerInnen zu einem Apéro und Nachtessen eingeladen.

Wir hoffen, viele Kolleginnen und Kollegen an der HV begrüssen zu dürfen.

Freundliche Grüsse
Der Vorstand

Sektion Dübendorf

Einladung zur 71. Generalversammlung der PVB Sektion Dübendorf

Donnerstag, 14. März 2019
18.00 Uhr, Personalrestaurant, Militärflugplatz, 8600 Dübendorf (Haupteingang)

Traktanden
1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der 70. Generalversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Ehrungen
6. Finanzielles
   6.1. Jahresrechnung 2018
   6.2. Revisorenbericht
   6.3. Voranschlag 2019
7. Wahlen
   7.1. Präsident
   7.2. Vorstand
   7.3. Rechnungsrevisoren
   7.4. Delegierte
8. Anträge
9. Verschiedenes

Als Gäste erwarten wir ein Mitglied des Verbandes und der Geschäftsleitung. Im Anschluss an die Generalversammlung wird ein Nachtessen offeriert.

Die Anmeldung für die Teilnahme an der GV ist bis zum 1. März 2019 an René Steiner zu senden: R. Steiner, Stauberbergstr. 39, 8610 Uster, Tel. 076 399 14 55, E-Mail: pvb.steiner@gmx.ch

Anträge zuhanden der Generalversammlung sind bis zum 20. Februar 2019 schriftlich an den Präsidenten zu richten:

A. Werro, Überlandstrasse 255, 8600 Dübendorf, E-Mail: andrea.werro@vtg.admin.ch

Mitglieder, welche REKA Checks beziehen möchten, sind gebeten, den entsprechenden Betrag passend mitzubringen. Wir freuen uns schon heute, euch recht zahlreich an der GV begrüssen zu dürfen.

Der Vorstand

Hauptversammlungen 2019
Assemblées générales 2019
Assemblea generale 2019

INTERLAKEN *| Freitag, 8. Februar*
ANDERMATT *| Freitag, 15. Februar*
PENSIONIERTE *| Mittwoch, 27. Februar*
JURA *| Vendredi 1er mars*
LAUSANNE *| Mardi 5 mars*
WASSERSCHLOSS *| Freitag, 8. März*
SWISSCOM *| Mittwoch, 13. März*
AVANTI *| Mittwoch, 13. März/Mercredi 13 mars*
GENÈVE *| Jeudi 14 mars*
DÜBENDORF *| Donnerstag, 14. März*
FLUGSICHERUNG *| Samstag, 16. März*
VBS/DDPS *| Mittwoch, 20. März/Mercredi 20 mars*
UNTERWALDEN *| Mittwoch, 20. März*
ZÜRICH *| Donnerstag, 21. März*
BIÈRE *| Vendredi 22 mars*
EDA/DFAE *| Montag, 25. März/Lundi 25 mars*
NYON *| Mercredi 27 mars*
APC-EPFL *| Jeudi 28 mars*
ST. GALLEN *| Donnerstag, 28. März*
FINANZDEPARTEMENT I DÉP. DES FINANCES *| Montag, 1. April/Lundi 1er avril*
LUZERN *| Dienstag, 2. April*
TICINO *| Mercoledì 3 aprile*
RHÔNE *| Vendredi 12 avril*
SÜD-OST *| Samstag, 13. April*
EDELMETALLPRÜFER/ESSAYEURS-JURÉS *| Samstag, 13. April/Samedi 13 avril*
PAYERNE *| Mercredi 24 avril*
OG PSI *| Dienstag, 30. April*

Weitere Details sowie die Traktandenlisten finden Sie im Magazin-e oder auf der Internetseite unter den jeweiligen Sektionen www.pvb.ch.

Vous trouverez d'autres détails ainsi que l'ordre du jour dans le Magazin-e et/ou sur le site internet, rubrique sections www.pvb.ch.

Sektion Luzern

Einladung zur 68. Hauptversammlung

Dienstag, 2. April 2019
Restaurant Prélude im Gersag,
6020 Emmenbrücke
18.00 Uhr: Gemeinsamer Imbiss
19.15 Uhr: Hauptversammlung

Traktanden
1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der 67. Hauptversammlung vom 23.3.2018
4. Jahresbericht des Präsidenten 2018
5. Finanzen
   5.1 Jahresrechnung 2018
   5.2 Bericht der Rechnungsrevisoren
   5.3 Budget 2019
6. Wahlen
   6.1 Vorstandsmitglieder/Kontaktpersonen
   6.2 Rechnungsrevisoren
7. Anträge des Sektionsvorstandes oder von Mitgliedern Anträge sind dem Präsidenten, Hans Cazzaniga, Alpenstrasse 14, 6023 Rothenburg bis zum 18.3.2019 schriftlich einzureichen
8. Ehrungen
9. Grussworte und Kurzreferat von der Verbandsleitung dürfen wir Jürg Grunder, Verbandssekretär willkommen heissen.
10. Umfrage und Verschiedenes

Der Vorstand freut sich auf Euer zahlreiches Erscheinen

Freundliche Grüsse
Sektion Luzern
Vorstand

Sektion VBS

Einladung zur 78. ordentlichen Hauptversammlung

Mittwoch, 20. März 2019
18.00 Uhr, Kaserne der Berner Truppen, Papiermühlestrasse 13 + 15, 3000 Bern 22, Start im Raum Nr. 010
Raumöffnung: 17.30 Uhr

Traktanden
1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der HV vom 8.3.2018
3. Jahresbericht 2018
4. Wahlen
   a) Präsident (bisher)
   b) Vorstandsmitglieder (bisher)
   c) Delegierte für die DV 2019
   d) Ersatz Revisor/in
5. Finanzielles
   a) Jahresrechnung 2018
   b) Revisorenbericht
   c) Voranschlag 2019
6. Ehrungen
7. Jahresprogramm 2019
8. Anträge
9. Verschiedenes

Anschliessend an die Versammlung sind alle Teilnehmenden und Gäste zum Apéro und Nachtessen eingeladen. Anträge sind bis spätestens am 20. Februar 2019 zu richten an: Daniel Nyffenegger, Präsident Sektion VBS, Wahlackerstrasse 57, 3052 Zollikofen, E-Mail: daniel.nyffenegger@sunrise.ch

Wir freuen uns auf eine grosse Teilnehmerzahl.

Freundliche Grüsse
Der Vorstand

Invitation à la 78e assemblée générale

Mercredi, 20 mars 2019
18h00, Caserne des troupes bernoises, Papiermühlestrasse 13 + 15, 3000 Berne 22, salle numéro 010.
Ouverture de la salle: 17h30

Ordre du jour
1. Salutations et élection des scrutateurs
2. Procès-verbal de l'AG du 8.3.2018
3. Rapport annuel 2018
4. Élections
   a) président (inchangé)
   b) membres du comité (inchangé)
   c) délégués à l'AD 2019
   d.) vérificateur suppléant
5. Finances
   a) comptes 2018
   b) rapport des vérificateurs
   c) budget 2019
6. Jubilaires
7. Programme d'activités 2019
8. Propositions
9. Divers

Comme d'habitude, un apéritif ainsi qu'un repas seront offerts par la section après l'assemblée.

Les propositions sont à adresser jusqu'au 20 février 2019 à:

Daniel Nyffenegger,
président de la section DDPS, Wahlackerstrasse 57, 3052 Zollikofen,
daniel.nyffenegger@sunrise.ch

Nous nous réjouissons de vous accueillir nombreux à cette occasion.

Meilleures salutations
Le comité

Sektion VBS Senioren

Jahresprogramm 2019

Unser Stammlokal ist neu das Restaurant Treffpunkt, Kaserne Bern (13b)

Mi, 9. Januar: Stamm
Mi, 13. Februar: Stamm
Fr, 22. Februar: Treberwurstessen in Twann
Mi, 13. März: Stamm
Mi, 20. März: HV VBS/PVB
Mi, 10. April: Stamm
Mi, 8. Mai: Stamm
Mi, 5. Juni: Stamm
Mi, 10. Juli: Spezialprogramm
Mi, 7. August: Stamm
Mi, 11. September: Seniorenreise
Fr, 4. Oktober: Jassmeisterschaft, Beginn 17.00 h
Mi, 9. Oktober: Stamm
Mi, 13. November: Stamm
Mi, 4. Dezember: Stamm und Jahresschlussessen

Stamm ist ab 14.00 Uhr im Restaurant Treffpunkt bei der Kaserne Bern (13b). Mit dem Tram Nr. 9 Station Breitenrain oder mit Bus Nr. 10 Station Schönburg).

Die REKA-Checks können jeweils am Stamm ab 15.30 Uhr bezogen werden. Nach Absprache und vorheriger Bestellung (mind. 14 Tage) bei Maria Mauron, Tel. 062 212 16 24 oder Natel 079 601 42 03, E-Mail: maria.mauron@bluewin.ch

Alle nicht mehr aktiv im Berufsleben stehenden Mitglieder der Sektion VBS sind herzlich willkommen. Wir freuen uns alle über eine grosse Teilnehmerschar. Es wird kein Clubbeitrag erhoben und die Teilnahme an Anlässen ist freiwillig.

Euch allen und Euren Familien wünsche ich frohe Weihnachten und für das neue Jahr von Herzen alles Gute, beste Gesundheit, viel Lebensfreude und Zufriedenheit, guten Mut sowie Kraft und Zuversicht.

Ich freue mich mit Euch auf ein erlebnisreiches Jahr 2019 und auf gute und gepflegte Kameradschaft.

Freundliche Grüsse
Maria Mauron
Obfrau Seniorenclub

Sektion Pensionierte

Einladung Hauptversammlung

Mittwoch 27. Februar 2019
14.30 Uhr bis 16.30 Uhr, Achtung:
Hotel Kreuz Bern

Traktanden
1. Eröffnung und Begrüssung
2. Genehmigung des Protokolls der HV 2018 vom 20.2.2018
3. a. Jahresbericht des Präsidenten
   b. Genehmigung des Jahresberichts
4. Ehrung Verstorbene
5. Ehrung Jubilare
6. Finanzielles
   – Sektionsrechnung 2018
   – Bericht des Revisors
   – Genehmigung der Rechnung 2018
   – Genehmigung des Budgets 2019 (inkl. Festlegen des Mitgliederbeitrages der Sektion)
7. Entlastung des Kassiers, des übrigen Vorstandes und des Revisors
8. Wahlen
9. Behandlung von Anträgen der Mitglieder, sofern solche mindestens drei Wochen vor der HV beim Präsidenten schriftlich eingereicht worden sind
10. Jahresprogramm 2019
11. Grussadresse eines Vertreters der GL oder des Sekretariats
12. Verschiedenes

Für den Vorstand
Fred Scholl, 079 444 75 92,
fscholl@bluewin.ch

Veranstaltungen 2019

29. Januar I Markus Brügger
Treberwurstessen und Besichtigung Brennerei, Fam. Tschanz, Twann
27. Februar
Hauptversammlung und Vorstand, Hotel Kreuz, Bern
20. März I René Megert
Besichtigung Coop Verteilzentrale, Westside Bern
4. April I Gérard Python
Besichtigung Flugplatz Payerne

7. Mai I Fred Scholl
Aareschifffahrt Biel-Solothurn, Stadtführung in Solothurn
4. Juni I René Megert
Besichtigung Kambly, Trubschachen
19. Juli I Erich Senn
Albert Schweitzer Wanderweg, Grimmialp
14. August I René Megert
Wanderung Gasterental
16. September I Erich Senn
Kartause Ittingen
16. Oktober I René Megert
Schifffahrt Spiez-Thun, Rebenweg Spiez
12. November I Gérard Python
Besuch Münzwerkstatt
6. Dezember
Jahresschlusshöck und Vorstand, Gemütliches Beisammensein Hotel Kreuz

Fred Scholl
031 901 24 67/079 444 75 92,
fscholl@bluewin.ch
René Megert
031 771 12 74,
rene.megert@gmail.com
Gérard Python
079 775 20 73,
gpython@me.com
Markus Brügger
031 938 60 61,
markus.bruegger@pvb.ch
Erich Senn
031 761 27 32,
erich.senn@bluewin.ch
Franz Brügger
079 682 80 61,
franz.bruegger@zapp.ch

Allfällige Programm- und Datenänderungen bleiben vorbehalten.

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind an dieser Stelle im Magazin-e und auf der Website des PVB unter der Sektion Pensionierte zu finden.

Alle PVB-Mitglieder der Sektion Pensionierte aber auch die Mitglieder aller andern Sektionen mit ihren PartnerInnen sind herzlich eingeladen an den Veranstaltungen teilzunehmen!

Der Vorstand

Sezione Ticino

Invito alla assemblea generale ordinaria 2018

Care colleghe e colleghi
A nome del comitato Vi invito alla nostra assemblea generale ordinaria 2019 che avrà luogo **mercoledì 3 aprile 2019** ore 18:30 nella sala riunioni del ristorante Casa del Popolo (Viale Stazione 31, 6500 Bellinzona).

Col seguente ordine del giorno
1. Approvazione ordine del giorno
2. Rapporto d›attività
3. Rapporto finanziario
4. Rapporto del revisore
5. Nomine statutarie
6. Diversi
7. Saluto degli ospiti
8. Eventuali

Sarà presente il segretario centrale Python Luc.

Al termine dell'assemblea è prevista come sempre una cena in comune. Vi preghiamo gentilmente di annunciare per tempo la vostra partecipazione.

Per favore inviare entro il 20 marzo 2019 a: Igor Rollini, Via Cantonale 40, 6594 Contone oppure inviare un mail a igor.rollini@sunrise.ch

Con cordiali saluti
APC Sezione Ticino
Per il comitato il presidente
Igor Rollini

Sektion Zürich

Einladung zur Hauptversammlung der PVB-Sektion Zürich

Liebe Mitglieder der PVB-Sektion Zürich

Die PVB-Sektion Zürich freut sich, Sie an die nächste Hauptversammlung einzuladen.

Cafeteria UZH Cityport, Affolternstrasse 56, 8050 Zürich
Donnerstag, 21. März 2019
18.00 Uhr

Ich bitte Sie höflich, sich bis spätestens am Freitag, 7. März 2019 für das Nachtessen und die HV anzumelden. Mittels E-Mail können Sie dies direkt unter fabio.trombetta@bluewin.ch vornehmen.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Teilnahme.

Freundliche Grüsse
i.A. Fabio Trombetta
Kassier PVB Sektion Zürich

Section Payerne

La **prochaine assemblée générale aura lieu le mercredi 24 avril 2019.** Réservez d'ores et déjà la date. Le lieu et l'heure vous seront communiqués par la suite.

Les membres du comité actuel sont :
Luc Python, président
Pierre Savary, vice-président
Jean-Michel Cornuz, caissier
Rolf Aschwanden, membre
Christophe Defferard, membre
Damien Pittet, membre

Sektion Swisscom

Hinweis zur Hauptversammlung 2019

Unsere HV wird am **13. März 2019**, ab 16.00 Uhr im Restaurant Mappamondo in Bern stattfinden. Zur HV, die exklusiv für unsere Mitglieder ist, werden rechtzeitig persönliche Einladungen mit dem Jahresbericht 2018 per E-Mail oder Brief verschickt.

Peter Lehmann, Präsident

Treberwurstessen 2019

Nach den durchschlagenden Erfolgen der letzten Jahre mit den grossen Teilnehmer-Innenzahlen, haben wir uns entschlossen auch dieses Jahr wieder das beliebte Treberwurstessen im Carnotzet von Röbi Andrey in Schafis durchzuführen. Um Unfälle zu verhindern, werden wir mit einem Reisebus nach Schafis und zurück fahren. Die Veranstaltung findet am Mittwoch, den 27. Februar 2019 statt.

Wir treffen uns um 10.50 Uhr (Abfahrt Punkt 11.00 Uhr) beim Max-Dätwylerplatz (Bahnhof Bern-Wankdorf in Bern (Teilnehmer aus Münsingen können um 10.30 Uhr beim Postbahnhof einsteigen). Über Kerzers bis Ins und Erlach werden wir nach Schafis fahren. Die Rückreise über Biel ist ca. um 15.00 Uhr vorgesehen, so dass wir ca. um 16.00 Uhr wieder in Bern sein sollten.
Der Preis inkl. Essen und Fahrt beträgt CHF 50.00 für Mitglieder der Sektion Swisscom des PVB; für alle übrigen teilnehmenden Personen beträgt der Preis CHF 60.00 (Getränke und Dessert nicht inbegriffen).

Anmeldungen erwartet an Werner Binggeli Tel. 031 721 90 80 oder E-Mail (wbli@zapp.ch) bis am 17. Februar 2019. Der Betrag wird im Bus erhoben.

Bruno und Werner Binggeli

Sektion AVANTI (Pensionierte)

Bestellung und Kauf von Reka-Checks für 2019

Ihre Bestellung (max. CHF 500.00) können Sie bis zum 13. Februar 2019 an folgende Adressen richten: Scheidegger-Zbinden Doris doris.scheidegger-zbinden@gs-edi.admin.ch oder telefonisch 058 462 45 62.

Die Checks können dann am Mittwoch, 13. März 2019 an der Hauptversammlung abgeholt werden oder auf Termin im GS EDI, Inselgasse 1, 3003 Bern.

Bitte bei der Bestellung angeben, welcher Termin Sie bevorzugen. Danke.
Im Namen des Vorstandes grüsst freundlich:

Doris Scheidegger

Sektion AVANTI VJV EDI BK

Einladung zur Hauptversammlung 2019

Mittwoch, 13. März 2019
PostFinance-Arena, Mingerstrasse 12-18, Bern, Medienraum, Erdgeschoss, via Eingang Nr. 4.
17.30 Uhr Beginn der Hauptversammlung; anschliessend Apéro und Nachtessen offeriert von der Sektion.

Traktanden

1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der Hauptversammlung vom 8. März 2018
3. Tätigkeitsbericht 2018
4. Ehrungen
5. Finanzen
   a) Jahresrechnung 2018
   b) Revisorenbericht für 2018
   c) Voranschlag 2019
   d) Sektionsbeitrag 2020
6. Wahlen
   a) Wahl des Vorstandes
   b) Wahl der Revisoren
   c) Wahl der Delegierten für die Delegiertenversammlung vom 8.11.2019
7. Tätigkeitsprogramm 2019
8. Anträge der Mitglieder (Anträge bitte bis 13.2.2019 schriftlich und begründet dem Vorstand einreichen)
9. Verschiedenes
10. Umfrage und Schluss der Hauptversammlung 2019

Der Vorstand der Sektion

Invitation à l'assemblée générale 2019

Mercredi 13 mars 2019
Postfinance-Arena, Mingerstrasse 12-18, Berne, Medienraum, Parterre, via l'entrée no 4.
17h30: Début de l'assemblée; en suite apéritif et repas offerts par la section.

Ordre du jour

1. Salutations et élection des scrutateurs
2. Procès-verbal de l'assemblée du 8 mars 2018
3. Rapport d'activité 2018
4. Hommages
5. Finances
   a) Comptes annuels 2018
   b) Rapport des vérificateurs pour 2018
   c) Budget 2019
   d) Cotisation de la section pour 2020
6. Elections
   a) Election des membres du comité
   b) Election des vérificateurs de comptes
   c) Election des délégués pour l'Assemblée des délégués du 8 novembre 2019
7. Programme d'activités pour 2019
8. Propositions des membres (les propositions motivées doivent être soumis par écrit au comité de la section jusqu'au 13 février 2019
9. Divers
10. Questions et fin de l'assemblée générale 2019

Le comité de la section

SUDOKU

9			4		7	8		5
			1			6		
6	8	4	9			1		
1						5	8	4
				5				
8	5	7						1
		3			6	2	9	7
		5			4			
7		8	2		3			6

Ausgaben 2019

Nr. 2, April
Nr. 3, Juni
Nr. 4, Oktober
Nr. 5, Dezember

Immer informiert?

Sind Ihre Daten aktuell? Melden Sie bitte dem PVB-Sekretariat:

- *Adressänderungen*
- *Änderung der E-Mail-Adresse*
- *Änderung des Beschäftigungsgrades*
- *Pensionierung*

Auf diese Weise können wir Sie immer auf dem neusten Stand halten, sei es elektronisch oder per Post. Danke.
pvb@pvb.ch oder Personalverband des Bundes (PVB), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Toujours bien informé-e?

Actualisez vos coordonnées en communiquant au secrétariat de l'APC:

- *tout changement d'adresse postale*
- *votre adresse e-mail (ou un changement)*
- *toute modification de votre taux d'activité*
- *la date de votre départ à la retraite*

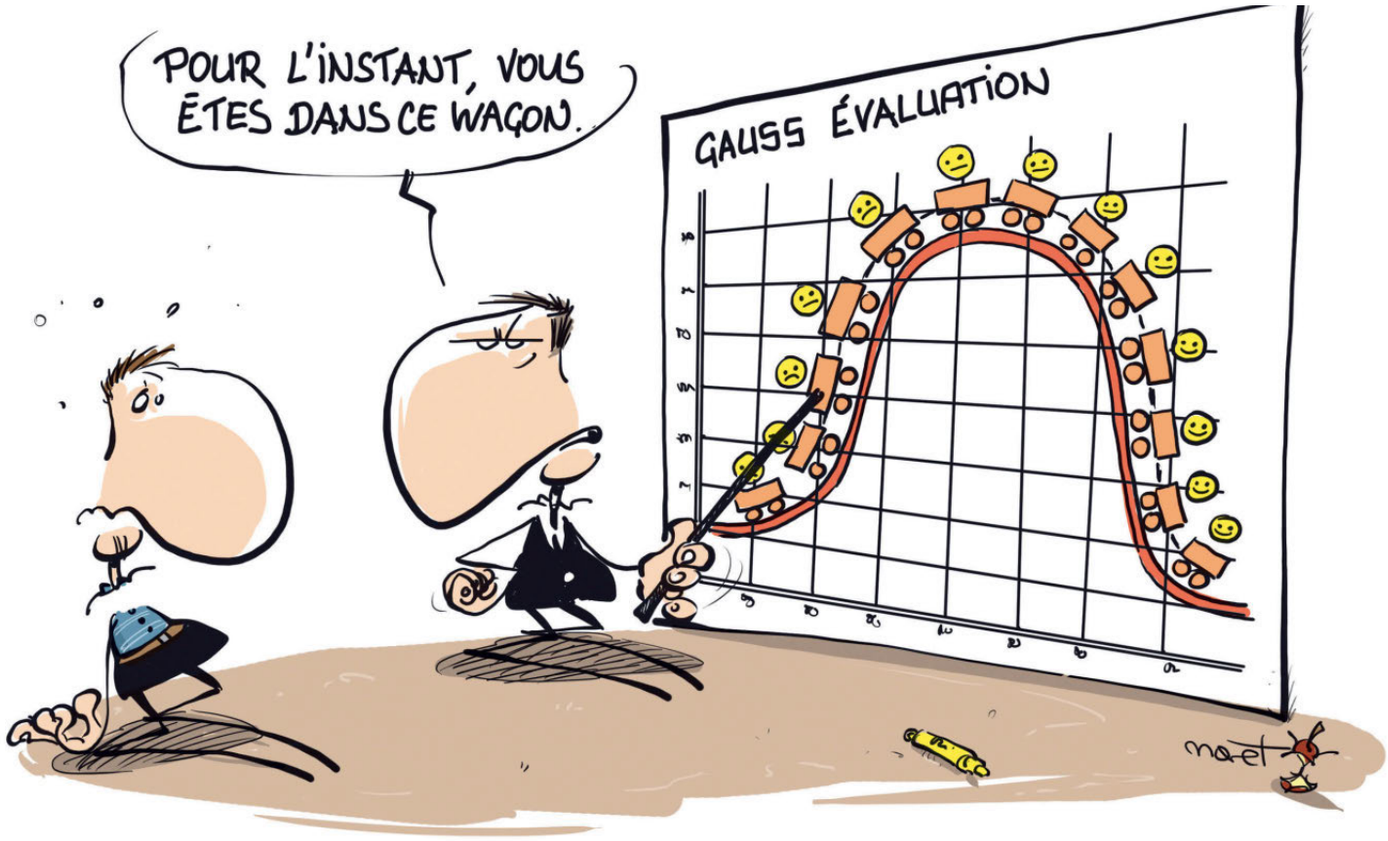
Vous serez ainsi toujours informé-e, que ce soit par courriel ou par poste. D'avance merci!
pvb@pvb.ch ou Association du personnel de la Confédération (APC), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Sempre aggiornato?

Attualizzate i vostri dati! Per favore da comunicare al segretariato:

- *Cambiamento dell'indirizzo*
- *E-Mail (modifiche)*
- *Cambiamento del grado di occupazione*
- *Pensionamento*

In questo modo potremo costantemente tenerla al corrente e informarla tempestivamente, sia elettronicamente che per posta. Un sentito grazie!
pvb@pvb.ch oppure per posta a: Personalverband des Bundes (PVB), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen



Im Moment sind Sie in diesem Wagen. - Gauss-Kurve

Il momento lei e' in questo vagone. – Curva di Gauss

Impressum

Erscheinungsweise: 5-mal pro Jahr

Redaktion:
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder, Luc Python, Rahel Imobersteg
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher, Sarah Meyer, Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:
Stämpfli AG
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern
Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen:
Mutationsdienst PVB
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
E-Mail: pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung:
Personalverband des Bundes (PVB)
pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-beglaubigte Auflage: 9186 Exemplare