

Magazin-e

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



Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen – geht das Hand in Hand?

Wie lassen sich Beruf und Betreuung miteinander vereinbaren? | Seite 8

Activité professionnelle et assistance aux proches – sont-elles conciliables?

Comment concilier travail et accompagnement des proches? | Page 19

L'attività professionale e l'assistenza ai familiari – possono coesistere?

Come è quindi possibile conciliare carriera e cura? | Pagina 28



Machen Sie mit bei der Kampagne LOVE Service public 2.0!

Participez à la campagne LOVE Service public 2.0!

Im Juni 2017 hat der PVB die Kampagne «LOVE Service public 2.0» gestartet. Ziel der Kampagne ist es, die Angestellten des Bundes, die ParlamentarierInnen sowie die öffentliche Meinung auf den Wert der Arbeit sensibilisieren, die dieses Personal leistet. Seit dem Start der Kampagne konnte der PVB im Rahmen seiner Tour de Suisse mit Standaktionen bereits mehrere Bundesämter besuchen.

Die Tour führen wir mit unserem Glücksrad, tollen Preisen, wichtigen Informationen zur Kampagne und zur Arbeit des PVB fort. Wollen auch Sie und Ihre KollegInnen die Kampagne kennenlernen und ähnliche Aktion starten? Wollen Sie an einer unserer bereits geplanten Aktionen teilnehmen?

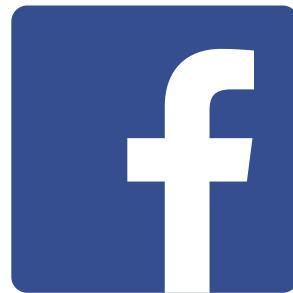
Wir besuchen Sie gerne! Senden Sie uns einfach ein E-Mail an pvb@pvb.ch oder rufen Sie uns unter der Nummer 031 938 60 61 an!

En juin 2017, l'APC a lancé la campagne «LOVE Service public 2.0». Celle-ci a pour but de sensibiliser les employé-e-s fédéraux, les parlementaires et l'opinion publique à la valeur du travail fourni par ce personnel. Depuis le début de la campagne, l'APC et son stand ont déjà visité plusieurs offices fédéraux dans le cadre de leur tour de Suisse.

Pour ce tour, nous avons emporté notre roue de la chance, de nombreux prix ainsi que quelques informations importantes sur la campagne et sur le travail de l'APC. Souhaitez-vous vous aussi découvrir notre campagne et organiser des actions similaires avec vos collègues? Voulez-vous prendre part à des actions déjà prévues ?

Nous serions ravis de vous rendre visite! Envoyez-nous simplement un e-mail à pvb@pvb.ch ou téléphonez-nous au 031 938 60 61.





www.facebook.com/pvbapc

Memory LOVE Service public 2.0

Nehmen Sie an unserem Memory auf unsre Facebook-seite teil, und mit etwas Glück gewinnen Sie eine Woche Ferien!

Participez à notre Memory sur notre page Facebook et tentez de gagner un voyage d'une semaine!

Finden Sie alle Paare!



ÜBERZEUGEN SIE EINE KOLLEGIN ODER EINEN KOLLEGEN (ODER GLEICH MEHRERE) DAVON, MITGLIED DES PVB ZU WERDEN!

100 Franken zu gewinnen!

Im Rahmen unserer Kampagne lancieren wir eine spezielle Aktion: Überzeugen Sie eine Kollegin oder einen Kollegen (oder gleich mehrere) davon, Mitglied des PVB zu werden. Für jede neue Mitgliedschaft erhalten Sie eine Prämie von **100 Franken**.

Ihre Kolleginnen und Kollegen profitieren drei Monate lange von einer kostenlosen Mitgliedschaft. Um von diesem Angebot zu profitieren, vermerken Sie den **Code 2** im Beitrittsformular.



À VOUS DE CONVAINCRE UN-E OU PLUSIEURS DE VOS COLLÈGUES D'ADHÉRER À L'APC!

100 francs à gagner!

Dans le cadre de notre campagne, nous lançons une action spéciale: à vous de convaincre un-e ou plusieurs de vos collègues d'adhérer à l'APC. Pour chaque nouvelle adhésion, vous recevrez une prime de **100 francs**.

Votre collègue bénéficiera de trois mois de cotisation gratuits. Ajoutez **le code 2** dans le formulaire d'adhésion.

Inhalt

Editorial: Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege! | Seite 5

#IbreGeneralsekretärin: Personalbefragung der Bundesverwaltung | Seite 5

Unsere Arbeit für euch: Einen Arbeitstag mit Jürg Grunder | Seite 6

Agroscope: Das Personal hat das Vertrauen verloren | Seite 6

EDA: Ein neues Lohnsystem für das diplomatische Personal | Seite 7

Dossier: Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen – geht das Hand in Hand? | Seite 8

Interview... mit Carlo Knöpfel, «Die beste Lösung wäre der Service Public» | Seite 13

Ratgeber: Arbeitszeugnis, Publica | Seite 14

7 Fragen an... Mario Brunner | Seite 15



Agroscope: Das Personal hat das Vertrauen verloren

Die Zentralisierung aller wissenschaftlicher Mitarbeitenden von Agroscope an einem einzigen Standort sowie die geforderten Sparmassnahmen sorgen beim Personal für Unverständnis, das dauernd neue Reorganisationen hinnehmen muss. Der PVB verurteilt die geplanten Massnahmen, welche den Service-Public-Auftrag von Agroscope gefährden. [Seite 7](#)

Sommaire

Editorial: Pour une meilleure conciliation entre travail et soins aux proches | Page 16

#VotreSecrétairegénérale: Enquête auprès du personnel | Page 16

Agroscope: Le personnel a perdu confiance | Page 17

DEAE: Un nouveau système salarial pour le personnel diplomatique | Page 17

Notre travail pour vous: une journée de travail avec Jürg Grunder | Page 18

Dossier: Activité professionnelle et assistance aux proches – sont-elles conciliables? | Page 19

Interview avec Carlo Knöpfel, «Le service public représente la meilleure option» | Page 24

Conseils: Certificat de travail, Publica | Page 25

7 questions à: Sabrina Letizia | Page 26

Cours: Préparation à la retraite | Page 34



7 questions à Sabrina Letizia

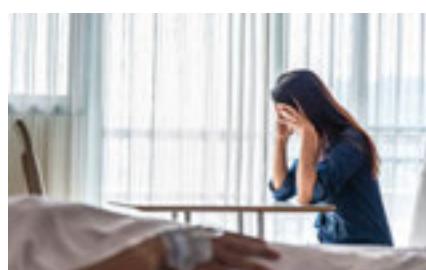
Sabrina Letizia travaille à la Centrale de compensation depuis 2003 en qualité de Gestionnaire clients AVS. D'origine sicilienne, elle est née et habite à Genève. Nous lui avons posé 7 questions. [Page 26](#)

Sommario

Editoriale: Un migliore equilibrio tra lavoro e cura dei propri cari | Pagina 27

#LasuaSegretariagenerale: Sondaggio sul personale dell'Amministrazione federale | Pagina 27

Dossier: L'attività professionale e l'assistenza ai familiari – possono coesistere? | Pagina 28



L'attività professionale e l'assistenza ai familiari – possono coesistere?

La nostra economia ha bisogno di lavoratori, ma allo stesso tempo la società sta invecchiando sempre più e ha più bisogno di assistenza. La Svizzera non dispone tuttavia delle risorse umane e finanziarie necessarie per fornire cure e sostegni completi. Come è quindi possibile conciliare carriera e cura? [Pagina 28](#)

Sektionen – Sections – Sezioni | Seiten 32–34

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege

Was haben die Demographie und die Pflege von Angehörigen mit dem Engagement des PVB zu tun? Einiges, denn immer wieder werden wir mit schwierigen Situationen konfrontiert.

Ein Mitglied gelangt an uns, weil beispielsweise die Mutter pflegebedürftig wird oder die Partnerin schwer erkrankt. In einer solchen Situation wird jemand zu Hause gebraucht. Unsere Mitglieder sind teilzeitlich oder voll berufstätig und sie erleben, wie schlecht die Regelungen mit persönlich belastenden Situationen und gleichzeitiger Berufstätigkeit in der Schweiz geregelt sind. Noch gibt es keinen bezahlten Pflegeurlaub, auch wenn der Bundesrat schon seit längerem an einer Gesetzesgrundlage arbeitet. Und auch beim Arbeitgeber Bund gibt es bislang nur wenig Spielraum.

Dank einer Intervention des PVB hatte der Bund letztes Jahr die pro Fall verfügbaren Freitage von zwei auf drei erhöht. Damit ist natürlich noch nicht sehr viel geholfen, doch ein erster kleiner Schritt getan. In unserem Dossier werfen wir den Blick in verschiedene Firmen und sehen: es gibt grosszügige und auch zukunftsweisende Modelle in der Privatwirtschaft, aber etwa auch bei der SBB, wie etwa ein grosszügiger Pflegeurlaub oder Schaffung eines Zeitkontos.

Nach wie vor wird ein grosser Teil der innerfamiliären Pflege- und Betreuungsarbeit von Frauen geleistet. Doch auch Männer sind betroffen. Der PVB engagiert sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege. Wir streben ein flexibles und zukunftsfähiges Modell an. Der Bund muss eine Vorreiterrolle als Arbeitgeber einnehmen. Es soll einen grosszügigen Pflegeurlaub für akute Fälle und Möglichkeiten längerfristig Angehörigenpflege zu übernehmen schaffen. Zeitliche Pensenreduktion, Erhalt der Stelle sowie finanzielle Absicherung sind wichtig. Wir erwarten klare Vorgaben vom EPA an alle Departemente und auch an die bundesnahen Betriebe. Ich werde mich auch im Parlament dafür einsetzen.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Liebes PVB-Mitglied

Die Resultate der Personalbefragung der Bundesverwaltung dürfen sich sehen lassen.

Die Bundesverwaltung schneidet grundsätzlich positiv ab. Insbesondere das Engagement und die Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen der Bundesverwaltung stechen besonders hervor.

Die Beurteilung der Entlohnung hingegen fällt deutlich negativer aus als in den Vorjahren, was in Anbetracht der Nullrunden der vergangenen Jahre nicht sonderlich erstaunt. Umso wichtiger war es, dass wir im Dezember in der Budgetdebatte wieder eine Realloherhöhung von 0.6% erwirken konnten.

Ich möchte jedoch ein anderes Themengebiet in den Fokus der Diskussion rücken: Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Hier lassen die Umfrageergebnisse aufhorchen, zumal wir gerade in diesem Bereich von der Bundesverwaltung verlangen, dass sie mit gutem Vorbild vorangeht. Bross 21 Prozent der Befragten geben an, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Knapp ein Drittel der Antworten wünscht sich hier eine Verbesserung. Es geht schlussendlich um ein ausgewo-



genes Nebeneinander von Arbeit, Freizeit, Familie, Hobbys und körperlicher Erholung. Will die Bundesverwaltung junge, gutqualifizierte Männer und Frauen rekrutieren und auch behalten können, müssen flexible Arbeitsformen, eine Pensenreduktion bei der Geburt eines Kindes – notabene ohne Karriereknick – um nur einige Beispiele zu nennen, zur Selbstverständlichkeit werden. Insbesondere der Bereich Work & Care, welcher die Berufstätigkeit und gleichzeitig die Pflege von kranken Angehörigen betrifft, muss innerhalb der Bundesverwaltung verbessert werden (siehe Dossier S. 8).

Der PVB wird sich deshalb bei der Begleitung von Einzelfällen, gegenüber den Sozialpartnern in den verschiedenen Departementen und bundesnahen Betrieben wie auch gegenüber der Politik konsequent dafür einsetzen, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben weiter ausgebaut und den Bedürfnissen der modernen Arbeitswelt angepasst wird.

Janine Wicki, Generalsekretärin

Militärpolizei

PVB trifft Leiter HR Operationskommando

Der PVB hat sich am 13. März 2018 mit Daniel Schaad, Leiter HR Kommando Operationen, betreffend die aktuelle, sehr unterschiedliche Handhabung und Auslegung der Vorschriften und Kreierung von eigenen Faktenblättern an den verschiedenen Standorten in der Militärpolizei (MP) getroffen.

Alle dem PVB zugestellten Fragen, Unsicherheiten und Regelauslegungen hinsichtlich Personaleinsatz, Arbeitszeiten, Spesenregelung, etc. innerhalb der verschiedenen Stellen der MP wurden Herr Daniel Schaad vorgebracht. Diese werden unter Bezug von mehreren MP-Personen noch vor den Sommerferien beantwortet. Schon jetzt kann festgehalten werden, dass das Bundespersonalgesetz (BPG), die Bundespersonalverordnung (BPV) wie die nachfolgende Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) für alle Angestellten anwendbar sind.

Der PVB ist überrascht wie unterschiedlich alle geltenden Vorschriften (BPG, BPV, VBPV etc.) ausgelegt werden. Er hofft, dass den Vorgesetzten klare Weisungen über den Personaleinsatz, die Arbeitszeiten, Spesen usw. erläutert und diese einheitlich umgesetzt werden. Somit könnten sich die Angestellten wieder auf ihre Kernarbeit konzentrieren und das Vertrauen in die Vorgesetzten würde steigen. In der Zwischenzeit hat Daniel Schaad mit seinem Team eine Analyse der (unterschiedlichen) Handhabungen an den verschiedenen Standorten veranlasst. Der Lösungsansatz wird dann mit den Sozialpartnern noch vor den Sommerferien diskutiert werden.

Jürg Grunder

Eidgenössische Zollverwaltung

Jahreskonferenz

Am 19. April hat der PVB die Geschäftsleitung der Oberzolldirektion zum alljährlichen Austausch getroffen. Die Traktandenliste war reich befrachtet. Neben DaziT, wurden unter anderem die bereits beendeten wie auch die geplanten Reorganisationen in der Eidgenössische Zollverwaltung (EZV), der Lohnanstieg, die mobilen Arbeitsformen, die zukünftige Dienstkleidung der ZollmitarbeiterInnen diskutiert. Der Austausch hat einmal mehr gezeigt, welch gewaltiger Umbruch innerhalb der EZV begonnen hat und in den kommenden Jahren andauern wird. Eine der grossen Herausforderung der Direktion EZV wird sein, die Mitarbeitenden für diesen umfangreichen Changeprozess gewinnen zu können.

Janine Wicki

EDI

Sozialpartnertreffen

Am 9. April fand ein Sozialpartnertreffen mit dem Generalsekretär des EDI, Lukas Bruhin und den Personalverbänden statt. Ziel der Besprechung war ein Informationsaustausch zu den Ergebnissen der Personalbefragung. Im gesamten Departement EDI vielen diese grundsätzlich positiv aus. Einzelne Ausreisser gab es im Eidgenössischen Büro für Gleichstellung wie auch dem Bundesamt für Statistik. Sämtliche Bundesämter haben nun bis Ende September Zeit konkrete Massnahmen zu erarbeiten, welche sie in ihren Organisationseinheiten ergreifen wollen und diese dem Departement vorzulegen. Generalsekretär Bruhin sicherte den Personalverbänden im Herbst ein nächstes Treffen zu.

Janine Wicki

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 Jürg den
8. März 2018
gewählt.



Der Tag beginnt mit dem Sammeln und Sichten von Fragen der MilitärpolizistInnen aus allen Teilen der Schweiz, die sich an den PVB gewandt haben. Die unterschiedliche und alles andere als einheitliche Regelung hinsichtlich dem Personaleinsatz, der Arbeitszeiten sowie der Spesenregelungen macht ihnen das Leben schwer. Ziel ist es, sich auf die in der Folgewoche stattfindende Sitzung vorzubereiten und dem Leiter HR des Operationskommandos ein fundiertes Grundlagenpapier zu unterbreiten. Solche Arbeiten mache ich gerne morgens früh, wenn ich einerseits noch frisch bin und andererseits noch keine Hektik im Betrieb ist. Ich komme sehr speditiv voran, kann mich auf eine Sache konzentrieren.

Der Blick auf meine Bürouhr sagt mir, dass es Zeit für den Aufbruch an die Sitzung mit dem Leiter der Alcosuisse AG ist. Der PVB hat vor einiger Zeit einen Betriebsvertrag für die Angestellten der Alcosuisse AG ausgehandelt. Er bespricht sich regelmässig mit dem Geschäftsstellenleiter. Jetzt da der Bund als Eigner die Aktien an die Firma Thommen-Furler verkaufen wird, kommen Ängste und Unsicherheiten beim Personal auf.

Am späteren Vormittag – wieder zurück im Büro - wartet bereits eine Klientin, die den Rat für das weitere Vorgehen in ihrer verzwickten beruflichen Situation haben will. Sie ist über 60 Jahre alt, gesundheitlich angeschlagen und kann sich aufgrund von grossen Beitragslücken in der Pensionskasse keine frühzeitige Pensionierung leisten. Wie weiter? Gemeinsam bereiten wir das Gespräch mit dem zuständigen HR vor. Anschliessend an dieses Gespräch arrangiere ich einen Termin mit dem zuständigen Personalchef.

Während dem Mittagessen, das ich mit BürokollegInnen einnehme, können hängige und «brennende» Einzelfälle in anonymisierter Form besprochen werden. Ich schätze den Gedankenaustausch; so habe ich vielfach von den andern VerbandssekretärInnen wertvolle Tipps erhalten und komme so speditiver und vor allem fundierter ans Ziel.

Am frühen Abend steht die Hauptversammlung der Sektion VBS in der Mannschaftskaserne in Bern auf dem Programm. Kurz vorher noch das Referat lesen und es aktualisieren, da seit dem letzten Referat der HV in der Vorwoche sich bereits wieder einiges verändert hat. Schliesslich will ich meinen ZuhörerInnen interessante, aktuelle Infos vermitteln. Und natürlich zwei Rollups und einiges Werbematerial ins Auto packen und dann ab zur Kaserne. Der Vorstand der Sektion VBS begrüsst mich, gemeinsam kurz den Saal geschmückt und dann ist die HV bereits eröffnet und mein Referat gehalten. Beim Apéro kommen viele Personen auf mich zu und stellen Fragen. Auch beim anschliessenden gemeinsamen Nachtessen ist es nicht anders. Ich schätze es, für die Mitglieder da zu sein und den Puls zu spüren.

Ein langer Tag neigt sich dem Ende zu als ich müde aber zufrieden nach Hause fahre.

Agroscope

Das Personal hat das Vertrauen verloren



Von links nach rechts, Daniel Wüthrich, HR-Leiter des WBF, Stefan Bruppacher, Generalsekretär des WBF, Eva Reinhard, neue Leiterin von Agroscope, Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB und Barbara Gysi, Verbandspräsidentin des PVB.

Die Zentralisierung aller wissenschaftlicher Mitarbeitenden von Agroscope an einem einzigen Standort sowie die geforderten Sparmassnahmen sorgen beim Personal für Unverständnis, das dauernd neue Reorganisationen hinnnehmen muss. Der PVB verurteilt die geplanten Massnahmen, welche den Service-Public-Auftrag von Agroscope gefährden. Er hat am 13. April den Generalsekretär des WBF, Stefan Bruppacher, die neue Leiterin von Agroscope, Eva Reinhard sowie Daniel Wüthrich, HR-Leiter des WBF getroffen. Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann war

auf Grund einer Grippeerkrankung kurzfristig verhindert. Es ist aber abgemacht, dass er den PVB zu einem späteren Zeitpunkt empfangen wird.

Der PVB hat die nachfolgenden Forderungen gegenüber dem Departement WBF deponiert und ausführlich begründet:

- Die geplante Zentralisierung bei Agroscope zu stoppen und kritisch zu überdenken und die Anliegen des Personals zu berücksichtigen und zwar vor der Unterbreitung seines Berichts an den Bundesrat im Sommer 2018.
- Schnellstmöglich den genauen Sachverhalt des Projekts zu bestimmen, um dem Klima der Ungewissheit beim Personal entgegenzuwirken. Wie viele Personen sind von dieser Reform betroffen? Wie viele Kündigungen sind geplant? Wie sehen die konkreten Etappen aus? Wie will der Bundesrat das verlorene Vertrauen wiedergewinnen?
- Die Sozialpartner während des gesamten Restrukturierungsprozesses konsequent einzubeziehen.
- Dafür zu sorgen, dass die Zukunft der von Agroscope geleisteten un-

abhängigen Forschung in unmittelbarer Nähe gewährleistet ist.

Mehr als 250 Mitglieder des PVB arbeiten bei Agroscope. Nach der Ankündigung der Restrukturierung hat der PVB eine Umfrage bei seinen Mitgliedern durchgeführt und ist beim Personal auf zahlreiche Fragen und viel Unverständnis gestossen. Es ist nun an den Direktionen von Agroscope und BIW, diese Fragen zu beantworten.

Mehr lesen: www.pvb.ch/News.

Martine Curat-Joye

VBS-Dialog

Am 16. März 2018 trafen sich die Leitenden HR des VBS mit den Sozialpartnern zum zweimal jährlich stattfindenden VBS-Dialog. Grundsätzlich begrüsst der PVB solche Treffen, da grundlegende Projekte wie die Weiterentwicklung der Armee (WEA) etc. im Plenum und auch Einzelfälle im «kleinen Kreis» besprochen werden können.

Das Wichtigste in Kürze, der unter der Leitung des Personalchefs VBS, Jürg Stauffer, geführten Sitzung.

Die WEA kommt gut voran; noch sind eine kleine zweistellige Anzahl Personen ohne berufliche Perspektive. Dies ist erfreulich; doch hofft der PVB, dass auch die noch vom Umbau Betroffenen und noch nicht Fündigten eine Stelle erhalten werden. Er schätzt auch den zweimonatigen Steuerungsausschuss in dem gezielt mit den jeweiligen HR-Verantwortlichen der verschiedenen Zweige der Verteidigung die Lage besprochen und analysiert wird.

Der Umzug an den Guisanplatz in Bern im Jahr 2019, von dem unter anderem die Armasuisse und das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS) betroffen sind, wird von den Sozialpartnern mit einem kritischen Blick beobachtet. Diverse Ängste wegen den Grossraumbüros sind vorhanden.

Die verschiedenen Bereiche im VBS haben die Umfrageergebnisse der Personalbefragung erhalten und sind daran, Massnahmen daraus abzuleiten.

Jürg Grunder

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten

Ein neues Lohnsystem für das diplomatische Personal

Für die versetzbaren Angestellten des EDA – in erster Linie die konsularischen Mitarbeitenden und die Diplomatinnen – tritt am 1. Januar 2019 ein sogenannt funktionales Lohnsystem mit einem funktions- und aufgabenbezogenen Lohn in Kraft. Derzeit basiert das System hauptsächlich auf dem Dienstalter. Für 700 Stellen wurden die Pflichtenhefte überarbeitet, bei drei Vierteln von ihnen wurde der Lohn angepasst. Das konsularische Personal ist von dieser Neubewertung besonders stark betroffen und bei einigen Mitarbeitenden wird der Lohn um 10% gekürzt. Der PVB und die weiteren Sozialpartner haben Begleitmassnahmen ausgehandelt, um diese

Lohnkürzung abzufedern. Es sind über 33 Millionen Franken dafür vorgesehen.

Das EDA will mit dieser Reform ein Lohnsystem einführen, das den Schwerpunkt auf die Kompetenzen und die Leistungen sowie auf ein transparenteres Versetzungsverfahren legt. Jedes Jahr werden rund 350 Mitarbeitende des EDA versetzt. Geplant sind auch Änderungen im Zusammenhang mit dem Rekrutierungsverfahren sowie der Unterstützung der versetzbaren Angestellten in ihrer Karriereentwicklung.

Die Sektion EDA des PVB hat den gesamten Prozess der Entwicklung des neuen Lohnsystems aufmerksam ver-

folgt und begleitet. Von Anfang an hat sie das Projekt stark kritisiert, da sie insbesondere Lohnkürzungen für bestimmte Kategorien von Angestellten befürchtete. Sie hat deshalb vom Departement gefordert, transparenter über das Projekt und seine Auswirkungen zu informieren. Die Präsidentin des PVB, die Nationalrätin Barbara Gysi, hat sich im Dezember 2017 mit Bundesrat Ignazio Cassis getroffen, um ihn auf die Probleme aufmerksam zu machen, die sich durch die Umsetzung des Projekts ergeben.

Weitere Informationen zur Stellungnahme des PVB zum neuen Lohnsystem und zu den geplanten Aktionen auf www.pvb.ch/News. *Luc Python*



Berufstätigkeit und die Pflege von Angehörigen – geht das Hand in Hand?

Nadine A. Brügger

Unsere Wirtschaft braucht Arbeitskräfte, gleichzeitig wird die Gesellschaft immer älter und pflegebedürftiger. Doch der Schweiz fehlen die personellen und finanziellen Mittel, vollständig pflegen und betreuen zu lassen. Wie also lassen sich Beruf und Betreuung miteinander vereinbaren?

immer mehr Menschen werden in der Schweiz mit der Pflege- und Unterstützungsbedürftigkeit ihrer Angehörigen konfrontiert. Ob angeheiratet, angeliebt, verschwägert oder blutsverwandt: 2013 leisteten Angehörige in der Schweiz rund 64 Millionen Stunden unbezahlt Arbeit für die Betreuung und Pflege von nahestehenden Personen, steht in einer Studie der Spitex. «Der Wert dieser Arbeit beträgt 3,5 Milliarden Franken.»

Das ist viel Geld – und betrifft viele Menschen: «Mehr als die Hälfte aller Frauen und Männer in der Schweiz müssen sich im Laufe ihrer mittleren Lebensphase mit der Pflegebedürftigkeit ihrer Eltern oder Schwiegereltern auseinandersetzen», berechnet die Schweizerischen Gesundheitsbefragung (SGB). In der mittleren Lebensphase – dann also, wenn die meisten noch mitten im Berufsleben stehen. Wie lassen sich Betreuung und Beruf miteinander vereinbaren?

Wir werden immer älter

Leben heute 1,5 Millionen RentnerInnen in der Schweiz, werden es laut Hochrechnungen des Bundesamts für Statistik im Jahr 2045 2,7 Millionen sein. «Damit wird die Zahl der pflegebedürftigen Personen zunehmen», notiert das BFS.

Krankheiten wie Krebs oder auch ein Herzinfarkt führten einst zum Tod.



Heute können wir dank moderner Medizin auch von schweren Krankheiten genesen. Dadurch steigt allerdings die Anzahl chronisch kranker oder

pflegebedürftiger Menschen. Nicht nur Eltern oder Schwiegereltern, auch Geschwister, Partner oder die eigenen Kinder können mittel- oder langfristig pflegebedürftig werden. Wer betreut diese Menschen?

Frauen fallen weg

«Meistens sind es die Frauen, die die Betreuung innerhalb der Familie übernehmen – und danach nicht wieder zurück auf den Arbeitsmarkt finden», erklärt Regula Bühlmann, Zentralsekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB).

Doch diese Rollenverteilung ist im Wandel. Immer mehr Frauen sind berufstätig. In der Altersgruppe der heute 25- bis 34-Jährigen ist der Anteil

Netz. Die gesetzliche Regelung ist dürftig: «Ein Elternteil bekommt drei Tage frei, wenn das Kind krank ist. Drei oder sechs Tage reichen bei vielen Kinderkrankheiten aus, um gesund zu werden. Wichtig wäre, dass man bei anderen Notfallsituationen, wenn beispielsweise die Eltern oder der Partner krank ist, genauso flexibel reagieren könnte. Aktuell gibt es da noch keine Regelung», erklärt Bühlmann.

Erkrankt also der Partner, werden die Eltern pflegebedürftig oder zieht sich die Kinderkrankheit in die Länge, befinden wir uns augenblicklich in einem regellosen Raum.

Amerikaner als Vorbild

Eine Möglichkeit ist, dass Arbeitgeber den regellosen Raum selber füllen. Der Schweizer Ableger des Softwareherstellers Microsoft etwa bietet seinen Angestellten seit Januar bis zu vier Wochen bezahlten Pflegeurlaub pro Jahr. Arztzeugnis des Angehörigen müssen die Betroffenen keines vorlegen. Man baut auf Vertrauen und will die Angestellten zeigen, dass sie auch bei einem privaten Unglücksfall die Kontrolle zumindest teilweise be-

Von 2 auf 3 Tage dank dem PVB!

Die für die Organisation der Pflege und Betreuung eines kranken Angehörigen oder einer kranken Angehörigen erlaubten Tage sind letztes Jahr von 2 auf 3 Tage erhöht worden. Der PVB hat im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Treffen gefordert, dass im Bundespersonalrecht diesbezüglich die gleichen Regeln gelten wie im Obligationenrecht. Denn hier war die VBPV schlechter. Was ja nicht der Sinn und Zweck einer öffentlichen Verwaltung sein kann!

Wo ist das gesetzlich geregelt?

Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV)

Art. 40 Urlaub

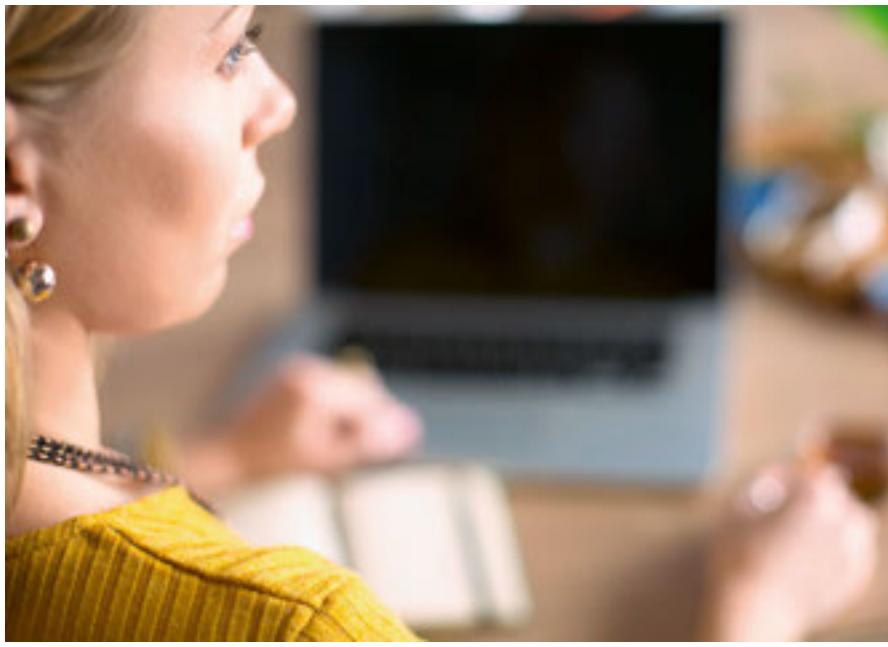
...

3 Für die folgenden Ereignisse wird bezahlter Urlaub gewährt:

...

c.³ im Fall einer Erkrankung oder eines Unfalls eines Familienmitglieds, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin für die erste Pflege und die Organisation der weiteren Pflege: die erforderliche Zeit, bis 3 Arbeitstage pro Ereignis;

³ Fassung gemäss Ziff. I der V des EFD vom 27. Nov. 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2018 (AS 2017 6743).



© Fotolia

halten können – nämlich im Beruf. Benötigt der enge Verwandte auch nach dem Pflegeurlaub noch Betreuung, die nicht anderweitig organisiert werden kann, werden individuelle Lösungen wie unbezahlter Urlaub, Homeoffice, gleitende Arbeitszeiten oder eine Pensumsreduktion besprochen.

Bei Microsoft dauert der Mutterchaftsurlaub zudem neu zwanzig Wochen, der Vaterschaftsurlaub immerhin deren sechs. «Wir verlangen viel von unseren Mitarbeitenden, gleichzeitig wollen wir jedoch auch, dass sie Zeit haben, sich um die Familie zu kümmern», sagte Jochen Schmidmeir, Personalverantwortlicher bei Microsoft Schweiz kürzlich zum Tagesanzeiger.

Beim Tech-Giganten Google steht weltweit allen Mitarbeitenden ein bezahlter Pflegeurlaub von 14 Tagen zu. Danach werden auch hier individuelle Lösungen gesucht.

Von einem bezahlten Pflegeurlaub, wie ihn die amerikanischen Unternehmen bietet, können Angestellte von Schweizer Firmen wie SBB, Swisscom, Migros, Coop, Roche, Novartis oder ETH nur träumen. Hier gewährt man im Falle einer kurzfristigen Erkrankung eines Familienangehörigen je nach Unternehmen zwei bis fünf Tage bezahlte Pflegezeit, «sofern die Pflege nicht anders organisiert werden kann», wie SBB-Sprecherin Michelle Rothen erklärt. Für kranke Kinder gibt

es tendenziell mehr freie Tage, doch auch andere enge Angehörige dürfen kurzfristig gepflegt werden. Handelt es sich aber um mehr als eine Grippe, greifen auch bei den Schweizer Firmen individuelle Lösungen, meist unbezahlter Urlaub oder eine Pensumsreduktion. Dazu bieten alle genannten Firmen kostenlose Beratungen.

Pflegezeit kaufen

Beim Pharmakonzern Roche gibt es eine kurze unbezahlte Pflegezeit bis 10 Tage, oder eine lange unbezahlte Pflegezeit bis 6 Monate. Bei Coop setzt man zur Vereinbarung von Arbeit und Pflege vor allem auf Stunden- oder Teilzeitarbeit. Mehr als 40 Prozent der MitarbeiterInnen seien in einem solchen Arbeitsverhältnis eingestellt.

Das Problem bei Teilzeitlösungen und unbezahltem Urlaub sind in erster Linie die finanziellen Einbussen. Denen versucht die SBB mit ihren «Zukunftsmodellen» entgegen zu wirken. «Das Lebensarbeitszeitmodell bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Zeit- und Geldelemente auf einem individuellen Zeitkonto anzusparen und später als Zeit wieder zu beziehen», so die SBB. Das ermögliche einen Langzeiturlaub von maximal zwölf Wochen oder eine Arbeitszeitreduktion während mindestens drei Monaten. «Dadurch kann die Angehörigenpflege mit einer gewissen Abfederung der finanziellen Einbussen ermöglicht werden», so die SBB weiter.

Weil Pflege meist im Alter anfällt, sind davon auch vermehrt ältere ArbeitnehmerInnen betroffen. Hier greift das zweite Modell der SBB, bei dem MitarbeiterInnen ihr Pensum be-

reits ab 60 Jahren reduzieren können, dafür aber bis zu drei Jahren über das reguläre Pensionsalter hinaus in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. «So kann ein Teil der Angehörigen-

Spitäler wie das Universitätsspital Zürich (USZ) bieten Besuchern von mittel- oder langfristigen Patienten «genügend Rückzugsorte und kostenloses W-Lan, um zu arbeiten», so Diana Meierhans Giger, Leiterin Gesundheitsmanagement am USZ.



© Fotolia

pflege selbst übernommen werden, mit gewisser Abfederung der langfristigen finanziellen Einbussen.»

Auch der Swisscom ist die finanzielle Problematik bewusst. Mit einer Art Fe-rien-Kauf versucht sie seit vier Jahren, dieser entgegen zu wirken: «Bei einem kurzen Betreuungsaufwand von drei bis vier Monaten können Mitarbeitende in Absprache mit dem Vorgesetzten ihr Pensem via Gleitzeitkonto reduzieren. So können sie während der Betreuungsduer weniger arbeiten und die verpasste Arbeitszeit später nachholen, ohne finanzielle Folgen.» Sobald aus mittel- eine langfristige Pflege wird, ist auch die Swisscom mit ihrem Latein am Ende. «Mitarbeitende, die ihre Angehö- rigen über einen längeren Zeitraum neben der Arbeit pflegen, können wäh- rend mindestens drei bis maximal zwölf Monaten ihr Pensem temporär reduzieren.»

Beim Bund gibt es bislang zu wenig Spielraum

Während auch Angestellten der Bun- desverwaltung kein bezahlter Pflege- urlaub über mehr als drei Arbeitstage bezahlt wird, setzt man hier aber nicht

nur auf Penumsreduktion oder unbe- zahlten Urlaub, sondern analog dem Gleitzeitkonto der Swisscom auf Jah- resarbeitszeit. So können zumindest bei mittelfristigem Betreuungsbedarf die finanziellen Lücken geschlossen werden. «Für Mitarbeitenden in finan- ziellen Schwierigkeiten gibt es den Unterstützungs fonds für das Bundes- personal (UFB), der finanzielle Unter- stützung in Notlagen anbietet», fügt Kommunikationsleiter Anand Jagtap hinzu. «Beim Arbeitgeber Bund gibt es bislang zu wenig Spielraum» sagt Bar- bara Gysi, Verbandspräsidentin. «Wir streben ein flexibles und zukunftsfa- higes Modell an. Der Bund muss eine Vorreiterrolle als Arbeitgeber einneh- men. Er soll einen grosszügigen Pfle- geurlaub für akute Fälle und Mög- lichkeiten längerfristig Angehörigenpflege zu übernehmen schaffen. Zeitliche Pensenreduktion, Erhalt der Stelle so- wie finanzielle Absicherung sind wich- tig. Wir erwarten klare Vorgaben vom Eidg. Personalamt (EPA) an alle De- partemente und auch die bundesna- haren Betriebe. Ich werde mich auch im Parlament dafür einsetzen».

Eine Umfrage zeigt auf, wie schwierig es ist, Arbeit und Pflege von Angehörigen zu vereinbaren

Die meisten pflegenden Angehörigen ändern nichts an ihrer Berufstätigkeit, wenn sie eine kranke Person pflegen. Dies zeigt der Bericht zur Umfrage «Les proches aidants, entre monde du travail et accompagnement en fin de vie», die von Forschenden der *Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP)* für das nationale Forschungsprogramm «Lebensende» durchgeführt wurde. Einige Beispiele*:

Julie ist 40 Jahre alt und arbeitet seit fünf Jahren Vollzeit bei einem Sozialdienst. Bei ihrer Mutter wird Krebs diagno- nisiert. Julia kümmert sich während den zwanzig Monaten der Krankheit um ihre Mutter. Zuvor war Julia bei ihren KollegInnen dafür bekannt, häufig bei der Arbeit zu fehlen. Aus die- sem Grund ist deren sowie die Toleranzschwelle ihrer Vorge- setzten sehr tief. Julia leidet unter der Gleichgültigkeit und verursacht bei ihren KollegInnen zugleich ein Gefühl der Un- gerechtigkeit. Dies wirft die Frage nach der schwierigen An- erkennung der Rolle des pflegenden Angehörigen auf. Müs- sen die Unterstützungsmassnahmen verdient werden oder sind sie ein Recht, das allen zusteht?

Die Situation von **Frédéric** ist typisch. Er arbeitet zu 100% in einer Privatversicherung und ist ziemlich flexibel in seiner Arbeitseinteilung. Er betreut seine an Brustkrebs leidende Frau. Remission und Rückfälle wechseln sich ab, die Krank- heit wird chronisch. Die KollegInnen haben sich bereit er- klärt, einen Teil der Aufgaben von Frédéric zu übernehmen. Nach einigen Monaten und einem Wechsel in der Führungse- bene wird Frédéric jedoch dazu gedrängt, wieder sein ur- sprüngliches Arbeitspensem aufzunehmen, er gerät in eine Spirale, die zu mehreren krankheitsbedingten Fehlzeiten führt. Dieses Beispiel fordert dazu auf, nicht unbedingt über eine Beurlaubung nachzudenken, sondern darüber, wie das Arbeitspensem in den verschiedenen Phasen der Krankheit flexibler gestaltet werden kann.

Kader arbeitet seit fünfzehn Jahren 100% als Facharbeiter in einem grossen Pharmaunternehmen. Ein Jahr nach der Diag- nose stirbt sein Sohn mit sechs Jahren. Ohne dass Kader einen Antrag gestellt hat, passt die Direktion seine Arbeits- zeit an und ist einverstanden, ihm bedingungslos je nach Pflegeanforderungen frei zu geben. Das Unternehmen ist sogar bereit, gewisse Kosten zu tragen. Kader sagt, dass sein Sohn «dank meiner Firma zufrieden sterben konnte».

Florence, 60 Jahre alt, arbeitet zu 80% als Sozialarbeiterin. Ihre Tochter leidet an einer schweren Depression. Auch wenn sich hier nicht um eine Situation am Ende eines Lebens han- delt, ist es doch interessant, dass Florence im Zusam- menhang mit dieser langwierigen Krankheit auf die Schwierigkeit hinweist, ihren Vorgesetzten die Situation ihrer Tochter und die Unterstützung, die diese Situation erfordert, verständlich zu machen.

*aus palliative 01/2016



Anerkennung statt Lohn

Die Kantone Basel-Stadt, Freiburg, Tessin, Waadt und Wallis, zudem einige Gemeinden, bezahlen betreuenden Angehörigen eine finanzielle Unterstützung. Diese liegt zwischen 20 und 30 Franken pro Tag und ist damit mehr als «finanzielle Anerkennung», denn als Entschädigung für Lohn- und Pensionskassenausfälle konzipiert. Die Entschädigung geht sowohl an Angehörige vor dem Rentenalter, wie auch an Pensionäre. Allerdings nur, wenn Lohn und Vermögen unter einer bestimmten Schwelle liegen.

Oft brauchen die Angehörigen nicht in erster Linie Pflege, wie sie beispielsweise die Spitäler anbietet, sondern Betreuung. Also Hilfe beim Einkaufen, Kochen, Putzen oder Transport. Solche Unterstützung, oder auch mal die Begleitung auf einen Spaziergang, bieten Pro Senectute oder das Rote Kreuz. Viele Kirchen halten zudem Besuchsdienste aufrecht. Das entlastet die Angehörigen. Der Verein Kiss Schweiz arbeitet derweilen mit einem Gutschriften-System: Wer Hilfe leistet, kann sich diese Stunden auf einem Zeitkonto gutschreiben lassen und später selber beziehen. Damit entlasten rüstige RentnerInnen ihre Angehörigen quasi im Voraus. Doch die aktuellen Angebote sind einzelne Steine eines nicht organisierten Mosaiks. «Optimal wäre eine politische Lösung, die Pflege und Betreuung so organisiert und finanziert, dass alle Menschen Zugang haben und dies auch bezahlen können», fordert SGB-Zentralsekretärin Bühlmann.

Lukas Vonesch, Leiter Human Resources an der ETH Zürich, kennt die Situation von pflegebedürftigen Angehörigen selber. Die Möglichkeit eines durch den Service Public bezahlten Pflegeurlaubes, «analog einem Mut-

terschaftsurlaub» findet er «als Idee präfenswert, aber das Zauberwort heißtt meiner Erfahrung nach nicht Finanzierung, sondern Flexibilität», erklärt er. Darum sehe er einen einmonatigen Pflegeurlaub, wie etwa bei Microsoft, nicht als universelle Lösung. «Wir sensibilisieren unsere Führungskräfte, damit sie in ernsten Situationen mit gesundem Augenmass reagieren und Mitarbeitende unterstützen können.» Gesundes Augenmass heisst an der ETH meist vor allem flexible Arbeitszeit. Es können aber auch unbezahlter Urlaub, eine Pensumsreduktion, «oder ein individuelles Ausweiten der gesetzlich vorgeschriebenen, bezahlten Pflegetage» sein. Klar ist für Vonesch und die ETH: «Das Thema gewinnt immer mehr an Bedeutung.»

Das sieht auch der Bundesrat so: «Erforderlich sind verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit», schrieb er im Dezember 2015 in seinem Bericht zur Angehörigenpflege. Mit dem Förderprogramm «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige» sollen zwischen 2017 und 2020 die aktuelle Situation festgestellt, Bedürfnisse erforscht und Modelle erarbeitet werden. Im Gespräch ist unter anderem ein vom Service Public bezahlter Pflegeurlaub. Denn der Schweiz fehlt auch Personal: Bis 2020 brauchen Spitäler, Alters- und Pflegeheime und die Spitäler-Dienste etwa 18 000 zusätzliche Fachkräfte. Gleichzeitig werden rund 60 000 Fachkräfte pensioniert und müssen ersetzt werden. Diese offenen Stellen zu besetzen, wird eine Herausforderung. Auch, weil der Pflegeberuf sich noch immer am unteren Ende der Lohnskala befindet. Pflege und vor allem Betreuung durch Angehörige sind aus diesem System nicht wegzudenken.

Ich will beides.

Bis zu 10% Prämien sparen

Eine einfache Online-Krankenkasse und persönliche Beratung?
Als Mitglied des PVB bekommen Sie beides und erst noch günstiger. Jetzt mit nur ein paar Klicks wechseln:
kpt.ch/pvb

KPT
C:PBT



«Die beste Lösung wäre der Service Public»

Carlo Knöpfel ist Professor für Sozialpolitik und Soziale Arbeit. An der Fachhochschule Nordwestschweiz forscht und doziert er zum sozialen Wandel der Gesellschaft und dessen Folgen. Kürzlich hat er zusammen mit seinem Team für die Paul Schiller Stiftung eine Studie zu Betreuungsformen im Alter gemacht.

Interview:
Nadine A. Brügger

Herr Knöpfel, Alter und Pflegebedürftigkeit sind keine Erfindungen des 21. Jahrhunderts. Warum ist das Problem jetzt akut?

Der Staat ging und geht davon aus, dass die Familie die Betreuung und Pflege übernimmt. Aber das Potential, dass der Familie zugeschrieben wird, nimmt ab. Gleichzeitig brauchen immer mehr Leute Hilfe und Pflege.

Warum nimmt dieses Potential ab?

In der Familie geht man davon aus, dass die Frau die Betreuung und Pflege übernimmt. Frauen bekommen aber immer später und weniger Kinder, das heißt, die Kinderbetreuung dauert länger an und überschneidet sich teilweise bereits mit der Hilfsbedürftigkeit der eigenen Eltern. Das ist eine grosse Belastung. Gleichzeitig werden die Familien immer kleiner. Dazu kommt, dass die Frauen immer besser ausgebildet sind und Karriere machen.

Frauen machen Karriere und sind zu Hause nicht mehr gleich verfügbar. Das ist ein gesellschaftliches Problem. Männer machen seit Jahrzehnten Karriere – daran hat die Gesellschaft sich noch nie gestört.

Genau. Es ist ein Gender-Problem. Männer sind in dieser Thematik nicht mitgedacht. Die Vereinbarkeit ist ein Frauenproblem und das darf es nicht bleiben. Wenn die Familie in der Betreuung und Pflege von Angehörigen weiterhin eine wichtige Rolle spielen soll, dann müssen auch Männer vermehrt einbezogen werden.

Haben denn die Männer einfach keine Lust?

Es geht nicht darum zu sagen, dass die Männer diese Arbeit nicht machen wollen. Da müssen moderne Unternehmen sich einbringen und auch Männer fördern, die Betreuung, Pflege und Beruf verbinden möchten oder müssen.

Welche Lösung wäre optimal?

Es gibt keine Pauschallösung, die auf alles passt. Man muss das von Fall zu Fall anschauen. Organisationen wie Home Instead und Spitex können aushelfen. Zumindest bei denen, die das Geld haben.

Und wenn das nötige Kleingeld fehlt?

Dann kann man Hilflosenentschädigung beantragen. Eine finanzielle Unterstützung für die Pflege im Alter oder bei Krankheit. Um einen solchen Antrag stellen zu können, muss man aber bereits ein Jahr lang in dem Zustand sein. Die Gutschrift kompensiert die Ausgaben von diesem Jahr nicht. Und die Beträge sind bescheiden. Dann würden jene, die sich externe Betreuung sowieso leisten können, wieder bevorzugt.

Genau. Besser wäre eine Lösung via Service Public. Da man sagt: Betreuung im Alter steht jedem zu. Da könnten beispielsweise auch die Krankenkassen eingespannt werden.

Das würde aber auch bedeuten, dass die Prämien weiter steigen.

Ja. Es wird mehr kosten. Punkt. Älterwerden ist ja ein Phänomen, dass wir begrüssen. Aber die Gesellschaft muss lernen, damit umzugehen. Denn das Alter hat auch seinen Preis. Wenn man die relativen Kosten anschaut, kommt es aber günstiger, wenn man eine gute Betreuung und Pflege daheim bekommt. Aber da streiten sich aktuell der Bund und die Kantone.

Welche Ergänzungsleistungen zahlt denn der Bund, welche die Kantone?

Der Bund zahlt Ergänzungsleistungen für die Betreuung und Pflege daheim. Die Kantone beteiligen sich an den Kosten für das Pflegeheim, wenn die betroffene Familie diese nicht selber tragen kann. Wer aber zahlt Betreutes Wohnen? Das wäre oft die beste und günstigste Lösung.

Hinweis:

«Gute Betreuung im Alter in der Schweiz. Eine Bestandsaufnahme»: Carlo Knöpfel, Riccardo Pardini, Claudia Heinzman, Seismo Verlag, Zürich, 2018.

Publica

Senkung technische Parameter



Iwan Lanz
Publica

«Auf den 1. Januar 2019 werden die technischen Parameter gesenkt. Wann erhalten die unterschiedlichen Alterskategorien welche Informationen?»

Am 25. April 2018 hat der Bundesrat die von den paritätischen Organen der Vorsorgewerke der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung beschlossenen Änderungen in den Vorsorgereglementen genehmigt. Die Änderungen betreffen Begleitmassnahmen, welche die Leistungseinbussen infolge Anpassung der technischen Parameter abfedern sollen.

Wie wurde/wird informiert:

Die paritätischen Organe der Vorsorgewerke und/oder die Arbeitgeber haben die Versicherten über die detaillierten Begleitmassnahmen informiert.

Anfang Mai hat PUBLICA alle Versicherten, die im Dezember 2018 mindestens 60 Jahre alt sein werden und somit per Ende 2018 in Rente gehen könnten, mit einem Brief über ihre persönliche Vorsorgesituation ab 1. Januar 2019 informiert. So verfügen die kurz vor Rente stehenden Versicherten über die notwendigen Zahlen, um den Zeitpunkt ihrer Pensionierung für sich optimal festlegen zu können.

Alle, die sich bereits konkret mit der Thematik Pensionierung beschäftigen, können sich an die persönliche Ansprechperson bei PUBLICA wenden, um detaillierte Berechnungen erstellen zu lassen. Die Ansprechperson ist sowohl im oben genannten Brief als auch auf dem Vorsorgeausweis aufgeführt.

Für alle anderen werden die Auswirkungen der Anpassung der technischen Parameter per 1. Januar 2019 auf dem Vorsorgeausweis 2019 ersichtlich sein. Dieser wird im ersten Quartal 2019, nach Vollzug der Anpassung der technischen Parameter, an die Versicherten verschickt werden.

Ende Mai erscheint das Kundenmagazin «Die Vorsorge» von PUBLICA. Darin werden die Beschlüsse der Kassenkommission und die Mindestanforderungen der Kassenkommission an die paritätischen Organe betreffend die Abfederungsmassnahmen dargestellt. Das Kundenmagazin informiert darüber hinaus, wie die Beschlüsse umgesetzt werden und wie weiter informiert wird.

Ausführlichere Informationen finden Sie auch auf www.publica.ch.

Arbeitszeugnis

Krankheitsbedingte Abwesenheit



Thomas Wettstein
EPA

«Wann darf oder muss eine krankheitsbedingte Abwesenheit in einem Arbeitszeugnis erwähnt werden? Spielt hier die Dauer der Dienstjahre respektive diejenige der Abwesenheit eine Rolle? Wenn ja in welcher Form?»

Die nachfolgende OR-Praxis ist auch für den Bund anwendbar. Der Auszug ist aus Streiff/v.Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Zürich 2012.

«Eine Krankheit bzw. eine dadurch bedingte Arbeitsverhinderung darf im Zeugnis nur erwähnt werden, wenn sie erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung für die Erfüllung der bisherigen Aufgaben infrage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses darstellte oder im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fiel, so dass ohne Erwähnung ein falscher Eindruck bezüglich der erworbenen Berufserfahrung entstünde. Massgeblich sind die Umstände im Einzelfall (BGer a.a.O.). Die Frage hat die Gerichte wiederholt beschäftigt. Das Arbeitsgericht Zürich hat eine Erwähnung der Absenz für unzulässig erachtet bei einer Anstellungsdauer von 25 Monaten, wovon der Arbeitnehmer je sechs Monate wegen Krankheit und Freistellung, also knapp die halbe Anstellungszeit, fehlte, sowie in einem anderen Fall, weil die Krankheit weder Einfluss auf die Leistung noch das Verhalten hatte noch Grund für die Vertragsauflösung war. Dagegen schützte es den Hinweis ‹Herr X. verlässt uns zufolge gesundheitlicher Probleme›, nachdem ein manisch-depressiver Krankenpfleger unvermutet die Arbeit niederlegte und für knapp einen Monat unbekannt abwesend blieb.»

7 Fragen an Mario Brunner

Jürg Grunder

Mario Brunner arbeitet als stellvertretender Chef des Armeeverteilcenters (AVC) Uttigen. In der Logistik hat er stets Erfüllung in seinem Beruf gefunden. Seit 2010 ist er PVB-Mitglied der Sektion VBS. Wir haben ihm 7 Fragen gestellt...



Welche Funktion üben Sie bei der LBA aus?

Als Stellvertretender Chef unterstütze ich den Chef AVC Uttigen in allen Bereichen.

Das AVC Uttigen mit seinen 23 Angestellten gewährleistet den Schweizweiten Nach- sowie Rückschub im Fachbereich Munition. Zu meiner Kernaufgabe gehört das Führen des Lagerleitstandes. Der Lagerleitstand ist sozusagen das Herzstück des Betriebes. Er koordiniert alle Aufträge im Tagesgeschäft, beantwortet Anfragen von der Truppe und erarbeitet Lösungen für alle auftretenden Herausforderungen.

Was wollten Sie ursprünglich werden?

Als ich zur Schule ging wollte ich immer Bodenleger werden, doch ein Bekannter meiner Mutter riet mir davon ab. Auf einer Infoveranstaltung für Lehrberufe habe ich dann den Beruf Logistikassistent entdeckt und später auch erlernt. Seit 2004 bin ich in der Logistik tätig und habe stets Erfüllung in diesem Beruf gefunden. Die Logistik ist unglaublich vielseitig und stets in Bewegung, man ist ständig neuen Herausforderungen gegenübergestellt und das macht mir grosßen Spass.

Ihr erster Lohn?

Als ausgelernter Logistikassistent verdiente ich meinen ersten Lohn als Angestellter in einem Hauswärts- und Liegenschaftsdienst. Zu meinen Aufgaben gehörte das Pflegen von Gärten, Reinigen von Gehwegen sowie Kundenaufträge im Reinigungsbereich. Dafür bezahlte mir mein damaliger Chef einen monatlichen Lohn von CHF 3300.00 netto.

Was ist Ihre Stärke?

«In der Ruhe liegt die Kraft.» Darin sehe ich meine grösste Stärke, Dinge noch einmal zu überdenken und aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. So kann ich auch meinen Vorgesetzten optimal bei seinen Entscheidungen unterstützen und beraten. Wir sind ein gutes Team und ergänzen uns super.

Welches ist Ihr liebstes Laster?

Das ist ganz klar das Essen, ich bin ein Geniesser Typ und sitze gern mit meiner Partnerin oder mit Freunden bei einem guten Glas Wein und feinem Essen zusammen.

Welche Hobbys haben Sie?

Am meisten bin ich auf dem Mountainbike anzutreffen, habe ich einmal keine Lust dazu bin ich auf den Inline Skates unterwegs oder gehe zum Fischen. Ansonsten schaue ich sehr gerne Sport, sei es Live oder im TV.

Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?

Als ich 2009 in die Ruag Ammotec eingetreten bin, hat mich der damalige ANV Präsident gefragt ob ich den schon Mitglied in einem Verband bin. Ich habe mich damals für den PVB entschieden, weil die meisten aus meiner Abteilung beim PVB Mitglied waren. Daran hat sich bis heute nichts geändert und ich versuche stets neue junge Mitarbeiter vom PVB zu überzeugen, weil ich es wichtig finde und es eine gute Sache ist.

Pour une meilleure conciliation entre travail et soins aux proches

L'évolution démographique et le soutien aux proches aidants sont-ils liés à l'engagement de l'APC ? Oui, notre association reçoit toujours plus de demandes liées à ces thématiques !

Un membre peut s'adresser à l'APC parce que sa mère a besoin de soins ou parce que sa conjointe souffre d'une maladie grave. Dans de telles situations, la présence d'un proche à la maison est indispensable. Qu'ils soient employés à temps partiel ou à plein temps, nos membres sont régulièrement confrontés aux lacunes de la réglementation lorsqu'il s'agit de concilier ce type de difficultés personnelles

avec la vie professionnelle. Bien que le Conseil fédéral travaille à la création d'une base légale en la matière depuis un certain temps déjà, il n'existe pas encore de congé payé pour les proches aidants. En tant qu'employeur, la Confédération ne laisse pour l'instant qu'une marge de manœuvre limitée.

L'année dernière, grâce à l'intervention de l'APC, la Confédération a augmenté le nombre de jours de congés disponibles de deux à trois. Il ne s'agit bien sûr pas d'une révolution, mais c'est un petit pas dans la bonne direction. Le dossier de ce numéro offre un aperçu de la pratique adoptée dans différentes entreprises : il existe des modèles innovants basés sur l'altruisme dans le secteur privé, mais aussi dans le secteur public, comme auprès des CFF où l'on propose notamment des congés prolongés ou des comptes horaires permettant d'épargner du temps.

A sein du cercle familial, le travail de soin et d'assistance reste encore et toujours principalement assuré par les femmes, mais les hommes sont également touchés par le phénomène. L'APC s'engage pour qu'il soit plus facile de concilier vie professionnelle et soin des proches. Nous aspirons à un modèle flexible et tourné vers l'avenir. En tant qu'employeur, la Confédération se doit de jouer les précurseurs. Il faut instaurer des congés plus longs pour les cas graves et offrir à celles et ceux qui le souhaitent la possibilité d'apporter l'assistance nécessaire aux leurs, également sur le long terme. Dans ce contexte, la modulation du taux d'occupation, le maintien de l'activité professionnelle et la sécurité financière constituent trois piliers importants. Nous attendons de l'OFPER qu'il donne des directives claires à tous les départements ainsi qu'aux entreprises liées à la Confédération. Je m'engagerai également dans ce sens au Parlement.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale

Chères et chers membres de l'APC

Les résultats de la dernière enquête auprès du personnel sont plutôt réjouissants. L'administration fédérale obtient un bon score global, porté notamment par les hauts niveaux d'engagement et de motivation de ses collaboratrices et collaborateurs. Toutefois, la rémunération a été nettement moins bien évaluée que précédemment, ce qui n'est guère surprenant compte tenu du gel des salaires imposé ces dernières années. Ces résultats illustrent bien l'extrême importance de l'augmentation du salaire réel de 0,6 % négociée par l'APC lors des discussions budgétaires en décembre.

J'aimerais cependant attirer l'attention sur une autre problématique : la difficulté de concilier travail et vie privée. Les résultats de l'enquête sur ce point ont de quoi interroger, d'autant plus que l'on attend de la Confédération qu'elle se comporte en employeur modèle et montre la voie à suivre. En effet, seul-e-s 21 % des participant-e-s affirment avoir trouvé un bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle tandis qu'environ un tiers d'entre eux souhaite une amélioration dans ce domaine. L'objectif est de parvenir à concilier de manière harmonieuse emploi,



temps libre, famille, loisirs et repos. Le développement de modèles de travail flexibles tels que la possibilité de réduire son taux d'occupation après la naissance d'un enfant – sans avoir à interrompre sa carrière – doit devenir une évidence si l'administration fédérale espère engager des jeunes qualifiés et les garder sur le long terme. Celle-ci doit particulièrement progresser dans le domaine « work & care » qui fait référence au fait de concilier activité professionnelle et assistance aux proches dans le besoin (voir le dossier en page 19).

À travers son accompagnement des membres, l'APC souhaite s'engager auprès des partenaires sociaux des différents départements et des entreprises liées à la Confédération ainsi que des milieux politiques afin que l'on continue à œuvrer pour un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle et que l'on s'adapte aux besoins inhérents à notre société moderne.

Janine Wicki, secrétaire générale

Agroscope

Le personnel a perdu confiance

La centralisation sur un seul site de tous les scientifiques d'Agroscope ainsi que les mesures d'économies demandées provoquent l'incompréhension au sein du personnel, constamment sous le coup de nouvelles réorganisations. L'APC condamne les mesures envisagées qui mettent en danger la mission de service public d'Agroscope. Elle a rencontré le 13 avril le secrétaire général du DEFR, Stefan Brupbacher, la nouvelle cheffe Agroscope, Eva Reinhard, ainsi que le responsable des ressources humaines du DEFR, Daniel Wüthrich. Le conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann, grippé, n'a pu participé à l'entretien, mais il est prévu que l'APC le rencontre à une date ultérieure.

L'APC a déposé et présenté dans le détail ses revendications auprès du DEFR. Elle demande:

- De stopper la centralisation prévue à Agroscope en y apportant un regard critique et de tenir compte des préoccupations du personnel avant de livrer son rapport au Conseil fédéral d'ici l'été 2018.
- De déterminer au plus vite les tenants et aboutissants du projet, pour pallier le climat d'incertitude au sein du personnel. Combien de personnes concernées par cette réforme? Combien de licenciements prévus? Quelles sont les étapes précises? Comment le Conseil fédéral compte regagner la confiance perdue?

En juin 2016, l'APC avait déposé une pétition munie de plus de 600 signatures de collaborateurs et collaboratrices d'Agroscope contre le projet de réorganisation « Agroscope 18+ ».



- D'impliquer les partenaires sociaux durant tout le processus de manière conséquente.
- De veiller à garantir l'avenir de la recherche indépendante et de proximité menée par Agroscope.

Plus de 250 membres de l'APC travaillent dans les Agroscopes. Suite à l'annonce de la restructuration, l'APC a organisé une enquête auprès de ses membres et recueilli de très nombreuses réactions auxquelles les directions d'Agroscope et de l'OFAG seront priées de répondre.

Le personnel n'a plus confiance envers ses dirigeant-e-s. Que valent les promesses faites lors de la dernière

réforme qui vient de s'achever? Le Conseil fédéral assurait que la nouvelle structure permettait de répondre de manière plus rapide et directe aux préoccupations de l'agriculture et du secteur agroalimentaire suisse. «Les nouveaux centres de compétences facilitent les échanges et la coopération avec les gens du terrain» (réponse à une interpellation de B. Gysi, 16.3303).

Le personnel vit aussi dans l'incertitude. Ils ignorent s'ils devront déménager, où et quand ils devront le faire. Ils ne savent pas si leur domaine d'activité sera supprimé ou réduit, si leur poste sera maintenu ou pas. Cette insécurité pousse certain-e-s à quitter

Agroscope, ce qui entraîne une perte de savoir-faire importante.

Le personnel craint ainsi un démantèlement, ce qu'ont réfuté catégoriquement Stefan Brupbacher et Eva Reinhard lors de l'entretien: l'objectif est de faire d'Agroscope un partenaire fort et incontournable pour l'agriculture et la politique agricole. Ils ont également reconnu que la communication envers le personnel n'a pas été optimale et ont promis d'informer le personnel dès qu'ils disposeront d'informations concrètes. Stefan Brupbacher et Eva Reinhard ont aussi assuré que l'APC serait impliquée de manière conséquente durant les discussions.

Martine Currat-Joye

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE)

Un nouveau système salarial pour le personnel diplomatique

Les employé-e-s du DFAE dits transférables – principalement les collaboratrices et collaborateurs consulaires et les diplomates – passeront dès le 1er janvier 2019 à un régime salarial fonctionnel, avec un salaire selon la fonction occupée et la mission assignée. Actuellement le système est principalement basé sur l'ancienneté. Le cahier des charges de 700 postes a été revu avec comme conséquence une modification de salaires pour les trois-quarts d'entre eux. Le personnel consulaire sera particulièrement touché par cette réévaluation des postes. Certains verront leur salaire baisser de 10%. Des mesures d'accompagnement ont été négociés par l'APC et les autres partenaires sociaux afin d'atté-

nuer le choc de la baisse de rémunération. Plus de 33 millions de francs ont été prévus à cet effet.

Avec cette réforme, le DFAE espère avoir mis en place un mode de rémunération qui met l'accent sur les compétences et les prestations et un processus de transfert plus transparent. Environ 350 collaboratrices et collaborateurs du DFAE sont soumis à transfert chaque année. Des changements liés aux processus de recrutement ainsi qu'au soutien des employé-e-s transférables dans leur perspective de carrière sont également prévus.

La section DFAE de l'APC a suivi et accompagné attentivement tout le processus d'élaboration du nouveau système salarial. Elle s'est montrée dès le

début très critique par rapport à ce projet, craignant notamment des diminutions de salaires pour certaines catégories d'employé-e-s et demandant plus de transparence de la part du département sur le projet et ses conséquences. La présidente de l'APC, la conseillère nationale Barbara Gysi, avait notamment rencontré le conseiller fédéral Ignazio Cassis en décembre 2017 pour le sensibiliser aux difficultés soulevés par la mise en œuvre du projet.

Plus d'informations sur la prise position de l'APC par rapport au nouveau système salarial et aux actions qu'elle compte entreprendre sur www.pvb.ch/news.

Luc Python

Dialogue DDPS

Les responsables des RH du DDPS et les partenaires sociaux se sont réunis le 16 mars 2018 à l'occasion du "Dialogue DDPS" organisé deux fois par année. L'APC apprécie ces rencontres, car elles permettent d'échanger sur des projets fondamentaux tels que le développement de l'armée (DEVA) en plénum ou, lorsque c'est nécessaire, en cercles plus restreints.

Voici l'essentiel en bref de la séance conduite par Jürg Stauffer, chef du personnel du DDPS. Le DEVA est en bonne voie, bien que quelques personnes soient encore sans perspective professionnelle. L'APC se réjouit de cette avancée, mais elle espère toutefois qu'un poste sera proposé aux employé-e-s qui demeurent touchés par la restructuration et pour lesquel-le-s aucune solution n'a été trouvée à ce jour. L'association salue également la mise en place du comité de pilotage qui, depuis deux mois, permet une analyse et une discussion ciblées de la situation avec les responsables RH des différents secteurs de la Défense.

Le déménagement par exemple d'Armasuisse et de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) à la Guisanplatz de Berne prévu pour 2019 est vu d'un œil critique par les partenaires sociaux. Les bureaux en espace ouvert sont notamment la source de diverses inquiétudes.

Les différents domaines du DDPS ont reçu les résultats de l'enquête auprès du personnel et sont prêts à prendre des mesures en conséquence.

Jürg Grunder

Département de l'intérieur

Rencontre entre partenaires sociaux

Une rencontre des partenaires sociaux a eu lieu le 9 avril dernier en présence des associations du personnel et du secrétaire général du Département fédéral de l'intérieur, Lukas Bruhin, afin de discuter de l'enquête auprès du personnel de l'administration. De manière générale, les différents services du DFI ont obtenu de bons résultats, à l'exception du Bureau fédéral de l'égalité et de l'Office fédéral de la statistique. Les offices ont jusqu'à la fin septembre pour élaborer les mesures qu'ils souhaitent mettre en œuvre dans leurs unités et pour les soumettre au département. Le Secrétaire général et les associations présentes ont convenu d'un nouveau rendez-vous à l'automne. *jw*

Direction générale des douanes

Conférence annuelle

Le 19 avril dernier, l'APC a participé au rendez-vous annuel organisé avec la Direction générale des douanes. L'ordre du jour était bien rempli : outre le programme DaziT, les discussions ont également porté sur les restructurations déjà effectuées ou à venir dans l'Administration fédérale des douanes (AFD), sur la hausse des salaires, sur les formes de travail mobiles et sur les nouvelles tenues de service. Cet échange a encore une fois mis en évidence la profonde mutation qui a débuté au sein de l'AFD et se poursuivra durant les prochaines années. L'un des défis majeurs attendant la direction sera de rallier les collaboratrices et les collaborateurs à ent radical. *jw*

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,
Jürg a choisi la date du 8 mars.



La journée débute avec la collecte et le passage en revue des questions posées par les policiers et policières militaires de toute la Suisse. Ces derniers ont sollicité l'aide de l'APC, car les divergences et le manque d'uniformité de la réglementation en matière d'engagement du personnel, d'horaires de travail et de remboursement des frais compliquent fortement leur activité. L'objectif de la discussion est de préparer la réunion qui aura lieu la semaine prochaine et de soumettre un document de travail bien étayé au responsable RH du commandement des opérations. J'aime m'occuper des tâches de ce type en début de matinée, lorsque je suis plein d'énergie et qu'il n'y a pas encore trop d'agitation. Je peux ainsi progresser rapidement et concentrer toute mon attention sur le sujet traité.

Un coup d'œil à l'horloge m'indique qu'il est l'heure de partir pour ma séance avec le responsable d'Alcosuisse sa. L'APC, qui a négocié un contrat d'entreprise pour les employé-e-s de la société il y a quelque temps, s'entretient régulièrement avec la direction. La récente annonce par la Confédération de la vente d'Alcosuisse à l'entreprise Thommen-Furler a fait émerger un certain nombre de craintes et d'insécurités au sein du personnel.

À mon retour au bureau en fin de matinée, une membre m'attend déjà. Elle est venue me demander conseil, car elle se trouve dans une situation professionnelle compliquée. Âgée de plus de 60 ans, elle souffre de problèmes de santé et ne peut pas se permettre de partir en retraite anticipée en raison de lacunes de cotisations dans sa caisse de pension. Que faire ? Nous préparons ensemble le dialogue qui aura lieu avec le responsable des ressources humaines puis, une fois l'entretien terminé, j'organise une rencontre avec la personne compétente.

Je partage ma pause de midi avec mes collègues. Ce repas est pour nous l'occasion de discuter des dossiers en cours et des cas particulièrement « brûlants » de manière anonymisée. J'apprécie beaucoup ces échanges, car j'y reçois souvent de précieux conseils qui me permettent de travailler avec plus de rapidité et de précision.

En début de soirée, je dois participer à l'assemblée générale de la section DDPS dans la caserne des troupes bernoises. Avant de m'y rendre, je relis l'exposé et le mets à jour ; de nouveaux changements ont déjà eu lieu depuis la version de la semaine précédente et j'ai à cœur de donner des informations qui soient à la fois intéressantes et actuelles. Je charge encore deux banderoles et un peu de matériel publicitaire dans la voiture, puis me mets en route. Le comité de la section DDPS m'accueille. Nous préparons rapidement la salle et l'assemblée commence... Il est temps pour moi de présenter mon exposé. Durant l'apéritif et le repas, de nombreuses personnes m'abordent et me posent des questions. J'aime être présent pour les membres et pouvoir ainsi évaluer l'état d'esprit général.

Cette longue journée touche à sa fin. Je rentre chez moi, fatigué, mais heureux.

Activité professionnelle et assistance aux proches – sont-elles conciliables?

Nadine A. Brügger

À l'heure où notre économie a besoin de main d'œuvre, la Suisse doit aussi composer avec une population vieillissante et toujours plus dépendante. La Confédération ne dispose pas des ressources financières ou humaines nécessaires à la prise en charge des personnes touchées. Dès lors, comment concilier travail et accompagnement des proches?



De plus en plus de personnes sont confrontées à la nécessité d'apporter soin et assistance à l'un de leurs proches, qu'il s'agisse d'un parent direct, par alliance ou de cœur. Selon une étude de l'Association suisse des services d'aide et de soins à domicile, les proches aidants ont accompli près de 64 millions d'heures de travail non rémunéré en 2013, ce qui équivaut à 3,5 milliards de francs.

Ce phénomène représente donc beaucoup d'argent... et touche aussi un grand nombre de personnes. D'après l'enquête suisse sur la santé (ESS), «plus de la moitié des habitant-e-s du pays sont confrontés au problème de la prise en charge de parents ou beaux-parents au milieu de leur existence», soit lorsque la majorité d'entre eux sont encore en plein dans la vie professionnelle. Comment concilier les deux?

Une espérance de vie toujours plus longue

La Suisse compte actuellement 1,5 million de retraité-e-s. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), ce

chiffre devrait s'élever à 2,7 millions en 2045, induisant ainsi une hausse du nombre de personnes dépendantes.

Autrefois, les crises cardiaques ou les maladies telles que le cancer conduisaient presque invariablement à la mort. Aujourd'hui, les progrès de la médecine nous permettent de surmonter de nombreuses affections graves, ce qui se traduit par une augmentation du nombre de malades chroniques ou de personnes nécessitant une assistance. Cette dépendance ne concerne toutefois pas uniquement les parents et les beaux-parents, mais peut également toucher les frères et sœurs, les partenaires ou même les enfants, à moyen comme à long terme. Qui s'occupe alors de ces personnes?

Des femmes moins disponibles

«La plupart du temps, ce sont les femmes qui assument les tâches de soin et d'assistance au sein de la famille, puis elles ne reprennent pas le chemin du travail», explique Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'Union syndicale suisse (USS).

Toutefois, cette répartition des rôles commence à s'estomper. En effet, les femmes sont de plus en plus actives sur le plan professionnel. Chez les 25-34 ans, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être diplômées d'une haute école. Le nombre de jeunes mères qui décident de poursuivre leur emploi est lui aussi en constante augmentation. Ces évolutions ont de quoi réjouir notre économie, mais elles marquent également la disparition progressive de l'engagement traditionnel de la gent féminine en matière d'accompagnement et de soins.

Par ailleurs, les membres de la famille vivent toujours plus éloignés les uns des autres. Chaque génération est ainsi responsable d'elle-même et il n'y a plus de réseau familial sur lequel s'appuyer en cas de maladie. La législation est sommaire, comme l'explique Regula Bühlmann: «une personne a droit à trois jours de congé quand son enfant est malade; trois à six jours suffisent généralement à la guérison. La même flexibilité devrait être offerte lorsque l'urgence

concerne la santé d'un parent ou du partenaire. Cependant il n'existe pas encore de dispositions sur ce point».

À l'heure actuelle, il suffit que l'un des conjoints tombe malade, qu'un parent ait besoin d'assistance ou que l'enfant mette du temps à guérir pour que l'on se retrouve face à un véritable vide juridique.

L'exemple américain

Certains employeurs décident de combler eux-mêmes les lacunes législatives. Depuis janvier, le personnel de la filiale suisse de Microsoft dispose de quatre semaines de «congé pour raisons familiales» par année, sans obligation de présenter le certificat médical de la personne à charge. L'entreprise se base sur la confiance et veut montrer à ses employé-e-s qu'il est possible de garder le contrôle en cas de coup dur, du moins au travail. Si le besoin d'assistance se prolonge et ne peut être comblé autrement, Microsoft envisage des solutions personnalisées: congés non payés, télétravail, horaires flexibles, réduction du taux d'occupation, etc.



© Fotolia

Depuis peu, le fabricant de logiciels a également introduit des congés maternité et paternité de respectivement vingt et six semaines. «Nous exigeons beaucoup de nos collaborateurs et collaboratrices, mais nous souhaitons aussi qu'ils aient le temps nécessaire pour s'occuper de leur famille», a expliqué à la presse Jochen Schmidmeir, responsable du personnel.

De son côté, le géant Google propose à l'ensemble de ses employé-e-s 14 jours de congé payé pour prendre soin d'un-e proche avec, ici encore, la possibilité de chercher une solution sur mesure une fois ce laps de temps écoulé.

Les collaboratrices et collaborateurs des entreprises suisses comme CFF, Swisscom, Migros, Coop, Roche ou Novartis ne peuvent que rêver de tels congés. Lorsqu'un membre de leur famille est touché par une maladie, on leur accorde entre deux et cinq jours de congé payé en fonction de l'entreprise, et ce «dans la mesure où les soins ne peuvent être prodigues d'une autre manière» précise Michelle Rotheren, porte-parole des CFF. Les em-

ployé-e-s ont généralement droit à un congé plus long quand la personne touchée est leur enfant, mais ils devraient pouvoir aider d'autres parents proches. En cas de problème grave, les entreprises helvétiques essaient elles aussi de trouver des solutions individuelles, ces dernières prenant souvent la forme d'un congé non payé ou d'une réduction du taux d'occupation. Toutes les entreprises citées précédemment proposent d'ailleurs des conseils gratuits sur le sujet.

Acheter du temps

Le groupe pharmaceutique Roche laisse le choix entre un congé de dix jours maximum et un autre pouvant durer six mois, tous deux non payés. Chez Coop, on mise sur le travail à l'heure ou à temps partiel. Plus de 40 % du personnel serait engagé en ces termes.

Le principal problème des solutions reposant sur le travail à temps partiel ou sur les congés non payés est qu'elles occasionnent d'importantes pertes financières. Avec leurs

Suite en page 23

Un jour supplémentaire grâce à l'APC!

Le collaborateur ou la collaboratrice qui doit organiser l'assistance et les soins d'un proche a droit, depuis le 1er janvier 2018, à 3 jours de congé extraordinaire au lieu de 2 grâce à l'intervention de l'APC. Dans le cadre des rencontres entre partenaires sociaux, nous avons demandé que la législation sur le personnel de la Confédération s'aligne en la matière sur les dispositions du code des obligations. Car sur ce point, l'OPers était moins favorable, ce qui n'est certainement pas conforme au but d'une administration publique!

Où est-ce réglé dans la loi ?

Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération O-OPers

Art. 40 Congés (art. 68 OPers)

...

3 Un congé payé est accordé à l'employé lors des événements suivants:

...

c.³ premiers soins et organisation des soins ultérieurs à donner à un membre de la famille ou au partenaire tombé malade ou victime d'un accident: le temps nécessaire, jusqu'à 3 jours de travail par événement;

³ Nouvelle tenue selon le ch. I de l'O du DFF du 27 nov. 2017, en vigueur depuis le 1er janv. 2018 (RO 2017 6743).

Une enquête révèle la difficulté de mener conjointement travail et aide à un proche

La majorité des proches aidants ne change rien à son activité professionnelle tout en accompagnant une personne malade. C'est ce que montre le rapport d'enquête "Les proches aidants, entre monde du travail et accompagnement en fin de vie", réalisé par les chercheurs de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP) pour le programme national de recherche «Fin de vie». Quelques exemples*:

Âgée de quarante ans, **Julie** travaille à 100% dans un service social; elle a cinq ans d'ancienneté. Sa mère se voit diagnostiquer un cancer. Julia s'en occupe durant les vingt mois que dure la maladie. Avant cela, Julia a la réputation auprès de ses collègues d'être souvent absente. Il en résulte que le seuil de tolérance ainsi que celui de sa hiérarchie est très faible. Julia souffre d'une forme d'indifférence et nourrit un sentiment d'injustice. Se pose donc la question de la difficile reconnaissance du rôle de proche aidant. Les mesures de soutien doivent-elles se mériter ou être un droit?

La situation de **Frédéric** est emblématique. Âgé de quarante-cinq, il travaille à 100% dans une assurance privée et peut assez simplement organiser son travail. Il accompagne sa femme, atteinte d'un cancer du sein. Celle-ci alterne entre rémission et récidives, la maladie se chronisant. Dans ce cas, les collègues se sont montrés disposés à reprendre une partie des charges de Frédéric. Mais après quelques mois et un changement dans sa hiérarchie, Frédéric est pressé de reprendre sa charge initiale de travail, ce qui l'entraîne dans une spirale qui se ponctue par différents arrêts maladie. Cet exemple invite à réfléchir à l'intérêt non pas d'un congé, mais d'une flexibilisation et de l'allégement de la charge de travail, en fonction des différentes phases de la maladie.

Kader travaille comme ouvrier qualité à 100% dans une grande entreprise pharmaceutique, avec quinze ans d'ancienneté. Son fils décède à l'âge de six ans, une année après l'annonce du diagnostic. Sans que Kader ne formule de demande, la direction aménage son temps de travail et accepte de le libérer sans condition, en fonction des nécessités de la prise en charge. L'entreprise accepte même de couvrir certains frais. Kader dit que son fils «est parti de ce monde content, grâce à mon entreprise».

Florence, âgée de soixante-trois ans, travaille à 80% comme assistante sociale. Sa fille souffre de dépression sévère. Si nous ne sommes ici pas dans un contexte de fin de vie, il est intéressant de relever que, sur une maladie au long cours, Florence décrit la difficulté de faire comprendre à sa hiérarchie la situation de sa fille et le soutien qu'exigeait cette situation.

* Tiré de palliative ch 1-2016



© Fotolia

Certains centres hospitaliers tels que l'hôpital universitaire de Zurich (USZ) proposent des espaces calmes et une connexion Internet gratuite pour que les proches des patients hospitalisés à long ou moyen terme puissent travailler, comme l'explique Diana Meierhans Giger, responsable de la gestion de la santé à l'USZ.

Quand la reconnaissance remplace le salaire

Certains cantons tels que Bâle-Ville, Fribourg, Vaud, le Tessin et le Valais ainsi que plusieurs communes accordent une aide financière aux proches aidants. Celle-ci varie entre 20 et 30 francs par jours et est, de fait, plutôt conçue comme une «reconnaissance financière» que comme un dédommagement pour les pertes occasionnées au niveau du salaire et de la caisse de pension. Elle s'adresse aux personnes actives comme aux retraité-e-s, à condition que le revenu et la fortune se situent en dessous d'un certain seuil.

La plupart du temps, les soins fournis par les proches aidants sont différents de ceux prodigués par les services d'aide et de soins à domicile. Il s'agit davantage d'une assistance, prenant par exemple la forme d'une aide pour faire les courses, la cuisine, le nettoyage ou pour se déplacer. Pro Senectute et la Croix-Rouge proposent notamment des prestations de ce type et de nombreuses églises assurent des services de visites, permettant ainsi de décharger les proches. L'association Kiss Schweiz fonctionne selon un système de crédits : la personne qui apporte son secours à une autre peut inscrire les heures effectuées sur son compte et les percevoir à son tour sous forme d'aide par la suite. Certain-e-s jeunes retraité-e-s peuvent donc œuvrer pour soulager leur famille dans le futur.

Cependant, toutes ces offres ne sont que les pièces disparates d'une mosaïque devant encore être assemblée. «L'idéal serait une solution politique où ces prestations seraient organisées et financées de façon à ce que chacun puisse y avoir accès» soutient Regula Bühlmann. De son côté, le responsable des ressources humaines de l'EPFZ Lukas Vonesch connaît bien la problématique des proches aidants. Selon lui, l'idée d'un congé financé par le service public comparable au congé maternité mérite la réflexion. D'après son expérience, le mot magique en la matière

ne serait toutefois pas «financement», mais plutôt «flexibilité», c'est pourquoi il ne pense pas qu'un congé d'un mois comme celui proposé par Microsoft soit la solution universelle. «Nous sensibilisons nos responsables à ce problème afin qu'ils puissent réagir de manière appropriée et apporter leur soutien aux employé-e-s». Dans le cas des EPF, «réagir de manière appropriée» se traduit la plupart du temps par des horaires de travail flexibles. Il peut cependant aussi s'agir de congés non payés, d'une réduction du taux d'occupation ou, dans certains cas, d'une adaptation du nombre de jours de congés payés prescrit par la législation. Pour Lukas Vonesch et pour les EPF en général, l'importance croissante de cette thématique est indéniable.

Le Conseil fédéral partage cet avis: dans son rapport de décembre 2015 consacré aux proches aidants, il soulignait la nécessité d'améliorer les conditions-cadres afin de pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans de tels cas. Avec son programme baptisé «offres visant à décharger les proches aidants», il prévoit de dédier la période 2017–2020 à l'étude de la situation et des besoins actuels ainsi qu'à l'élaboration de modèles. Un congé d'assistance payé par le service public est notamment en cours de discussion. Ceci est important, car la Suisse manque aussi de main d'œuvre: d'ici à 2020, les hôpitaux, les maisons de retraite, les centres de soins et les services d'aide et de soins à domicile auront besoin de près de 18 000 collaborateurs et collaboratrices supplémentaires. Dans ce même intervalle, environ 60 000 employé-e-s prendront leur retraite et devront donc être remplacés. Pourvoir tous ces postes sera un véritable défi, d'autant plus que les professions du domaine des soins se situent encore au bas de l'échelle salariale. Avec un tel système, difficile de se passer du travail fourni par les proches.

«modèles d'avenir», les CFF essaient justement de remédier à cet inconvénient. «Le modèle de durée de la vie active offre aux collaborateurs et collaboratrices la possibilité d'épargner du temps et de l'argent sur un compte individuel et d'utiliser ce temps ultérieurement», expliquent-ils. Cette option permet de prendre de longues vacances pouvant durer jusqu'à 12 semaines ou de baisser le taux d'occupation pour au moins trois mois. «Ils peuvent ainsi venir en aide à leurs proches tout en limitant les répercussions financières».

Les besoins d'assistance étant généralement liés à l'âge, les proches aidants font souvent partie du personnel plus âgé. C'est notamment à ces personnes que s'adresse le deuxième modèle de l'entreprise ferroviaire avec lequel les employé-e-s peuvent décider de réduire leur taux d'occupation à partir de 60 ans et de compenser cette baisse en prolongeant leur em-

ploi jusqu'à trois ans après l'âge de retraite ordinaire. De cette manière, ils peuvent fournir une partie de l'assistance nécessaire tout en limitant de manière sûre les conséquences économiques sur le long terme.

Swisscom est également consciente du problème posé par les pertes financières. Depuis quatre ans, l'entreprise tente d'y remédier par l'achat de congés. «Pour une durée limitée à trois ou quatre mois, les collaborateurs et collaboratrices peuvent désormais, en concertation avec leur supérieur, réduire un peu leur taux d'occupation simplement via leur compte d'horaire mobile. Ils peuvent ainsi travailler moins pendant la période de prise en charge et rattraper plus tard le temps de travail manquant, sans supporter de conséquences financières». Cela dit, l'entreprise est elle aussi à court d'options lorsque la situation se prolonge: «les collaborateurs et collaboratrices s'oc-

cupant de leur proche à plus long terme peuvent baisser de manière temporaire leur taux d'occupation pour une période de trois mois au minimum et de douze mois au maximum».

A la Confédération

S'il est vrai que l'administration fédérale n'accorde guère plus de trois jours de congé payé aux proches aidants, elle ne se contente toutefois pas d'une réduction du taux d'occupation ou de congés non rémunérés. En effet, elle a adopté une approche basée sur le travail annuel similaire au compte horaire de Swisscom, ce qui permet d'éviter de créer des lacunes dans le salaire lorsqu'un parent doit être pris en charge à moyen terme. «En cas d'urgence, le fonds de secours du personnel de la Confédération (FSPers) propose une aide aux collaborateurs et collaboratrices qui rencontrent des difficultés financières», précise en-

core Anand Jagtap, responsable de la communication. «En tant qu'employeur, la Confédération ne laisse pour l'instant qu'une marge de manœuvre limitée» selon Barbara Gysi, présidente de l'APC. «En tant qu'employeur, la Confédération se doit de jouer les précurseurs. Il faut instaurer des congés plus longs pour les cas graves et offrir à celles et ceux qui le souhaitent la possibilité d'apporter l'assistance nécessaire aux leurs, également sur le long terme. Dans ce contexte, la modulation du taux d'occupation, le maintien de l'activité professionnelle et la sécurité financière constituent trois piliers importants. Nous attendons de l'OPPER qu'il donne des directives claires à tous les départements ainsi qu'aux entreprises liées à la Confédération. Je m'engagerai également dans ce sens au Parlement.»

Je veux les deux.

Économisez jusqu'à 10 % de prime

Une caisse-maladie online simple et un conseil personnalisé?
En tant que membre de l'APC, vous avez les deux, et pour moins cher. Changez d'assureur en quelques clics:
kpt.ch/apc

KPT+CPT

«Le service public représente la meilleure option»

Carlo Knöpfel est professeur de politique sociale. Il étudie et enseigne les mutations sociétales et leurs conséquences à la Fachhochschule Nordwestschweiz. Avec son équipe, il a récemment conduit une étude pour la fondation Paul Schiller sur les différentes formes de prise en charge au troisième âge.



Interview:
Nadine A. Brügger

Carlo Knöpfel, la vieillesse et les besoins d'assistance n'ont rien de nouveau. Qu'est-ce qui rend ces problématiques si importantes aujourd'hui?

Aujourd'hui comme hier, l'État attend que l'aide nécessaire soit fournie par la famille. Cependant, le potentiel attribué à cette dernière pour les tâches d'assistance diminue alors même que le nombre de personnes dépendantes est en pleine augmentation.

Pourquoi ce potentiel diminue-t-il?

Dans la famille, on part souvent du principe que c'est à la femme d'assumer les tâches de soin et d'assistance. Mais aujourd'hui, les femmes deviennent mères plus tard et font toujours moins d'enfants. La prise en charge des petits se prolonge donc jusqu'à un âge plus avancé qu'auparavant, au point de se chevaucher parfois déjà avec celle des parents. En outre, les familles sont de plus en plus petites et les femmes toujours plus nombreuses à suivre une formation et à faire carrière.

Les femmes font carrière et sont moins disponibles à la maison – c'est un problème de société. Pourtant, les hommes le font depuis des décennies sans que personne n'y trouve rien à redire.

Exactement, c'est un problème d'inégalité des sexes. Les hommes ne sont pas inclus dans cette thématique. C'est un problème féminin et cela doit changer. Si la famille doit jouer un rôle d'une importance croissante en matière de soins et d'assistance, il faut que les hommes y participent eux aussi.

S'agit-il d'un manque d'envie du côté masculin?

Là n'est pas la question. Il faut que les entreprises modernes s'investissent et soutiennent aussi les hommes qui souhaitent ou doivent concilier travail, soins et assistance.

Quelle serait la solution idéale?

Il n'y a pas de solution universelle qui convienne à toutes les situations; il faut faire du cas par cas. Les organisations telles que Home Instead ou les services d'aide et de soins à domicile peuvent être d'une aide précieuse, du moins, pour ceux qui peuvent se le permettre.

Et pour ceux qui n'en ont pas les moyens?

Ils peuvent demander une allocation pour impotence: une aide financière pour le soin des personnes âgées ou malades. Cependant, pour pouvoir prétendre à une telle allocation, la personne concernée doit déjà se trouver en

état d'impotence depuis au moins un an. Les dépenses de l'année en question ne sont pas compensées et les montants perçus restent modestes.

Les personnes qui peuvent se permettre de recourir à une assistance externe sont donc avantagées.

Tout à fait. Une solution élaborée par le service public serait préférable. On pourrait ainsi énoncer le droit d'être pris en charge pour toutes les personnes âgées. Il serait également possible de mettre à contribution les caisses maladie.

Mais cela ne se traduirait-il pas par une hausse des primes?

En effet, cela coûtera plus cher, point final. Nous sommes heureux que l'espérance de vie augmente, mais c'est un phénomène avec lequel la société doit encore apprendre à composer. Ces années supplémentaires ont un prix. Les coûts relatifs montrent qu'il est plus avantageux d'apporter les soins et l'assistance nécessaires à domicile. Cependant, la Confédération et les cantons ne parviennent pas à s'accorder sur ce point.

Quelles sont les prestations complémentaires versées par la Confédération et par les cantons?

La Confédération verse des prestations complémentaires pour l'assistance et les soins à domicile lorsque la famille de la personne concernée ne peut pas assurer ces tâches. Les cantons participent aux frais liés aux séjours dans les EMS quand les familles n'en ont pas les moyens. Qu'en est-il du domicile des personnes touchées? Est-il pris en charge par quelqu'un? Cette dernière option serait souvent plus adaptée et bien meilleur marché.

Mention:

«*Gute Betreuung im Alter in der Schweiz. Eine Bestandsaufnahme*»: Carlo Knöpfel, Riccardo Pardini, Claudia Heinzman, Seismo Verlag, Zürich, 2018 (ouvrage en allemand)

Publica

Abaissement des paramètres techniques



Iwan Lanz
Publica

«Les paramètres techniques seront abaissés le 1er janvier 2019. Quelles informations les différentes catégories d'âge recevront-elles et à quel moment?»

Le 25 avril 2018, le Conseil fédéral a approuvé les modifications apportées aux règlements de prévoyance par les organes paritaires des caisses de l'administration fédérale centrale et décentralisée. Ces modifications concernent des mesures d'accompagnement visant à amortir les pertes en prestations induites par l'adaptation des paramètres techniques.

Processus d'information des assurés:

Les organes paritaires des caisses de prévoyance et/ou les employeurs ont informé les assurés du détail des mesures d'accompagnement.

Début mai, les assuré-e-s qui seront âgés d'au moins 60 ans en décembre 2018 et qui pourraient donc prendre leur retraite à la fin de cette année ont reçu un courrier de PUBLICA les informant de leur situation personnelle en matière de prévoyance. Les personnes proches de la retraite disposent ainsi des chiffres nécessaires pour décider du moment où elles souhaitent arrêter de travailler.

Celles et ceux qui souhaitent déjà étudier leurs options peuvent s'adresser à leur interlocuteur personnel chez Publica afin d'obtenir un calcul détaillé. Le nom de leur interlocuteur est inscrit dans le courrier mentionné précédemment ainsi que sur leur certificat de prévoyance.

Les autres assurés pourront constater les effets de l'adaptation des paramètres prévue au 1er janvier prochain sur leur certificat de prévoyance 2019. Ce dernier leur sera envoyé au cours du premier trimestre 2019, une fois l'abaissement effectif.

Le magazine clients de Publica «La prévoyance» paraîtra à la fin mai et présentera les décisions de la Commission de la caisse ainsi que ses exigences minimales vis-à-vis des organes paritaires en ce qui concerne les mesures d'atténuation. Il comportera également des renseignements sur la manière dont les décisions seront mises en œuvre et sur la suite du processus d'information.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le site publica.ch.

Certificat de travail

Absence pour cause de maladie



Thomas Wettstein
OPPER

«À partir de combien de temps une absence pour cause de maladie peut-elle ou doit-elle être mentionnée dans le certificat de travail? Le nombre d'années de service et la durée de l'absence ont-ils une influence et si oui, laquelle?»

Le Code des obligations est applicable pour le personnel de la Confédération. L'extrait présenté est une traduction libre de l'ouvrage suivant: Streiff, von Kaenel, Rudolph. Arbeitsvertrag, Zurich, 2012.

«Une maladie – ou plutôt l'absence entraînée par celle-ci – ne doit être mentionnée dans le certificat de travail que lorsqu'elle a eu une influence significative sur la qualité du travail ou sur la conduite du travailleur/de la travailleuse; lorsqu'elle a remis en question l'aptitude de ce dernier ou cette dernière à effectuer les tâches qui lui incombaient et de fait, fourni un motif objectif pour la résiliation du contrat de travail ou lorsque sa durée a été importante par rapport à la durée totale des rapports de travail, de sorte que sans une telle mention, on donnerait une image erronée de l'expérience professionnelle acquise. Les circonstances de l'affaire individuelle sont déterminantes (TF, op. cit.). La question a déjà été traitée par les tribunaux à plusieurs reprises. La justice zurichoise a considéré comme inadmissible une telle mention dans le cadre d'une affaire où, pour une durée d'emploi de 25 mois, le travailleur avait été absent six mois pour cause de maladie et six autres pour cause de suspension, soit près de la moitié de la durée du contrat. Elle a également statué de cette manière dans une autre affaire, car la maladie n'avait eu aucune incidence sur la qualité du travail fourni par l'employé ou sur le comportement de ce dernier et n'avait pas non plus motivé la résiliation du contrat. En revanche, le tribunal a approuvé une mention du type «Monsieur X quitte notre entreprise suite à des problèmes de santé» dans le cas d'un infirmier maniaque-dépressif qui avait soudainement cessé de travailler et était resté absent sans raison connue durant près d'un mois.»

7 questions à Sabrina Letizia

Luc Python

Sabrina Letizia travaille à la Centrale de compensation depuis 2003 en qualité de Gestionnaire clients AVS. D'origine sicilienne, elle est née et habite à Genève. Nous lui avons posé 7 questions.



Que faites-vous à la Centrale de compensation (CdC)?

Mon quotidien à la Centrale de compensation est varié. Je calcule les rentes de vieillesse et survivants (AVS), traite et gère les dossiers des assuré-e-s, principalement italiennes et italiens, domiciliées à l'étranger. En parallèle, je suis membre de la Commission du personnel de la CdC que je préside depuis quatre ans.

Qu'avez-vous fait avant de travailler à la CdC?

Avant d'arriver à la Confédération, j'ai travaillé pour le Canton; l'Etat de Genève. Après avoir effectué un apprentissage d'employée de commerce au sein de l'Office cantonal du logement, j'ai été engagée à l'Administration fiscale cantonale ... «Love service public» dites-vous?

Que voulez-vous devenir?

Je ne savais pas vraiment ce que je voulais devenir mais j'ai toujours eu les idées claires sur ce que je ne voulais pas faire. A l'époque où mes copines et mes copains de classe voulaient devenir médecins, avocat-e-s, enseignant-e-s ou vétérinaires, je n'avais qu'une seule certitude; celle de ne pas vouloir entreprendre de longues études. Je n'aimais pas l'école et voulais rapidement entrer dans la vie active. C'est donc pour une formation en emploi que j'ai opté.

Votre premier salaire?

Mon premier salaire m'a été versé par une horlogerie genevoise, à l'âge de 15 ans. J'avais travaillé dans leur établissement durant les vacances d'été. Je ne me rappelle plus du montant reçu mais me souviens que cela représentait, avec mes yeux d'adolescente, une somme énorme.

Quelle est votre qualité première?

Ma qualité première est l'approche positive et la recherche de solutions constructives face aux tourmentes. Toujours à l'écoute et disponible, je sais donner sans compter.

Quels sont vos loisirs?

Entre mes obligations professionnelles, mon activité de juge au Tribunal des prud'hommes, mes engagements associatifs et enfin, le plus important, le temps que j'accorde à mes proches, trouver du temps pour les loisirs est parfois difficile mais jamais impossible. J'aime la vie et tous les instants de plaisir qu'elle m'offre. Je suis adepte à l'aromathérapie et pratique la méditation en pleine conscience qui me permet de me recentrer.

Comment êtes-vous devenu membre de l'APC?

Après avoir pris connaissance des activités de l'association, adhérer à l'APC fut une évidence. Par la suite, j'ai rejoins le comité de la section de Genève pour laquelle je suis très engagée.



© Giuseppe Falcone

Un migliore equilibrio tra lavoro e cura dei propri cari

Il cambiamento demografico ed il sostegno a chi presta assistenza sono legati all'impegno dell'APC? Parecchio, perché sempre più spesso ci troviamo di fronte a situazioni difficili.

Un membro viene da noi perché, per esempio, la madre ha bisogno di cure o il partner è gravemente malato. In una situazione del genere qualcuno è necessario a casa. I nostri membri lavorano a tempo parziale o a tempo pieno e si rendono conto di quanto in Svizzera siano fattemale le direttive che regolano la presenza simultanea di situazioni di stress personale e l'attività professionale. Non esiste ancora un congedo di cura retribuito, anche se il Consiglio federale lavora da tempo su una base giuridica. Finora, inoltre, anche il margine di manovra con la Confederazione quale datore di lavoro è stato limitato.

Grazie all'intervento dell'APC, l'anno scorso la Confederazione ha aumentato da due a tre il numero di giorni liberi disponibili per singolo caso. Naturalmente questo non aiuta molto, ma è stato compiuto un primo piccolo passo. Nel nostro dossier guardiamo a diverse aziende e vediamo: esistono modelli generosi e lungimiranti nel settore privato, ma anche nelle FFS, come un generoso congedo per assistenza o la creazione di un conto a tempo.

Gran parte del lavoro di assistenza e sostegno all'interno della famiglia è ancora svolto dalle donne. Ma anche gli uomini ne sono colpiti. L'APC si impegna a migliorare la compatibilità tra la vita professionale e l'assistenza familiare. Ci impegniamo per un modello flessibile e sostenibile. La Confederazione deve svolgere un ruolo pionieristico quale datore di lavoro. L'obiettivo è quello di creare un congedo di assistenza generoso per i casi acuti e la possibilità di farsi carico dell'assistenza familiare a lungo termine. È importante ridurre il carico di lavoro, mantenere i posti di lavoro e garantire la sicurezza finanziaria. Ci aspettiamo chiare linee guida dall'UUPER per tutti i dipartimenti e anche per le aziende parastatali federali. Lavorerò anche per questo in Parlamento.

Barbara Gysi, presidente dell'associazione

#LasuaSegretariagenerale

Caro socio dell'APC

I risultati del sondaggio sul personale dell'Amministrazione federale sono impressionanti.

In linea di principio, l'Amministrazione federale ottiene risultati positivi. Si distinguono in particolare l'impegno e la volontà di agire dei collaboratori dell'Amministrazione federale.

La valutazione dei salari, d'altro canto, è significativamente più negativa rispetto agli anni precedenti, il che non sorprende particolarmente se si considera che negli anni precedenti i salari sono stati a crescita zero. Ciò ha reso ancora più importante il fatto che siamo riusciti a ottenere finalmente un aumento dei salari reali dello 0,6 per cento nella discussione sul bilancio di dicembre.

Vorrei tuttavia concentrarmi su un'altra area tematica: la compatibilità tra lavoro e vita privata. È qui che i risultati del sondaggio ci spingono ad ascoltare con attenzione, soprattutto perché chiediamo all'Amministrazione federale di dare il buon esempio in questo campo. Solo il 21% degli intervistati ha affermato di essere in grado di conciliare vita professionale e vita privata. Quasi un terzo degli intervistati vorrebbe vedere un miglioramento in questo senso. In definitiva, si tratta di una



coesistenza equilibrata di lavoro, tempo libero, famiglia, hobby e relax fisico. Se l'Amministrazione federale vuole assumere e mantenere uomini e donne giovani e qualificati, forme di lavoro flessibili, la riduzione del carico di lavoro alla nascita di un figlio - non senza interruzione della carriera - per citare solo alcuni esempi, devono diventare una cosa normale. In particolare, il settore Work & Care, che riguarda sia le attività professionali che l'assistenza ai familiari malati, deve essere migliorato all'interno dell'Amministrazione federale (vedi il dossier alla pagina 28).

Per questo motivo l'APC si impegna affinché la compatibilità tra vita professionale e vita privata venga ulteriormente ampliata e adattata alle esigenze del mondo del lavoro moderno nell'accompagnamento dei singoli casi, nei confronti delle parti sociali dei diversi dipartimenti e delle imprese parastatali federali, così come nei confronti della politica.

Janine Wicki, segretaria generale

L'attività professionale e l'assistenza ai familiari – possono coesistere?

Nadine A. Brügger

La nostra economia ha bisogno di lavoratori, ma allo stesso tempo la società sta invecchiando sempre più e ha più bisogno di assistenza. La Svizzera non dispone tuttavia delle risorse umane e finanziarie necessarie per fornire cure e sostegno completi. Come è quindi possibile conciliare carriera e cura?

© Fotolia

Sempre più persone in Svizzera si trovano di fronte alla necessità di prestare assistenza e sostegno ai loro familiari. Sia esso un parente acquisito, un fidanzato, imparentato o consanguineo: secondo uno studio condotto da Spitex, nel 2013 in Svizzera i privati hanno prestato circa 64 milioni di ore di lavoro non retribuito per la cura e l'assistenza ai loro congiunti. «Il valore di questo lavoro vale 3,5 miliardi di franchi svizzeri».

Si tratta di una cifra ingente, che riguarda molte persone: «Oltre la metà delle donne e degli uomini in Svizzera si occupa delle necessità di cura dei loro genitori o suoceri durante la fase di mezza età», calcola l'Indagine sulla salute in Svizzera (ISS). A metà del percorso della vita – quando la maggior parte di loro sono ancora nel bel mezzo della loro carriera. Come è quindi possibile conciliare carriera e cura?

Stiamo invecchiando sempre di più

Secondo le proiezioni dell'Ufficio federale di statistica, oggi in Svizzera vivono 1,5 milioni di pensionati e nel

2045 saranno ben 2,7 milioni. «In questo modo aumenta il numero di persone bisognose di assistenza e cure», rileva l'UST.

Malattie come il cancro o anche un attacco di cuore una volta portavano quasi inevitabilmente alla morte. Oggi, grazie alla medicina moderna, possiamo guarire anche da malattie gravi. Tuttavia, questo aumenta il numero di persone che sono cronicamente malate o che hanno bisogno di cure. Non solo i genitori o i suoceri, ma anche i fratelli e le sorelle, i partner o i loro figli possono aver bisogno di assistenza a medio o lungo termine. Chi si occupa di queste persone?

Le donne vengono estromesse

«Di solito sono le donne a farsi carico dell'assistenza all'interno della famiglia – e poi non rientrano nel mercato del lavoro», spiega Regula Bühlmann, segretaria centrale dell'Unione Svizzera dei Sindacati (USS).

Ma questa distribuzione dei ruoli sta cambiando. Sempre più donne lavorano. Nella fascia di età degli attuali 25-34 anni, la percentuale di donne laureate è superiore a quella degli



uomini. Sempre più donne continuano inoltre a lavorare dopo la maternità. L'economia ne è soddisfatta. Viene invece eliminato l'impegno tradizionale delle donne nell'assistenza e nella cura.

Inoltre, i fratelli e i genitori di una famiglia vivono sempre più distanti. Ogni generazione è responsabile per sé stessa. Se ci sono casi di malattia, manca la rete familiare. Il regolamento giuridico è esiguo: «Un genitore ottiene tre giorni di congedo se il proprio bambino è malato. Tre o sei giorni sono generalmente sufficienti per guarire dalla maggior parte delle malattie infantili. Sarebbe importante poter reagire in modo altrettanto flessibile in altre situazioni di emergenza, ad esempio quando i genitori o il partner sono malati. Attualmente non esiste alcuna regolamentazione in materia», spiega Bühlmann.

Se il partner si ammalà, se i genitori hanno bisogno di cure o se la malattia infantile si prolunga, ci troviamo immediatamente in una situazione senza regole.

Gli americani come modelli

Una possibilità è che i datori di lavoro riempiano essi stessi lo spazio non regolamentato. Da gennaio, ad esempio, la filiale svizzera del produttore di software Microsoft offre ai propri collaboratori fino a quattro settimane di congedo retribuito all'anno per assistenza. L'interessato non è tenuto a presentare un certificato medico rilasciato ai suoi familiari. Si affidano alla fiducia e vogliono dimostrare ai dipendenti che possono mantenere almeno in parte il controllo in caso di incidente privato, vale a dire almeno sul posto di lavoro. Se il parente stretto ha ancora bisogno di supporto dopo il congedo di assistenza che non può essere organizzato altrimenti, vengono discusse soluzioni individuali come il congedo non retribuito, l'ufficio a domicilio, l'orario di lavoro flessibile o la riduzione del carico di lavoro.

Alla Microsoft, il congedo di maternità è ora di venti settimane, e il congedo di paternità è di sei settimane. «Ci aspettiamo molto dai nostri collaboratori, ma allo stesso tempo vogliamo anche che abbiano il tempo di

occuparsi delle loro famiglie», ha dichiarato di recente Jochen Schmidmeir, responsabile delle risorse umane di Microsoft Svizzera.

Presso il gigante della tecnologia Google, tutti i dipendenti in tutto il mondo hanno diritto a 14 giorni di congedo per assistenza retribuito. Anche in questo caso si cercano soluzioni individuali.

I collaboratori di aziende svizzere come FFS, Swisscom, Migros, Coop, Roche, Novartis o ETH possono solo sognare un congedo di assistenza retribuito come quello offerto dalle aziende americane. In caso di malattia di breve durata di un familiare, a seconda dell'azienda, vengono concessi da due a cinque giorni di cura retribuiti «a meno che l'assistenza non possa essere organizzata diversamente», come spiega la portavoce delle FFS Michelle Rothen. Nel caso di bambini malati si tende ad avere più giorni di congedo, ma anche altri parenti stretti possono essere assistiti con breve preavviso. Tuttavia, in caso di più di un'influenza, le aziende svizzere offrono anche soluzioni individuali, di solito vacanze non retribuite o riduzione

del carico di lavoro. Inoltre, tutte le società citate offrono consulenze gratuite.

Acquistare tempo di cura

Presso Roche si ha un breve periodo di assistenza non retribuita di 10 giorni o un lungo periodo di assistenza non retribuita di 6 mesi. Presso Coop il lavoro orario o a tempo parziale è il mezzo principale per conciliare lavoro e cura. Oltre il 40 per cento dei dipendenti è impiegato in un rapporto di lavoro di questo tipo.

Il problema delle soluzioni a tempo parziale e dei congedi non retribuiti riguarda principalmente le perdite finanziarie. Le FFS cercano di contrastarle con i loro «modelli futuri». «Il modello di vita lavorativa offre ai collaboratori la possibilità di risparmiare tempo e denaro su un singolo conto a tempo e di ritirarli come tempo disponibile in un secondo momento», si afferma presso le FFS. Ciò consentirebbe un massimo di dodici settimane di congedo a lungo termine o una riduzione dell'orario di lavoro per almeno tre mesi. «In questo modo sarà possibile garantire ai familiari una

Un sondaggio rivela la difficoltà nel conciliare il lavoro ed aiutare nel contempo una persona cara

La maggior parte di chi presta assistenza a livello familiare non cambia la propria attività professionale accompagnando la persona malata. Lo dimostra il rapporto d'indagine *Les proches aidants, entre monde du travail et accompagnement en fin de vie*, realizzato da ricercatori dell'Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP) di Losanna per il programma nazionale di ricerca »End of Life». Ecco alcuni esempi*:

Quarantenne, Julie lavora al 100% presso un servizio sociale; ha cinque anni di anzianità. A sua madre è stato diagnosticato un cancro. Julia si prende cura di lei durante i venti mesi della malattia. In precedenza, Julia aveva la reputazione tra i suoi colleghi di essere spesso assente. Di conseguenza, la soglia di tolleranza così come quella dei suoi superiori gerarchici sono molto basse. Julia soffre di una forma di indifferenza e alimenta un sentimento di ingiustizia. Ciò solleva la questione del difficile riconoscimento del ruolo di chi presta assistenza. Le misure di sostegno dovrebbero essere meritate o un diritto?

La situazione di **Frédéric** è emblematica. Quarantacinque anni, lavora al 100% nel settore delle assicurazioni private e può organizzare il proprio lavoro in modo flessibile. Accompagna sua moglie, affetta da cancro al seno. Questo alterna remissione e recidiva, la malattia diventa cronica. In questo caso, i colleghi si sono dimostrati disposti ad assumersi alcuni dei carichi di lavoro di Frédéric. Ma dopo pochi mesi e un cambiamento nella sua carriera, Frédéric è messo sotto pressione per riprendere il suo carico di lavoro iniziale, che lo porta in una spirale che è caratterizzata da vari congedi per malattia. Questo esempio ci invita a riflettere sull'interesse non di un congedo, ma di una flessibilità e di una riduzione del carico di lavoro, in funzione delle diverse fasi della malattia.

Kader lavora come operaio di qualità al 100% in una grande azienda farmaceutica, con quindici anni di anzianità. Suo figlio è morto all'età di sei anni, un anno dopo la diagnosi. Senza che Kader ne facesse richiesta, la direzione ha riorganizzato il suo orario di lavoro e ha accettato di liberarlo incondizionatamente, in base alle necessità dell'assistenza. L'impresa ha persino accettato di coprire determinati costi. Kader dice che suo figlio »ha lasciato questo mondo felice, grazie alla mia azienda».

Florence, 63 anni, lavora all'80% come assistente sociale. Sua figlia soffre di una grave depressione. Pur se in questo caso non siamo in un contesto di fine vita, è interessante notare che, nel caso di una malattia di lunga durata, Florence descrive la difficoltà di far capire alla sua scala gerarchica la situazione di sua figlia e il supporto necessario in questa situazione.

* Estratti dapalliative.ch 1-2016

Da 2 a 3 giorni grazie all'APC!

Il numero di giorni concessi per organizzare la cura e l'assistenza di un parente malato è stato aumentato da 2 a 3 l'anno scorso. In occasione delle riunioni delle parti sociali, l'APC ha chiesto che nel diritto del personale federale fosse applicate le stesse regole del Codice delle obbligazioni. Perché l'OPers era peggiore in questo caso. E non può essere lo scopo di una pubblica amministrazione!

Dove è disciplinato dalla legge?

Ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-O-Pers)

Art. 40 Congedi (art. 68 OPers)

...

3 Un congedo pagato viene concesso all'impiegato per i seguenti eventi:

...

c.³ malattia o infortunio di un membro della famiglia o del convivente, per le prime cure e l'organizzazione delle cure successive: il tempo necessario fino a un massimo di tre giorni lavorativi per ogni evento;

³ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DFF del 27 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6743).



© Fotolia

Riconoscimento anziché tribuzione

I cantoni Basilea-Città, Friburgo, Ticino, Vaud e Vallese, come pure alcuni comuni, sostengono finanziariamente i propri cittadini. L'importo giornaliero è compreso tra i 20 e i 30 franchi ed è pertanto superiore al semplice «riconoscimento finanziario», in quanto è concepito come compensazione per le perdite di salario e di fondi pensione. L'indennità viene corrisposta sia ai lavoratori che ai pensionati. Tuttavia, solo se salari e attività sono al di sotto di una certa soglia.

Spesso i cittadini non hanno bisogno principalmente di cure, come quelle offerte da Spitex, ad esempio, ma solo di assistenza. Quindi di aiuto con shopping, cucina, pulizia o trasporto. Pro Senectute o la Croce Rossa offrono tale sostegno, o a volte per una passeggiata. Anche molte chiese mantengono i servizi di visita. Questo allevia la famiglia. Nel frattempo, l'associazione Kiss Svizzera lavora con un sistema di crediti: chi aiuta può far accreditare queste ore su un conto a tempo e più tardi reclamarle per sé. In questo modo, i pensionati arzilli possono alleviare in anticipo l'aggravio sui propri parenti.

Ma le offerte attuali sono singole pietre di un mosaico non organizzato. «La soluzione ideale sarebbe una soluzione politica che organizzi e finanzi l'assistenza e il supporto in modo tale che tutte le persone vi abbiano accesso e possano anche pagarne i costi», chiede il segretario centrale dell'USSBüblmann.

Lukas Vonesch, responsabile delle risorse umane presso il PF di Zurigo, conosce personalmente la situazione dei familiari bisognosi di cure. La possibilità di un congedo di cura retribuito dal servizio pubblico, «simile al congedo di maternità», ritiene «valga la pena si essere esaminato come idea, ma secondo la mia esperienza la parola magica non è finanziamento, ma flessibilità», spiega. Per questo motivo non considera un

congedo di cura di un mese, come ad esempio in Microsoft, come una soluzione universale. »Sensibilizziamo i nostri manager affinché possano reagire con ragionevolezza e proporzionalità nel sostenere i dipendenti in situazioni gravi. Al Politecnico di Zurigo, per «buonsenso» si intende di norma un orario di lavoro flessibile. Tuttavia, può anche trattarsi di congedi non retribuiti, di una riduzione del carico di lavoro o di una proroga individuale dei giorni di assistenza retribuiti prescritti dalla legge. Per Vonesch e per l'ETH è chiaro: »Questo argomento sta diventando sempre più importante».

Questo è anche il parere del Consiglio federale: »È necessario migliorare le condizioni quadro per la compatibilità della vita professionale e familiare in caso di malattia e di bisogno di assistenza», ha scritto nel dicembre 2015 nel suo rapporto sull'assistenza familiare. Tra il 2017 e il 2020, il programma di finanziamento »Programma di promozione di offerte di sgravio per chi presta aiuto ai propri congiunti» mira ad individuare la situazione attuale, le esigenze di ricerca e a sviluppare modelli. Tra l'altro, è in discussione un congedo di assistenza retribuito dalla pubblica amministrazione. Perché in Svizzera manca anche il personale: entro il 2020 gli ospedali, le case di riposo e di cura e i servizi Spitex avranno bisogno di circa 18'000 specialisti supplementari. Allo stesso tempo, circa 60 000 lavoratori qualificati andranno in pensione e dovranno essere sostituiti. La copertura di questi posti vacanti sarà una sfida. Anche perché la professione infermieristica è ancora ai livelli più bassi della scala retributiva. Questo sistema sarebbe inconcepibile senza cure e, soprattutto, senza l'assistenza dei familiari.

certa riduzione delle perdite finanziarie», continuano le FFS.

Poiché la necessità di assistenza di solito si presenta in età avanzata, anche i lavoratori più anziani ne sono sempre più colpiti. È qui che entra in gioco il secondo modello delle FFS, in cui i collaboratori possono ridurre il loro carico di lavoro già a partire dai 60 anni di età, ma continuare a lavorare a tempo parziale per un massimo di tre anni oltre l'età ordinaria di pensionamento. «In questo modo, una parte della cura della famiglia può essere presa in carico, con una certa attenuazione delle perdite finanziarie a lungo termine».

Anche Swisscom è consapevole dei problemi finanziari. Negli ultimi quattro anni ha cercato di contrastare questo fenomeno con una sorta di acquisto di ferie: «Per un breve periodo di tre o quattro mesi, i dipendenti possono ridurre il loro carico di lavoro

tramite un conto orario flessibile in accordo con i loro superiori. Ciò significa che possono lavorare meno durante il periodo di assistenza e recuperare il tempo di lavoro perduto in seguito, senza conseguenze finanziarie». Non appena l'assistenza a medio termine diventa a lungo termine, anche Swisscom fa fatica a venire a capo della situazione. «I dipendenti che si prendono cura dei propri familiari per un periodo di tempo più lungo in aggiunta possono ridurre temporaneamente il loro carico di lavoro per un minimo di tre a un massimo di dodici mesi.

Presso laConfederazione per ora non si ha sufficiente margine di manovra.

Mentre anche i collaboratori dell'Amministrazione federale non ricevono un congedo di cura retribuito per più di tre giorni lavorativi, in questo caso

l'attenzione non si concentra solo sulla riduzione del carico di lavoro o del congedo non retribuito, ma anche sull'orario di lavoro annuale, come nel caso del conto orario flessibile di Swisscom. In questo modo è possibile colmare, almeno a medio termine, i divari finanziari. «Per i collaboratori in difficoltà finanziarie esiste il Fondo di sostegno per il personale della Confederazione (FSP), che offre un sostegno finanziario in caso di emergenza», aggiunge Anand Jagtap, responsabile della comunicazione. «Nora il margine di manovra della Confederazione come datore di lavoro è stato troppo limitato», sostiene Barbara Gysi, presidente dell'Associazione. «Ci stiamo impegnando per un modello flessibile e sostenibile. La Confederazione deve svolgere un ruolo pionieristico quale datore di lavoro. L'obiettivo è quello di creare un congedo di cura generoso per i casi acuti

e la possibilità di farsi carico dell'assistenza familiare a lungo termine. È importante ridurre il carico di lavoro, mantenere la posizione e garantire la sicurezza finanziaria. Ci aspettiamo direttive chiare da parte dell'Ufficio federale del personale (UFPER) per tutti i dipartimenti e anche per le imprese della Confederazione. Mi batterò anche per questo in senso in Parlamento».



Le voglio tutte e due.

Risparmiate
sul premio fino al
10%

Una cassa malati online semplice e una consulenza personalizzata?
In qualità di membri dell'APC le riceverete tutte e due, ma spendendo molto meno. Per cambiare cassa malati bastano pochi cli: kpt.ch/apc/it

KPT
+ CPT

Sektionen

Sektion Pensionierte

Bericht Hauptversammlung 2018 im Hotel Bern

58 Mitglieder konnte der Präsident Hans Frischknecht an unserer diesjährigen Hauptversammlung begrüssen. Als Gäste aus Ostermundigen kamen Jürg Grunder, Verbandssekretär, und Walter Suter, GL-Mitglied. Auch zahlreiche JubilarInnen hatten sich eingefunden. Mehrere Entschuldigungen wurden uns gemeldet.

In seinem Jahresbericht verzichtet der Präsident auf einen allgemeinen Rückblick die weltpolitische Lage betreffend, an der sich im letzten Jahr nicht viel geändert hat, und die uns via alltäglicher Informationsflut der Medien vermittelt wird.

Der Vorstand hat an insgesamt fünf ordentlichen Sitzungen die anfallenden Geschäfte behandelt und darüber Beschluss gefasst. Grossen Anklang fanden die zahlreichen Veranstaltungen, die der Vorstand für unsere Mitglieder organisierte. In einem beeindruckenden Rückblick lässt der Präsident die 10 in diesem Jahr erfolgreich durchgeführten Anlässe nochmals in der Erinnerung auflieben.

Nach wie vor sind die Renten ein Thema. Zwar haben wir eine geringe

Teuerungsrate, doch die stetig steigenden Krankenkassenprämien belasten zusehends das Einkommen der RentnerInnen und Rentner.

2017 war auch ein Jahr des Abschiednehmens. In unserer Sektion waren 35 Verstorbene zu beklagen. Die Versammlung ehrte sie in stillem Gedenken.

Eine erfreuliche Anzahl Kolleginnen und Kollegen wurde für ihre 10-, 20-, 30-, 40- und 50-jährige Zugehörigkeit zum PVB geehrt. Ihnen wurden Geschenke überreicht. Der Präsident dankte für ihre Treue und Verbundenheit gegenüber dem Verband.

Das Traktandum Finanzen wurde zügig abgewickelt. Die von Ruth Tschaggellar präsentierte Jahresrechnung 2017, das Budget 2018, und der vom Revisor Claude Wyss verlesene Revisorenbericht der Sektion wurden ohne Gegenstimme genehmigt.

Wie schon im letzten Jahr angekündigt haben sich vier von fünf Vorstandsmitgliedern nicht zur Wiederwahl gestellt. Mit Applaus verabschiedet wurden Hans Frischknecht, Ruth Tschaggellar, Mario Negri und Heide Kolb.

Glücklicherweise ist es gelungen in Fred Scholl, ehemaliger stellvertretender Generalsekretär PVB und ehemaliger Präsident der Kassenkom-

mission Publica, einen Nachfolger in das Präsidentenamt der Sektion Pensionierte zu finden. Vier weitere Kandidaten haben sich zur Verfügung gestellt: Markus Brügger, René Mégert, Gérard Python und Erich Senn. Der neue Vorstand, sowie der Revisor Claude Wyss werden von der Versammlung mit Applaus gewählt.

In seiner Grussadresse schildert Jürg Grunder den Arbeitstag eines Verbandssekretärs, der verschiedene Ämter zu betreuen hat. Mitglieder, die Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz haben, werden unterstützt, und man versucht, soziale Lösungen mit dem Arbeitgeber zu finden. Er betont die Wichtigkeit, die Mitarbeiter in den Ämtern für die Mitgliedschaft in einer Organisation zu gewinnen. Er zählt die verschiedenen Aktionen auf, die der Verband lanciert hat, um neue Mitglieder zu werben.

Ein weiteres Thema ist die Sicherung der Finanzierung der Renten. Den anwesenden RentnerInnen und Rentnern versichert er, dass ihre Renten garantiert sind, obwohl es dagegen schon verschiedene politische Vorstöße gab.

In seinem Schlusswort dankt Hans Frischknecht den Mitgliedern für ihr Erscheinen und wünscht allen ein positiv verlaufendes Jahr und eine gute Heimkehr.

Sektion Pensionierte
Heide Kolb

Allfällige Programm- und Datenänderungen bleiben vorbehalten.

Genau Details sind dem jeweils aktuellen PVB-Magazin und der Website des PVB unter «Sektion Pensionierte» zu entnehmen. Anmeldungen bitte direkt an Fred Scholl
031 901 24 67, 079 444 75 92 oder fscholl@bluewin.ch

Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB aber auch die Mitglieder anderer Sektionen sowie Partnerinnen und Partnern sind herzlich eingeladen an den Veranstaltungen teilzunehmen.

Sektion Dübendorf

Bericht über die 70. Generalversammlung vom 19. April 2018

Um 18.00 Uhr konnte Präsident Andrea Werro im Personalrestaurant des Militärflugplatzes Dübendorf 41 Kolleginnen und Kollegen zur GV begrüssen. Einen speziellen Gruss richtete er an das Mitglied der GL René Walser sowie an den Verbandsekretär Jürg Grunder.

Als PVB Mitglieder wurden geehrt:

10 Jahre Mitgliedschaft
Urs Baserga, Hanny Bosshard, Kurt Böni, Andrea Werro

20 Jahre Mitgliedschaft
Nicolas Mauron, Köpfli Reto

30 Jahre Mitgliedschaft
Luca Dallai, Hansheinrich Gossweiler, Clemens Berther, Urs Wullschleger

40 Jahre Mitgliedschaft
Gerhard Gugger

Die Jahresrechnung schloss bei Fr. 4750.35 Einnahmen und Fr. 4424.10 Ausgaben mit einem Gewinn von Fr. 326.25 ab

Andrea Werro wurde als Präsident wiedergewählt. Die Vorstandsmitglieder Raymond Otth, Hansjürg Klossner, René Steiner, Rolf Schaub und Andreas Stalder wurden in ihrem Amt bestätigt.



Die JubilarInnen der Sektion Pensionierte mit 50-jähriger PVB-Mitgliedschaft

Veranstaltungen 2018/2019

- 14. Juni 2018**
Olympiamuseum, Lausanne
- 12. Juli 2018**
Vogelwarte Sempach
- 20. Juli 2018**
Waffenplatz, Thun
- 16. August 2018**
Wanderung Aeschiried–Tochtental
- 16. November 2018**
Zytglogge mit Altstadtrundgang
- 7. Dezember 2018**
Jahresschlusshöck
- 29. Januar 2019**
Treberwurstessen, Twann
- 27. Februar 2019**
Hauptversammlung

Jürg Grunder referierte über

- Sparbemühungen im Parlament (Rückblick)
- Überschuss des Bundes
- Lohnverhandlungen mit BR Maurer
- Altersvorsorge 2020
- Publica: Senkung des techn. Zinssatzes und des Umwandlungssatzes
- Cyber, Terror
- WEA
- Personalumbau

Unser Präsident überreichte René Walser und Jürg Grunder für ihren grossen Einsatz zugunsten des PVB ein Präsent.

Unser Präsident, Andrea Werro, bedankt sich für die tolle Unterstützung seiner Vorstandskameraden und ihre vorzügliche Arbeit im vergangenen Berichtsjahr. Herzlichen Dank auch an dieser Stelle an die Geschäftsleitung und das Verbandssekretariat des PVB für die stets hilfsbereite und vorbildliche Unterstützung. Allen Mitgliedern, und den hier Anwesenden im ganz speziellen, dankt er für die Treue zum PVB und die damit bewiesene Solidarität.

Die Herbstversammlung findet am Donnerstag, 20. September 2018 im Personalrestaurant des Militärflugplatzes Dübendorf statt.

Dies haben wir bereits so publiziert und reserviert. Aufgrund der Bedingungen des erschwerten Zutritts zum Flugplatz behalten wir uns jedoch vor, die zukünftigen Standorte für Versammlungen ausserhalb des Flugplatzes zu wählen.

Beim gemütlichen Teil genossen die Anwesenden das von der Sektionskasse offerierte Nachessen.

Vorstand Sektion Dübendorf

Einladung zur Herbstversammlung 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir laden Euch recht herzlich zu unserer traditionellen Herbstversammlung ein:

**Donnerstag, 20. September 2018,
18.00 Uhr,
Personalrestaurant, Militärflugplatz,
8600 Dübendorf (Haupteingang)**

Eine Vertretung des Verbandssekretariats oder der Geschäftsleitung PVB wird anwesend sein. Das Nachessen wird durch die Sektionskasse offert. Anmeldung unbedingt erforderlich (Zutrittskontrolle) bis spätestens Freitag, 6. September 2018 an folgende Adresse: René Steiner, Stauberbergstrasse 39, 8610 Uster, Tel. 076 399 14 55, E-Mail: pvb.steiner@gmx.ch

REKA Checks

Mitglieder, welche REKA Checks beziehen möchten, sind gebeten, den entsprechenden Betrag passend mitzubringen. Aus Personellen Gründen können bis auf weiteres Reka Checks nur noch an der GV oder der HV direkt bezogen werden.

Wenn Mitglieder ausserhalb dieser Termine Checks wollen, dann nur nach vorgängiger Anmeldung beim Kassier per email und ausschliesslich gegen Vorauskasse mit Portozuschlag und Briefzustellung per Einschreiben.

Der Vorstand freut sich auf zahlreiches Erscheinen.

Mit kollegialen Grüissen
Personalverband des Bundes
Sektion Dübendorf

Andrea Werro, Präsident

Sektion Zürich

Generationenwechsel in der Sektion Zürich. Von links: Kay Fries, Marc Hauser, Manuela Caprani

Wechsel in der Leitung der Sektion PVB Zürich

Der Präsident der Sektion, Marc Hauser, hat es bereits vor zwei Jahren angekündigt: An der Hauptversammlung 2018 macht er seinen Platz frei für eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger. Nun ist es so weit. Die neue Präsidentin, Manuela Caprani, wurde am Mittwoch, 14. März 2018, an der Berufsmaturaschule in Zürich einstimmig durch die HV gewählt.

Gregor Stork hat im Namen des Vorstands und der Sektion Marc Hauser für seinen unermüdlichen Einsatz zugunsten des PVB gedankt. Dabei betonte er besonders dessen Wunsch nach einem Vorstand mit einer Vertretung sämtlicher Institutionen / Ämtern in der Region Zürich. Die HV spendete dem scheidenden Präsidenten für sein 15-jähriges Engagement an der Spitze der Sektion herzlichen Beifall. Marc Hauser verbleibt als Obmann Pensionierte weiterhin im Vorstand.

Die Versammlung hat auch einen neuen Vizepräsidenten gewählt: Kay Fries, Mitarbeiter EAWAG in Dübendorf. Die aktuelle Vorstandsliste ist auf der Homepage www.pvb-zh.ch zu finden.

Die neuen Vorstandsmitglieder mit Präsidialfunktionen stellen sich vor:

Manuela Caprani (42 Jahre alt) ist wohnhaft in Aarau und seit 10 Jahren bei der ETH Zürich tätig, davon ist sie seit 7 Jahren als Departementscontrollerin im Departement Erdwissenschaften für den Bereich Finanzen und Controlling verantwortlich. Ihr Ziel ist es, die Interessen der PVB-Mitglieder zu vertreten, zu wahren sowie zu verbessern. Sie hofft auf eine gute Zusammenarbeit im Vorstand und mit den Sektionsmitgliedern. Manuela Caprani hat Ihre Aufgabe als Präsidentin der Sektion Zürich aufgenommen und freut sich auf die neue Herausforderung.

Kay Fries (43 Jahre alt) ist wohnhaft in Volketswil und seit 5 Jahren bei der EAWAG im Technischen Dienst in der Versuchswerkstatt tätig. Die Interessen seiner Kollegen liegen ihm am Herzen besonders wenn es um die Errungenschaften der Anstellungsbedingungen geht. Dass ein Verband wie der PVB positive Verbesserungsimpulse geben kann in Richtung Politik, speziell bei Bundesbehörden sowie ETH-Rat, findet er sehr wichtig. Als Vizepräsident der Sektion Zürich freut er sich, seinen bestmöglichen Beitrag zu leisten.

Sektion Swisscom**Vorschau Programm ab Juni 2018**

Weitere Information zu den Anlässen folgen.

Wann	Was	Wo	Anreise
26.06.2018	Sommerausflug	Hochstuckli	ÖV
04.09.2018	Fondue (Datum provisorisch)	Le Chalottet	Bus
15.10.2018	Jassturnier/Raclette	Wittigkofen	Indiv.
22.11.2018	Kegeln	Mappamondo Bern	Indiv.
04.12.2018	Billard	Bümpilz	Indiv.
23.01.2019	Rückblick/Vorschau/Lotto	Mappamondo Bern	Indiv.

Voranzeige

Der Sommerausflug findet am Dienstag, 26. Juni 2018 statt. Da wir mit dem ÖV nach Hochstuckli fahren, empfiehlt es sich, eine Tageskarte bei der Gemeinde zu bestellen.

Die Organisatoren
Werner und Bruno Binggeli

Drei neue Sektionen sind entstanden



HV Süd-Ost

Die ersten Hauptversammlungen der drei neuen Sektionen Andermatt, Wasserschloss und Süd-Ost sind vorüber. Die Statuten sind an den jeweiligen Hauptversammlungen bewilligt und von der Geschäftsleitung PVB am 16. April 2018 genehmigt worden.

Die Urabstimmung der Sektion PV Heer hat im 2017 ein eindeutiges Resultat ergeben. Die Sektion PV Heer wurde per Ende 2017 aufgelöst und die ehemaligen Ortsgruppen Andermatt, Wasserschloss und «Süd-Ost» sind eigenständige Sektionen geworden. Die letzte Delegiertenversammlung der «alten» Sektion PV Heer fand im November 2017 in Andermatt statt.

Jürg Grunder

Öffnungszeiten Sekretariat des PVB während den Sommerferien

Unser Telefon ist während den folgenden Wochen nur von 08.00 – 12.00 Uhr geöffnet: 16. Juli bis 10. August.

Herzlichen Dank für das Verständnis.

Horaire d'été du secrétariat de l'APC

Durant les semaines du 16 juillet au 10 août, nous répondons à vos appels de 8h00 à 12h00.

Merci de votre compréhension.

Orari di apertura del segretariato dell'APC durante le vacanze estive

Durante le settimane dal 16 luglio al 10 agosto risponderemo al nostro telefono dalle 08:00 alle 12:00.

Grazie per la vostra comprensione



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 juin 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:



Ich brauche Sie auch.
Ho bisogno anche di voi.

Ausgaben 2018

Nr. 4, Juli

Nr. 5, Oktober

Nr. 6, Dezember

SUDOKU

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

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, www.pvb.ch

Druck und Expedition:

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

Adressänderungen:

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

Inseratenverwaltung:

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

WEMF-beglubigte Auflage: 9413 Exemplare
