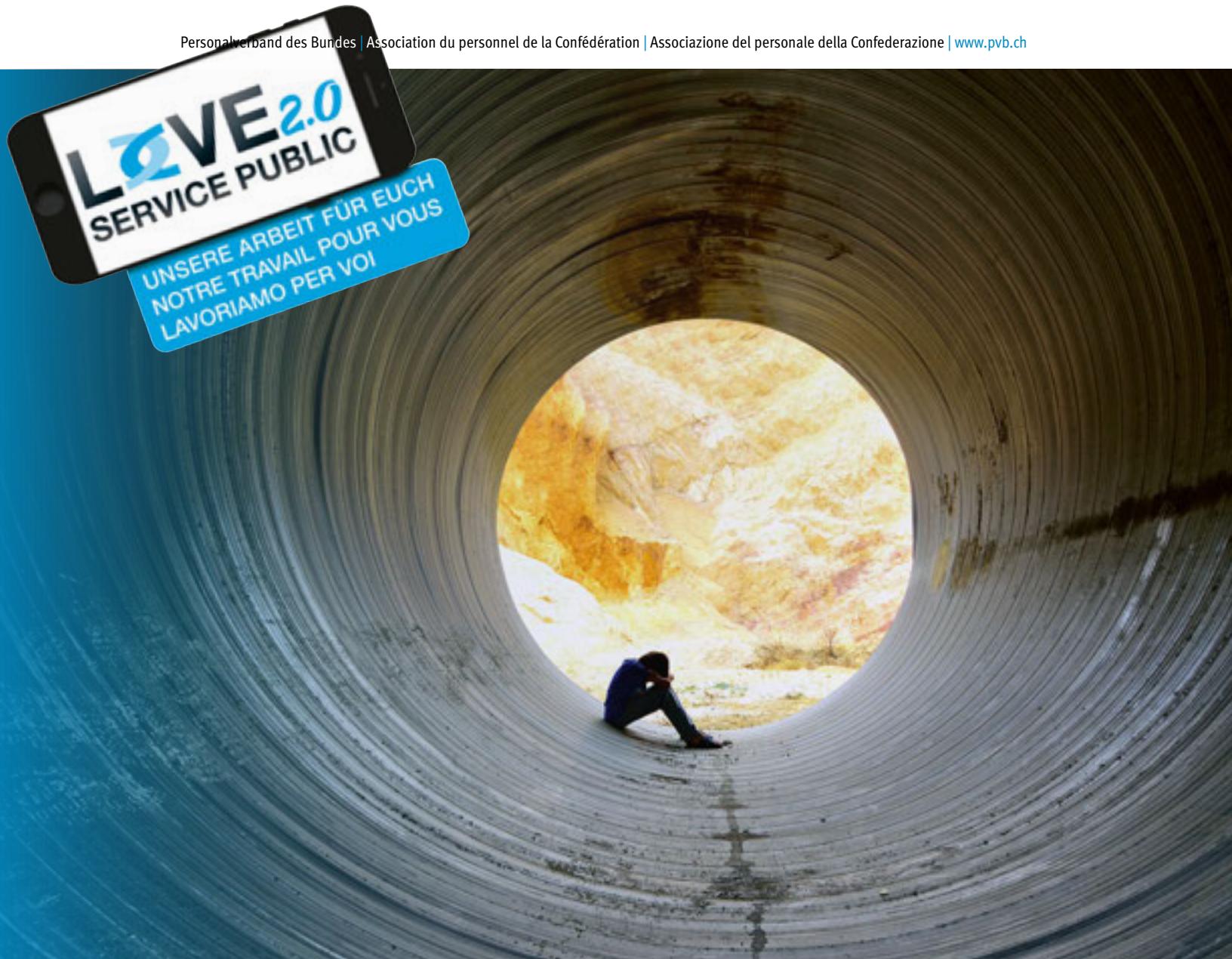


# Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | [www.pvb.ch](http://www.pvb.ch)



## Zerstörtes Leben

Psychoterror am Arbeitsplatz ist ein verbreitetes Phänomen. Prävention und frühzeitige Beratung können helfen, Mobbing zu reduzieren und zu verhindern. | Seite 9

## *Un fléau qui brise des vies*

Le harcèlement moral est un phénomène très répandu. Une prévention active et un accompagnement rapide peuvent contribuer à le réduire et à empêcher son apparition. | Page 20

## *Vite distrutte*

Il terrorismo psicologico è un fenomeno diffuso. La prevenzione e la consulenza precoce possono aiutare a ridurre e ad impedire il manifestarsi delle molestie. | Pagina 28



B E K B | B C B E

## Vergünstigte Hypotheken für alle PVB-Mitglieder.

### Ihre Vorteile

- Vorteilhafte Konditionen auf Festzinshypotheken (auch gestaffelt beziehbar)
- Kein Forward-Zuschlag für Start im Jahr 2018
- Keine Bearbeitungsgebühren

Erfahren Sie mehr auf [bekb.ch/pvb](http://bekb.ch/pvb)  
oder rufen Sie uns an: **031 666 14 40**.

Zum Beispiel\*

Hypothek 3 Jahre: 0,85%  
Hypothek 6 Jahre: 1,15%

\*Änderungen vorbehalten

Der PVB sucht auf den 1. September 2018 eine/n

## Mediamatiker / Mediamatikerin 100%

### Ihre Aufgaben

Kommunikation ist der Dreh- und Angelpunkt für die Sichtbarkeit des Verbandes aber auch für das Weiterleiten von Entscheidungen, Informationen und Meinungen. Unsere Mitglieder wollen informiert sein. Sie arbeiten voller Kreativität und Elan in den Kommunikationsbereichen Gestaltung, Design und Werbung. Sie bereiten Informationen publikumsorientiert für unsere Webseite sowie für soziale Medien wie Facebook, YouTube oder Instagram auf. Sie erstellen dazu die notwendigen Videos, Texte oder das benötigte Bildmaterial. Die Gestaltung frischer Inhalte für Präsentationen, Flyer und Prospekte gehören ebenfalls zu Ihren Herausforderungen. Sie vernetzen sich mit unseren Druckereien oder Informatikfirmen genauso offen und effizient wie mit Verlagshäusern, internen oder externen Kunden und Kundinnen.

Als NPO bauen wir auf vielseitige und flexibel einsetzbare Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie arbeiten deshalb gleichermaßen tatkräftig im administrativen Bereich des Verbandssekretariats mit.

### Ihr Profil

Wir suchen eine selbstständige, initiative und kontaktfreudige Persönlichkeit mit einer abgeschlossenen Ausbildung Mediamatiker-in EFZ oder mit kaufmännischer Ausbildung EFZ und entsprechender Weiterbildung. Bis 3 Jahre Berufserfahrung wären für uns ideal. Sie sind deutscher Muttersprache können sich aber auch in Französisch sehr gut mündlich und schriftlich ausdrücken. Sie überzeugen mit Ihrer raschen Auffassungsgabe und Ihrem effizienten Arbeitsstil.

### Unser Angebot

Gerade für junge Leute bieten wir eine verantwortungsvolle, spannende und abwechslungsreiche Stelle in einem gewerkschaftlichen Umfeld. Sie sind aktiv dabei, wenn sich der PVB in den unterschiedlichsten Kommunikationskanälen und den sozialen Medien weiterentwickelt. Sie wirken mit in einem kleinen motivierten Team. Unsere Anstellungs- und Arbeitszeitbedingungen sind fortschrittlich.

Überraschen Sie uns mit Ihrer Kreativität und Ihrer Bereitschaft, zu neuen Ufern aufzubrechen.  
Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung bis am 8. April 2018 per E-Mail an [bewerbung@pvb.ch](mailto:bewerbung@pvb.ch).



Personalverband des Bundes PVB

Auskunft: Martine Currat, Leiterin Kommunikation  
Oberdorfstrasse 32 | 3072 Ostermundigen  
+41 31 938 60 61 | [pvb@pvb.ch](mailto:pvb@pvb.ch) | [www.pvb.ch](http://www.pvb.ch)

## Inhalt

**Editorial:** Mobbing: Es besteht noch Handlungsbedarf! | Seite 5

**#IbreGeneralsekretärin:** Publica: Senkung technische Parameter | Seite 5

**Frauenkongresses SGB:** Lohngleichheit. Punkt. Schluss! | Seite 6

**Lohnverhandlungen:** Der PVB fordert wenigstens 1.5% Lohnerhöhung für das Bundespersonal | Seite 7

**Personalbefragung:** Bundesverwaltung muss in den zentralen Bereichen Entlohnung und Vereinbarkeit besser werden | Seite 7

**Jahresbericht 2018 in Monteceneri:** Die logistischen Zentren sind ebenfalls von Sparmassnahmen betroffen | Seite 8

**ETH Bereich:** Einschneidende Rentenkürzungen können teilweise abgefедert werden | Seite 8

**Dossier:** Psychoterror am Arbeitsplatz ist ein verbreitetes Phänomen | Seite 9

**Interview ...** mit Claudia Stam-Wassmer, Psychologin, Geschäftsleiterin der Fachstelle für Mobbing und Belästigung in Zürich und Bern | Seite 13

**Ratgeber:** Arbeitsvertrag, Sozialversicherungen | Seite 14

**7 Fragen an ...** Hugo Ettlin | Seite 15

**Kurse:** Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft | Seite 31



**Sebben che siamo donne, paura non abbiamo...**

Mit diesem schönen und mitreissenden Lied fand der Frauenkongress 2018 sein Ende. Über 250 Frauen aus allen Landesteilen nahmen teil und einige wenige Männer. Und wir sieben PVB-Frauen (Doris Scheidegger, Marianne Senn, Indriaty Woodtli, Janine Wicki, Rahel Imobersteg, Franziska Blaser und Sarah Meyer). [Seite 6](#)

## Sommaire

**Editorial:** Harcèlement moral: la lutte doit continuer! | Page 16

**#VotreSecrétairegénérale:** Baisse des paramètres techniques à Publica | Page 16

**Négociations salariales:** L'APC demande une hausse des salaires d'au moins 1.5% pour le personnel de la Confédération | Page 17

**Enquête auprès du personnel:** L'Administration fédérale doit bénéficier d'améliorations dans les salaires et de la possibilité de concilier famille et travail | Page 17

**Rapport annuel 2018 à Monteceneri:** Les centres logistiques aussi touchés par les mesures d'économies | Page 18

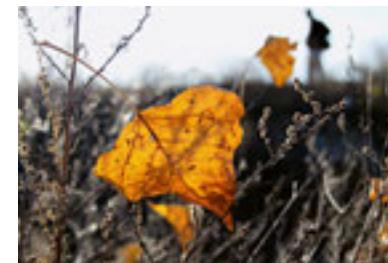
**Domaine des EPF:** La réduction drastique des rentes pourra être atténuée en partie | Page 18

**Dossier:** Le harcèlement moral est un phénomène très répandu | Page 20

**Interview** de Claudia Stam-Wassmer, psychologue et directrice du Service spécialisé en mobbing et harcèlement à Berne et Zurich | Page 24

**Conseils:** Assurances sociale, Contrat de travail | Page 25

**Cours:** Préparation à la retraite | Page 31



**Harcèlement moral: un fléau qui brise des vies**

Le harcèlement moral est un phénomène largement répandu. Une prévention active et un accompagnement rapide peuvent néanmoins contribuer à le réduire et parfois même à empêcher son apparition. Discussion avec nos secrétaires de l'APC. [Page 20](#)

## Sommario

**Editoriale:** Molestie: rimane ancora molto da fare! | Pagina 26

**#LasuaSegretariagenerale:** Publica: adeguamento dei parametri tecnici | Pagina 26

**Rapporto annuale 2018 presso Monteceneri:** Anche i centri logistici sono toccati dalle misure di risparmio | Pagina 27

**Negociazione salariali:** L'APC esige per il personale della Confederazione un aumento salariale di almeno 1,5% | Pagina 27

**Dossier:** Il terrorismo psicologico è un fenomeno diffuso | Pagina 28



**Rapporto annuale 2018 presso Monteceneri: anche i centri logistici sono toccati dalle misure di risparmio**

C'è una grande affluenza lo scorso venerdì 2 febbraio nella sala polivalente della piazza d'armi del Centro Logistico dell'Esercito Monteceneri per assistere al rapporto annuale 2018. Il nuovo Direttore del Centro, Renato Bacciarini, ha esposto una panoramica dei cambiamenti e delle sfide con le quali sono confrontati i collaboratori e le collaboratrici del Centro. [Pagina 27](#)

## Sektionen – Sections – Sezioni | Seiten 32–34



# Wir waren da! Nous y étions!



**30. Januar 2018 | 30 janvier 2018**

Schweizer Armee, Bereich Sanität, Ittigen | Armée suisse, Affaires sanitaires de la troupe, Ittigen



**20. Februar 2018 | 20 février 2018**

Armeestab, Bern | Etat-major de l'armée, Berne

**6. Februar 2018 | 6 février 2018**

Bundesamt für Landestopografie swisstopo, Wabern | Office fédéral de topographie swisstopo, Wabern



**27. Februar 2018 | 27 février 2018**

Pentagon, Papiermühlestrasse 14+20, Bern | Pentagon, Papiermühlestrasse 14+20, Berne



# Mobbing: Es besteht noch Handlungsbedarf!

*Studien belegen, der Bund gehört zu den Top Ten der Arbeitgeber. So z. B. ist er in einer Umfrage der Plattform Xing kürzlich wieder auf Platz 10 gelandet. Die jüngste Personalbefragung attestiert im Grundsatz eine hohe Zufriedenheit und sehr grosse Identifikation, insgesamt ein erfreuliches Ergebnis. Ist somit alles okay? Beklagen wir also in den Debatten zu Unrecht den grossen Druck und die hohe Arbeitsbelastung? Ganz klar Nein! Das zeigen mir die persönlichen Kontakte mit Bundesangestellten und die Rückmeldungen unserer VerbandssekretärInnen. Die Auswertungen des PVB bestätigen zudem einen in den letzten Jahren erheblichen Anstieg bei der Mitgliederbetreuung mit Problemen am Arbeitsplatz. Auch die Personalbefragung zeigt Mängel und Verbesserungspotenzial auf, namentlich bei der Führung wie auch in den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. In der Befragung war Mobbing ein Thema.*

*Wie wird Mobbing definiert, wie zeigt es sich? Welche Auswirkungen hat Mobbing auf die Betroffenen und das Teamumfeld. Und führt übermässiger Druck am Arbeitsplatz zu mehr Fällen von Mobbing. Welche Auswirkungen haben die Sparpakete und dauernde Umstrukturierungsprozesse? Gibt es beim Bund Handlungsbedarf? Dies sind einige der Fragen, denen wir in diesem Magazin-e nachgehen.*

*Der PVB, resp. unsere VerbandssekretärInnen sind mit vielen Fällen konfrontiert, in denen Mobbing angesprochen ist. Es ist nicht immer ganz einfach, den Sachverhalt genau herauszufinden. Wenn wir involviert werden, ist der Konflikt und das schikanöse Verhalten oft schon weit fortgeschritten und hat seine Spuren hinterlassen. Frühzeitig die Signale wahrzunehmen und zu reagieren, ist darum von grosser Bedeutung. Bei Mobbing hat auch jede und jeder von uns eine Verantwortung und sollte sich überlegen, was zu tun ist, um Mobbing zu verhindern und wie wir reagieren, wenn wir Mobbing in unserem Umfeld wahrnehmen.*

*Der Bund als einer der grössten Arbeitgeber dieses Landes muss punkto Umgang mit problematischem Verhalten am Arbeitsplatz eine Vorbildfunktion einnehmen. Unsere Erfahrungen zeigen aber, dass hier klar noch Handlungsbedarf besteht. Die Richtlinien des EPA bedingen Anpassungen. Namentlich die Bedingung, dass Beweise vorgelegt werden müssen, ist kritisch zu überdenken. Generell braucht es auch Massnahmen zur Förderung eines positiven Betriebsklimas und einer offenen Gesprächskultur. Hier sind insbesondere Führungspersonen in der Verantwortung. Diese sollen durch den Arbeitgeber gezielt geschult werden um möglichst frühzeitig Mobbing zu erkennen und ihm entgegenzuwirken.*

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

## #IhreGeneralsekretärin

### Liebes PVB-Mitglied

Am 29. Januar hat Publica die technischen Parameter gesenkt. Per 01.01.2019 wird der technische Zins von aktuell 2.75% auf 2% gesenkt und der Umwandlungssatz von aktuell 5.65% auf 5.09%. Was bedeutet das nun für alle Bundesangestellten\*, welche erwerbstätig sind? Sie werden je nach Alter, eine Rentenkürzung von 2.8–5% hinnehmen müssen. Für die Generation 60-jährig und älter hat die Kassenkommission eine Übergangslösung geschaffen. Diese Versicherten werden maximal einen Rentenverlust von 2.8% akzeptieren müssen. Alle bereits pensionierten Personen sind von den Kürzungen nicht betroffen.

Um diese unausweichliche und einschneidende Senkung möglichst sozialverträglich abzufedern, hat sich der PVB von Beginn weg in der Kassenkommission wie auch im Parlament dafür eingesetzt, dass eine Senkung an folgende Bedingungen geknüpft ist: Für die Versicherten sind entsprechende Abfederungsmassnahmen vorgesehen; auch der Arbeitgeber beteiligt sich an diesen Massnahmen. Die Hartnäckigkeit des PVB hat sich diesbezüglich gelohnt. Ohne Abfederung wäre es zu Rentenkürzungen von 10% gekommen. Nichts desto trotz ist die Senkung einschneidend. Für den PVB ist deshalb klar, diese Einbussen müssen weiter kompensiert werden. Das Bundespersonal hat erneut eine angemessene Reallohnherhöhung verdient. Doch weshalb senkt Publica, trotz formidabler Performance von knapp 7% den Umwandlungssatz und den technischen Zinssatz? Weil die Pensionskasse, mittel- und langfristig nicht genügend Geld hat um alle Renten bezahlen zu können ohne



dabei in finanzielle Schieflage zu geraten. Warum das? Einerseits weil die Versicherten länger gesund bleiben und immer älter werden. Sie können so länger Rente beziehen, was grundsätzlich sehr erfreulich ist! Viele RentnerInnen konnten früher zu einem viel höheren Umwandlungssatz in Rente gehen, weil damals die Ertragslage noch eine Gute war und die statistische Lebenserwartung tiefer. Und Sie dürfen nicht vergessen, die Rentenhöhe einer pensionierten Person ist bis an ihr Lebensende garantiert. Andererseits, weil wenn man die gute Performance von 2017 isoliert betrachtet, sie ein verfälschtes Bild wiedergibt. Wenn man den Zinsertrag über einen längeren Zeitraum analysiert, z. B. über die letzten 15 Jahre, dann fällt dieser im Schnitt viel bescheidener aus und liegt zwischen 2–3%. Diese wiederum reicht nicht aus um all die Renten finanzieren zu können. Publica wird allen Mitarbeitenden, die per Ende 2018 mindestens 60 Jahre alt sind und sich (vorzeitig) pensionieren lassen könnten, im Mai ein Informationsschreiben mit der individuellen Darstellung ihrer Vorsorgesituation zukommen lassen. Auf dieser Basis können Sie dann entscheiden, ob Sie Ihre Pensionierung vor dem Inkrafttreten der Anpassung antreten wollen oder nicht. Alle anderen MitarbeiterInnen werden wie gewohnt Anfang 2019 ihren Vorsorgeausweis mit dem neuen Umwandlungssatz erhalten.

**Janine Wicki, Generalsekretärin**

\*ETH-Bereich, siehe Seite 8

SGB-Frauenkongress 19. und 20. Januar 2018 in Bern

## Sebben che siamo donne, paura non abbiamo ...

**Mit diesem schönen und mitreissenden Lied fand der Frauenkongress 2018 sein Ende. Über 250 Frauen aus allen Landesteilen nahmen teil und einige wenige Männer. Und wir sieben PVB-Frauen (Doris Scheidegger, Marianne Senn, Indriaty Woodtli, Janine Wicki, Rahel Imobersteg, Franziska Blaser und Sarah Meyer). Das erste Mal habe ich mich zu meiner Gewerkschaft zugehörig gefühlt und konnte etwas in Gesellschaft meiner Genossinnen erleben und bewirken.**



Hintere Reihe von links:  
Rahel Imobersteg,  
Janine Wicki, Indriaty  
Woodtli, Sarah Meyer.  
Fordere Reihe von links:  
Doris Scheidegger,  
Marianne Senn,  
Franziska Blaser

Das Motto des Frauen-Kongresses war «Unsere Zeit ist mehr wert». Weil Frauen sich mehr als Männer um die Familienarbeit kümmern, sind sie stärker armutsgefährdet: sie arbeiten deshalb oft Teilzeit und beziehen weniger Lohn. Im Alter erhalten sie dann nicht gravierend weniger AHV, aber wenig oder gar nichts aus der Pensionskasse.

Deshalb die klare Forderung am Schluss des Frauenkongresses: Lohn-Gleichheit. Punkt. Schluss!

Darunter fallen Forderungen wie ein Mindestlohn von CHF 4'000.00, die Aufwertung von Frauenberufen und die Anerkennung von Care- bzw. Familienarbeit als Arbeitserfahrung. Die Wochenarbeitszeit muss auf 30 bis 35 Stunden gesenkt werden, um der Teilzeitfalle zu entkommen. Die Sozialversicherungen müssen Care-Arbeit entschädigen vergleichbar der Kinderbetreuungs-Gutschrift in der AHV.

Neben dem Kongresspapier vertieften Anträge und zahllose Resolutionen das Thema. Der ganze Samstagmorgen diente deshalb einzig der Annahme dieser Unterlagen, gewürzt durch Statements zu den unterschiedlichen Anliegen. Am Freitagnachmittag hingegen fanden verschiedene Workshops statt, so zur Arbeitszeitverkürzung mit Beispielen aus Schweden, zur Auswirkung der Digitalisierung auf Frauenarbeit, dem Kampf für gesunde Arbeitsverhältnisse und der Antwort der Gewerkschaften auf den Lohnklaub an den Frauen. Nach einer kurzen Demo folgten Apéro und Bankett im Hotel Bern mit Tanz bis tief in die Nacht. So war uns beides möglich: die vertiefte politische Debatte und der ungezwungene Austausch.

Marianne Senn,  
Präsidentin Frauenkommission PVB

### Die Gleichstellungskommission des PVB sucht weitere Mitglieder

Für weitere Informationen kontaktiere Sie uns unter [pvb@pvb.ch](mailto:pvb@pvb.ch) /  
031 938 60 61 / [www.pvb.ch/kommissionen](http://www.pvb.ch/kommissionen)

## Unsere Arbeit für euch!

Janine, Rahel, Luc und Jürg öffnen ihre Agenda und berichten abwechselndweise von einem Arbeitstag als PVB-VerbandssekretärInn.



Für diese Ausgabe hat Rahel den 21. Februar 2018 gewählt.



Der Tag beginnt mit den Vorbereitungen für einen Workshop im Hotel Bern. Letztes Jahr, kurz vor Weihnachten, hatten sich Bundesangestellte aus einer Organisationseinheit bei mir gemeldet. Sie fühlten sich nicht besonders wertgeschätzt und hatten die Befürchtung, dass ihre Anliegen in einer anstehenden Reorganisation nicht aufgenommen werden würden. Was tun? In diesem Fall haben wir uns geeinigt, dass ein sinnvoller erster Schritt ein gemeinsamer Workshop sein könnte, an dem sich alle in diesem Bereich Angestellten einmal unbekümmert äußern können. Wir haben diesen Workshop nun vonseiten PVB mit dem Ziel organisiert und durchgeführt, einen ersten kleinen gemeinsamen Nenner unserer Zielsetzung zu erarbeiten.

Als Einstieg in die Diskussionen hat der PVB seinen Vortrag zu Rechten und Pflichten bei Sparmassnahmen und Reorganisationen präsentiert. Dessen Inhalte sind nicht nur leicht verdaulich, aber der Vortrag bot Anlass Grundsatzfragen zu klären.

Kollektive Aktionen und organisierte Feedbacks werden von Arbeitgeberseite gemeinhin deutlicher zur Kenntnis genommen. Gemeinsam sind wir stark – das ist nicht nur ein Schlagwort: Es ist tatsächlich schwieriger einer Gruppe von Personen, die sich gemeinsam gegen einen Prozess (oder einen Teil eines Prozesses) wehren, das Gespräch zu verweigern als Einzelpersonen. Und doch stellen wir immer wieder fest, dass der Leidensdruck sehr hoch sein muss, bis sich Mitarbeitende zusammentun und auf uns zukommen mit der Bitte um Unterstützung.

Am Nachmittag steht ein Netzwerktreffen mit einer HR-Chefin auf dem Programm. Es ist zentral für unsere Arbeit, die Sozialpartnerschaft laufend zu pflegen und im Gespräch zu bleiben. Das Treffen dauert nicht lange, was mir Zeit gibt, ein paar Telefone mit Mitgliedern zu führen, und sie bezüglich ihrer Anliegen individuell und sorgfältig zu beraten, bis die nächsten Gespräche anstehen. Beratungen, sei es individuell oder kollektiv, sind eine unserer Kernaufgaben.

Eines der Gespräche ist eine Rückschau: ein Mitglied hat innerhalb der Bundesverwaltung eine neue Stelle gefunden und wir machen gemeinsam eine Auswertung des erfolgten Beratungs- und Verhandlungsprozesses. Das Mitglied ist glücklicherweise vor der Eskalation mit Anliegen zum PVB gekommen. So haben wir intern einen Weg aufgeglegt, der funktioniert hätte – aber manchmal ist ein Stellenwechsel die optimalere Lösung. Nach dieser sehr positiven Rückmeldung versuche ich für ein anderes Mitglied herauszufinden, ob wir kurz vor Aussteuerung doch noch einen Weg zurück zur Bundesverwaltung finden.

Gegen Abend gehe ich an die letzte Sitzung des Tages: ein Gespräch mit einem HR-Chef über die Details einer Reorganisation. Es ist eine Vorinformation mit dem Zweck, dass wir unsere Fragen und Anliegen einbringen können und gleichzeitig später auch adäquat auf die Nachfragen unserer Mitglieder reagieren können. Wir bereden und diskutieren über die zahllosen Details fast zwei Stunden lang.

Rechnung 2017 des Bundes

## Der PVB fordert wenigstens 1.5% Lohnerhöhung für das Bundespersonal

**«Das Ergebnis ist sehr, sehr erfreulich, das behagt mir sehr, wie Sie verstehen werden», so der Kommentar von Ueli Maurer. Anstelle des budgetierten Defizits von CHF 250 Millionen schloss die ordentliche Rechnung 2017 mit einem Überschuss von CHF 2,8 Milliarden ab. Der tatsächliche Überschuss beträgt sogar CHF 4,8 Milliarden. Der PVB fordert, dass das Bundespersonal mit einer Lohnerhöhung von mindestens 1.5% für 2019 ebenfalls von diesem ausgezeichneten Ergebnis profitiert.**

Bereits seit 2006 steht es gut um die Zahlen des Bundes. Eines bleibt jedoch stets gleich: Der Finanzminister stellt ein äusserst vorsichtiges Budget auf. Im Jahr darauf wird konstatiert, dass die Rechnung viel besser schliesst als vorgesehen. In den letzten 12 Jahren beläuft sich diese Differenz auf über CHF 31 Milliarden! Diese Taktik wurde bereits von Hans Rudolf Merz verwendet, als Vorbereitung darauf, das Opfer gebracht werden müssen. Das Personal des Bundes und seiner Betriebe gehören zu den Opfern dieser unnötigen Sparmassnahmen.

Gemäss Barbara Gysi, Präsidentin des PVB, «sind diese Diskrepanzen Teil einer politischen Strategie. Sie erlaub-

ben, Kürzungen durchzusetzen, wo sie eigentlich gar nicht nötig sind. Die MitarbeiterInnen des Bundes und seiner Betriebe haben in den letzten Jahren grosse Opfer erbracht und sollten heute von diesem ausgezeichneten Ergebnis profitieren».

Mitte Februar hat der PVB gemeinsam mit allen anderen Personalverbänden in der Lohnverhandlung mit Bundesrat Maurer gefordert, dass für 2019 wenigstens eine allgemeine Lohnerhöhung von 1.5% budgetiert wird. Angesichts der hervorragenden Finanzlage wahrlich keine übertriebene Forderung. Vom Bundesrat wird eine zustimmende Antwort erwartet, um die



Barbara Gysi, Verbandspräsidentin des PVB und Nationalrätin, Bundesrat Ueli Maurer und Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB

ausserordentlichen Leistungen des Personals entsprechend zu würdigen.

Der PVB geht hart ins Gericht mit der anhaltenden Sparpolitik von Bundesrat und Parlament im Personaletat. Aus den aktuellen Äusserungen ist zu entnehmen, dass die Politik den Ressourcenüberschuss nämlich primär für Steuerentlastungen verwenden will, aber keineswegs daran denkt, den

Dauerdruck aufs Personal zu lockern. Das Parlament negiert auch, dass die Lohnentwicklung beim Bund der Privatwirtschaft massiv hinterherhinkt. Jetzt ist der Zeitpunkt günstig, um hier Ausgleich zu schaffen.

*Martine Currat-Joye/VGB*

### Personalbefragung

## Bundesverwaltung muss in den zentralen Bereichen Entlöhnung und Vereinbarkeit besser werden



Die Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB), die Dachorganisation der Personalverbände PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol, engagiert sich stark dafür, dass der Bund ein attraktiver Arbeitgeber ist. Die Personalbefragung von 2017 zeigt gegenüber den Resultaten der Befragung von 2014 deutlich, dass die Bundesverwaltung in zwei zentralen Fragen Handlungsbedarf hat: Das Personal ist unzufriedener als noch vor drei Jahren mit der Lohnsituation, was nach Jahren ohne Reallohnsteigerung nicht überrascht. Und das Personal beurteilt die Möglichkeiten, Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren, weiterhin kritisch. Die Werte in beiden Bereichen sind unbefriedigend tief. Ebenfalls nicht optimistisch sind die Mitarbeitenden in Bezug auf

ihre beruflichen Perspektiven. Auch hier dürfte sich der permanente Druck aus der Politik ausgewirkt haben. Sparmassnahmen und Reorganisationen haben das Personal nachhaltig verunsichert. Der Bund als Arbeitgeber tut gut daran, in diese Themen zu investieren.

Die VGB setzt alles daran, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeit in einem wertschätzenden und gesundheitsfördernden Umfeld verrichten können. Die Personalverbände fordern den Bundesrat auf, in seine Mitarbeitenden zu investieren, ihnen bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit zu bieten und dem Spandruck ein Ende zu setzen.

VGB

Jahresbericht 2018 in Monteceneri

## Die logistischen Zentren sind ebenfalls von Sparmassnahmen betroffen

Am Freitag, den 2. Februar war der Andrang im Mehrzwecksaal des Waffenplatzes des Logistischen Zentrums der Armee Monteceneri gross, um dem Jahresbericht 2018 beizuwohnen. Der neue Chef des Zentrums, Renato Bacciarini, gab einen Überblick über die Änderungen und die Herausforderungen, welche die MitarbeiterInnen des Zentrums erwarten. Die Umstrukturierung im Immobilien- und Infrastrukturbereich hat einen Abbau von 21 Arbeitsstellen zur Folge. Kündigungen werden keine ausgesprochen. Für das laufende Jahr hat sich Herr Bacciarini das Ziel gesetzt, die Arbeitsabläufe zu verbessern, damit jeder weiss, was er noch besser machen kann. In seiner Rede hat Divisionär Thomas Kaiser dem Personal für seinen Einsatz gedankt und daran erinnert, dass ihr einziges Ziel darin besteht, der Truppe zu dienen. Bis zum

1. Januar 2021 werden im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee (WEA) 280 Stellen in der Schweiz abgebaut. Er erklärte jedoch, dass dies ohne Kündigungen und unter Einhaltung des Sozialplans geschehen werde. Abschliessend sprach er Fulvio Chinotti, dem abtretenden Chef des Zentrums, seinen Dank für seinen zehnjährigen Einsatz aus.

Der PVB plant in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Transfair, eine gemeinsame Meinungsumfrage bei ihren Mitgliedern und den Angestellten des Zentrums Monteceneri durchzuführen, um die gegenwärtige Situation in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Stimmung zu beurteilen. Diese Umfrage wird im Laufe des Jahres durchgeführt.

Das Zentrum Monteceneri ist eines der fünf logistischen Zentren der Armee, die eine dezentrale Unterstützung der Truppen des Hee-

*Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien*

### Soundingboard

*Der Bundesrat hat im Juni 2017 den Grundsatz beschlossen, für das Personal, das unter die «Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP)» fällt das Pensionierungsalter 65 anzustreben. Darunter fällt auch das Berufsmilitär. Dazu wurde vom VBS ein «Soundingboard» mit den Sozialpartnern und interessierten Kreisen einberufen. Der PVB ist durch den Verbandssekretär Jürg Grunder vertreten. Kickoff war am 19. Januar 2018 im Beisein von Bundesrat Parmelin.*

*Jürg Grunder*

res und der Luftwaffe in sämtlichen logistischen Bereichen sicherstellen. In diesem Zentrum arbeiten 275 Personen, davon 187 im Tessin und 88 im Kanton Uri.

*Luc Python*

ETH-Bereich

## Einschneidende Rentenkürzungen können teilweise abgedeckt werden



© ETH Zürich Alessandro Della Bella

Am vergangenen Donnerstag hat die Kassenkommission Publica die Senkung der technischen Parameter beschlossen. Das heisst per 01.01.2019 wird der technische Zins von aktuell 2.75% auf 2% gesenkt und der Umwandlungssatz von aktuell 5.65% auf 5.09%. Die Kassenkommission will dadurch langfristig das finanzielle Gleichgewicht der Pensionskasse gewährleisten, welches insbesondere durch die Langlebigkeit und die schlechte Ertragslage auf den Zinskästen unter Druck gerät.

Der PVB hat sich von Anfang an sowohl in der Kassenkommission als auch im paritätischen Organ dafür eingesetzt, dass diese drastischen, jedoch unumgänglichen Senkungen so weit als möglich abgedeckt und für die Versicherten sozial verträglich gestaltet werden. Letztlich wurde für das Vorsorgewerk des ETH-Bereichs das Folgende beschlossen:

- Die in den letzten Jahren angesammelten und als Rückstellungen verwendeten Überschüsse werden an die Versicherten verteilt, um die Sen-

kung des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Das Alterskapital der zum Zeitpunkt der Massnahmen über 45-jährigen Versicherten wird damit je nach Alter zwischen 2.6% und 11% aufgestockt.

- Die Risikoprämien werden von 2% auf 1.5% gesenkt. Der Anteil des Arbeitgebers beträgt 0.95%, derjenige der ArbeitnehmerInnen 0.55%.
- Die Sparbeiträge werden erhöht. Für die Alter 22 bis 44 beträgt die Erhöhung der Sparbeiträge 0.5%. Für die Alter 45–70 beträgt die Erhöhung 2.5%. Der Arbeitgeber trägt 64% und die ArbeitnehmerInnen 36% dieser Erhöhung.
- Diejenigen Personen, die am 1.1.2019 60 Jahre und älter sind, werden praktisch keine Verluste in Kauf nehmen müssen (mit einigen Einschränkungen).

Diese Anpassungen sind einschneidend, sie garantieren aber langfristig das finanzielle Gleichgewicht von Publica. Es ist zentral, dass die Angestellten des ETH-Bereichs weiterhin volles Vertrauen in ihre Pensionskasse haben. Mit den ausgehandelten Mass-

nahmen kann eine Senkung der Leistungen um 10% verhindert werden, welche für die Angestellten untragbar gewesen wäre. Bestimmte Kategorien von Angestellten sind stärker betroffen als andere, den Alterskategorien (die über 60-jährigen Angestellten) wurde jedoch Rechnung getragen.

Der PVB wird sich innerhalb der Kassenkommission und des paritätischen Organs des ETH-Bereichs weiterhin engagiert für die ArbeitnehmerInneninteressen einsetzen.

*Die Angestellten, die 60 Jahre und älter sind, werden im Mai ein Informationsschreiben erhalten, in dem die aktuellen Leitungen mit der neuen Variante verglichen werden. So können Sie entscheiden, ob Sie Ihren Ruhestand vor dem Inkrafttreten der Anpassung antreten wollen. Die übrigen Angestellten werden wie gewohnt Anfang 2019 ihren Vorsorgeausweis mit dem neuen Umwandlungssatz erhalten.*

*Luc Python*



Zerstörtes Leben

## Psychoterror am Arbeitsplatz ist ein verbreitetes Phänomen.

Romina Loliva

**Prävention und frühzeitige Beratung können helfen, Mobbing zu reduzieren und zu verhindern.  
Auf ein Gespräch mit den BeraterInnen des PVB.**

**M**obbing macht krank. Darüber sind sich ExpertInnen. Obwohl das Forschungsgebiet ziemlich jung ist, sind die Resultate zum Thema Psychoterror am Arbeitsplatz eindeutig: Gemobbte Personen geben an, eine höhere Arbeitsbelastung zu haben, häufiger auszufallen, sind viel weniger zufrieden mit ihrer Arbeitssituation und leiden darunter. Die Liste der psychischen und physischen Beschwerden, die sich direkt aus einer Mobbing-situation ableiten lassen, ist lang: allgemeine Schwäche, Erschöpfung, Schlafstörungen, innere Unruhe, Kopfschmerzen, Verdaulungsprobleme, Angstzustände, Niedergeschlagenheit und schliesslich Depressionen. Was oft aus einem einfachen Konflikt entsteht, zieht die Betroffenen in eine Abwärts-spirale, aus der es meistens nur einen Ausweg gibt: Die Kündigung. Die Folgen können verheerend sein und können Leben zerstören. Die Ge-mobbt en sind am Ende ihrer Kräfte, krank und hoffnungslos. Das er-schwert ihnen die Suche nach einer neuen Stelle oder einer neuen Perspektive, wenn sie durch die Um-stände nicht gar verunmöglicht wird. Nicht selten sind gemobbte Personen lange krankgeschrieben, benötigen

eine Auszeit oder entwickeln ein Burnout.

Man weiss also, was Mobbing anrichten kann. Wie man das Phänomen konkret definiert und wie man da-gegen vorgehen kann, stellt die Arbeitswelt und die Gesellschaft vor Schwierigkeiten. Denn: Was ist Mob-bing genau- und was ist es nicht?

Es war der schwedische Arbeits-psychologe und Betriebsökonom Heinz Leymann, der nach über dreissig Jahren Forschung im Bereich der Arbeitswissenschaft im Jahr 1993 den Grundstein für die Mobbingforschung lege. In seinem «Inventory of Psychological Terror» – ein Inventar von Mobbinghandlungen – listete er 45 Verhaltensweisen auf, anhand welcher Mobbing festgestellt werden kann. Darunter finden sich allerlei Schika-nen, die darauf abzielen, eine Person fertig zu machen: Das kann mittels «Angriffen auf die Kommunikation» geschehen, wie das Anschreien, Schimpfen, Drohen, aber auch Ignorieren und übermässiges Kritisieren. MobberInnen zielen auch auf die sozi-alen Beziehungen der Betroffenen, isolieren sie, behandeln sie wie Luft und verbreiten Gerüchte. Die Opfer werden verdächtigt, psychisch krank zu sein, mal reisst man Witze über sie



**Janine Wicki,**  
Generalsekretärin des PVB



**Luc Python**  
Verbandssekretär PVB



**Jürg Grunder**  
Verbandssekretär PVB



**Rahel Imobersteg**  
Verbandssekretärin PVB

## Gesetzliche Grundlagen

Eine rechtliche Definition des Mobbingbegriffs gibt es nicht. Dennoch gibt es gesetzliche Grundlagen, unter welchen Mobbing subsumiert werden kann. Sie sind im Obligationenrecht, im Arbeitsgesetz und für das Bundespersonal in der Bundespersonalverordnung zu finden.

### Art. 328 Obligationenrecht

Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1. Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Per-sönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rück-sicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

2. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und per-sönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Ar-beitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

### Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz

Gesundheitsschutz

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

### Art. 9 lit. b Bundespersonalverordnung

Schutz der Persönlichkeit

Die Departemente verhindern durch geeignete Mass-nahmen unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Angestellten, unabhängig davon, von wel-chen Personen diese ausgehen, insbesondere:

b. das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Hand-lungen gegen die persönliche oder berufliche Würde.



© Fotolia

und nennt sie dann Sensibelchen, schüttet sie mit unsinnigen Aufgaben zu oder entzieht ihnen Kompetenzen und Arbeitsbereiche.

Der Katalog wurde laufend erweitert, heute listen WissenschaftlerInnen über 100 Handlungen auf, die unter Mobbing fallen, ohne Garantie auf Vollständigkeit. In den letzten Jahren zum Beispiel hat man neuere Formen von Mobbing beobachtet, die klar mit der Digitalisierung zusammenhängen. Ständige Erreichbarkeit via Smartphone, das Verbreiten von Gerüchten, Fotos und Videos in den sozialen Medien oder auch das Erstellen von Fake-Profilen, um das Opfer zu demütigen.

Laut Definition kann man jedoch nur dann von Mobbing sprechen, wenn die Schikanen oft und über einen längeren Zeitraum passieren, konkret mindestens ein Mal pro Woche und über ein halbes Jahr lang andauern. Diese zeitliche Quantifizierung von

Mobbing ist nicht unproblematisch, vor allem wenn sie von den Arbeitgebern, die in der Pflicht sind, bei Mobbing aktiv zu werden, strikt angewendet wird.

Wie beim Bund. Das eidgenössische Personalamt (EPA) definiert Mobbing wie folgt: «Mobbing umfasst jede Einschüchterung und jedes Verhalten, das jemanden beleidigen oder ihm schaden kann. Dazu gehören Handlungen oder Äusserungen, mit denen man jemanden verachtet, erniedrigt oder in Verlegenheit bringt. Die feindseligen Handlungen erfolgen wiederholt über einen längeren Zeitraum. Die Betroffenen werden angegriffen, schikaniert oder systematisch ausgrenzt.» Eine Formulierung, die auf den ersten Blick treffend erscheint. Trotzdem verfehlt sie ihre Wirkung, denn – wie das EPA weiter definiert –, «es müssen Beweise für das Mobbing

gesammelt werden», und zwar von der betroffenen Person.

«So wird Mobbing zu einem Kunstbegriff, den man nur schwer anwenden kann», meint Rahel Imobersteg, Verbandssekretärin beim PVB. In der Beratung von gemobbteten Mitgliedern habe sie die Erfahrung machen müssen, dass man Mobbing nur äußerst schwer beweisen könne: «Mobbing ist perfide, weil es meistens subtil abläuft», meint sie weiter. Cholerisches Verhalten werde dann als schlechte Laune abgetan, wer nicht geärgert werde, sei halt vergessen gegangen, wer isoliert werde, hätte es sich selbst zuzuschreiben. Wenn dann jemand

das Wort Mobbing in den Mund nehme, löse das eine Lawine der Verachtung aus, die alles nur noch schlimmer mache: «MobbingtäterInnen werden so beispielsweise zu Opfern, die von neidischen oder inkompetenten MitarbeiterInnen angeprangert

werden.» Das wolle niemand über sich ergehen lassen und wenn dann eine Untersuchung eingeleitet würde, stehe die Glaubwürdigkeit der Betroffenen auf dem Prüfstand: «Als Beraterin kann ich mit der Mobbing-Definition des EPA nicht viel anfangen, Erfahrungen mit dem Prozess sind nicht erfreulich», sagt Imobersteg.

Auch dieser Meinung ist PVB-Sekretär Jürg Grunder, der den Mitgliedern rät Tagebuch über die Vorkommnisse zu führen und sich gut zu überlegen, was sie wollen: «Ich stelle jeweils eine Frage: Wo siehst du dich in fünf Jahren?» Eine Standortbestimmung sei für ein Mobbingopfer wichtig: «Es geht darum herauszufinden, was man will und ob es sich lohnt dafür zu kämpfen.» Wenn möglich plädierten die PVB-VerbandssekretärInnen für Mediationsgespräche, aber leider sei es dafür oft zu spät, wie Grunder weiter ausführt: «Meistens ist schon zu



© Fotolia

viel Geschirr zerschlagen worden und die Situation ist sehr verworren», dann gehe es darum eine gute Lösung beispielsweise eine möglichst gute Austrittsvereinbarung zu treffen: «Deshalb muss die betroffene Person wissen, welche Ziele sie verfolgt.» Aber längst nicht alle könnten einfach von vorne anfangen. «Ältere Mitarbeitende haben weniger Handlungsspielraum», meint Luc Python, der ebenfalls PVB-Mitglieder berät. Er erwartet grundsätzlich mehr von den Führungspersonen, die in der Pflicht seien, sich auch in schwierigen Situationen für ihre Mitarbeitenden einzusetzen: «Die Vorgesetzten sind meistens überfordert und schauen weg. Sie haben Mühe, Entscheidungen zu treffen und sind unter Zeitdruck.» Auch Rahel Imobersteg und Jürg Grunder stimmen dem zu, der Druck bei der Arbeit habe zugenommen, fle-

xible Lösungen seien früher eher möglich gewesen: «Früher konnte man die Abteilung wechseln und die Situation so entschärfen», meint Grunder, «heute hat man nicht immer genug Zeit, die Befindlichkeit der Mitarbeitenden angemessen zu berücksichtigen», meint Imobersteg.

Der Mix aus Führungsschwäche, knappen Ressourcen und ansteigender Belastung sei der Nährboden für Mobbing, meinen Grunder, Imobersteg und Python.

Aus diesen Gründen fordert der PVB mehr Prävention und eine bessere Aus- und Weiterbildung der Führungspersonen, die beim Bund und seinen Betrieben arbeiten. «Führung ist wichtig und anspruchsvoll, darum müssen Vorgesetzte gut geschult sein», meint Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB. «Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz generieren oft

auch hohe finanzielle Kosten. Niemand hat etwas davon», sagt Wicki. Aufklärung und die Entstigmatisierung von Mobbing seien sehr wichtig und führten schliesslich zu einem besseren, gewaltfreien Arbeitsklima. «Darin zu investieren, lohnt sich garantiert», meint Wicki, das sei ein klassisches Beispiel für Return of Investment. Darüber sind sich alle SekretärInnen des PVB einig, und sie geben allen einen Rat mit auf den Weg: Wenn man das Gefühl hat, dass etwas nicht stimmt, darf man nicht warten und soll sich sofort Hilfe holen.



## Interview mit Claudia Stam-Wassmer,

**Psychologin, Geschäftsleiterin der Fachstelle für Mobbing und Belästigung  
in Zürich und Bern**

Interview:  
Romina Loliva

### **Claudia Stam, worin besteht der Unterschied zwischen Mobbing und einem Arbeitskonflikt?**

Von Mobbing kann man erst sprechen, wenn eine Person über eine längere Zeit immer wieder schikaniert wird. Über eine längere Zeit heißt konkret über mehrere Monate, immer wieder bedeutet regelmässig. Zentral ist der Wiederholungscharakter der Schikane. Das unterscheidet Mobbing von Konflikten, die immer wieder vorkommen, wenn Menschen aufeinander treffen.

### **Kann man sagen, dass Mobbing das Resultat ungelöster Konfliktsituationen sein kann?**

Ja. Mobbing entsteht meistens aus einem ungelösten Konflikt. Darum ist es besonders wichtig, Konflikte nicht schleifen zu lassen. Wenn man nicht reagiert, kann die Situation in Mobbing ausarten.

### **Wenn gemobbt wird, wie kann man sich als betroffene Person wehren?**

Manche denken an rechtliche Schritte. Der Weg ans Gericht ist allerdings schwierig. Das OR und das Arbeitsgesetz kennen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dieser hat die Gesundheit und die Würde seiner Arbeitnehmenden schützen, darunter fällt auch die Bekämpfung von Mobbing. Die Formulierung ist aber sehr schwammig. Die Schweiz kennt keinen Mobbing-Artikel oder gar ein Mobbinggesetz, das man analog zum Gleichstellungsgesetz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anwenden kann, hier ist die Rechtslage nicht sehr klar. Ausserdem ist die Beweisbarkeit oft problematisch.

### **Warum?**

Die einzelnen Handlungen sind oft subtil, passieren zwischen den Zeilen so zu sagen. Oft gibt es keine Zeugen oder diese wollen sich nicht exponieren und gegen Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen aussagen. Darum muss man den Betroffenen meistens davon abraten, gegen Mobbing gerichtlich vorzugehen. Die persönliche Situation der Betroffenen spielt dann auch eine grosse Rolle: man muss sich fragen, wie viel Energie, Zeit und Geld möchte man investieren und lohnt sich das? Oder sollte man lieber einen Abschluss finden?

### **Ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine häufige Lösung?**

Ja. Und zwar weil man leider erst dann aktiv wird, wenn zu viel Geschirr verschlagen wurde. Dann läuft es darauf hinaus. Bei einer frühzeitigen Reaktion, kann durchaus eine konstruktive Lösung gefunden werden. Konflikte können gelöst und geklärt werden, wenn man sich früh darum kümmert.

### **Wie soll man als betroffene Person vorgehen?**

Gewisse Schritte kann man selbst unternehmen. Zum Beispiel aufschreiben, was wann wie passiert (Mobbing-Tagebuch). Dann kann man das Gespräch suchen. Es gibt Firmen, die Anlaufstellen oder Vertrauenspersonen haben. Viele Leute haben aber Angst, Vorfälle anzusprechen. Eine externe Beratung kann dann besser helfen. Dabei ist wichtig herauszufinden, was die Person möchte. Will sie weiterhin am Arbeitsplatz bleiben? Wie kann sie ihre Anliegen am besten vertreten? Würde ein Coaching helfen? Oder ein Gespräch mit den Vorgesetzten?

### **Gibt es Verhaltensmuster von Gemobbt, die Sie immer wieder antreffen?**

Es kann jede und jeden treffen, in jeder Branche und egal ob am Anfang der beruflichen Laufbahn oder dann gegen Ende. Ältere Arbeitnehmende haben aber weniger gute Chancen auf einen Neuanfang, das kann verheerend sein. Was ich immer wieder beobachte ist, dass es Personen sind, die sehr engagiert sind und einen hohen Anspruch an sich selbst haben. Sie machen ihren Job sehr gut, vielleicht zu gut. Solche Leute ecken an und sind in der Gruppe nicht sehr gerne gesehen, weil so der Leistungsdruck erhöht wird, oder Schwächen von anderen an Licht kommen. Das ist sehr traurig, kommt aber leider oft vor.

### **Und sind sich MobberInnen bewusst, was sie tun?**

Ich habe noch nie jemand getroffen, der sagt, ja, ich bin ein Mobber. Man könnte sich ja kaum im Spiegel anschauen, wenn man es zugeben würde. Die Leute legen sich Gründe zurecht, warum sie Betroffene so behandeln. Dass es sich um Mobbing handelt, ist vielen nicht bewusst.

### **Würde eine offenere Konfliktkultur am Arbeitsplatz helfen und Mobbing verhindern?**

Ja, ganz klar. Zumindest könnte man Mobbingfälle damit reduzieren. Auch Weiterbildungen und Schulungen sind sehr hilfreich, weil das Nachdenken über das eigene Verhalten angeregt wird. Und was außerdem äusserst wichtig ist, ist die Ausbildung der Führungspersonen. Diese müssen den Umgang mit Mobbing lernen und frühzeitig agieren. Oft ist es Führungsversagen, das zur Eskalation führt.

Claudia Stam-Wassmer ist Psychologin und Geschäftsleiterin der Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH mit Sitz in Zürich und Bern. [www.fachstelle-mobbing.ch](http://www.fachstelle-mobbing.ch)

## Arbeitsvertrag

### Kündigung vor Ablauffrist



**Thomas Wettstein**  
EPA

*«Kann ein befristeter Arbeitsvertrag vor Ablauffrist gekündigt werden; wenn ja wie ist das Vorgehen. Was passiert, wenn der Arbeitgeber sich auf «stur» stellen würde und einer vorzeitigen Auflösung nicht einwilligt?»*

**E**in befristeter Arbeitsvertrag kann nur aus wichtigen Gründen, also fristlos, vor Ablauf der Frist gekündigt werden. Ansonsten ist lediglich eine einvernehmliche Auflösung möglich. Beendet eine Partei gegen den Willen der anderen das befristete Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat dies die folgenden Konsequenzen:

**Kündigung durch den Arbeitgeber:** Kündigt der Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag vorzeitig, muss er den hypothetischen Verdienst während der Kündigungsfrist bzw. der Restlaufzeit des Vertrages (Art. 337c Abs. 1 OR) und zusätzlich Schadensersatz, sofern beweisbar, bezahlen (Art. 337c Abs. 3 OR). Der Arbeitnehmer muss sich den Verdienst bei einem anderen Arbeitgeber, den er während der verbliebenen Laufzeit des Vertrages erzielt hat, anrechnen lassen (Art. 337c Abs. 2 OR).

**Kündigung durch den Arbeitnehmer:** Kündigt der Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag vorzeitig, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht und ausserdem auf Ersatz des weiteren Schadens, sofern beweisbar (Art. 337d Abs. 1 OR).

## Sozialversicherungen

### Invalidenversicherung



**Max Berger**

*«Darf ich mich einer IV-Anmeldung verweigern?»*

**W**er über 30 Tage arbeitsunfähig ist, kann sich nicht dagegen wehren, dass die Arbeitgeber eine Früherfassung bei der IV anmeldet. Er hat das Recht dazu.

Die eigentliche IV-Anmeldung muss die betroffene Person allerdings selbst machen. Die Arbeitgeberin kann die betroffene Person nicht ausdrücklich dazu zwingen. Die Frage ist allerdings, warum eine betroffene Person sich der Anmeldung verweigern sollte? Liegt vielleicht ein falsches Verständnis der Rolle der IV vor? Die IV hat nach der Anmeldung die Pflicht, bei der Eingliederung zu helfen. Das umfasst von Beratungen alles bis hin zur Umschulung samt Einkommen bis zum Abschluss der neuen Ausbildung. Nur wenn solche Bemühungen nicht fruchten oder sinnlos sind, wird die Rente geprüft. Mit der IV-Rente gibt es meist auch eine Rente der Pensionskasse. Wer sich nicht anmeldet, bekommt keine der beiden Renten. Es gibt also keinen vernünftigen Grund, sich der IV-Anmeldung zu verweigern.

# 7 Fragen an Hugo Ettlin

Jürg Grunder

**Hugo Ettlin ist Chef Support Flugbetrieb beim Flugplatzkommando Alpnach, seit dreissig Jahren PVB-Mitglied und Präsident der Sektion Unterwalden.**

## **Welche Funktion üben Sie bei der Luftwaffe aus?**

Als Chef Support Flugbetrieb beim Flugplatzkommando Alpnach bin ich zuständig für die Bereiche Helikopter-Flugbetrieb, Helikopter-Unterhalt, Betriebskompetenzstelle Helikopter und die Lehrlingsausbildung der Polymechaniker sowie der Automatiker.

In all diesen Bereichen sind Hilfsarbeiter, Begleitmechaniker, Avioniker, technische Sachbearbeiter, Hauptdisponente und Ingenieure beschäftigt. All diese Mitarbeiter sind mitverantwortlich, dass die Helikoptereinsätze im In- und Ausland sicher durchgeführt werden können und dass die Helikopter immer in einem tadellosen Zustand sind.

## **Was wollten Sie ursprünglich werden?**

Kaum zu glauben, aber mein erster Traumberuf war Pfarrer! Im Teenager – Alter änderte sich dieser Berufswunsch aber schon bald (ich bin Katholik)...

Auf dem Flugplatz Buochs absolvierte ich dann die Lehre als Elektroniker, da konnte ich mein Interesse an der Elektronik ausleben, zusätzlich war natürlich die Fliegerei sehr faszinierend.

## **Ihr erster Lohn?**

Schon als Primarschüler half ich bei unseren Nachbarn auf dem Bauernhof aus. Beim Heuen, Grasen, Jauche ausbringen, Kälber auf die Welt bringen und im Winter jeweils beim Schnapsbrennen war ich immer anwesend. Für alle diese Arbeiten gab es jeweils abends vor dem nach Hause gehen ein Zwei-Frankenstück.

## **Was ist Ihre Stärke?**

Ich arbeite sehr gerne mit Menschen zusammen, mir macht es Spass mit anderen zusammen etwas zu erarbeiten, und auch dafür die Verantwortung zu übernehmen. Schon als junger Mann war ich im Vorstand eines Fussballklubs tätig, war daneben noch selber Vereinspräsident. Dazu kamen in den letzten 40 Jahren etliche öffentliche Aufgaben, mit dieser Erfahrung habe ich mir grosse Menschenkenntnisse angeeignet und ich denke, das ist meine Stärke.

## **Welches ist Ihr liebstes Laster?**

Mein liebstes Laster wäre Faulenzen..., aber da haben entweder mein Interesse an der Politik, dem Fussball, und und und oder dann meine Frau etwas dagegen.



## **Welche Hobbys haben Sie?**

Fussball generell, früher 25 Jahre aktiv, heute nur noch als Zuschauer. Aktiv machen meine Frau und ich gerne Radtouren (vorläufig noch ohne Motor) und seit zwei Jahren sind wir begeisterte Line Dancer's.

## **Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?**

Bei der Anstellung 1990 auf dem Flugplatz Alpnach war der damalige Personalchef (damals gab es diese noch) im Vorstand der PVB Sektion Unterwalden und er sagte mir bei der Vertragsunterzeichnung, dass ein Beitritt zum PVB wichtig ist, um personalpolitische Fortschritte zu erreichen. Die letzten ca. 30 Jahre haben gezeigt, dass er Recht hatte und ich bin ebenfalls voll davon überzeugt, deshalb bin ich nun selber auch schon 20 Jahre im Vorstand der Sektion Unterwalden und seit einem Jahr sogar deren Präsident.

# Harcèlement moral: la lutte doit continuer!

*Plusieurs études le démontrent, la Confédération fait partie du top 10 des employeurs; un sondage de la plate-forme Xing l'a d'ailleurs récemment classée au 10e rang des employeurs les plus demandés. La dernière enquête auprès du personnel va elle aussi dans ce sens et fait état d'un haut niveau de satisfaction et d'identification chez les employé-e-s fédéraux. Faut-il en déduire que tout va à merveille? Avons-nous tort de dénoncer la pression et l'importante charge de travail qui pèsent sur ces salarié-e-s? Loin de là: l'importance de notre combat m'est régulièrement rappelée par mes contacts avec les collaborateurs et collaboratrices de la Confédération, par les "feedback" de nos secrétaires d'association et par les statistiques de l'APC qui démontrent une augmentation très nette ces dernières années des demandes de soutien de membres qui ont des difficultés à leur place de travail. L'enquête auprès du personnel met d'ailleurs elle aussi en évidence diverses lacunes ou possibilités d'amélioration, en particulier du côté des directions et des possibilités de développement personnel. Elle aborde également le thème du harcèlement moral.*

*Comment le harcèlement moral est-il défini? Quels sont les signes? Quelles répercussions entraîne-t-il pour les personnes concernées et leur équipe professionnelle? Peut-il être relié à une pression trop forte au travail? Quelles sont les conséquences des mesures d'économies et de restructuration? La Confédération doit-elle réagir? Voilà quelques questions auxquelles nous nous intéressons dans ce numéro.*

*Par l'intermédiaire de ses secrétaires d'association, l'APC est confrontée à de nombreux cas liés au harcèlement moral. Les faits peuvent être difficiles à identifier. Souvent, lorsque nous entrons en jeu, le conflit et les persécutions ont déjà atteint un stade avancé et laissé des traces indélébiles, c'est pourquoi il est primordial de savoir repérer les premiers signes et de réagir rapidement. Nous avons toutes et tous une part de responsabilité face à ce problème et il est important que nous nous demandions ce que nous pouvons faire pour lutter contre ce phénomène et comment réagir quand nous en sommes témoins.*

*En tant que l'un des plus grands employeurs de Suisse, la Confédération se doit d'être exemplaire dans sa gestion des comportements problématiques sur le lieu de travail. Notre expérience montre cependant que certaines améliorations restent nécessaires. Les directives de l'OFPER doivent être adaptées et l'obligation de fournir des preuves du harcèlement doit être sérieusement repensée. Plus généralement, nous avons besoin de mesures favorisant une ambiance de travail constructive et un bon esprit de communication. Ces améliorations incombent principalement aux personnes qui occupent des postes de responsables, c'est pourquoi il est important que ces dernières soient formées par l'employeur à identifier les premiers signes du harcèlement moral et à intervenir immédiatement.*

Barbara Gysi, présidente de l'APC

## #votreSecrétairegénérale

### Chères et chers membres de l'APC,

Le 29 janvier dernier, Publica a procédé à un abaissement des paramètres techniques. Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le taux d'intérêt technique passera de 2,75% à 2% et le taux de conversion sera abaissé à 5,09% (contre 5,65% actuellement). Ces mesures se traduiront pour les employé-e-s de l'administration fédérale\* par une réduction des rentes comprise entre 2,8% et 5% en fonction de leur âge. Pour la génération des 60 ans et plus, la Commission de la caisse a mis en place une solution transitoire limitant la perte de rente à 2,8% au maximum. Les personnes déjà à la retraite ne seront pas affectées par ces baisses.

Afin d'atténuer les effets de cet abaissement drastique, mais néanmoins inévitable et de le rendre aussi acceptable que possible sur le plan social, l'APC est immédiatement intervenue auprès de la Commission de la caisse et du Parlement. Elle a exigé que toute baisse soit obligatoirement accompagnée de mesures d'atténuation adaptées pour les assuré-e-s et que les employeurs participent eux aussi à ces mesures. Sur ce point, la ténacité de l'APC a porté ses fruits, car sans amortissement, les baisses de rentes auraient atteint 10%. Elles restent néanmoins substantielles, c'est pourquoi il est évident pour l'APC qu'elles doivent faire l'objet de mesures de compensation supplémentaires et que le personnel de la Confédération mérite que son salaire réel soit à nouveau augmenté en conséquence.

Mais pour quelle raison Publica abaisse-t-elle le taux de conversion et le taux technique alors qu'elle affiche une performance remarquable de près de 7%? Tout simplement parce qu'à moyen et long terme, elle ne dispose pas des res-



sources suffisantes pour payer toutes les rentes sans faire face à de sérieuses difficultés financières. Cet état de fait s'explique de deux manières. D'une part, les assuré-e-s bénéficient aujourd'hui d'une meilleure santé et vivent toujours plus longtemps. Ils perçoivent de ce fait une rente plus longue que par le passé, ce qui est en soi une évolution positive. Il ne faut néanmoins pas oublier que le montant de la rente d'une personne est garanti jusqu'au décès de cette dernière. Or, c'est justement parce que les rendements supérieurs de l'époque étaient accompagnés d'une espérance de vie relativement basse que nombre de personnes pouvaient auparavant prendre leur retraite avec un taux de conversion nettement plus élevé qu'aujourd'hui. D'autre part, il est trompeur de se focaliser uniquement sur la bonne performance réalisée en 2017. Lorsque l'on analyse les rendements des intérêts sur une longue période, par exemple sur les 15 dernières années, ces derniers se révèlent bien plus modestes, oscillant en moyenne entre 2% et 3%, soit un résultat ne permettant pas de financer l'ensemble des rentes.

En mai, Publica enverra un courrier d'information à toutes les personnes qui auront 60 ans ou plus à la fin 2018 et seraient susceptibles de prendre leur retraite (anticipée) afin de leur présenter leur situation personnelle en matière de prévoyance. Elles pourront ensuite décider sur cette base si elles souhaitent prendre leur retraite avant l'entrée en vigueur de l'adaptation des paramètres techniques ou non. Les autres employé-e-s recevront début 2019 leur certificat de prévoyance sur lequel figurera le nouveau taux de conversion.

**Janine Wicki, Secrétaire générale**

\*Domaine des EPF, voir page 18

*Comptes 2017 de la Confédération*

## L'APC demande une hausse des salaires d'au moins 1,5% pour le personnel de la Confédération

**«Le résultat est très, très réjouissant, ça me plaît beaucoup, vous le comprendrez» a commenté Ueli Maurer. Au lieu du trou budgétaire de 250 millions de francs, les comptes ordinaires affichent pour 2017 un excédent de 2,8 milliards. Le montant réellement dégagé atteint même 4,8 milliards. L'APC exige que le personnel de la Confédération puisse également bénéficier de cet excellent résultat, avec une augmentation des salaires de 1,5% au minimum pour 2019.**

Depuis 2006 déjà, les chiffres de la Confédération sont au beau fixe. Avec une constante: d'abord, le ministre des finances établit un budget très prudent. L'année d'après, on constate que les comptes sont bien meilleurs que prévus. Sur 12 ans, la différence se monte à plus de 31 milliards de francs! Une technique déjà utilisée par Hans Rudolf Merz, pour préparer à faire des sacrifices. Le personnel de la Confédération et ses entreprises font partie des victimes de ces cures d'austérité.

Selon Barbara Gysi, présidente de l'APC «ces écarts font partie d'une stratégie politique. Cela permet d'imposer des coupes là où ce n'est pas

nécessaire. Les collaboratrices et collaborateurs de la Confédération et ses entreprises ont fait d'importants sacrifices ces dernières années et doivent aujourd'hui pouvoir profiter de cet excellent résultat».

Le 12 février, lors d'une rencontre avec le conseiller fédéral Ueli Maurer, l'APC a demandé que l'on prévoie une augmentation générale des salaires d'au moins 1,5% pour 2019. Compte tenu de l'excellente situation financière, cette exigence est tout à fait fondée. Nous attendons une réponse favorable de la part du Conseil fédéral afin de récompenser comme il se doit le travail exceptionnel fourni par les employé-e-s fédéraux.



Barbara Gysi, présidente de l'APC et conseillère nationale, en discussion avec le ministre des finances Ueli Maurer

L'APC porte un regard sévère sur la politique d'austérité permanente du Conseil fédéral et du Parlement concernant le budget alloué au personnel. Les déclarations actuelles semblent indiquer que l'excédent record est principalement destiné à soutenir un allègement fiscal et en aucune façon à permettre un relâchement de la pression pesant sur les employé-e-s de la Confédération. Le Parlement re-

fuse également de reconnaître le retard accusé par les salaires du secteur public face à l'évolution enregistrée dans le privé. Les résultats actuels sont une occasion de rétablir l'équilibre dans ce domaine.

Martine Currat-Joye/CNPC

### *Enquête auprès du personnel*

## Des améliorations nécessaires dans les domaines des salaires et de la conciliation entre travail et famille



La Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), organisation faîtière des associations du personnel APC, Garanto, SSP et APfedpol, s'engage de manière soutenue pour que la Confédération soit une employeuse attrayante. L'enquête 2017 auprès du personnel montre clairement, par rapport à celle de 2014, que l'Administration fédérale a besoin que des mesures soient prises sur deux questions centrales. Le personnel est moins satisfait qu'il y a trois ans en ce qui concerne les salaires, ce qui n'a rien d'étonnant après deux années sans hausse des salaires réels. Il reste aussi critique quant aux possibilités de concilier famille et travail. Les résultats de l'enquête dans ces deux domaines sont insatisfaisants. Les employé-e-s de la Confédération ne sont en outre pas optimistes pour leurs perspectives professionnelles. Ici aussi, la pression permanente exercée par les acteurs politiques

a sans doute eu des effets. Les mesures d'austérité et les réorganisations ont déssécurisé durablement le personnel. En tant qu'employeur, la Confédération ferait bien de s'engager sur ces questions.

La CNPC mettra tout en œuvre pour que les employé-e-s de la Confédération puissent travailler dans un environnement valorisant et favorable à leur santé. Les associations du personnel demandent au Conseil fédéral d'investir dans son personnel, de lui offrir de meilleures possibilités de concilier famille et travail et de mettre fin à la pression aux économies.

CNPC

Rapport annuel 2018 à Monteceneri

## Les centres logistiques aussi touchés par les mesures d'économies

Il y avait beaucoup de monde dans la salle polyvalente de la place d'arme du Centre logistique de l'armée Monteceneri pour assister, en février dernier, au rapport annuel 2018. Le nouveau Chef du Centre, Renato Bacciarini, a fait un tour d'horizon des changements et des défis auxquels doivent faire face les collaboratrices et collaborateurs. La réorganisation dans le domaine immobilier et de l'infrastructure a eu comme conséquence une diminution de 21 postes de travail, sans licenciement. Pour l'année en cours, M. Bacciarini a fixé comme objectif une amélioration des processus de travail afin que chacun et chacune sache encore mieux ce qu'il doit faire.

Dans son allocution, le divisionnaire Thomas Kaiser a remercié le personnel pour son engagement et a rappelé que leur seul objectif est de servir la troupe. Il a informé que les mesures d'économies voulues par le Parlement touchent aussi les centres logistiques. D'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2021, 280 postes de travail seront supprimés en Suisse dans le cadre de la réorganisation de l'armée (DEVA) mais cela se fera sans licenciement, dans le respect du plan social, a-t-il déclaré. Il a terminé en remerciant M. Fulvio Chinotti, le chef de centre partant, pour son travail durant 10 ans. Pour sa part l'APC, en collaboration avec le syndicat Transfair, prévoit de faire un sondage d'opinion

commun auprès des membres et des employé-e-s du Centre Monteceneri afin d'évaluer la situation actuelle en matière de conditions et d'ambiance de travail. L'action sera organisée durant l'année en cours.

Le centre de Monteceneri est un des cinq centres logistiques de l'armée qui veillent de façon décentralisée à ce que les troupes des Forces terrestres et des Forces aériennes, trouvent un appui dans tous les domaines logistiques. 275 personnes travaillent dans ce centre dont 187 au Tessin et 88 dans le canton d'Uri.

*Luc Python*

.....

Domaine des EPF

## La réduction drastique des rentes pourra être atténuée en partie

**Le 29 janvier dernier, la Commission de la caisse fédérale de pensions Publica a entériné sa décision d'abaisser les paramètres techniques: au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le taux d'intérêt technique passera de 2,75% actuellement à 2%, et le taux de conversion de 5,65% à 5,09%. Le but de l'opération est de garantir l'équilibre financier à long terme de la caisse de pensions, un équilibre aujourd'hui compromis en raison surtout de l'allongement de l'espérance de vie et de la situation de rendement défavorable sur les marchés des taux d'intérêts.**

L'APC s'est engagée dès le début, tant au sein de la Commission de la caisse que dans la Commission paritaire afin que ces réductions drastiques mais inéluctables soient atténuées autant que possible et rendues socialement supportables pour les assuré-e-s. Au final, les décisions suivantes ont été prises pour la caisse de pension Publica du domaine des EPF:

- les excédents accumulés ces dernières années et mis de côté dans des provisions seront distribués aux assuré-e-s pour compenser la baisse du taux de conversion. Le capital de vieillesse des assuré-e-s actifs âgés de plus de 45 ans au moment des mesures, sera ainsi augmenté d'une valeur se situant entre 2.6% et 11%, selon l'âge.
- Les primes de risque seront abaissées de 2% à 1.5%. Elles seront prises en charge à raison de 0.95% par l'employeur et 0.55% par l'employé-e.
- Les cotisations d'épargne seront relevées. Pour les classes d'âge de 22 à 44 ans l'augmentation des cotisations sera de 0.5%. Pour les 45 à 70 ans, l'augmentation sera de 2.5%. L'employeur supportera 64% de cette augmentation et l'employé-e 36%.
- Les personnes qui auront 60 ans et plus au 1.1.2019 ne subiront quasiment aucune perte (avec quelques restrictions).



© EPFL

Pour l'APC, ces adaptations ne sont pas réjouissantes, mais elles visent la pérennité de Publica. Il est important que les employé-e-s du domaine des EPF continuent à avoir pleinement confiance dans leur caisse de pension. Ces mesures, qui ont été négociées, ont permis d'éviter une baisse des prestations de 10%, ce qui aurait été insupportable pour les employé-e-s. La décision de la Commission de caisse était prévisible et les mesures prises ont été faites dans la transparence. Certaines catégories d'employé-e-s seront plus touchées que d'autres, mais on a tenu compte des catégories à risques (les plus de 60 ans).

En tant que partenaire social, l'APC continuera à s'engager pour le respect de la transparence et de l'équité des mesures prises au sein de la caisse de pension Publica, dans l'intérêt du personnel de la Confédération et du Domaine des EPF.

*Les employé-e-s âgés de 60 ans et plus recevront au mois de mai prochain un document comparant les prestations actuelles avec la nouvelle variante afin de leur permettre de choisir s'ils souhaitent bénéficier de leur retraite avant l'entrée en vigueur de l'adaptation.*

*Les autres employé-e-s recevront leur certificat de prévoyance au début de l'année 2019, avec le nouveau taux de conversion.*

*Luc Python*

Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018 à Berne

## Sebben che siamo donne, paura non abbiamo ...

*C'est sur ce magnifique chant que s'est close l'édition 2018 du Congrès des femmes. Plus de 250 femmes ainsi que quelques hommes sont venus de toute la Suisse pour y prendre part. L'APC y était représentée par sept membres, dont trois collaboratrices du secrétariat (Doris Scheidegger, Marianne Senn, Indriaty Woodtli, Franziska Blaser, Janine Wicki, Rahel Imobersteg et Sarah Meyer). Plus que jamais, j'ai éprouvé un véritable sentiment d'appartenance à mon syndicat. J'ai eu la sensation de vivre un moment spécial avec mes collègues et de pouvoir faire avancer les choses.*



Au premier plan, Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC et Marianne Senn, présidente de la Commission de l'égalité de l'APC

"l'égalité salariale. Point final!". Cette revendication inclut notamment le droit à un salaire minimal de 4000 CHF, une valorisation des professions exercées par des femmes ainsi que la reconnaissance du travail de soins et d'assistance («care») et du travail familial en tant que pratiques professionnelles. De même, il est nécessaire de ramener la durée de la semaine de travail à 30-35 heures afin d'échapper au piège du travail à temps partiel. Le travail de soins et d'assistance doit quant à lui être pris en compte dans les calculs des assurances sociales selon un principe similaire à celui utilisé pour les bonifications pour tâches éducatives prévues par l'AVS.

Outre le document du congrès, un grand nombre de propositions et de résolutions sont venues enrichir les discussions. Le samedi matin a de ce fait été consacré uniquement à l'acceptation des divers documents, ponctuée par quelques prises de paroles relatives aux différents points abordés. Le vendredi après-midi en revanche, de nombreux ateliers ont eu lieu. Ils abordaient notamment la réduction du temps de travail à l'aide de quelques exemples suédois ainsi que d'autres thèmes tels que les conséquences de la numérisation sur le travail des femmes, la lutte pour un environnement professionnel sain et la réponse des syndicats concernant le vol de salaire dont les femmes sont victimes. Après une brève manifestation, la journée s'est poursuivie par un apéritif et un banquet à l'Hotel Bern avant de se terminer en musique tard dans la nuit. Nous avons ainsi pu allier débats politiques approfondis et échanges décontractés.

Marianne Senn, présidente de la Commission de l'égalité de l'APC

### La Commission égalité de l'APC cherche des membres!

Pour de plus amples informations, veuillez nous contacter:  
pvb@pvb.ch / 031 938 60 61

## Notre travail pour vous!

Janine, Rahel, Luc et Jürg vous ouvrent à tour de rôle une page de leur agenda et vous proposent de les suivre tout au long de leur journée «de secrétaire d'association de l'APC».



Pour ce numéro-ci,  
Rahel a choisi la  
date du 21 février.



La journée débute à l'Hotel Bern par la préparation d'un atelier. L'année dernière, peu de temps avant Noël, j'ai été contactée par plusieurs employé-e-s d'une unité organisationnelle de la Confédération qui ne se sentaient pas assez appréciés et redoutaient que leurs préoccupations ne soient pas prises en compte lors d'une réorganisation à venir. Nous avons convenu qu'un atelier de discussion constituerait une première étape utile et permettrait à l'ensemble des personnes employées dans ce domaine de s'exprimer librement et sans crainte. L'organisation de cette rencontre par l'APC visait également à faire ressortir un dénominateur commun parmi les objectifs de chacun.

L'APC a ouvert la journée avec sa présentation sur les droits et les devoirs en cas de réorganisation ou de mesures d'économies. Cette dernière contient des informations claires et accessibles et nous a donné l'occasion de clarifier certains principes généraux.

Les employeurs accordent habituellement une plus grande attention aux actions et aux feed-back collectifs. «Nous sommes plus forts ensemble», ce n'est pas qu'un slogan: il est réellement plus difficile de refuser de traiter avec un groupe qui s'unit pour se défendre contre un processus (dans son intégralité ou en partie) qu'avec une personne isolée. Néanmoins, nous constatons encore et toujours que la pression psychologique doit atteindre un niveau très élevé avant que des employé-e-s ne décident de se regrouper et de nous demander notre soutien.

Un entretien avec une responsable des ressources humaines figure au programme de l'après-midi; il est essentiel pour notre travail de veiller à maintenir un bon partenariat social et à ne pas rompre le dialogue. La discussion est brève, ce qui me laisse le temps de joindre quelques membres par téléphone afin de leur apporter des conseils ciblés sur leurs préoccupations personnelles avant le début de la prochaine séance. Conseiller les membres, que ce soit de manière individuelle ou collective, constitue l'une de nos activités principales.

L'une des rencontres prend la forme d'un bilan rétrospectif: nous évaluons les différents processus de négociation et de conseil dont a bénéficié une personne qui est aujourd'hui parvenue à trouver un nouvel emploi au sein de l'administration fédérale. Cette personne s'était, heureusement, adressée à l'APC avant que le problème ne s'aggrave, ce qui nous a permis de proposer une solution en interne; cependant, un changement de poste demeure parfois la meilleure option. Après ce retour très positif, je me penche sur le cas d'un autre membre et essaie de déterminer s'il existe encore un moyen pour qu'il réintègre la Confédération avant d'arriver en fin de droit.

Le dernier rendez-vous, une discussion avec un responsable des ressources humaines concernant les détails d'une réorganisation, a lieu en fin de journée. Il s'agit d'une séance d'information préliminaire dont le but est de nous permettre de faire part de nos questions et de nos préoccupations afin de pouvoir ensuite répondre aux demandes de nos membres. Nous échangeons sur de multiples points durant près de deux heures.



Harcèlement moral: un fléau qui brise des vies

**Le harcèlement moral est un phénomène largement répandu. Une prévention active et un accompagnement rapide peuvent néanmoins contribuer à le réduire et parfois même à empêcher son apparition. Discussion avec nos secrétaires de l'APC.**

Romina Loliva

**L**e harcèlement moral rend malade, ce point fait l'unanimité parmi les spécialistes. En effet, bien que ce domaine d'étude soit encore relativement nouveau, les résultats sont clairs: les victimes de ce phénomène aussi connu sous le nom de mobbing déclarent avoir une charge de travail particulièrement élevée; elles sont plus souvent absentes, moins satisfaites de leur situation professionnelle et en souffrent énormément. La liste des afflictions physiques et psychiques découlant directement de cette forme d'intimidation est longue: état de faiblesse générale, épuisement, troubles du sommeil, nervosité, maux de tête, problèmes digestifs, anxiété, sentiment d'abattement et, enfin, dépression. Ce qui résulte communément d'un banal conflit entraîne l'employé-e dans une spirale infernale dont la seule issue possible reste bien souvent la démission. Les conséquences de ces persécutions sont graves et peuvent détruire la vie des personnes concernées. Leur état de santé et leur moral sont fortement touchés, ce qui rend la recherche d'un nouvel emploi compliquée, parfois même impossible. Il n'est d'ailleurs pas rare que ces personnes aient besoin d'un congé sabbatique ou ne se retrouvent en arrêt maladie prolongé ou en burnout.

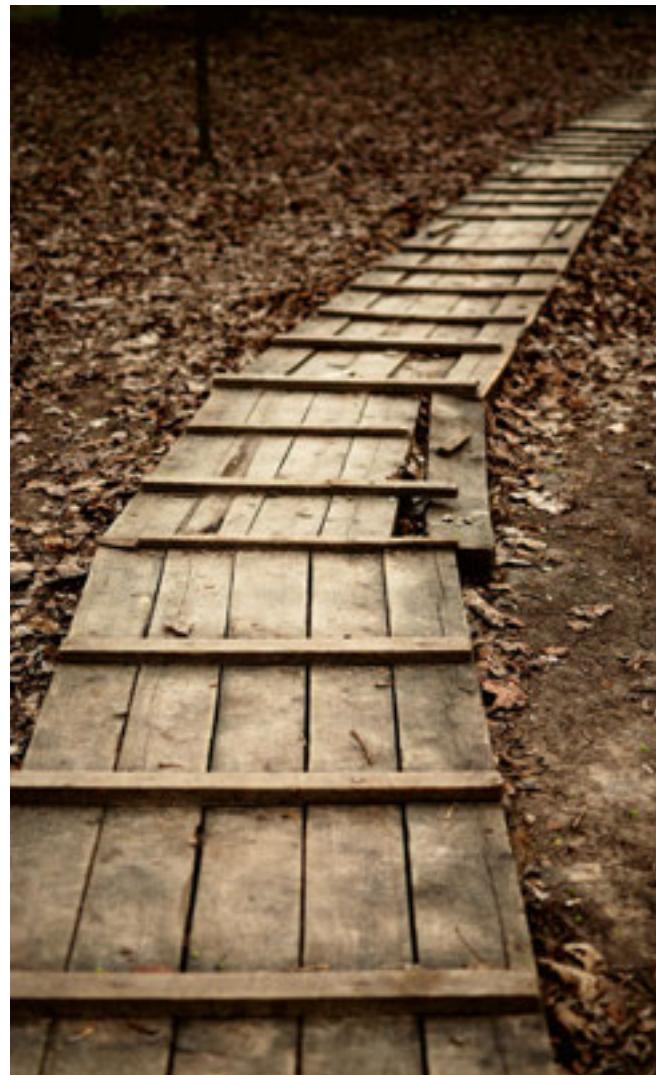
En résumé, les effets négatifs du harcèlement professionnel sont bien connus. Cependant, la définition concrète du phénomène et les différentes mesures permettant de l'enrayer restent difficiles à établir. La question est donc: qu'est-ce que le mobbing exactement... et que n'est-il pas?

C'est le psychologue du travail et économiste d'entreprise suédois Heinz Leymann qui, après trente années

consacrées aux sciences du travail, a posé les bases de la recherche sur le sujet en 1993. Dans son «Inventory of Psychological Terror», un inventaire des actes de violence psychologique au travail, il détaille 45 comportements caractéristiques du harcèlement moral. Cette liste regroupe toutes sortes d'actes d'intimidation visant à pousser une personne à quitter son poste. On y trouve notamment des agissements qui empêchent l'individu de s'exprimer tels que les cris, les reproches, les menaces ou encore le fait d'ignorer la personne ou de lui adresser des critiques excessives, mais aussi d'autres comportements qui tendent à dégrader les relations sociales de la victime en l'isolant, en faisant comme si elle n'existe pas ou en propagant des rumeurs à son sujet. Les personnes concernées sont parfois soupçonnées d'être malades psychiquement. Elles font l'objet de blagues, puis sont accusées d'être trop sensibles; on les submerge de tâches absurdes ou alors, on leur retire leurs domaines de compétence.

Cet inventaire a été complété au fil du temps. À l'heure actuelle, les spécialistes font état de plus d'une centaine de comportements pouvant être qualifiés de harcèlement moral et la liste n'est pas exhaustive. On a par exemple observé au cours des dernières années de nouvelles formes de violences psychologiques qui sont indiscutablement liées à la numérisation. Elles sont notamment dues au fait d'être joignable en permanence sur son smartphone et à la possibilité de diffuser des rumeurs, des photos ou des vidéos sur les réseaux sociaux ou de créer de faux profils dans le but d'humilier la victime.

Cependant, d'après la définition, il n'est possible de parler de mobbing



© Fotolia



**Janine Wicki,**  
Secrétaire générale de l'APC



**Luc Python**  
Secrétaire d'association APC



**Rahel Imobersteg**  
Secrétaire d'association APC



**Jürg Grunder**  
Secrétaire d'association APC



© Fotolia

que lorsque les atteintes ont lieu durant une période prolongée, soit concrètement au moins une fois par semaine pendant plus de six mois. Cette condition temporelle peut se révéler problématique, en particulier quand elle est observée strictement par l'employeur, qui est tenu d'agir en cas de harcèlement moral.

C'est notamment le cas de la Confédération. L'Office fédéral du personnel (OFPER) définit le harcèlement moral comme suit: «Le harcèlement moral comprend tout acte d'intimidation et de comportement qui peut offenser ou causer préjudice. Ceci comprend des actes ou propos qui

rabaissent, humilient ou embarrassent une personne. Ce sont des actes hostiles répétés sur une période prolongée. Les personnes concernées sont agressées, importunées ou exclues de façon systématique.» Si cette formulation semble pertinente au premier abord, sa portée est en fait limitée, car l'OFPER précise que «des preuves attestant de harcèlement moral doivent être rassemblées», et ce, par la personne concernée.

«Avec une telle définition, le harcèlement moral devient une notion absurde difficile à invoquer», déplore Rahel Imobersteg, secrétaire d'association de l'APC. Son expérience avec les

personnes victimes de persécutions professionnelles lui a appris qu'il est extrêmement compliqué d'apporter des preuves des atteintes subies. «Le harcèlement est sournois, car il est généralement subtil», explique-t-elle. Un comportement colérique est mis sur le compte de la mauvaise humeur, la personne qui n'a pas été saluée a simplement été oubliée et celle qui a été isolée ne peut s'en prendre qu'à elle-même. Enfin, lorsque quelqu'un lâche les mots «harcèlement moral», il ouvre la porte à une avalanche de mépris qui ne fait qu'empirer le problème. «Les auteurs des brimades passent parfois pour des victimes dénigrées par des

collègues envieux ou incompétents», une situation difficile à supporter pour les véritables victimes dont la crédibilité est mise en jeu lorsqu'une enquête est ouverte. «Je trouve la définition de l'OFPER plutôt limitante et mon expérience avec la procédure n'est guère encourageante», commente Rahel Imobersteg.

Cet avis est partagé par Jürg Gruner, lui aussi secrétaire de l'APC. Il conseille aux membres dans cette situation de répertorier tous les incidents dans un journal et de bien réfléchir à ce qu'ils veulent. «Je leur pose toujours la même question: où te vois-tu dans cinq ans?» Selon lui, ce bilan



objectif». Cependant, tout le monde ne peut pas se permettre de recommencer à zéro. «Les employé-e-s plus âgés ont une marge de manœuvre restreinte», souligne Luc Python. Ce secrétaire de l'APC appelle à une plus grande implication de la part des responsables dont c'est le devoir d'intervenir en faveur de leurs collaborateurs et collaboratrices, même dans les situations difficiles. «Les supérieur-e-s sont souvent dépassés et n'agissent pas. Ils ont de la peine à prendre des décisions et sont limités par le temps.» Rahel Imobersteg et Jürg Grunder s'accordent eux aussi sur ce point: la pression au travail a augmenté. Auparavant, on parvenait généralement à des solutions moins radicales: «on pouvait changer de service pour calmer la situation», se rappelle Jürg Grunder, mais «aujourd'hui, on n'a pas toujours le temps de prendre en considération comme il se doit l'état d'esprit des collaborateurs et des collaboratrices», complète Rahel Imobersteg.

Les trois secrétaires de l'APC sont d'avis que le harcèlement moral est favorisé par la faible implication des responsables, le manque de ressources ainsi que l'augmentation constante de la charge de travail.

Pour cette raison, l'APC encourage une prévention plus active ainsi qu'une meilleure formation des responsables travaillant pour la Confédération ou pour les entreprises qui lui sont affiliées. «La gestion d'une société ou d'un service est une activité à la fois importante et très délicate, c'est pourquoi il est capital que les personnes occupant des postes supérieurs soient formées correctement», explique Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC. «Le harcèlement et les conflits ont souvent un coût financier exorbitant, personne n'y gagne rien.» En communiquant mieux sur le phénomène et en cessant la stigmatisation, on peut instaurer une ambiance de travail constructive et exempte de violence. «Investir dans de telles mesures est toujours rentable», garantit Janine Wicki pour qui il s'agit d'un exemple typique de retour sur investissement. Ses collègues lui donnent raison et s'accordent sur un dernier conseil: lorsque l'on a le sentiment que quelque chose ne va pas, il faut demander de l'aide immédiatement. «c'est pourquoi la personne doit savoir quel est son

## Bases légales

*Il n'y a pas de définition juridique du harcèlement moral. Il existe en revanche des bases légales auxquelles ce phénomène peut être rattaché. Elles se trouvent dans le Code des obligations, dans la loi sur le travail et, pour le personnel fédéral, dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération.*

### Art. 328 du Code des obligations

#### Protection de la personnalité du travailleur

*1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.*

*2. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.*

### Art. 6 al. 1 de la loi sur le travail

#### Protection de la santé

*1. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.*

### Art. 9 let. b de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération

#### Protection de la personnalité

*Les départements prennent les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité de l'employé, de quelque personne qu'elle provienne; sont notamment considérées comme atteinte inadmissible:*

*b. le fait d'exercer ou de tolérer des attaques ou des actions contre la dignité individuelle ou professionnelle de l'employé.*

# Interview avec Claudia Stam-Wassmer,

**psychologue et directrice du Service spécialisé en mobbing et harcèlement à Berne et Zurich**



Interview:  
Romina Loliva

## **Claudia Stam, quelle est la différence entre le harcèlement moral et un conflit professionnel?**

On ne peut parler de harcèlement moral que lorsqu'une personne est la cible d'actes d'intimidation répétés durant une période prolongée. Concrètement, cela signifie que le problème doit être régulièrement observé pendant plusieurs mois. Le caractère récurrent des persécutions est essentiel. Ceci permet de distinguer le harcèlement moral des simples conflits qui surviennent couramment quand des gens sont réunis.

## **Peut-on dire que le harcèlement moral découle parfois d'un conflit irrésolu?**

Oui. Le harcèlement moral est souvent dû à un conflit qui n'a pas été réglé, c'est pourquoi il est particulièrement important d'agir rapidement. Lorsqu'on ne réagit pas, la situation peut dégénérer en mobbing.

## **Comment peut-on se défendre si l'on est victime de harcèlement moral?**

Certaines personnes envisagent des actions en justice, mais cette solution est compliquée. Le code des obligations et la loi sur le travail encadrent le devoir d'assistance de l'employeur; ce dernier doit protéger la santé et la dignité de ses employé-e-s, ce qui inclut également la lutte contre le harcèlement moral. Cependant, les formulations choisies sont très évasives. En Suisse, il n'existe aucune loi ni aucun article spécifique au mobbing que l'on pourrait utiliser comme on invoque la loi sur l'égalité dans les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le droit manque de clarté dans ce domaine et l'obligation de fournir des preuves reste souvent problématique.

## **Pourquoi?**

Les actes isolés sont généralement subtils et passent presque inaperçus aux yeux des autres. Il n'y a souvent pas de témoins ou ces derniers refusent de se manifester et de témoigner contre leurs supérieurs ou leurs collègues, c'est pourquoi on déconseille la plupart du temps aux victimes d'entreprendre une action en justice. La situation personnelle de la personne concernée joue aussi un rôle important: elle doit se demander quelle quantité d'énergie, de temps et d'argent elle est prête à investir et si cela en vaut vraiment la peine ou s'il ne vaut pas mieux trouver un arrangement.

## **La résiliation des rapports de travail est-elle une solution courante?**

Oui. Malheureusement, les personnes concernées ne se décident souvent à agir que lorsque les dommages sont déjà irréparables, c'est pourquoi on en arrive à ce résultat. Pourtant, en prenant rapidement le problème en main, il est tout à fait possible de parvenir à une solution constructive: les conflits peuvent être apaisés et réglés quand on s'en occupe suffisamment tôt.

## **Que faire en tant que victime?**

Certaines démarches peuvent être entamées seules. On peut par exemple consigner les événements en lien avec le mobbing dans un journal, puis chercher le dialogue. Certaines entreprises disposent de services d'écoute ou de personnes de confiance auxquels il est possible de s'adresser. Cependant, les victimes ont souvent peur de parler des incidents. Dans ce cas, un conseiller externe au lieu de travail se révèle généralement plus adapté. Lors de ces discussions, il est important de déterminer ce que veut la personne: souhaite-t-elle rester à son poste? Comment peut-elle défendre au mieux ses intérêts? Un accompagnement ou un entretien avec ses supérieur-e-s seraient-ils utiles?

## **Y a-t-il certains profils types que vous rencontrez fréquemment parmi les personnes victimes de mobbing?**

Le harcèlement moral peut toucher tout le monde, dans tous les domaines, à toutes les étapes de la vie professionnelle. Les travailleurs et travailleuses plus âgés ont cependant moins de possibilités de prendre un nouveau départ, ce qui peut avoir des conséquences dévastatrices. Ce que j'observe, c'est que le phénomène concerne souvent des personnes qui s'investissent beaucoup et sont très exigeantes envers elles-mêmes. Elles font très bien leur travail, peut-être même «trop» bien, ce qui attire l'attention. Elles sont généralement peu appréciées, car le reste du groupe les perçoit comme une source de pression. Cette situation est triste, mais malheureusement courante.

## **Qu'en est-il des personnes à l'origine du harcèlement moral? Sont-elles conscientes de ce qu'elles font?**

Je n'ai encore jamais rencontré quelqu'un qui reconnaît être l'auteur de telles persécutions. Celui ou celle qui avouerait une chose pareille aurait sans doute du mal à se regarder dans le miroir. Les responsables du harcèlement s'inventent des excuses pour justifier leur comportement. La plupart ne savent pas qu'il s'agit de mobbing.

## **Une approche plus ouverte en matière de conflits professionnels pourrait-elle participer à éliminer le harcèlement moral?**

Oui, c'est évident. Cela permettrait au moins de réduire le nombre de cas. La formation et le perfectionnement professionnel sont également des outils précieux, car ils encouragent la réflexion sur le comportement personnel de chacun. La formation des responsables est particulièrement importante. Ces derniers doivent apprendre à gérer le phénomène et à agir rapidement. Ce sont souvent des lacunes au niveau du management qui conduisent à une escalade du conflit.

Claudia Stam-Wassmer est psychologue et directrice de la société Fachstelle Mobbing und Belästigung GmbH, l'organe spécialisé dans la lutte contre le harcèlement dont les locaux se trouvent à Berne et à Zürich.  
[www.fachstelle-mobbing.ch](http://www.fachstelle-mobbing.ch)

## Contrat de travail

### Résiliation avant le délai prévu



**Thomas Wettstein**  
Juriste, OFPER

«Un contrat de travail de durée déterminée peut-il être résilié avant le délai prévu et si oui, selon quelle procédure? Que se passe-t-il lorsque l'employeur refuse d'accepter une résiliation anticipée du contrat?»

**U**n contrat de travail de durée déterminée ne peut être résilié avant l'expiration de la période convenue qu'en l'existence de justes motifs (il peut alors être résilié immédiatement). En l'absence de justes motifs, une résiliation n'est possible qu'avec l'accord des différentes parties. La résiliation anticipée du contrat par l'une des parties sans l'accord de l'autre entraîne les conséquences suivantes:

**Résiliation par l'employeur:** lorsque l'employeur résilie un contrat de travail conclu pour une durée déterminée avant le terme prévu, il doit verser à l'employé-e ce que ce dernier ou cette dernière aurait gagné durant le délai de congé, c'est-à-dire jusqu'à la fin du contrat (art. 337c, al. 1 CO), et l'indemniser pour les dommages pouvant être prouvés (art. 337c, al. 3 CO).

**Résiliation par l'employé-e:** lorsque l'employé-e résilie un contrat de travail conclu pour une durée déterminée avant le terme prévu, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel et à la réparation des dommages supplémentaires qu'il peut prouver (art. 337d, al. 1 CO).

## Assurances sociale

### Annonce auprès de l'assurance invalidité



**Max Berger**  
Avocat

«Ai-je le droit de refuser de m'annoncer auprès de l'assurance invalidité?»

**U**ne personne en incapacité de travail durant plus de 30 jours ne peut pas s'opposer à ce que l'employeur communique son cas à l'AI pour une détection précoce. Ce dernier en a le droit.

En revanche, la personne concernée doit effectuer elle-même la demande officielle de prestations; l'employeur ne peut donc pas l'y contraindre expressément. La véritable question est plutôt: pourquoi une personne voudrait-elle refuser de déposer une telle demande? Peut-être le rôle de l'assurance est-il mal compris? Le devoir de l'AI est de contribuer à la réadaptation des personnes qui s'annoncent auprès d'elle. Cette mission peut aller de la simple activité de conseil au reclassement professionnel accompagné d'un revenu durant la période de formation. Ce n'est que lorsque tous ces efforts sont vains que la question de la rente est envisagée. De plus, la rente AI est généralement associée à une rente versée par la caisse de pension; celui ou celle qui ne dépose pas de demande de prestation ne pourra donc bénéficier d'aucune de ces deux aides. En résumé: il n'existe aucune raison de refuser de s'annoncer auprès de l'AI.

## *Mobbing: rimane ancora molto da fare!*

*Studi dicono che la Confederazione appartiene alla top ten dei datori di lavoro. Così ad esempio da un sondaggio realizzato recentemente sulla piattaforma Xing era ad esempio al 10. posto. L'ultima consultazione con il personale attesta di base un'alta soddisfazione e una grande identificazione, nel complesso un ottimo risultato. Allora è tutto a posto? Nei dibattimenti ci lamentiamo quindi ingiustamente per la grande pressione e per il notevole carico di lavoro? Ovviamente no. Questo lo so dai miei contatti personali con le collaboratrici ed i collaboratori della Confederazione, così come dai feedback delle nostre Segretarie e Segretari dell'Associazione, con le statistiche dell'APC che dimostrano negli ultimi anni una crescente domanda di sostegno da parte di membri che sono in difficoltà sul loro posto di lavoro. Anche la consultazione interna del personale mostra mancanze e potenziali di miglioramento, soprattutto quando si parla di conduzione e di possibilità di crescita professionale. Nel sondaggio anche il mobbing era una tematica.*

*Come si può definire il mobbing? Come si palesa? Quali effetti può avere il mobbing sulle vittime e sull'ambiente nel team? Una pressione esagerata sul posto di lavoro porta più casi di mobbing? Quali effetti hanno le misure di risparmio e il costante processo di smantellamento? C'è la necessità di agire a livello di Confederazione? Queste sono alcune delle domande a cui cerchiamo di rispondere in questo Magazin-e.*

*L'APC, e rispettivamente le nostre Segretarie ed i nostri Segretari dell'Associazione sono confrontati con molti casi in cui si tocca il tema del mobbing. Non è sempre semplice estrapolare correttamente le circostanze. Quando siamo coinvolti spesso il conflitto e le misure vessatorie si sono già spinte molto in là e hanno già lasciato segni spesso indelebili. È quindi molto importante cogliere le prime avvisaglie e reagire immediatamente. Nel caso di mobbing ognuno di noi ha una responsabilità e dovrebbe riflettere, su cosa sia possibile fare per impedire che si arrivi a tanto, e come possiamo reagire nel caso dovessimo riconoscere i sintomi di quanto sta accadendo attorno a noi. La Confederazione, quale importante datore di lavoro di questo paese deve assumere un ruolo guida nel combattere i comportamenti problematici sul posto di lavoro. Le nostre esperienze mostrano però come in questo campo ci sia ancora molto da fare. Le linee guida dell'UFPER richiedono un aggiustamento, Già solo la condizione che devono essere portate delle prove è da ripensare in modo critico. In genere sono necessarie anche misure per favorire un ambiente di lavoro positivo e una cultura del dialogo aperto. Per questo sono responsabili in particolare le persone con funzione di conduzione.*

Barbara Gysi, presidente dell'associazione

## #LasuaSegretariagenerale

### **Caro socio dell'APC,**

Lo scorso 29 gennaio Publica ha ritoccato al ribasso i parametri tecnici. A partire dal 01.01.2019 il tasso di interesse tecnico verrà ridotto dal 2.75% al 2%, così come l'aliquota di conversione sarà diminuita dal 5.65% al 5.09%. Cosa significa questo cambiamento per tutti i funzionari della Confederazione attualmente attivi? Ebbene saranno confrontati, a dipendenza dalla loro età, ad una riduzione delle rendite dal 2.8% fino al 5%. Per la generazione dei 60-enni e più anziani la Commissione della Cassa ha previsto una misura transitoria. Gli assicurati citati dovranno accettare una riduzione della rendita non superiore al 2.8%. Tutte le persone già pensionate non sono toccate da alcuna riduzione.

Per ammorbidente questi incisivi ma inevitabili ribassi in modo da renderli socialmente sostenibili, l'APC si è impegnata sin dall'inizio sia nella Commissione della Cassa che in Parlamento, per far sì che queste riduzioni fossero vincolate alle seguenti condizioni: per gli assicurati devono essere previste una serie di specifiche misure di attenuazione, e anche il datore di lavoro partecipa a queste misure. La tenacia dell'APC a questo proposito è stata redditizia. Senza attenuazioni si parlerebbe ora di un taglio alle rendite del 10%. Ciò nonostante i tagli sono comunque incisivi. Per l'APC è quindi chiaro che queste perdite dovranno essere ulteriormente compensate. Il personale della Confederazione si è nuovamente guadagnato il diritto ad un aumento del salario reale.



Nondimeno ci si può chiedere come mai Publica, pur reduce da una formidabile performance del 7%, abbia ridotto sia l'aliquota di conversione che il tasso di interesse tecnico. Sempre, perché a medio e lungo termine la Cassa Pensione non ha sufficienti riserve per pagare tutte le rendite senza creare uno squilibrio finanziario. Come mai? Prima di tutto perché gli assicurati

restano sani più a lungo e diventano sempre più anziani. Pertanto possono ricevere le rendite per più tempo, che di base è un'ottima notizia! Molte pensionate e molti pensionati in passato hanno potuto andare in pensione con un'aliquota di conversione molto maggiore in quanto la situazione patrimoniale era molto migliore e le statistiche sulla speranza di vita erano inferiori. E non bisogna dimenticare che per un pensionato l'ammontare della rendita è garantito fino al termine della vita. D'altro canto, se si considerano in modo isolato le buone performance nel 2017 si ha solo un quadro falsato. Se si osservano invece l'andamento dei proventi finanziari su un lasso di tempo maggiore, ad esempio negli ultimi 15 anni, questi vengono ridimensionati su un ben più modesto 2-3%. E questo non basta a finanziare tutte le rendite.

A tutti funzionari che entro il 2018 avranno almeno 60 anni e che potrebbero beneficiare del pensionamento (ev. anticipato) Publica si premurerà di inviare in maggio una scheda informativa con la rappresentazione individuale della loro situazione previdenziale. Su questa base potranno quindi decidere se andare in pensione prima dell'attuazione dei tagli. Tutti gli altri assicurati riceveranno i conteggi individuali delle prestazioni con i nuovi tassi ad inizio 2019.

**Janine Wicki, Segretaria generale**

Rapporto annuale 2018 presso Monteceneri

## Anche i centri logistici sono toccati dalle misure di risparmio

C'è una grande affluenza nella sala polivalente della piazza d'armi del Centro Logistico dell'Esercito Monteceneri per assistere al rapporto annuale 2018. Il nuovo Direttore del Centro, Renato Bacciarini, ha esposto una panoramica dei cambiamenti e delle sfide con le quali sono confrontati i collaboratori e le collaboratrici del Centro. La riorganizzazione nell'ambito immobiliare e delle infrastrutture ha avuto come conseguenza una diminuzione di 21 posti di lavoro senza comportare licenziamenti. Per l'anno in corso il Signor Bacciarini ha fissato come obiettivo il miglioramento dei processi di lavoro in



© ALC-M

modo che ognuno possa conoscere ancora meglio il compito da svolgere.

Nella sua allocuzione, il divisionario Thomas Kaiser ha ringraziato il personale per il suo impegno ed ha ricordato che il loro unico obiettivo è quello di servire la truppa. Ha altresì informato che le misure di risparmio volute dal Parlamento toccano anche i centri logistici. Ha anche dichiarato che entro il 1. Gennaio 2021 saranno soppressi in Svizzera 280 posti di lavoro nel quadro della riorganizzazione dell'esercito (USEs), ma si raggiungerà questo risultato senza licenziamenti, nel rispetto dei piani sociali. Ha poi concluso ringraziando il Signor Fulvio Chinotti, Direttore uscente del Centro, per il lavoro prestato negli ultimi 10 anni.

Da parte sua l'APC, in collaborazione con il sindacato Transfair, prevede di condurre un sondaggio sulle opinioni comuni dei loro associati impiegati presso il Centro Monteceneri, al fine di valutare la situazione attuale in materia di condizioni e ambiente di lavoro. L'azione sarà organizzata nel corso di quest'anno.

Il Centro Monteceneri è uno dei cinque centri logistici dell'esercito che veglano, in maniera decentrata, affinché le truppe delle Forze terrestri e delle Forze aeree possano trovare un sostegno per tutti gli ambiti logistici. Presso questo Centro lavorano 275 persone, di cui 187 in Ticino e 88 nel Canton Uri.

*Luc Python*



Conti del 2017 della Confederazione

## L'APC ESIGE PER IL PERSONALE DELLA CONFEDERAZIONE UN AUMENTO SALARIALE DI ALMENO L'1.5%

*«L'esito è molto, molto incoraggiante, e mi piace parecchio, come potrete sicuramente capire», ha commentato Ueli Maurer. Invece di un deficit preventivato di 250 milioni di franchi, i conti del 2017 si sono chiusi con un'eccedenza di 2.8 miliardi di franchi. La maggior entrata effettiva ammonta addirittura a 4.8 miliardi di franchi. L'APC chiede che anche il personale della Confederazione possa approfittare di questo risultato esaltante con un aumento salariale di almeno l'1.5% da applicare a partire dal 2019.*

Sin dal 2006 la Confederazione registra risultati positivi. Una cosa però non è mai cambiata: il ministro delle finanze allestisce un preventivo estremamente prudente. E regolarmente l'anno seguente si constata che i conti sono molto meglio di quanto previsto. Il totale di queste differenze negli ultimi 12 anni ammonta a più di 31 miliardi di franchi! Questa tattica era usata già da Hans Rudolf Merz, per preparare il

campo ad una serie di sacrifici. Il personale della Confederazione e delle regie federali appartengono alle vittime di queste inutili misure di risparmio. Secondo Barbara Gysi, presidente dell'APC, «queste discrepanze fanno parte di una precisa strategia politica. Permettono infatti di imporre dei tagli dove in realtà non vi è alcuna necessità di risparmiare. Le collaboratrici ed i collaboratori della Confederazione e delle regie federali hanno dovuto fare grandi sacrifici e dovrebbero oggi poter godere di questo eccellente risultato».

Durante le contrattazioni salariali con il Consigliere federale Maurer tenutesi metà febbraio l'APC, congiuntamente a tutte le altre associazioni del personale, ha chiesto che nel 2019 sia preventivato un aumento salariale di almeno l'1.5%. In considerazione di uno stato finanziario eccellente non sarebbe una pretesa esagerata. È attesa una presa di posizione positiva da parte del Consiglio federale, per

premiare adeguatamente le eccellenti prestazioni fornite dal personale.

L'APC è severo nei confronti del protrarsi della politica di risparmio portata avanti dal Consiglio federale e dal Parlamento a discapito delle risorse umane. Dalle dichiarazioni si capisce che la politica ha intenzione di sfruttare i proventi record primariamente per introdurre degli sgravi fiscali, ma non pensa minimamente ad allentare la pressione costante sul personale. Il Parlamento nega addirittura che lo sviluppo dei salari dello Stato sia ormai massivamente in ritardo nei confronti dell'economia privata. Adesso il momento è propizio per poter riequilibrare le cose ...

*Martine Currat-Joye/CNPC*



## Vite distrutte

**Il terrorismo psicologico sul posto di lavoro è un fenomeno diffuso. La prevenzione e la consulenza precoce possono aiutare a ridurre e ad impedire il manifestarsi del mobbing. Ecco un dialogo con le consigliere ed i consiglieri dell'APC.**

Romina Loliva

I mobbing fa ammalare. In merito concordano esperte ed esperti. Sebbene il campo di ricerca sia abbastanza giovane, i risultati sui temi del terrorismo psicologico sul posto di lavoro sono inequivocabili: le persone oggetto di mobbing dichiarano sì di raggiungere una migliore prestazione lavorativa, ma sono assenti più spesso, sono molto meno felici della loro situazione lavorativa e ne soffrono. La lista dei disturbi fisici e psichici che si possono direttamente correlare ad una situazione di mobbing è lunga: debolezza generale, esaurimento, disturbi del sonno, irrequietudine e travaglio interiore, cefalee, disturbi della digestione, attacchi d'ansia, scoramento ed infine depressione. Un caso che può iniziare con un semplice conflitto, può trascinare la persona interessata in una spirale discendente che in genere porta ad una sola via d'uscita: il licenziamento. Le conseguenze possono essere devastanti e possono distruggere le vite delle persone. I singoli soggetti a mobbing sono senza energie, ammalate e senza speranza. E come se non bastasse questa condizione li ostacola nella ricerca di un nuovo posto di lavoro o di una nuova prospettiva, se le circostanze addirittura non portino addirittura ad impedirla. Non di rado le persone vittime di mobbing restano in malattia a lungo, necessitano una pausa o i sintomi si sviluppano in un burnout.

Pertanto si sa cosa può provocare il mobbing. Ma come si possa descrivere concretamente il fenomeno e cosa si possa fare per impedire che si manifesti è un punto che mette in difficoltà il mondo del lavoro e la società. Dunque: cosa è il mobbing esattamente, e cosa invece non lo è?

Nel 1993 Heinz Leymann, psicologo del lavoro e economista aziendale tedesco, dopo quasi trent'anni di ricerca nell'ambito delle scienze del lavoro ha posto le pietre miliari per la ricerca sul mobbing. Nel suo testo "Inventory of Psychological Terror" – un inventario delle manipolazioni identificabili in mobbing – egli elenca 45 pratiche comportamentali che permettono di constatare un caso di mobbing. Tra queste figurano vessazioni di ogni genere che mirano all'annientamento di una persona. Questo può avvenire con "aggressioni tramite la comunicazione", che possono identificarsi nell'alzare la voce, bestemmiare, inveire, minacciare, ma anche con l'ignorare

e con critiche esagerate. Le/i mobber prendono di mira anche le relazioni sociali dei bersagli, li isolano, li trattano come se non esistessero e diffondono voci e calunnie. Le vittime vengono sospettate di essere fisicamente ammalate, si raccontano battute su di loro e le si definiscono poi troppo sensibili, le si ricopre di compiti insensati o vengono loro tolte competenze o ambiti lavorativi.

Il catalogo è stato nel frattempo esteso, e oggi scienziate e scienziati elencano più di 100 azioni che possono essere catalogate come mobbing, senza che vi sia garanzia di averlo completato. Negli ultimi anni ad esempio si sono osservate nuove forme di mobbing che sono collegate direttamente alla digitalizzazione. Reperibilità per-

manente via smartphone, il propagarsi facilitato di pettegolezzi, foto e video tramite i social media, l'allestimento di profili falsi sugli stessi, tutto per mortificare la vittima.

Secondo la definizione si può però parlare di mobbing solo dopo che le vessazioni sono state attuate spesso e per un lungo lasso di tempo, concretamente almeno una volta alla settimana e per un periodo di almeno sei mesi. Questa quantificazione temporale di mobbing non è esente da problemi, soprattutto quando è adoperata da un datore di lavoro che avrebbe l'obbligo di essere attivo nel campo del mobbing.

Come è il caso per la Confederazione. L'Ufficio federale del personale (UFPER) definisce il mobbing come

segue: "Il mobbing include qualsiasi atto intimidatorio o comportamento che possa offendere o arrecare danno, tra cui azioni e parole che sviliscano, umiliano o imbarazzano una persona. Si tratta quindi di azioni ostili che si ripetono per un periodo di tempo prolungato. Le persone interessate sono aggredite, importunate o escluse in modo sistematico." Una formulazione che a prima vista sembra colpire nel segno. Ciò nonostante fallisce nel colpire nel segno perché, come continua l'UFPER, "Bisogna raccogliere le prove di mobbing", e precisamente deve essere fatto dalla persona colpita.

"In questo modo il mobbing diventa un termine artificiale, che può essere applicato solo molto difficilmente",



© Fotolia

sostiene Rahel Imobersteg, segretaria dell'Associazione presso l'APC. Nella consulenza per membri vittime di mobbing ha dovuto constatare, come il mobbing possa essere dimostrato solo in maniera estremamente difficile: "il mobbing è perfido, perché viene eseguito per lo più in maniera sottile", ribadisce. Un comportamento collerico viene quindi liquidato come



**Janine Wicki,  
Segretaria generale dell'APC**



**Luc Python  
Segretario dell'Associazione APC**



**Rahel Imobersteg  
Segretaria dell'Associazione APC**



**Jürg Grunder  
Segretario dell'Associazione APC**

cattivo umore, chi non è stato salutato sarebbe stato semplicemente dimenticato, chi è stato isolato si sarebbe volontariamente allontanato. E se qualcuno si dovesse lasciar sfuggire la parola mobbing, verrebbe scatenata una reazione di disprezzo che renderebbe tutto ancora più difficile: "le autrici e gli autori di mobbing diventano ad esempio facilmente le vittime accusate ingiustamente denunciate da collaboratori invidiosi o incompetenti." E nessuno vuole finire in questa situazione, e qualora dovesse poi essere avviata un'indagine, la credibilità della persona colpita sarebbe messa alla prova: "come consulente non posso iniziare molto con la definizione di mobbing fatta dall'UPPER, le esperienze con il processo relativo non sono state molto positive", dice Imobersteg.

Anche il segretario dell'APC Jürg Grunder è della stessa opinione, e consiglia ai soci di tenere un diario degli episodi e di riflettere attentamente su cosa vogliono realmente: "Pongo ogni volta una domanda: Dove ti vedi tra cinque anni?" Una definizione della linea che è molto importante per una vittima di mobbing: "bisogna perciò capire cosa si vuole veramente e se vale la pena lottare per ottenerlo" Ove è stato possibile le segretarie e i segretari dell'Associazione hanno perorato per dialoghi di mediazione, ma purtroppo spesso era ormai troppo tardi, come aggiunge Grunder: "spesso la situazione è ormai degenerata ed è troppo ingarbugliata per essere recuperabile", in questi casi una buona soluzione è ad esempio quella di concordare il miglior accordo d'uscita possibile: "Per questo è importante che la persona sappia quali sono i suoi obiettivi". Ma ormai non tutti sono stati in grado di ricominciare semplicemente da capo. "I collaboratori più anziani hanno meno spazio di manovra per le contrattazioni, argomenta Luc Python, che pure consiglia gli affiliati dell'APC. Si aspetta di più dai quadri dirigenti, che avrebbero il dovere di adoperarsi proprio per i collaboratori anche nelle situazioni complicate: "I superiori sono spesso oberati e guardano dall'altra parte. Essi stentano a prendere decisioni e hanno l'assillo del tempo." Anche Rahel Imobersteg e Jürg Grunder concordano che la pressione sul lavoro è aumentata, mentre prima era possibile trovare più facil-

## Fondamenti legislativi

*Non esiste una definizione giuridica del concetto di mobbing. Ciò nonostante ci sono dei fondamenti legislativi che possono portare a definire un concetto assimilabile al mobbing. Si trovano nel Codice delle obbligazioni, nella Legge sul lavoro e per il personale federale nell'Ordinanza sul personale federale (Oper).*

*Art. 328 del Codice delle obbligazioni*

*Protezione della personalità del lavoratore*

*1. Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovere riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi.*

*2. Egli deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.*

*Art. 6 Capoverso 1 Legge sul lavoro*

*Protezione della salute*

*1. A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.*

*Art. 9 punto b. Ordinanza sul personale federale*

*Protezione della personalità*

*I Dipartimenti prendono misure adeguate per impedire ingerenze inammissibili nella personalità dei singoli impiegati da qualsiasi persona esse provengano, quali in particolare:*

*b. l'esercizio o la tolleranza di attacchi o azioni contro la dignità personale o professionale.*

mente soluzioni flessibili: "in passato si poteva facilmente cambiare reparto e migliorare la situazione in questo modo", sostiene Grunder, "oggigiorno spesso non si ha sufficiente tempo per valutare in modo adeguato lo stato d'animo dei collaboratori", dichiara Imobersteg.

Il mix di debolezza nella conduzione, di risorse limitate e di oneri crescenti sono un terreno ideale per il proliferare del mobbing, affermano Grunder, Imobersteg e Python.

Per questi motivi l'APC richiede più prevenzione e migliori formazioni e aggiornamenti per il personale dirigente che lavorano presso la Confederazione e presso le regie federali. "La conduzione è importante ed impegnativa, per questo motivo i superiori devono essere istruiti in maniera ottimale", asserisce Janine Wicki, Segretaria generale dell'APC. "Il mobbing ed i conflitti sul posto di lavoro generano spesso anche costi finanziari molto alti. E nessuno vuole questo.", dice Wicki. Sensibilizzazione e stigmatizzazione del mobbing sono molto importanti e porterebbero in fin dei conti ad clima sul lavoro migliore e non violento. "Investire in questo campo è sicuramente conveniente", argomenta Wicki, che si basa sul classico esempio del ROI. Per concludere tutte le Segretarie e i Segretari dell'APC sono concordi, e danno tutto lo stesso consiglio per affrontare il tema: quando si ha la sensazione che qualcosa non funziona, non bisogna aspettare, bisogna invece cercare subito un aiuto.

## PVB Kurs 2018 Nur noch wenig freie Plätze

### Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft vom 29. bis 30. November 2018, Hotel Schloss Gerzensee

Ausblick in einen neuen Lebensabschnitt, Tipps und Tricks für eine ausgewogene Ernährung, finanzielle Sicherheit wie Fragen zum Versicherungsschutz, nützliche Rechtskenntnisse wie Erbrecht usw.

#### Kosten

Der PVB übernimmt die Kosten für Unterkunft/Verpflegung für Mitglieder; Begleitpersonen bezahlen einen Pauschalbetrag von CHF 350.00. Die Reisekosten gehen zulasten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

#### Urlaub

Die Urlaubsregelung erfolgt gemäss der Verordnung des Eidg. Finanzdepartments, Art. 40, Absatz 2 (d). Der vorgesetzten Dienststelle ist rechtzeitig ein Urlaubsgesuch einzureichen.

#### Referenten

Als Referentinnen und Referenten wirken kompetente Fachpersonen aus dem Verband und der Privatwirtschaft mit.

#### Auskunft

Verbandssekretariat PVB, Tel. 031 938 60 61 - E-Mail: pvb@pvb.ch

**Anmeldungen bis 30. April 2018 an  
PVB, Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen oder pvb@pvb.ch**

### Kurs - Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft vom 29. bis 30. November 2018

Name:

Vorname:

Strasse:

PLZ, Ort:

Tel. Geschäft:

Tel. Privat:

E-Mail:

Geburtsdatum:

Sektion PVB:

Dienststelle, Funktion:

Datum der Pensionierung:

Ich werde von meiner Partnerin oder meinem Partner begleitet:

Name und Vorname der Begleitperson:

Ort, Datum:

Unterschrift:

## Cours APC 2018

### Préparation à la retraite

#### Du 15 au 16 novembre 2018, Hôtel Schloss Münchenwiler

Préparation à une nouvelle étape de vie que constitue la retraite: y sont abordés les aspects financiers, juridiques, la santé (nutrition, gym et jeunesse éternelle, p.ex.)

#### Coûts

L'APC prend à sa charge les frais d'hébergement/pension des membres; mais non de leur-s accompagnant-e-s (CHF 350.00). Les frais de voyage sont à la charge des participant-e-s.

#### Congé

Le congé payé s'effectue selon l'art. 40, al. 2, lettre d de l'ordonnance du Département fédéral des finances. La demande de congé doit être présentée suffisamment tôt à l'employeur.

#### Orateurs

Les orateurs et oratrices sont des représentant-e-s de l'association de personnel et de l'économie privée.

#### Renseignement

Luc Python, luc.python@pvb.ch - tél + 41 31 938 60 61.

**Inscription jusqu'au 30 avril 2018 auprès de l'APC, Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen ou par courriel à pvb@pvb.ch.**

### Cours préparation à la retraite du 15 et 16 novembre 2018

Nom:

Prénom:

Adresse privée:

NP, lieu:

Tél. prof.:

Tél. privé:

E-mail:

Date de naissance:

Section APC:

Employeur, fonction:

Lieu de service:

Date prévue de la retraite:

Accompagnant(e): Nom/prénom:

Lieu, date:

Signature:

# Sektionen

## Unterwalden

### Einladung

**zur PVB-Hauptversammlung 2018**  
**Donnerstag, 22. März 2018, 19.00 Uhr**  
**Beginn Nachtessen; anschliessend**  
**Hauptversammlung**  
**Hotel Restaurant Engel, Stans**

### Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl des Stimmenzählers
3. Protokoll der Hauptversammlung 2017
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung 2017; Revisorenbericht
6. Voranschlag 2018
7. Sektionsbeitrag für Aktive und Pensionierte
8. Wahlen:
  - a) 2 Vorstandsmitglieder für je 2 Jahre (Wiederwahl)
  - b) Wahl des Präsidenten für 2 Jahre (Wiederwahl)
  - c) Wahl von 1 Revisor für 2 Jahre (Wiederwahl)
  - d) Delegierter für die Delegiertenversammlung 2018
9. Anträge der Mitglieder (Anträge sind bis 7 Tage vor der Hauptversammlung dem Präsidenten einzureichen: hugo.ettlin@vtg.admin.ch)
10. Ehrungen
11. Unsere Gäste haben das Wort
12. Verschiedenes/Reka-Info

Der Vorstand erwartet euch pünktlich um 19.00 Uhr zum Nachtessen im Hotel Restaurant Engel, Stans.

Anmeldung erwünscht:  
[hugo.ettlin@vtg.admin.ch](mailto:hugo.ettlin@vtg.admin.ch),  
 Tel. 058 466 55 25

Mit kollegialen Grüßen  
 Der Vorstand

## Süd-Ost

### Einladung

#### zur Hauptversammlung

Die Hauptversammlung der Sektion PV Süd-Ost findet am Samstag, 7. April 2018, 17.00 Uhr im Gasthaus Sonne in 7323 Wang SG statt.

## Dübendorf

### Einladung

**zur 70. Generalversammlung des PVB**  
**Sektion Dübendorf.**  
**Donnerstag, 19. April 2018, 18.00 Uhr,**  
**Personalrestaurant, Militärflugplatz,**  
**8600 Dübendorf (Haupteingang)**

### Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähller
3. Protokoll der 69. Generalversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Ehrungen
6. Finanzielles
  - 6.1 Jahresrechnung 2017
  - 6.2 Revisorenbericht
  - 6.3 Voranschlag 2018
7. Wahlen
  - 7.1 Präsident
  - 7.2 Vorstand
  - 7.3 Rechnungsrevisoren
  - 7.4 Delegierte
8. Anträge
9. Verschiedenes

Als Gäste erwarten wir unseren Verbandssekretär, Jürg Grunder, sowie ein Mitglied der Geschäftsleitung.

Im Anschluss an die Generalversammlung wird ein Nachtessen offeriert.

Die Anmeldung für die Teilnahme an der GV ist bis zum 6. April 2018 an René Steiner zu senden: R. Steiner, Stauberbergstr. 39, 8610 Uster; Tel. 076 399 14 55; E-Mail: [pvb.steiner@gmx.ch](mailto:pvb.steiner@gmx.ch)

Anträge zuhanden der Generalversammlung sind bis zum 6. April 2018 schriftlich an den Präsidenten zu richten. (A. Werro, Überlandstr. 255, 8600 Dübendorf, E-Mail: [andrea.werro@vtg.admin.ch](mailto: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.

Mit kollegialen Grüßen  
 Der Vorstand

## Luzern

### Einladung

**zur 67. Hauptversammlung**  
**Freitag, 23. März 2018**  
**Restaurant Prélude im Gersag,**  
**6020 Emmenbrücke**  
**19.00 Uhr gemeinsamer Imbiss**  
**20.15 Uhr Hauptversammlung**

### Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähller
3. Protokoll der 66. Hauptversammlung vom 24.03.2017
4. Jahresbericht des Präsidenten 2017
5. Finanzen
  - 5.1 Jahresrechnung 2017
  - 5.2 Bericht der Rechnungsrevisoren
  - 5.3 Budget 2018

### 6. Wahlen

- 6.1 Präsident
- 6.2 Vorstandsmitglieder/ Kontaktpersonen
- 6.3 Rechnungsrevisoren
7. Anträge des Sektionsvorstandes oder von Mitgliedern
- Anträge sind dem Präsidenten, Hans Cazzaniga, Alpenstrasse 14, 6023 Rothenburg 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  
 Der Vorstand

## Weiterbildung Alter

**MAS Gerontologie – Altern: Lebensgestaltung 50+**  
 Beginnen Sie Ihre interdisziplinäre, praxisorientierte Weiterbildung mit einem der folgenden CAS-Studiengänge:

### – CAS Alterspolitik

24 Studientage, Juni 2018 bis Januar 2019

### – CAS Demenz und Lebensgestaltung

26 Studientage, September resp. November 2018 bis Oktober 2019

### – CAS Altern – systemisch betrachtet

24 Studientage, Oktober 2018 bis Mai 2019

### – CAS Angehörigen-Support kompakt

26 Studientage, Oktober 2018 bis September 2019

Gesamtes Angebot und weitere Informationen:  
[alter.bfh.ch/weiterbildung](http://alter.bfh.ch/weiterbildung)

Nächste Infoveranstaltungen:  
 12. April und 28. Juni 2018,  
 jeweils 18:15 Uhr in Bern



Berner  
Fachhochschule

► Institut Alter

## Mitgliederbörse

### Verkaufe zwei neue Breitlinguhren:

Modell Big Date Transocean 38 mit Leder- bzw. Stahlband.  
Neupreis CHF 5800.00, bzw.  
CHF 5900.00, jetzt CHF 3400.00,  
bzw. CHF 3500.00. Nie getragen.  
Herstellergarantie bis April 2018.  
Für Fotos und Details:  
supaff2@bluewin.ch

## Bière

### Invitation à l'assemblée générale

**Vendredi 23 mars 2018, à 18hoo  
à l'Auberge communale de et à  
1144 Ballens**

La réunion se terminera par un repas qui aura lieu à l'auberge. Menu surprise concocté par le patron. Café et vin pour le repas compris. Les digestifs, cigares et autres spécialités sont à votre charge.

Pour le comité, Olivier Dauphin

## Interlaken

### Vorankündigung Sektionsreise 2018

Unsere Sektionsreise findet am Freitag, 29. Juni 2018 statt.  
Anmeldung bis im April an:

Heiniger Alfred  
Kreuzimaaadweg 14  
3812 Wilderswil  
heiniger.a@quicknet.ch  
oder telefonisch: 033 822 71 53

Weiter Infos folgen zu einem späteren Zeitpunkt.

## Hauptversammlung Sektion EDA – Assemblée générale section DFAE



Die Hauptversammlung 2018 der Sektion EDA hat am 7. März stattgefunden. Nach dem offiziellen Teil organisierte die Sektion eine Diskussion über die vorgesehenen Änderungen zum Projekt «Berufliche Entwicklung im EDA» ab dem 1. Januar 2019.

L'assemblée générale 2018 de la section DFAE a eu lieu le 7 mars dernier. Après la partie officielle, la section a organisé une discussion sur les changements prévus dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en matière d'évolution professionnelle au DFAE.

## Hauptversammlungen 2018 Assemblées générales 2018 Assemblea generale 2018

**NYON / Mercredi 21 mars**

**TICINO / Giovedì 22 marzo**

**GENÈVE / Jeudi 22 mars**

**UNTERWALDEN / Donnerstag, 22. März**

**LUZERN / Freitag, 23. März**

**BIÈRE / Vendredi 23 mars**

**OG PSI / Dienstag, 3. April**

**SÜD-OST / Samstag, 7. April**

**EDELMETALLPRÜFER/ESSAYEURS-JURÉS /**

**Samstag, 14. April/Samedi 14 avril**

**FINANZDEPARTEMENT / DÉP. DES FINANCES /**

**Montag, 16. April/Lundi 16 avril**

**DÜBENDORF / Donnerstag, 19. April**

**RHÔNE / Vendredi 20 avril**

**PAYERNE / Jeudi 26 avril**

Weitere Details sowie die Traktandenlisten finden Sie im Magazin-e oder auf der Internetseite unter den jeweiligen Sektionen [www.pvb.ch](http://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](http://www.pvb.ch).

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

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

Freundliche Grüsse  
Der Vorstand



Ich habe ein Problem mit Herr ... – Ich verstehe, ich verstehe – Am besten gehen Sie woanders hin. Nicht?  
 Ho un problema con il signor ... – Capisco – capisco – Forse sarebbe opportuno guardare altrove, no!

Informationsveranstaltung UVEK:

## Meine Rechte und Pflichten bei Sparmassnahmen und Reorganisationen



Die Personalkommission des BAFU hat am 18. Januar 2018 den PVB für eine Informationsveranstaltung zum Thema Sparmassnahmen in der Bundesverwaltung eingeladen. Die Veranstaltung war für alle MitarbeiterInnen des UVEK offen und fand im Gemeindezentrum in Ittigen statt. Es waren rund 80 Personen anwesend. An der Mittagsveranstaltung haben viele Anwesende ihre Fragen an Rahel Imobersteg und Jürg Grunder gestellt: Es wurde durchaus lebhaft diskutiert und auch Fragen aus dem Alltag kamen aufs Tablett.

Rahel Imobersteg informiert über die Rechte für Bundesangestellte bei Sparmassnahmen und Reorganisationen

**Par exemple\***

**Hypothèque 3 ans: 0,85 %**  
**Hypothèque 6 ans: 1,15 %**

\*Sous réserve de modifications



B E K B | B C B E

## Hypothèques à taux préférentiels pour tous les membres de l'APC

### Vos avantages

- Conditions préférentielles sur les hypothèques à taux fixe (aussi à durée échelonnée)
- Pas de majoration forward pour les financements qui commencent à courir en 2018
- Pas de frais de dossier

Pour en savoir plus, rendez-vous sur **bcbe.ch/pvb** ouappelez-nous au  
**031 666 14 40.**

## SUDOKU

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

## Ausgaben 2018

Nr. 3, Mai

Nr. 4, Juli

Nr. 5, Oktober

Nr. 6, Dezember

## **Impressum**

---

**Erscheinungsweise:** 6-mal pro Jahr (alle zwei Monate)

---

**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  
Tel. +41 (0)31 938 60 61  
E-Mail: [redaktion@pvb.ch](mailto:redaktion@pvb.ch), [www.pvb.ch](http://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](mailto:pvb@pvb.ch)  
Tel. +41 (0)31 938 60 61

---

**Inseratenverwaltung:**

Stämpfli AG  
«PVB Magazin-e APC»  
Tel. +41 (0)31 300 63 83

---

**WEMF-beglubigte Auflage:** 9413 Exemplare

---