

V P O D S S



Informations-Bulletin
1. September 1993

VPOD Sektion Biel
SSP section de Bienne

Haben Beamte und Beamtinnen einen Status?

Die Frage nach dem Sinn des Beamtenstatus ist berechtigt und bleibt noch zu beantworten, weil in den meisten öffentlichen Beschreibungen nicht ersichtlich ist, was unter Beamtenstatus verstanden wird. Eines steht allerdings fest: Hinter der Forderung, den Beamtenstatus aufzuheben, verbirgt sich die Absicht, die Anstellungsbedingungen zu verschlechtern.

Was ist der Beamtenstatus?

Der Beamtenstatus ist eine unzutreffende Bezeichnung für die Anstellungsbedingungen einer Gemeinde, eines Kantons oder des Bundes. In der Schweiz gelten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft unterschiedliche Bedingungen für das Anstellungsverhältnis. In der Privatwirtschaft wird das Anstellungsverhältnis durch das OR und Gesamtarbeitsverträge geregelt. Für den öffentlichen Arbeitsbereich gelten besondere Gesetze, Verordnungen und Erlasse von Bund, Kantonen und Gemeinden. Die Bestimmungen des OR gelten für die Anstellungsverhältnisse im öffentlichen Arbeitsbereich nur dann, wenn ausdrücklich darauf verwiesen wird. Die Bezeichnungen für diese Erlasse, Verordnungen und Gesetze sind regional sehr unterschiedlich. Man trifft die Bezeichnung Personalrecht, Beamtengesetz, Beamtenordnung, Beamtenrecht oder Dienst- und Lohnordnung wie in Biel an. In diesen Erlassen, Verordnungen und Gesetzen sind die Rechte und Pflichten zusammengefasst.

Dienst- und Lohnordnung der Stadt Biel

In Artikel 1 der Dienst- und Lohnordnung der Stadt Biel (DLO) heisst es: "Diese Dienst- und Lohnordnung gilt für alle im Dienst der Stadt Biel stehenden Arbeitnehmer". In der DLO wird zum Beispiel verbindlich die Wahl, Amtsdauer, Arbeitszeit, Entlohnung, Pensionierung, Ferienregelung, Nichtwiederwahl und das Disziplinarverfahren festgehalten. Die DLO ist in ihrer Wirkung mit einem Arbeitsvertrag gleichzusetzen. Sie besteht aus den zwei Teilen "Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis" und "Privatrechtliches Dienstverhältnis".

Wer ist Beamter oder Beamtin?

Grundsätzlich sind alle, die für die Stadt arbeiten, für 4 Jahre gewählt sind und dem 1. Teil der Dienst- und Lohnordnung unterstehen (siehe oben) Beamte oder Beamtinnen. In der DLO heisst es darüber in Artikel 3: "Die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmer werden als Beamte bezeichnet". Folglich sind die Angestellten der Kehrrichtabfuhr ebenso Beamte, wie die Direktoren der Betriebe und Institutionen, Chefbeamte und Chefbeamtinnen.

Enthält die DLO der Stadt Biel Privilegien?

Die DLO enthält keine Privilegien. Die Rechte der Beschäftigten werden stärker beschnitten, als dies in der Privatwirtschaft möglich ist. Die Rechte sind massiv beschränkt, weil die Beamten und Beamtinnen öffentlichem Interesse entsprechen müssen, der öffentlichen Kontrolle unterstehen und von der jeweils herrschenden politischen Linie bestimmt werden. Zum Beispiel heisst es im Art. 14 der DLO: "Im dienstlichen Verkehr mit dem Publikum sind die Arbeitnehmer zu einem

taktvollen Benehmen verpflichtet". Oder weiter in Absatz 2 desselben Artikels: "Die Arbeitnehmer haben ausserhalb des Dienstes alles zu unterlassen, was die Interessen der Stadt beeinträchtigt". Und noch weiter, diesmal in Absatz 3: "Die Arbeitnehmer sind auch ohne Aufforderung verpflichtet, sich

Inhalt

Anwaltskosten	2
Le temps de travail	2
Die Stadt will sparen	3
1,5% weniger	
Teuerungszulage	3
Feriengutscheine	4
Les fonctionnaires	4
L'apprentissage	6
Frais d'avocat	6
500 francs	7
Putzen, aufräumen	8
Sicherheit im Alter	8
Mehrarbeit im Gesundheitsbereich	9
Sortie d'automne	10
Echanges les bons	11
Arbeitszeit verkürzen	12
Die Berufsbildung	13
Kollektiv-	
Krankenversicherung	13
Consultation juridique	14
Rechtsberatung	14
Contrat collectif	14
Unternehmer gegen	
Arbeitslose	15
Rentner werden	16
Herbstwanderung	16

gegenseitig zu unterstützen und zu vertreten". Im Artikel 16, Absatz 1 wird die unbedingte Schweigepflicht verlangt und in Absatz 2 heisst es gar: "Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen". Diese und andere zusätzlichen Pflichten und Einschränkungen sind Realität und zeigen, dass die DLO keine Privilegien enthält.

Die Rechte der Beamten und Beamtinnen

Die DLO listet als Rechte folgendes auf: Die Auszahlung des Lohnes erfolgt monatlich bargeldlos, Der Jahreslohn richtet sich nach den Lohnklassen, Die Löhne werden der Teuerung angepasst, Der 13. Monatslohn ist im Jahreslohn enthalten, Der Anfangslohn wird durch die Wahlbehörde festgesetzt, Die Arbeitnehmer erhalten eine Dienstalterszulage, Wohnsitzzulage, Kinderzulage, Dienstkleider, Lohn bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst und Zivildienst. Mehr an Rechten liegt nicht drin. Vor allem ist die Mitbestimmung und Weiterbildung nur ungenügend umschrieben.

Die Abschaffung des "Beamtenstatus" wird alle treffen

Öffentlich wird der Eindruck erweckt, nur Führungskräfte seien Beamte oder Beamtinnen, obwohl der Stadtpräsident im Biel-Bienne vom 11. März 1992 unmissverständlich klargestellt hat, dass die Überprüfung der Dienst- und Lohnordnung nicht nur im Zusammenhang mit Chefbeamten durchgeführt werde, sondern alle Beamten und Beamtinnen betreffe. Das Missverständnis der Öffentlichkeit besteht möglicherweise auch wegen Artikel 3 in der DLO, der im 1. Absatz alle öffentlichrechtlichen Arbeitnehmer als Beamte bezeichnet, im 2. Absatz aber lediglich diejenigen, die gemäss

VPOD-Standpunkte

Gewerkschaftliche Stellungnahmen und prioritäre Forderungen. 72 S.

Zu beziehen bei:

VPOD- Sekretariat, Postfach 104, 2501 Biel

Gemeindeordnung als "Gemeindebeamte für verbindliche Anordnungen zuständig sind": Werkdirektoren, Abteilungsleiter, Direktionsssekretäre, Amtsvormünder und den Bauinspektor. Gerade für diese hohen Beamten, die typische staatliche Tätigkeiten mit sogenannt hoheitlichen Funktionen ausüben, schreibt das übergeordnete Recht auf kantonaler und Bundesebene den Beamtenstatus vor. Die Erfahrung zeigt, dass es nicht einfach ist, eine Klassierung vorzunehmen.

Man verdeckt die Absicht mit einer Ausrede

Die Absicht, den Beamtenstatus abzuschaffen,

hat nicht nur die Streichung des Artikels 9 in der DLO, der die Wahl, die Amtsdauer und die Wiederwahl umschreibt, zum Ziel. Das Ziel ist, die Anstellungsbedingungen zu flexibilisieren und dann zu verschlechtern. Die Abschaffung wird eine umfangreiche Änderung der Dienst- und Lohnordnung zur Folge haben und auch die Löhne, Arbeitszeiten, Ferien, Zulagen, Entlassungen, Rentenalter usw. betreffen. Gemäss bisheriger Erfahrung auf schweizerischer Ebene gehen wir davon aus, dass eine generelle Verschlechterung der Anstellungsbedingungen ins Auge gefasst wird. Dies ist die grundlegende Absicht, aber gesprochen und geschrieben wird vom Status, um öffentlich Stimmung gegen die städtischen Führungskräfte und Angestellten auf allen Ebenen machen zu können.

Beat Schaffer

1

Ecourter le temps de travail - enfin aujourd'hui!

Volontairement ou involontairement, beaucoup de travailleuses et de travailleurs travaillent toujours plus longtemps, pendant que plus de 170'000 travailleurs n'ont plus de travail et doivent timbrer. Avec , comme conséquence pour ces derniers, de s'appauvrir et de dépendre des oeuvres sociales, déjà demain, peut-être. Quelque chose est pourri dans le pays où on parle de crises aussi bien au plus haut qu'au plus bas niveau de la prolongation du temps de travail et qui exige une augmentation de l'âge de la retraite. Quelque chose est pourri: car soit il y a trop peu de travail et le chômage sera comme un diable peint sur d'un mur qui permettrait annuler les contrats de travail pour un détail, contre toutes les réglementations et conventions sur les contrats d'engagement conformes à la loi.

Nous sommes pour raccourcir le temps de travail et cela, massivement. Premièrement c'est possible, deuxièmement c'est socialement justifié et troisièmement, il se créera d'abord de nouvelles places de travail. La "Charte sur le temps de travail" de la SSP de l'année 1987 est une bonne base pour pouvoir juger du dérèglement de la politique bourgeoise. Car cette Charte répond encore toujours à notre point de vue sur le développement de la politique et des discussions de l'aspect néo-libéral relatif aux heures de travail et nous ne pouvons pas en réjouir. Il y a dans la Charte un point central qui paraît aujourd'hui évident: "sa logique successive lutte contre l'employeur généralement à chaque réduction du temps

de travail. Elle pose comme alternative la flexibilité des heures de travail à combattre. Ainsi, le jour de travail normal sera excavé. Le travail en équipe sera élargi, le temps libre à la fin de la semaine remis en question et l'horaire journalier devra être variable dans sa durée et devenir flexible dans sa situation temporelle. Avec cette stratégie, les employeurs veulent adapter totalement la force de travail à la nécessité de la production et l'adapter à l'utilité du marché changeant.

Sous le thème "Plus de liberté, moins d'Etat", les conditions de cadre prévues par la loi sont entravées ou réduites par ceux qui limitent les intérêts des entreprises. Cette attaque se dirige aussi spécialement contre les services publics. Les déficits des budgets publics engendrent un climat approprié pour réduire le personnel et afin de restructurer les prestations des services publics en services privés. Dans le noyau central, il y a la force qui appelle toujours encore une telle réflexion, pas à une grande puissance efficiente aux services publics, mais au contraire autour des nécessités politiques pour faire pression sur la réduction des mesures d'exploitations à créer.

Réduire les heures de travail, c'est - théories de crises passées où à venir - encore toujours juste. Ceux de nous qui font généralement progresser en premier lieu la diminution du temps de travail journalier - sans perte de salaire - apporte une importante contribution à l'humanisation du travail, parce que le temps de travail quotidien d'aujourd'hui de 8, 9 heures ou plus, nous contraint à un rythme de vie accablant qui a des conséquences négatives sur notre vie privée. C'est pourquoi nous demandons des horaires de travail plus courts, mais aussi un travail humain, intéressant et varié pour tous. Le déroulement de la vie quotidienne sera toujours plus conforme à la pression exercée. Trop souvent, dans la routine quotidienne, il n'y a plus que le travail, le chemin du retour, le ménage, la télévision et dormir. Si nous, membres du syndicat, n'intervenons pas afin d'exercer une certaine pression, il sera un jour considéré comme normal de travailler jusqu'à l'âge de 70 ans, d'avoir un horaire quotidien de 10 heures et plus, d'avoir moins de temps libre et moins de vacances. Alors, nous travaillerons seulement encore, sans plus avoir de temps pour exercer une activité sociale, culturelle, politique et syndicale.

40 heures par semaine, la retraite à 60 ans, de plus longues vacances et suppression des heures supplémentaires! Voilà qui serait correct aujourd'hui, en plus des multiples revendications des travailleuses ou travailleurs. La santé à préserver, la famille et le ménage à réorganiser et aussi encore de nouvelles places de travail à créer, tout cela doit avoir la priorité avant la liberté des entreprises.

Beat Schaffer

Die Stadt will sparen - das Personal soll verzichten

Die Medien berichten, dass die Schweiz und vor allem die Wirtschaft in einer schlimmen Krise stecken und viele Diskussionen werden geprägt durch Defizite, leere Kassen und Ausverkauf von Gemeinde-, Kantons- oder Bundesbesitz. Die Arbeitslosigkeit und die finanziellen oder politischen Probleme der arbeitenden Bevölkerung nehmen von Tag zu Tag zu.

Von den Ursachen der schwerwiegenden Misere wird nicht glaubwürdig gesprochen oder sie werden gar nicht berücksichtigt. Sichtbar und bekannt ist jedoch, wer die Opfer sind und wer die Krisenkosten bezahlen soll: die Arbeitslosen und die arbeitenden Frauen und Männer (siehe Seite 15). Also diejenigen, die auf Lohn Einkommen angewiesen sind, um leben zu können. Unumgängliche Gemeinde-, Kantons- und Bundesausgaben sollen ermöglicht werden durch Steuererhöhungen, Personalabbau, Streichung des Teuerungsausgleichs, Abbau im sozialen und kulturellen Bereich, Lohnabbau usw. Überall dort, wo es die Mehrheit der Bevölkerung trifft, wird gespart. Auch beim Personal der Stadt Biel. Die städtischen Angestellten sollen mehr Steuern bezahlen, Lohnabbau, Personalabbau, vermehrten Stress und die Kürzung des Teuerungsausgleichs in Kauf nehmen.

Arbeit mit dem Saugwagen

An der Sitzung vom 30. März 1993 hat der Stadtpräsident im Namen des Gemeinderates bekanntgegeben, dass dem Stadtrat die Kürzung des Teuerungsausgleichs vorgeschlagen werden soll. Der Stadtpräsident und das Personalamt versuchten, den Vertreterinnen und Vertretern des Personals einen unbefriedigenden Vorschlag schmackhaft zu machen: Von der Teuerung solle nur 1% ausbezahlt werden und quasi als Trost solle die Kinderzulage erhöht werden. Dieser Vorschlag ist entschieden abgewiesen worden, weil ein gekürzter Teuerungsausgleich finanzielle Folgen hat und weil die Erhöhung der Kinderzulage nichts mit dem Teuerungsausgleich zu tun hat.

Eine Besprechung des VPOD mit dem Verein der Gemeindeangestellten, dem Verband Schweizerischer Polizeibeamter und dem Verein der Städt. Chefbeamten hat nicht das ergeben, was dem Interesse der städtischen Angestellten entsprochen hätte. Weil die nichtgewerkschaftlichen Organisationen sich gegenüber dem Arbeitgeber sehr verständnisvoll zeigten, war es dem VPOD nicht möglich, einen gemeinsamen Nenner zu finden. Die Vertreterin und Vertreter des VPOD waren folglich die einzigen, die auf der vollen Auszahlung des Teuerungsausgleichs beharrten. An zwei weiteren Verhandlungen ist die Aufrechterhaltung des vollen Teuerungsausgleichs vom VPOD wiederum beharrlich vertreten worden. Die anderen Organisationen haben aber am 10. Mai 1993 angeboten, auf 1,5% der Teuerung zu verzichten und die Auszahlung in der Lohnklasse 8 zu plafonieren. An der gleichen Sitzung machte der Stadtpräsident im Namen des Gemeinderates "zufälligerweise" denselben Vorschlag. Die Delegation des VPOD schlug gemäss eines Vorstandsbeschlusses

deshalb vor, den vollen Teuerungsausgleich beizubehalten und in der Lohnklasse 10 zu plafonieren. Ueber diesen Vorschlag ist nicht diskutiert worden.

Das Resultat der Verhandlungen:

Der Gemeinderat wird dem Stadtrat mit dem mehr oder weniger deutlichen Einverständnis der drei bürgerlichen Personalorganisationen vorschlagen, 1,5% der Teuerung zu streichen und die Auszahlung in der Lohnklasse 8 zu plafonieren.

Weil die Personalorganisationen sehr nachgiebig waren und mit den Arbeitgebervertretern zusammenarbeiteten, müssen die städtischen Angestellten auf 1,5% des Teuerungsausgleichs verzichten.

In verschiedenen Zeitungen ist die Position des VPOD falsch oder missverständlich dargestellt worden. Im Gegensatz zu einigen Informationen, haben sich der Vorstand und die Verhandlungsdelegation des VPOD während allen Verhandlungen grundsätzlich gegen die Kürzung des Teuerungsausgleichs ausgesprochen.

Kathrin Asal

Feriengutscheine tauschen!

Es wird immer wieder bekannt, dass Kollegen und Kolleginnen den Feriengutschein, den sie für 40 Jahre Mitgliedschaft beim VPOD erhalten haben, aus verschiedenen Gründen nicht gebrauchen. Dieser Gutschein ist 1 Jahr lang gültig und wird bei Nichtverwendung erneuert. Er kann für Ferien in Sessa, Oberschwanden oder einem SGB-Ferienhaus verwendet werden.

Wir kaufen nicht benötigte Feriengutscheine und verkaufen sie an Interessierte weiter! Wir zahlen für jeden Gutschein 200 Franken und verkaufen ihn für 210. Die Differenz von 10 Franken überweisen wir der Kasse der VPOD-Gruppe Rentner zur Deckung von Unkosten.

Mit dieser Lösung haben alle etwas davon: die einen sind den Gutschein los, die anderen haben 40 Franken gewonnen und die Gruppenkasse hat einen kleinen Zustupf.

Interessenten können mit der VPOD-Gruppe Rentner Kontakt aufnehmen und die folgende Adresse benützen:

Werner Max, Bözingenstrasse 2, 2502 Biel, Telefon 42.22.38

Les fonctionnaires ont-ils un statut?

La question relative au sens à donner au statut des fonctionnaires est justifiée et doit être expliquée car dans la plupart des textes officiels il ne ressort pas clairement ce que l'on entend par cette dénomination. Une chose est cependant certaine: La revendication tendant à supprimer le statut des fonctionnaires équivaut en fait à une demande de révision à la baisse des conditions d'engagement.

Qu'est-ce que le statut des fonctionnaires?

Le statut des fonctionnaires est en fait une désignation inexacte des conditions d'engagement par une Commune, un Canton

ou la Confédération. Dans notre pays, les conditions d'emploi diffèrent entre la fonction publique et l'activité dans le privé. Dans le privé, les conditions sont basées sur le Code des obligations et les conventions collectives de travail. Pour la fonction publique ce sont des lois particulières, des décrets et des arrêtés édictés par la Confédération, les Cantons et les Communes. Les dispositions du Code des obligations ne sont applicables, pour la fonction publique, que dans les cas où cela est expressément mentionné. Les dénominations pour ces actes législatifs diffèrent d'une région à l'autre. Ainsi, il existe des lois sur le statut des fonctionnaires, des ordonnances, des décrets ou, comme à Bienne, un Règlement pour le personnel

(Rapports de travail et salaires). Dans ces actes officiels, les droits et obligations du personnel sont définis.

Le Règlement pour le personnel de la Ville de Bienne

L'article premier de ce règlement stipule "qu'il s'applique à tous les membres du personnel de l'administration communale". De plus, ce règlement détermine tout ce qui a trait à la nomination, à la durée des fonctions, à l'horaire de travail, au salaire, à la mise à la retraite, aux vacances, à la non-réélection et aux sanctions disciplinaires. Le règlement équivaut dans ses effets à un contrat de travail. Il comporte deux parties intitulées "rapports de travail de droit public" et "rapports de travail de droit civil".

Qui est fonctionnaire?

En principe, tous ceux qui travaillent à la ville, qui sont nommés pour 4 ans et qui sont engagés selon la première partie du Règlement sont des fonctionnaires (voir ci-dessus). Il en résulte, par exemple, que les ouvriers de la voirie sont des fonctionnaires tout comme les directeurs d'entreprises et les chefs de département.

Le Règlement comporte-t-il des privilèges?

Le Règlement pour le personnel ne comporte aucun privilège, à moins que l'on veuille considérer le fait d'être nommé comme droit illimité. Les droits sont en fait fortement restreintes car les fonctionnaires doivent satisfaire à l'intérêt général, sont soumis au

contrôle public et dépendent de directives légales et politiques. L'article 14 du Règlement stipule que "Dans ses rapports avec le public, le fonctionnaire doit se comporter avec tact", selon alinéa 2 "En dehors du service, le fonctionnaire s'abstiendra de faire quoi que ce soit qui puisse nuire aux intérêts de la ville" et selon alinéa 3 "Même sans y être incités, les fonctionnaires sont tenus de s'entraider ou de se remplacer mutuellement et spontanément". L'article 16 règle le secret de fonction qui subsiste après cessation des rapports de travail. Ces différentes clauses et restrictions, ainsi que d'autres, sont des réalités et démontrent que le Règlement ne comporte pas de privilèges.

Les droits des fonctionnaires

Le Règlement mentionne comme droit les points suivants: Le salaire sans numéraire est versé une fois par mois, le salaire annuel est déterminé par l'échelle des salaires, les salaires sont adaptés au renchérissement (ou pas), le treizième salaire est compris dans le salaire annuel, le salaire initial est fixé par l'autorité de nomination, le fonctionnaire reçoit une annuité de service, une allocation de résidence, des allocations pour enfants, des vêtements de service, le salaire en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de service militaire ou civil. A part cela, il n'y a pas d'autres droits. La participation ou le perfectionnement ne sont que rarement concédés.

La suppression du "statut des fonctionnaires" touchera tout le monde

Dans la population on laisse croire que seuls les directeurs d'entreprise et les chefs de département sont des fonctionnaires, bien que Monsieur Stöckli, maire de la ville, a, dans "Biel-Bienne" du 11. 3. 1992, clairement déclaré que la révision du "Règlement pour le personnel" concernait non seulement les fonctionnaires supérieurs, mais l'ensemble de tous les fonctionnaires. Le malentendu dans la population provient probablement du fait que selon l'article 3 du "Règlement pour le personnel", au 1er alinéa, tous les membres du personnel municipal sont dénommés fonctionnaires, alors qu'au 2e alinéa on ne désigne que les fonctionnaires qui, selon le Règlement communal, "ont compétence de prendre des décisions de caractère obligatoire": les directeurs d'entreprises, les chefs de département, les secrétaires de direction, les tuteurs officiels et l'inspecteur des constructions. Pour ces fonctions supérieures, de caractère typiquement officielles, liées à des décisions de caractère obligatoire, le droit fédéral et cantonal en la matière prescrivent le statut des fonctionnaires. L'expérience démontre qu'il n'est pas simple de faire une différenciation quelconque.

On cache l'intention véritable par une

excuse

Le projet d'abrogation du statut des fonctionnaires n'a pas seulement comme objectif de supprimer l'article 9 du Règlement pour le personnel qui décrit la nomination, la période de fonction et la réélection. Les auteurs visent bien plus à rendre les conditions d'engagement plus flexibles et ensuite de les adapter à la baisse. L'abrogation aura pour conséquence d'importantes modifications du "Règlement pour le personnel" et concernera également les salaires, le temps du travail, les vacances, les allocations complémentaires, les licenciements, l'âge de la retraite, etc. Selon les expériences faites sur le plan suisse, nous devons admettre que l'on envisage une dégradation générale des conditions d'engagement. Ceci est le véritable but. Cependant, on ne parle que du statut en vue de dresser l'opinion publique contre les fonctionnaires municipaux responsables.

Beat Schaffer

L'administration communale

Notre activité au sein de l'administration communale doit nous permettre, non seulement d'acquérir les connaissances pratiques inhérentes à notre métier, mais également d'apprendre à nous mettre au service de la communauté.

J'ai effectué mon apprentissage d'employé de commerce à l'Office des Tutelles. Au cours de cette formation de trois ans, j'ai acquis de solides connaissances pratiques et théoriques. Grâce à un système rotatif établi depuis quelques années, j'ai pu me familiariser avec les diverses exigences de l'Office des Tutelles. Les programmes théoriques sont assez poussés et je trouve bien que les chefs s'investissent ainsi pour la formation des jeunes. Le dialogue est aussi prépondérant, car que se soit lors de mon apprentissage ou actuellement à l'Office du Travail les préposés sont toujours à l'écoute des employés, ce qui favorise un climat de travail optimal.

Depuis une année et demie, je travaille à l'Office du Travail. Je peux mettre en pratique les notions apprises lors de mon apprentissage. En effet les personnes arrivant dans mon bureau sont souvent en plein désarroi et mon travail consiste à aider ces gens, à les conseiller et à faciliter leur travail administratif.

Les jeunes bénéficient d'un très bon encadrement à la ville de Bienne. Elle nous encourage à nous perfectionner et, dans ce sens, elle propose des cours généraux ou spécialisés.

Patrick Ogi

Frais d'avocat?

Depuis le 1er janvier 1993, les membres du SSP, suite à la conclusion d'un contrat collectif entre le SSP et la COOP, peuvent conclure une assurance juridique pour la somme annuelle de 75 francs. En effet, dans notre "société de droit", il est bien souvent plus facile d'avoir raison que d'obtenir justice! Ce sont là malheureusement deux choses tout à fait différentes.

La nouvelle assurance juridique multiprotection du SSP est plus qu'une simple assurance professionnelle qui n'engloberait que les secteurs syndicaux, professionnels ainsi que les accidents de la route. Cette multiprotection juridique englobe également les domaines privés, la protection des consommateurs, les accidents de la circulation ainsi que la défense juridique en cas d'actes d'agression. La protection juridique dans le domaine de la circulation s'étend aux véhicules de la famille ainsi qu'à ceux des partenaires vivant en union libre.

Les frais sont pris en charge jusqu'à concurrence de 250'000 francs par cas, soit les frais d'avocats, de tribunal, de rédaction et d'expertises.

La multiprotection juridique fonctionne pour toute la famille, que les partenaires soient mariés ou non.

L'encaissement des primes est effectué par le secrétariat fédératif du SSP.

De plus amples renseignements peuvent être obtenus auprès du Secrétariat fédératif du SSP, case postale, 8030 Zurich, tél. 01/251.99.35, ou auprès de COOP-Protection juridique, case postale, 5001 Aarau, tél. 064/24.73.67.

Kanalreinigung

5

Die Idee für 1994

VPOD-Taschenkalender

handlich und modern

Mit auswechselbarem
Adressverzeichnis
* als praktischer Planer
* mit Auszügen aus den
Verbandsstatuten und
Reglementen.

Mit Versicherung (gültig bis
70. Altersjahr: Fr. 14.-
Ohne Versicherung: Fr. 7.-

Bestellen sie jetzt beim
Sekretariat
der VPOD-Sektion Biel

500 francs au bout de 6 ans

Le SSP a créé, en date du 29 mai 1947, une "caisse en cas de décès" en vue de verser une indemnité de décès aux survivants. C'est l'assemblée générale du 9 décembre 1946 qui avait entériné la création de cette fondation.

L'adhésion à la caisse de décès est obligatoire pour les membres du SSP; les épouses et les époux des membres ont également la possibilité d'adhérer, pour autant qu'ils/elles n'aient pas encore 50 ans révolus. La cotisation annuelle se monte à 10 francs 40.

L'affiliation cesse en cas de sortie de la section ou en cas de non-paiement des cotisations. Il n'est toutefois pas prévu de rembourser les cotisations versées.

Le montant de l'indemnité versée en cas de décès dépend du nombre d'années de cotisation et varie de 300 francs au bout d'un an à 500 francs après 6 ans.

Heinz Stopper, 62, rue du Stand, 2502 Bienne, est à votre disposition pour de plus amples renseignements ou pour prendre note de votre adhésion.

Charta über die Arbeitszeit

46 Seiten

Zu beziehen beim VPOD-Sekretariat, Tel. 032.22.18.06

6

7

Contacts, information, adhésion

La section de Bienne du SSP défend les intérêts des employé(e)s et des fonctionnaires travaillant dans des services ou des institutions de la ville ainsi que dans des entreprises privées ou semi-privées s'occupant d'intérêts publics. Font donc partie du SSP les employé(e)s des domaines de la construction, de l'énergie et des eaux, des parcs et promenades, de la santé publique, du nettoyage et de l'entretien, du social, des transports, de l'administration ainsi que d'autres secteurs. Le SSP est un syndicat bilingue formé de 10 groupes; il s'engage pour des problèmes et des questions professionnelles et syndicales.

Le SSP représente ses membres devant les autorités et les responsables hiérarchiques, assure une protection juridique et prodigue des conseils individuels.

Prière d'utiliser ce talon pour recevoir de plus amples informations ou pour demander votre adhésion. Il est également possible de prendre contact directement par téléphone avec le secrétariat.

- ☐ Je désire de plus amples renseignements sur le SSP
- ☐ Je désire que le SSP prenne contact avec moi
- ☐ Je désire __ exemplaire(s) supplémentaire(s) de ce bulletin
- ☐ Je désire adhérer au SSP (veuillez m'envoyer une formule d'adhésion)

Nom, prénom(s): _____

Rue, no: _____

NPA, localité: _____

Profession: _____

SSP section de Bienne
3, rue Rechberger, Case postale 104
Tél. 032/22.18.06
2501 Bienne

Putzen, flicken, aufräumen!

Du bist der “Alleskönner” und die “gute Seele” des Hauses.

Der grösste Teil unserer Arbeit besteht aus Putzarbeiten, Reparaturen und Kontrolle der Heizungs-, Lüftungs- und Klima-Anlagen. Im Herbst müssen wir Laub rechen und im Winter Schnee wegräumen. Zu unseren Arbeitsmitteln gehören Chemikalien und ätzende Reinigungsmittel und die Arbeit gleicht jener von Hausfrauen: wenn sie mit putzen fertig sind, beginnt die Arbeit von vorne. Die Anlagen (Schulhäuser, Betriebe und Verwaltungsgebäude) müssen rechtzeitig geöffnet und geschlossen werden und Materialien müssen zur richtigen Zeit am rechten Ort sein. Zudem sollten wir zu jeder möglichen und unmöglichen Zeit verfügbar sein, weil die Wünsche, Sorgen und Probleme recht vielfältig und immer dringend sind. Ein Hauswart-Ehepaar, das in der Anlage wohnt, ist immer am Arbeitsplatz und die Arbeitszeitregelung ist deshalb eine heikle Angelegenheit. Hinzu kommt, dass wir jene Arbeit, für die wir früher 44 Stunden zur Verfügung hatten, jetzt in 42 Stunden erledigen müssen.

Über 42'000 Kolleginnen und Kollegen in Dutzenden von Berufen im öffentlichen Dienst sind VPOD-Mitglieder und helfen sich gegenseitig. Auch wir aus dem Bereich Wartung und Reinigung gehören dazu. Wir erarbeiten Vorschläge und Anträge an die Behörden, wir verhandeln über Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsplätze und wir tauschen untereinander Erfahrungen und Fachkenntnisse aus. Ein Beispiel dafür ist, dass wir zusammen mit unseren Vorgesetzten ein neues Wischflächen-System sowie ein neues Pflichtenheft ausgearbeitet haben und in Kraft setzen konnten.

Das Problem, als Blitzableiter zwischen Lehrern, Lehrerinnen, Schülern, Schülerinnen, Benützern, Benützerinnen und Behörden zu stehen, wird ebenfalls diskutiert und wir suchen gemeinsam nach Möglichkeiten zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz.

Es ist notwendig, dass wir auch in unserem Arbeitsbereich klare gewerkschaftliche Positionen beziehen und den Arbeitgebern gegenüber unsere Anliegen und Forderungen zum Ausdruck bringen und der Öffentlichkeit erklären. Denn seit Jahren wird von gewissen bürgerlichen Kreisen versucht, öffentliche Dienstleistungen einzuschränken, abzubauen und zu privatisieren. Das dazugehörige Schlagwort “Weniger Staat” ist sehr gut bekannt. Von den gleichen Kreisen wird nun besonders der billige Staat propagiert und die Abschaffung des Beamtenstatus, um immer und überall freie Hand zu haben. Die Privatisierung öffentlicher Dienste ist schon lange Gegenstand von bürgerlichen Vorstös-

sen und es gilt, diese auch von unserer Seite her massiv zu bekämpfen.

Eine weitere wichtige gewerkschaftliche Aufgabe ist, dafür zu sorgen, dass die Arbeit so gestaltet wird, dass sie die Gesundheit nicht schädigt und keine Unfälle verursacht. Das heisst auch, die Arbeit so zu erledigen, dass keine körperlichen Schäden entstehen und psychische Überforderung vermieden wird. Die Forderung nach Weiterbildung zur umweltgerechten Wartung und Reinigung sowie zur Unfallverhütung ist eine berechnete Forderung. Dies erspart gar manchen Arztbesuch, senkt die Krankheits- und Unfallgefahr und vermindert Umtriebe und Kosten.

Marcel de Jonckheere, Gruppe Hauswarte

Hotel de la poste Güterstrasse 3

Familie
Willy Voutat-Jobin
Tél. 032.22.25.44
2502 Bienne

Sicherheit im Alter

Im “Öffentlichen Dienst”, der Zeitung des VPOD, war am 21. Mai 1993 eine Zusammenfassung der 1. Schweizerischen Rentner- und Rentnerinnen-Tagung des SGB vom 5. Mai 1993 abgedruckt. Das Referat und die Zusammenfassung des ehemaligen Sekretärs des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), Fritz Leuthy, hat die Schwächen der AHV sowie die gravierenden Mängel des Krankenkassen-Gesetzes aufgezeigt. Einige Schwerpunkte des Referates sind hier zusammengefasst:

1. Eine gut ausgebaute und gesetzlich abgestützte Altersvorsorge ist einer der wichtigsten Pfeiler, um im Alter unabhängig leben zu können. Eine der wichtigen Forderungen ist der Ausbau der AHV, damit sie dem Verfassungsauftrag zur “Existenzsicherung für alle” umfassend gerecht wird.

2. Eine ebenso wichtige Voraussetzung zur finanziellen Unabhängigkeit im Alter ist eine umfassende und bezahlbare Krankenversicherung. Gefordert wird deshalb eine Totalrevision der bisherigen Gesetzgebung über die Krankenversicherung. In der von der Rentnertagung verfassten Resolution wird darauf hingewiesen, dass es sich bei der Krankenversicherung um einen Vertrag handle, der nicht aufgelöst werden dürfe, wenn das Krankheitsrisiko zunehme. Gefordert wird deshalb mit Nachdruck, dass die Krankenversicherungen unabhängig vom Alter der Versicherten umfassende Leistungen zu bieten haben.

3. Die Sicherheit im Alter erfordert zudem eine Sozialpolitik, die alte Menschen nicht

ausgrenzt und an den Rand der Gesellschaft drängt. Das Recht auf eine eigene und freigewählte Wohnform gehört ebenso zur Unabhängigkeit, wie die Garantie von Pflege im Krankheitsfall. Die Rentner und Rentnerinnen im SGB verlangen mit Nachdruck, dass die Alters- und Haushalthilfe ausgebaut wird und besonders die spitalexterne Pflege aufrechterhalten und ebenfalls ausgebaut wird. Eine Übergangspflege nach einem Spitalaufenthalt soll mithelfen, das tägliche Leben zu meistern.

4. Zum allgemeinen Wohlbefinden im Alter gehört aber auch, dass sich die alten Menschen aktiv am sozialen und kulturellen Leben beteiligen können und nicht abseits stehen. Die 1. Schweizerische Rentnertagung fordert die älteren und alten Menschen auf, sich ihrer politischen Stärke bewusst zu werden und sich einzusetzen und betont, dass sich in den Gewerkschaften alte und junge Menschen gleichberechtigt für ihre Anliegen einsetzen und Erfahrungen austauschen können.

Max Werner

Im Gesundheitsbereich nimmt die Arbeit zu

Ein neuer Bestandteil im VPOD Biel ist die Gruppe Gesundheitsbereich. Sie umfasst Mitglieder aus Spitälern, Kranken- und Altersheimen sowie dem Spitex-Bereich, um nur einige zu nennen. Die ausserordentliche Situation im Gesundheitswesen machte es unumgänglich, die Kräfte zusammenzuführen, weil die Probleme, die durch die kantonalen Sparmassnahmen ausgelöst wurden, in allen Bereichen sehr gravierend geworden sind. Zum Beispiel auch im Spitalexternen Bereich, der insgesamt der

Gemeindepflegebereich ist.

Die jetzige Organisation des spitalexternen Bereiches enthält einen öffentlich-städtischen und einen kirchlichen Teil. Seit einigen Monaten sind nun Bestrebungen im Gange, die verschiedenen Teile einer privaten Trägerschaft mit privater Führung zu unterstellen. Wie dieses Vorhaben konkret durchgeführt werden soll, wurde den Angestellten durch Kaderpersonen immer wieder in einer anderen Version mitgeteilt. Bekanntgegeben wurde auch, dass Stellen abgebaut werden sollen. Auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die konkret und konsequent Fragen stellen, wird massiver Druck ausgeübt. Die kantonalen Behörden haben anfangs Jahr Studien und einen Bericht vorgelegt, die zeigen, dass die Hilfe und Pflege zuhause immer wichtiger wird. Die bisher bekannten Massnahmen führen allerdings mit dem angedrohten Stellenabbau in die entgegengesetzte Richtung.

Folgende Fakten müssten besonders berücksichtigt werden:

Der Arbeitsumfang nahm in den vergangenen beiden Jahren ab. Der Grund besteht einerseits darin, dass der Selbstkostenteil für die Patienten sehr hoch ist und der Krankenkassenanteil sehr klein. Die Tarife wurden vor 4 Jahren zum letztenmal angepasst. Ein anderer Grund ist der, dass Patienten für jene Vorkehrungen vermehrt den Arzt aufsuchen, die auch von den Gemeindeschwestern ausgeführt werden könnten. Die Krankenkassen zahlen mehr für diese Behandlungen, obwohl die Rechnungen um ein mehrfaches höher ausfallen. Die Folge davon ist, dass die Kostenspirale noch mehr nach oben gedreht wird. Ein weiterer Grund für die Fehlentwicklung besteht darin, dass der Kanton die Gemeinden finanziell immer weniger unterstützt, obwohl deren Aufgaben im Gesundheitsbereich

ständig wachsen.

Wir sind einverstanden mit einer Koordination aller Bereiche im Gesundheitswesen, doch bevor von Stellenabbau geredet wird, müsste dem Personal ein Konzept offen dargelegt werden und sollte die Möglichkeit bestehen, dass das Personal dazu Stellung beziehen kann. Konkrete und zukunftsgerichtete Zielvorstellungen sind unerlässlich, wenn erfolgreiche und effiziente Massnahmen getroffen werden sollen.

Gruppe Gesundheitsbereich

Der VPOD gibt, eigens für die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich, die Fachzeitschrift Integro heraus.

10mal pro Jahr befasst sich Integro mit aktuellen sozialen, gesundheitspolitischen und gewerkschaftlichen Fragen.

Berufsleute, die sich in ihrem Bereich auf dem laufenden halten wollen, abonnieren deshalb jetzt Integro.

Für VPOD-Mitglieder kostet das Abonnement nur 25 Franken. Nichtmitglieder bezahlen 30 Franken.

Das Abonnement kann bestellt werden beim

VPOD-
Verbandssekretariat, Integro-Administration, Postfach, 8030 Zürich, Telefon 01.251.99.35

Videoreportagen, Videoinfos,
Foto- und DIA-Transfer

BIENNA-VIDEO

H. Pauli
Aebistrasse 92, 2503 Biel
Telefon 032.25.43.48

Sortie d'automne Samedi 18 septembre 1993

Après nos deux dernières sorties dans l'Oberland, nous resterons cette fois dans la région. Nous visiterons le plus haut sommet jurassien. Une soupe sera offerte à midi, les boissons restant à la charge des participant(e)s. Le casse-croûte sera tiré du sac. En outre, il convient de prendre avec soi l'abonnement

demi-tarif.

Rendez-vous devant la poste principale de Bienne. Pour connaître l'heure exacte et s'assurer que l'excursion aura bien lieu, composer le 84.64.55 (répondeur) dès vendredi 17 septembre à 18h45.

Prière de s'inscrire (nom, prénom, adresse, et s'il y a lieu nombre de personnes accompagnantes) par carte postale d'ici le 16 septembre auprès de l'organisateur: Marcel Buttet, Im Buchzopfen 23, 3250 Lyss. Il est également possible de s'annoncer par téléphone.

Echanger les bons de vacances

Certaines collègues et certains collègues, pour une raison ou une autre, ne font pas usage des bons de vacances octroyés après 40 ans de sociétariat SSP. Ces bons sont valables une année. En cas de non-utilisation, ils sont renouvelés.

Nous rachetons les bons qui ne sont pas utilisés et les revendons aux personnes intéressées. Nous rachetons les bons 200 francs et les revendons 210 francs. La différence revient à la caisse du groupe des rentiers (couverture des frais administratifs). Cette pratique devrait profiter à toutes et à tous.

Les collègues intéressé(e)s peuvent prendre contact avec le groupe des rentiers, pour adresse Max Werner, 2, route de Boujean, 2502 Bienne, tél. 42.22.38.

Kontakte, Informationen, Beitritt

Die VPOD-Sektion Biel vertritt Angestellte, Beamte und Beamtinnen in städtischen Betrieben und Einrichtungen sowie aus gemischtwirtschaftlichen und privaten Unternehmen, sofern diese öffentliche Interessen wahrzunehmen haben. Zum VPOD gehören folglich Angestellte aus den Bereichen Bauwesen, Energie und Wasser, Gartenbau, Gesundheitswesen, Reinigung und Wartung, Soziales, Transport, Verwaltung und andere. Der VPOD ist zweisprachig und seine Mitglieder sind in 10 Untergruppen engagiert, um berufliche, Arbeitsplatz- und gewerkschaftliche Fragen und Probleme zu beantworten respektive zu lösen.

Der VPOD vertritt seine Mitglieder gegenüber Behörden und Vorgesetzten, gewährt Rechtsschutz und individuelle Beratung.

Für eine Kontaktaufnahme, für weitere Informationen oder für einen Beitritt kann man untenstehenden Talon verwenden oder direkt ins Sekretariat telefonieren.

- ☐ Ich wünsche weitere Informationen über den VPOD
- ☐ Ich möchte mit dem VPOD Kontakt aufnehmen
- ☐ Ich möchte __ Exemplare dieses Bulletins erhalten
- ☐ Ich möchte dem VPOD beitreten und verlange das Beitrittsformular

Name, Vorname _____

Strasse _____

PLZ, Wohnort _____

Beruf _____

VPOD-Sektion Biel
Rechbergerstrasse 3, Postfach 104
2501 Biel
Telefon 032/22.18.06

Arbeitszeit verkürzen - heute erst recht!

Viele arbeiten freiwillig oder unfreiwillig immer länger, während über 170'000 keine Arbeit mehr haben, deshalb stempeln müssen und vielleicht schon morgen verarmen und fürsorgeabhängig werden. Etwas ist faul im Lande, wenn von Krise gesprochen wird und sowohl auf höchsten wie tiefsten Ebenen Arbeitszeitverlängerung und Heraufsetzung des Rentenalters verlangt wird. Etwas ist faul: denn entweder hat es zuwenig Arbeit oder die Arbeitslosigkeit wird wie ein Teufel an die Wand gemalt, um nach Belieben alle vertraglichen und gesetzlichen Regelungen und Abmachungen über die Anstellungsverhältnisse auflösen zu können.

Wir sind dafür, die Arbeitszeit zu verkürzen und zwar massiv. Erstens ist es organisatorisch möglich, zweitens ist es sozial gerechtfertigt und drittens schafft dies erst noch Arbeitsplätze. Die "Charta über die Arbeitszeit" des VPOD aus dem Jahre 1987 ist eine gute Grundlage, um die bürgerliche Politik der Deregulierung beurteilen zu können. Diese Charta entspricht immer noch unserer Betrachtungsweise und mit der seitherigen Entwicklung der politischen Diskussionen über die neoliberalen Ansichten bezüglich Arbeitszeit können wir uns nach wie vor nicht anfreunden.

In der Charta steht, was heute sichtbar zum zentralen Punkt wird: "Ihrer Logik folgend bekämpfen die Arbeitgeber jede generelle Arbeitszeitverkürzung. Ihr stellen sie als Alternative die Flexibilisierung der Arbeitszeit entgegen. Damit wird der Normalarbeitstag ausgehöhlt: Schichtarbeit wird ausgeweitet, das arbeitsfreie Wochenende wird in Frage gestellt und die Tagesarbeit soll in ihrer Dauer veränderlich und in ihrer zeitlichen Lage beliebig verschiebbar werden. Mit dieser Strategie wollen die Arbeitgeber die Arbeitskräfte vollständig an die Bedürfnisse der Produktion und an die wechselnden Gegebenheiten des Marktes anpassen".

Unter dem Motto "Mehr Freiheit, weniger Staat" werden gesetzliche Rahmenbedingungen verhindert oder abgebaut, die die Unternehmerinteressen einschränken. Dieser Angriff richtet sich speziell auch gegen den öffentlichen Dienst. Die Defizite der öffentlichen Haushalte schaffen das geeignete Klima für Personalabbau, für Einschränkungen öffentlicher Dienstleistungen und für das Privatisieren. Im Kern geht es den Kräften, die immer wieder nach solchen Überlegungen rufen, nicht um einen leistungsfähigen und effizienten öffentlichen Dienst, sondern darum, den notwendigen politischen Druck für Abbaumassnahmen zu schaffen.

Arbeitszeitverkürzung ist - Krisentheorie hin oder her - immer noch richtig: Die von uns primär geforderte generelle Herabsetzung der täglichen Arbeitszeit (ohne Lohn-einbusse) leistet einen wichtigen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit, denn die heutigen Arbeitszeiten von 8, 9 oder mehr Stunden pro Tag zwingen uns zu Lebensrhythmen, die belastend sind und negative Auswirkungen auf das Privatleben haben. Deshalb fordern wir kürzere Arbeitszeiten, aber auch humane, interessante und abwechslungsreiche Arbeit für alle. Die Gestaltung des täglichen Lebens wird immer mehr durch Sachzwänge eingeschränkt. Allzuoft besteht der Alltag nur noch aus Arbeit, Arbeitsweg, Hausarbeit, Fernsehen und Schlafen. Wenn wir von der Gewerkschaft nicht Druck aufsetzen, wird es eines Tages üblich, bis zum 70. Altersjahr täglich 10 und mehr Stunden zu arbeiten mit weniger Freizeit und weniger Ferien. Wir

werden dann womöglich nur noch arbeiten, ohne Zeit zu haben, uns sozial, kulturell, politisch oder gewerkschaftlich betätigen zu können.

40-Stunden-Woche, Rentenalter 60, längere Ferien und keine Überstunden mehr! Das wäre gerade heute das Richtige, um die vielfältigen Bedürfnisse, die man als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin hat, zu befriedigen. Die Gesundheit zu schützen, die Familien- und Hausarbeit neu zu organisieren und eben auch neue Arbeitsplätze zu schaffen muss Vorrang haben vor Unternehmerfreiheit.

Beat Schaffer

Die Berufsbildung

Unsere Arbeit in der Gemeindeverwaltung soll uns nicht nur erlauben, die dem Beruf zugehörigen Kenntnisse zu erwerben, sondern auch, uns in den Dienst der Öffentlichkeit zu stellen.

Ich habe meine Berufsausbildung als Verwaltungsangestellter im Vormundschaftsamt absolviert. Im Verlaufe dieser 3jährigen Ausbildung habe ich gründliche praktische und theoretische Kenntnisse erworben. Dank einem seit einigen Jahren eingeführten Rotationssystem konnte ich mich mit den verschiedenen Bereichen des Vormundschaftswesens vertraut machen. Die theoretischen Programme sind recht anspruchsvoll und die Ausbildungsverantwortlichen setzen sich für die Ausbildung der Jugendlichen ein. Ausschlaggebend ist auch der Dialog während der Ausbildung oder während der folgenden Anstellung.

Seit 1 1/2 Jahren arbeite ich nun auf dem Arbeitsamt. Ich kann die erlernten Kenntnisse in die Praxis umsetzen. Oft sind jene, die unser Büro aufsuchen verwirrt und nervös und die Aufgabe besteht folglich darin, behilflich zu sein, zu beraten und die administrative Arbeit zu erleichtern. Die Umgebung ist für die Jugendlichen in der Stadtverwaltung förderlich. Sie werden angespornt, sich zu verbessern und sich speziell oder allgemein weiterzubilden. Patrick Ogi

Kollektiv krankenversichert

Zwischen dem VPOD Sektion Biel und der Krankenkasse KKB besteht ein Kollektivvertrag für die Krankenpflege-, Spital- und Taggeldversicherung. Dieser Vertrag bietet allen Mitgliedern sowie deren Familienangehörigen (Ehepartner und Kinder) die Möglichkeit, zu risikogerechten Prämien eine individuelle Krankenversicherung abzuschliessen, die, zusätzlich zur ambulanten Behandlung, auch eine umfassende Vorsorge bei Spitalaufenthalten in der allgemeinen, halbprivaten oder privaten Abteilung gewährleistet.

Die Aufnahme erfolgt ohne Karenzzeit. Der

bisherige Versicherungsschutz wird im Rahmen der Statuten und Reglemente der Krankenkasse KKB ohne neue Vorbehalte gewährt und ist mit dem Mitgliedschaftsausweis der bisherigen Krankenkasse zu belegen. Die Prämien werden den Versicherten direkt vierteljährlich in Rechnung gestellt.

Bei Auflösung der Mitgliedschaft beim VPOD oder bei Austritt eines oder einer Versicherten aus dem Kollektivvertrag besteht das Recht, in die Einzelversicherung der KKB überzutreten. Der bisherige Umfang der Leistungen ist gewährleistet. Für die Einstufung in die prämienerbestimmende Altersklasse gilt die vorteilhafte Regelung des Kollektivvertrages.

Sekretariat VPOD Sektion Biel, Postfach 104, 2501 Biel

14

Une idée pour 1994

Agenda de poche SSP

modern et pratique. Avec son répertoire amovible pour les adresses (pouvant être réutilisé les années suivantes).
* Comme "planing" pratique
* Avec en annexe les extraits des statuts et règlements fédératifs

Avec assurance (valable jusqu'à la 70ème année): Fr. 14.-
Sans assurance: Fr. 7.-

Commandez le dès maintenant auprès de votre secrétariat

15

Consultation juridique gratuite

Désormais, chaque membre du SSP a droit à une consultation gratuite auprès de l'un ou de l'une de nos avocats-conseils, et ce quelle que soit la nature de son problème juridique. Le syndicat endosse pour chacun les frais d'une consultation annuelle d'une demi-heure, aussi les personnes intéressées peuvent-elles s'adresser au secrétariat fédératif ou au secrétariat de section compétent, lequel leur fournira toutes les indications nécessaires.

Attention! En cas de litige touchant aux rapports de travail, aux assurances sociales, et à l'activité syndicale, c'est la protection juridique du SSP qui intervient. Il faut alors, comme c'était le cas jusqu'à présent, remplir une demande d'assistance juridique et la soumettre à sa propre section.

SSP Syndicat Suisse des Services Publics

Rechtsberatung

Jedes VPOD-Mitglied kann bei einer Vertrauensanwältin oder einem Vertrauensanwalt des VPOD eine kostenlose Beratung zu einer beliebigen Rechtsfrage beanspruchen. Der VPOD übernimmt für jedes Mitglied einmal im Jahr die Kosten für eine halbstündige Konsultation. Mitglieder, die die unentgeltliche Rechtsberatung beanspruchen wollen, erhalten von dem für sie zuständigen Verbands- oder Sektionssekretariat weitere Auskünfte. Achtung! Bei Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis, den Sozialversicherungen und der gewerkschaftlichen Tätigkeit kommt der VPOD-Rechtsschutz zur Anwendung. In solchen Fällen ist wie bisher ein Rechtsschutzgesuch auszufüllen, das auf dem Sekretariat erhältlich ist und der Sektion ausgefüllt zuzustellen ist.

VPOD Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

Impressum

VPOD-SSP Informations-Bulletin, 1. September 1993

Herausgegeben von der VPOD-Sektion Biel

Fotos, Gestaltung Inserate, Texte und Übersetzungen:

Roger Ammann, Kathrin Asal, Marcel de Jonckheere, Henri-René Graber, Hans Pauli, Beat Schaffer, Max Werner

Adresse:

VPOD Sektion Biel

Postfach 104

Rechbergerstrasse 3

Telefon 032.22.18.06

Konto 25-1634-1

Genug vom Alltagsstress

Im VPOD-Ferienchalet "Sonnhalde" oberhalb Brienz kannst Du günstige und schöne Ferien verbringen!

Sieben 1- bis 3-Zimmer-Wohnungen mit 2-6 Betten warten auf Mieterinnen und Mieter. Das Ferienchalet eignet sich auch für Ferienlager.

Die "Sonnhalde" liegt an schönster Lage mit Aussicht auf den Brienzersee und die Schneeberge des Berner Oberlandes.

Prospekte und Anmeldungen beim Ferienwerk VPOD, Postfach, 8030 Zürich. Telefon 01.251.99.35

Contrat collectif

Le syndicat SSP a conclu un contrat d'assurance collective avec la Caisse Maladie CMB pour les soins médicaux et pharmaceutique, l'indemnité journalière, ainsi que les séjours hospitaliers. Par ce contrat, tous les membres, ainsi que les membres de leur famille (conjoint, enfants) bénéficient d'une excellente couverture d'assurance pour les traitements ambulatoires et les séjours à l'hôpital (division commune, mi-privée ou privée) à des conditions avantageuses.

Aucun délai de carence n'est observé. La couverture d'assurance précédent est maintenue dans les limites statutaires et réglementaires de la CMB, sans application de nouvelles réserves. Les personnes qui souhaitent adhérer au contrat collectif sont priées de présenter une attestation d'affiliation établie par leur caisse-maladie précédente. Les factures des cotisations sont envoyées à l'assuré, par trimestre.

En cas d'annulation de l'affiliation au SSP, de même que lors sortie du contrat collectif, l'assuré a le droit de passer en assurance individuelle de la CMB. L'assurance prévoit les mêmes prestations que précédemment. Le groupe d'âge (déterminant pour les cotisations) est fixe conformément à la réglementation avantageuses de l'assurance collectif.

Secrétariat SSP section de Bienne, case postal 104, Téléphone 032.22.18.06, 2501 Bienne

Die Unternehmer gefährden die Existenzgrundlage

Arbeitslosigkeit ist in vielen Fällen das Ergebnis von Management- und Unternehmerfehlern - die Kosten tragen allerdings nicht die Spitzenverdiener der Wirtschaft.

Die Opfer der falschen Marktanalysen, der Marketing-Fehlentscheide, der verfehlten Einkaufspolitik, der versäumten Investitionen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie werden auf die Strasse gestellt oder ihre Löhne werden gekürzt.

Der neueste Plan der Unternehmer ist besonders perfid: Die Arbeitslosen sollen die Kosten der Arbeitslosigkeit selber bezahlen. Die Absicht der Wirtschaftsbosse:

- ♦ Eine einmonatige Karenzfrist für Arbeitslose, während der es überhaupt kein Geld gibt.

- ♦ Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung sollen auf Sozialfälle beschränkt werden.

- ♦ Taggeld für jüngere Arbeitslose: nur noch 50-60% des letzten Lohnes.

- ♦ Wer längere Zeit keine neue Stelle findet, dem werden die Taggelder immer stärker gekürzt.

- ♦ Arbeitslose sollen gezwungen werden können, auch Stellen anzunehmen, die weitunter den Taggeldansätzen honoriert werden.

Worauf es die Unternehmer und ihre politischen Helfershelfer abgesehen haben, sagt der freisinnige Parteipräsident Franz Steiner deutlich: "Die Leistungen müssen reduziert und nach den Bedürfnis-Kriterien abgestuft werden. Das schafft den Anreiz, auch zu tieferen Löhnen zu arbeiten". Den Gegnern dieses Sozialabbaus macht Steiner den Vorwurf, sie wollten die Senkung des Lohnniveaus verhindern.

Mit ihrer Sozialabbau-Politik treiben die Arbeitgeber ein gefährliches Spiel:

- ♦ Sie gefährden die materielle Existenz zehntausender von Menschen.

- ♦ Sie setzen die Sozialpartnerschaft und damit einen wichtigen Standortvorteil der Schweiz aufs Spiel.

- ♦ Sie senken das Volkseinkommen um 2-3%, beeinflussen damit die Konsumnachfrage und würgen so die Konjunktur endgültig ab.

17

Kehrrihtabfuhr

Dokumedia - das Archiv für Gewerkschaftsmitglieder

Über 650'000 Presseartikel ab 1945.
Täglich geöffnet von 8-12 Uhr oder nach telefonischer Abmachung.
Benützung für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos.

Inhaltsverzeichnis: 10 Franken.

Dokumedia, Rüschlistrasse 31, Postfach 884 Telefon
032.23.65.15, Fax 032.23.43.45
2501 Biel

Modernste Kontaktlinsen-Anpassung
Grosse Auswahl - Kleine Preise
Unterer Quai 90, Telefon 032.23.67.61

18

Montag ganzer Tag geschlossen

Gegen diese kurzsichtige und menschenfeindliche Politik, die nur den kurzfristigen Profit im Auge hat, gibt es nur eine Antwort:

Am 26. September ein deutliches Nein zur Lohndumping-Arbeitslosenversicherung.

Zitiert aus: Alvi, Zeitung gegen Lohn- und Sozialabbau, August/September 1993. Zu beziehen beim SGB, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern.

Kursabgebote von SGB, SABZ und VPOD

Aktiv im Ruhestand
Berufliche Vorsorge
Berufskrankheiten
Bilanzen lesen
Buchhaltung
Gesprächsführung
Gesundheitsbereich
Gewerkschaften im Wandel
Ökonomie
Persönlichkeitsbildung
Projektmanagement
Stress in Beruf und Alltag
Vertragsrecht
Weiterbildung

Informationen und Anmel-
dungsformulare bei:

VPOD-Bildung, Postfach, 8030
Zürich,
Telefon 01.251.99.35

Rentner werden und was noch?

Die Frage ist berechtigt und einfach zu beantworten: Rentner werden und Gewerkschaftsmitglied bleiben ist nützlich und interessant. Die Gruppe Rentner der VPOD-Sektion Biel besteht nun seit einigen Jahren. Sie hat sich gut entwickelt und ist auch bei den Kollegen und Kolleginnen im Erwerbsleben bekannt geworden. Die Gruppe ist seit ihrer Gründung beträchtlich gewachsen, sie ist im Sektionsvorstand mit 2 Mitgliedern vertreten und unterhält zu anderen Rentnergruppen aufschweizerischer Ebene Kontakte. Pro Jahr führt die Gruppe wenn möglich 4 Versammlungen durch, um über verschiedene Themen zu diskutieren und gegebenenfalls Referenten einzuladen. An solchen Versammlungen können auch die Frauen der Mitglieder teilnehmen. Die Gruppe führt auch Betriebsbesichtigungen durch und beabsichtigt, in Zukunft auch Museen, Schlösser, schöne Landschaften und andere Sehenswürdigkeiten zu besuchen. Der Jass- und Kegel-Nachmittag hat bereits etliche Anhänger gefunden und die Geselligkeit wird recht gross geschrieben. Es kommt auch vor, dass ein Kollege ein eigenes kleines Theaterstück präsentiert, dass wir in der Dinerung erleben dürfen. Es ist wichtig, nach der Pensionierung die Kontakte nicht zu verlieren und mit Kollegen und Kolleginnen über Erlebnisse, Erfahrungen und Probleme zu diskutieren. Um die Geselligkeit zu pflegen, organisiert die Gruppe Halbtagsausflüge und Nachmittags-Wanderungen in der vielseitigen Umgebung. Die Ferienwohnungen und Zimmer in Sessa, Oberschwanden und in den anderen SGB-Ferienhäusern stehen den Pensionierten auch

Es ist wichtig, nach der Pensionierung die Kontakte nicht zu verlieren und mit Kollegen und Kolleginnen über Erlebnisse, Erfahrungen und Probleme zu diskutieren. Um die Geselligkeit zu pflegen, organisiert die Gruppe Halbtagsausflüge und Nachmittags-Wanderungen in der vielseitigen Umgebung. Die Ferienwohnungen und Zimmer in Sessa, Oberschwanden und in den anderen SGB-Ferienhäusern stehen den Pensionierten auch

VPOD Sektion Biel
Postfach 104, 2501 Biel

PP 2500 Biel 1

in der Zwischensaison zu tieferen Preisen zur Verfügung. Im "Öffentlichen Dienst", der 14-Tages-Zeitung des VPOD, sind immer wieder nützliche Hinweise auch für die Pensionierten enthalten.

Bei der Pensionierung sollte man nicht aus der Gewerkschaft austreten, sondern erst recht dabei bleiben und von den verschiedenen Vergünstigungen, Anlässen und Offerten profitieren.

Max Werner

Herbstwanderung Samstag, 18. September 1993

Nach den beiden Herbstwanderungen ins Oberland, bleiben wir dieses Jahr in der näheren Umgebung: wir werden die höchste Juraerhebung besuchen. Zum Mittagessen wird eine Suppe offeriert und auf eigene Rechnung kann man verschiedene Getränke bestellen. Die Zwischenverpflegung nehmen wir im Rucksack mit und das Halbtax-Abonnement brauchen wir ebenfalls.

Treffpunkt ist vor der Hauptpost in Biel. Über die genaue Zeit und die Durchführung gibt der Telefonbeantworter (84.64.55) am Freitag, 17. September ab 18.45 Uhr Auskunft.

Die Anmeldung mit Name, Adresse und Teilnehmerzahl kann telefonisch oder mit einer Postkarte bis Donnerstag, 16. September an die folgende Adresse (Wanderleitung) geschickt werden:

Marcel Buttet, Im Buchzopfen 23, 3250 Lyss