

standpunkt

160

vpod  bern m ä r z 25

4
BEILAGE

Volksschule ohne Selektion

Die kantonale Initiative für einen selektionsfreien Übertritt in die Sekundarstufe I ist lanciert. Bitte unterschreibt die beigelegte Unterschriftenkarte.

3

HV VPOD Bern zu Care-Ökonomie

Gerne laden wir Euch ein zur Hauptversammlung des VPOD Bern Bund und Kanton am 29. April im Tscharnergut. Schwerpunkt ist ein Referat und die Diskussion mit Anja Peter vom Büro für Feminismus zu Care-Ökonomie mit Fokus auf den Gesundheitsbereich.

5

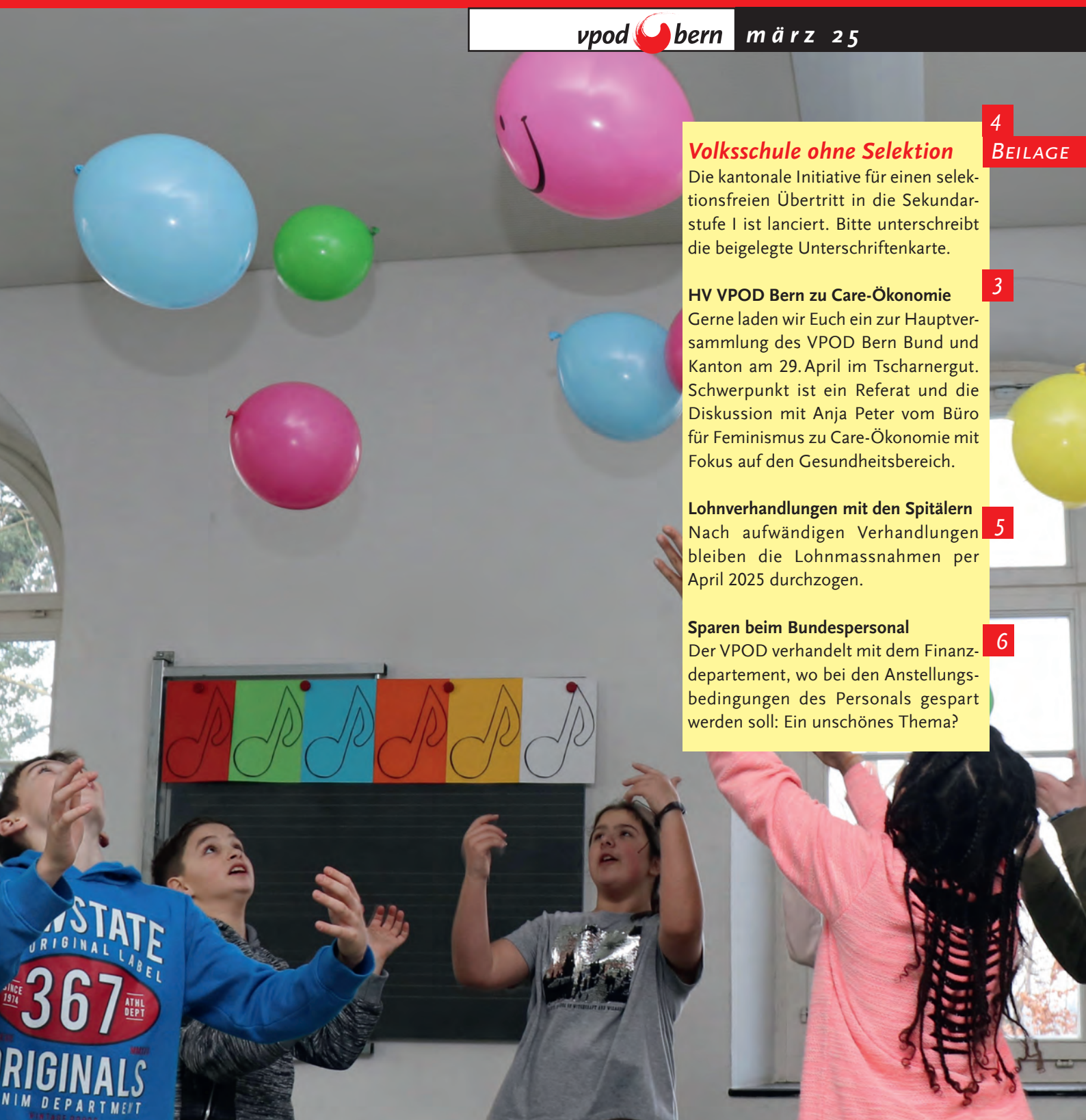
Lohnverhandlungen mit den Spitälern

Nach aufwändigen Verhandlungen bleiben die Lohnmassnahmen per April 2025 durchgezogen.

6

Sparen beim Bundespersonal

Der VPOD verhandelt mit dem Finanzdepartement, wo bei den Anstellungsbedingungen des Personals gespart werden soll: Ein unschönes Thema?



Seit 25, 40, 50 oder gar 60 Jahren im VPOD dabei

JubilarInnen des VPOD Bern

Wir gratulieren unseren langjährigen Mitgliedern ganz herzlich. Wir haben die JubilarInnen 2025 für den 25. März zu einer Feier eingeladen.



25 Jahre

Bangerter Lindt Franziska
 Barbezat Isabelle
 Beutler Madeleine
 Beyeler Renate
 Bolliger Fetahi Monika
 Bommeli Roland
 Bonassi Stephan
 Durrer Marie-Louise
 Feller Eva
 Fisch Dimitra
 Grünenwald Heidi
 Gurtner Monika
 Hulliger-Dominguez Mercedes
 Joller Re
 Lauener Max
 Leist Claudia
 Lischer Rahel
 Monza Umberto
 Rettenmund Therese
 Sauser Andrea
 Schmutz-Studer Paul
 Symons Roy
 Thüler Barbara
 Trösch-Stiffler Heidi
 Tschopp Christine
 Weissen Wynistorf Madlen
 Witschard Caroline Anne
 Burkhalter Gabriele
 Deneys-Bürgi Luc

Flury Manuel
 Jordi Stefan

40 Jahre

Andres Lotti
 Bauer Tobias
 Berger-Sebbane Erich
 Dauwalder Bettina
 Guggisberg Dorothee
 Gurtner Anton
 Huber Wolfgang
 Kiener Ernestine
 Kohler Annelies
 Lerch Christoph
 Palmieri Tony
 Rohrer Erika
 Schläpfer Irene
 Stähli Susanne
 Steil Christine
 Stern Daniel
 Zähler Regula
 Zappatini Marina
 Zingg Erika
 Alvarez Cipriano
 Fankhauser Susanne
 Graf Martin
 Leiber Patricia
 Schaufelberger Roland
 Staub Roland
 Valaulta Giusep

50 Jahre

Anliker Hans
 Anliker Mariann
 Blickle Rolf
 Brönnimann Fritz
 De Loriol Marianne
 Dreier Stephan
 Hösli Ruedi
 Huber Kurt
 Keimer Peter
 Leuzinger Heise Annamarie
 Michel Martin
 Roggero Hugli Jolanda
 Ruch Victor
 Zimmermann Verena
 Aeberhard Sylvia
 Bütikofer Josée
 Kaufmann Karl
 Krebs Heinrich
 Obrist Martin
 Seiler Herbert
 Strahm Rudolf H.
 Zimmermann Rolf

60 Jahre

Ryser Christian

Zum Gedenken

an unsere seit März 2024
 verstorbenen Kolleginnen
 und Kollegen.

Kubik Walter Ivan, 1948
 Lange-Stalder Gudrun, 1953
 Balsiger Oskar, 1944
 Roggen Rosalie, 1946
 Gsteiger Peter, 1939
 Gerber-Hachen Therese, 1964

Singer Max, 1954
 Nussbaumer Ruth, 1946
 Zaugg Fritz, 1949
 Saucy Bertrand, 1965
 Mani Ernst, 1931



Arbeiten mit der Stoppuhr

An der Hauptversammlung beleuchtet Anja Peter, Büro für Feminismus, die Herausforderungen im Gesundheitswesen aus einer feministischen Perspektive. Was steckt hinter der Ökonomisierung der Pflege, was sind die Folgen und was wären Auswege daraus?

Anja Peter, Historikerin, vom Büro für Feminismus betrachtet die Wirtschaft aus einer feministischen Perspektive. An der Hauptversammlung vom 29. April wirft sie einen kritischen Blick auf das Gesundheitswesen, die Arbeitsbedingung und Löhne des Pflegepersonals. Welche Schwierigkeiten ergeben sich aus der zunehmenden Arbeitsteilung und der Einführung von Fallpauschalen? Wie wirken sich diese Entwicklungen auf die Pflegenden selbst aus? Und was bedeutet Sorgearbeit in diesem Kontext?

Mit diesen Fragen wird sich Anja Peter in ihrem Referat beschäftigen und zieht Schlussfolgerungen

für politische Lösungen. Anschliessend wird sie sich den Fragen des Publikums stellen.

Wir freuen uns über Eure Teilnahme an der Diskussion, an der anschliessenden Hauptversammlung des VPOD Bern Kanton und Bund sowie am Apéro. Eine Anmeldung ist nicht nötig.



Anja Peter, Büro für Feminismus

Einladung zur Hauptversammlung 2025

Dienstag, 29. April, Restaurant Tscharnergut, Waldmannstrasse 21 Bern (Tram Nr. 8 bis Haltestelle Tscharnergut)

18.30 Uhr Input und Diskussion zur Care-Ökonomie

Ca. 19.15 Uhr Traktanden statutarischer Teil

1. Protokoll der HV vom 23. April 2024
2. Jahresbericht 2024 und Ausblick 2025
3. Wahl Präsidium und Vorstand Sektionen Bund und Kanton
4. Wahlen Delegierte Gewerkschaftsbund Kanton und Stadt Bern sowie DV VPOD Schweiz
5. Kenntnisnahme Rechnung 2024 und Budget 2025
6. Anträge
7. Verschiedenes

Anträge für die HV bitte bis Donnerstag, 24. April 2025 im Sekretariat einreichen.

Ca. 20.00 Uhr Apéro riche

Convocation à l'Assemblée générale 2025

Mardi 29 avril, restaurant Tscharnergut, Waldmannstrasse 21, Bern (tram n° 8 jus-qu'à l'arrêt Tscharnergut)

18.30h Input et discussion sur l'économie du care

Env. 19h15 Ordre du jour, partie statutaire

1. Procès-verbal de l'AG du 23 avril 2024
2. Rapport annuel de 2024 et perspectives en 2025
3. Élections de la présidence et du comité et des sections Canton et Confédération
4. Élections des délégué-e-s Union syndicale du canton et de la ville de Bern et AD SSP Suisse
5. Prise de connaissance des comptes 2024 et du budget 2025
6. Propositions
7. Divers

Prière de remettre au secrétariat les propositions à l'AG d'ici au jeudi 24 avril 2025

Env. 20h00 Apéro riche

Jetzt unterschreiben!

Die Initiative für einen selektionsfreien Übertritt in die Sekundarstufe I greift ein wichtiges Anliegen des VPOD auf. Bitte unterschreibt den beiliegenden Unterschriftenbogen.

Bereits 2011 veröffentlichte der VPOD das Manifest «Eine andere Schule ist möglich: Für eine Volksschule ohne Selektion». Darin wird unmissverständlich festgehalten, dass alle Untersuchungen zeigen, dass Selektion und Differenzierung nach Leistungszügen in der obligatorischen Schule unsinnig sind und nicht zu einer Verbesserung der Schule oder der Leistungen dienen – im Gegenteil. Die frühe Selektion erzeugt enormen Druck auf Lehrpersonen, da sie nicht nur unterrichten, sondern auch Kinder bewerten und deren Zukunft vorentscheiden müssen. Ohne diese frühe Selektion könnten Lehrpersonen wertvolle Zeit und Ressourcen in die Förderung der Stärken und Talente aller Kinder investieren, anstatt sich auf die Durchführung der Selektion zu fokussieren. Insbesondere Kinder aus sozial benachteiligten Familien leiden unter der frühen Selektion. Die aktuelle Praxis reproduziert soziale Ungleichheiten und schränkt die beruflichen Perspektiven vieler Kinder ein. Fehlentscheidungen bei der frühzeitigen Selektion führen dazu, dass Talente verloren gehen oder zusätzliche Ressourcen für Umschulungen benötigt werden.

Fördern statt selektieren

Bereits 2008 hielt der Berner Regierungsrat in seiner Antwort auf die Interpellation Baltensperger fest: «Heute wenden Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen und Eltern viel Energie für die Selektion auf. Dieser Aufwand könnte sinnvoller in eine differenzierte Förderung der Schülerinnen und Schüler gesteckt werden.» Zudem erklärte der Regierungsrat:

«Schwächere Schülerinnen und Schüler profitieren von der Durchmischung mit leistungsstärkeren Kolleginnen und Kollegen und sind nachweislich zu mehr Leistung motiviert. Studien zeigen, dass gleichzeitig in einer integrativ geführten Klasse die guten Schülerinnen und Schüler in ihrer Leistung nicht nachlassen.» Diese Erkenntnisse haben bis heute Gültigkeit. Zudem ist der Wohnort oft entscheidender als die Leistung, wenn es darum geht, in welchen Leistungszug ein Kind eingeteilt wird. So besuchen im Kanton Luzern lediglich 16 Prozent der SchülerInnen einen Leistungszug mit Grundansprüchen, während es im Wallis 44 Prozent sind. Solche Unterschiede lassen sich kaum mit einer fairen und zweckmässigen Einteilung in Leistungsniveaus vereinbaren.

Es geht ohne Selektion

Dass es anders geht, beweisen innovative Schulmodelle wie die Mosaik-Sekundarschulen. Diese arbeiten mit niveau- und jahrgangsgemischten Klassen – und zwar mit denselben Ressourcen und Lehrplänen wie Schulen, die mit separierten Modellen arbeiten. Auch wenn solche Schulmodelle einige der Nachteile der Selektion abmildern, bleibt dennoch der «Stempel» «SchülerIn mit Grundansprüchen» bestehen – und mit ihm die bekannten Nachteile. Gleichzeitig zeigen sie eindrücklich, dass die Abschaffung der Selektion heute ohne tiefgreifende Reformen oder umfassende Systemänderungen möglich ist.

Selektion hat durchaus ihren Platz im Bildungssystem, jedoch sollte sie erst am Ende der obligatorischen Schulzeit einsetzen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Jugendlichen reifer und sich ihrer Stärken und Interessen bewusster. So können sie aktiv mitentscheiden, in welche Richtung sie ihre Zukunft lenken möchten.

Die Initiative für einen selektionsfreien Übertritt in die Sekundarstufe I ist deshalb ein wichtiger Schritt hin zu einer chancengerechteren Volksschule.

Hanspeter Stalder, Vorstandsmitglied VSoS und Mitglied des Initiativkomitees



Aufwändige Verhandlungen mit durchzogenem Ergebnis

Die Lohnverhandlungen 2025 mit den Spitälern, Kliniken und der Insel wurden erstmals in drei Delegationen geführt. Weil die Spitäler so schwierige und unterschiedlichen Ausgangslagen hatten, wurden die Verhandlungen teils einzeln, teils zu zweien geführt. Da mit den Psychiatrien keine Einigung erzielt werden konnte, wurde der Weg über die Paritätische Kommission gewählt.

Die Verhandlungen zwischen den Spitälern und den Personalverbänden VPOD, SBK und VSAO standen im Zeichen der angespannten finanziellen Lage vieler Arbeitgeber im Gesundheitswesen. Nebst der weiter steigenden Teuerung haben einzelne Spitäler und Psychiatrien Notkredite vom Kanton erhalten oder Massenentlassungen in Angriff genommen. Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden zu sichern und gleichzeitig die finanzielle Stabilität der Spitäler zu wahren, wurden betriebsindividuelle Verhandlungen geführt. Zudem haben erstmals auch die Psychiatrien separate Verhandlungen gefordert.

Um diese Herausforderungen zu meistern, suchten die Personalverbände und die Arbeitgeber eine Lösung. Anstatt eine pauschale Lösung für alle Spitäler zu suchen, wurde der Fokus auf die spezifischen Bedürfnisse und finanziellen Realitäten der einzelnen Institutionen gelegt. Dabei zeigten die Personalverbände Verständnis und waren bereit, alternative Verhandlungsdelegationen zu akzeptieren. So wurden mit fast allen Spitalgruppen Einzelverhandlungen und teils Verhandlungen mit zweien geführt.

Durch diese betriebsindividuellen Lösungen konnte mit allen Regionalen Spitalzentren eine Einigung erzielt werden, die sowohl die wirtschaftliche Lage der Spitäler stabilisiert als auch den Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung sichert. Nicht geeinigt haben sich die Personalverbände mit der Insel Gruppe. Da sich die Insel in einem Massenentlassungsverfahren befindet, verzichteten die Personal-

Lohnmassnahmen 2025 Spitäler

	SZB*	SRO und SE**	STS***	FMI**** und Réseau de l'Arc	Insel Gruppe
generell	0,8%		0,5%		
individuell/ strukturell	0,13%	0,5%	0,2%	0,7%	
Zulage Nacht/WE + 1 Fr.		0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
zusätzliche Freitage	zwei Tage	ein Tag			
Total der Lohnsumme	1,42 %	1,28%	1,1%	1.1%	0.4%

*Spitalzentrum Biel

**Spital Oberaargau und Spital Emmental

***Spital Thun

****Spitäler Frutigen, Meiringen, Interlaken

verbände auf einen Weiterzug an die Paritätische Kommission (Pariko). Mit den Psychiatrien konnte ebenfalls keine Einigung erzielt werden, worauf die Paritätische Kommission angerufen wurde. Die Pariko-Verhandlung fand am 20. März 2025 statt. Das Verhandlungsergebnis wurde an das Schiedsgericht weitergezogen. In den Psychiatrien ist eine Umsetzung per ersten April nicht realistisch.

Das Gesundheitswesen ist massiv unterfinanziert und die Teuerung wird dem Personal seit Jahren nicht ausgeglichen. Die ungenügende Finanzierung der Berner Spitäler hat die Sozialpartner vor eine schwierige Aufgabe gestellt. Auch wenn jetzt für die Mehrheit der Betriebe Lösungen gefunden werden konnten, bleibt

der Spardruck bestehen. Der Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung wird weiterhin kaum möglich sein und der Druck auf das Personal und die Arbeitsbedingungen wird weiter zunehmen. Die Politik ist in der Verantwortung, hier für das Gesundheitswesen Lösungen zu finden.

Meret Schindler



Dahlia Emmental tritt GAV Langzeit bei

Azi. Der Gesamtarbeitsvertrag Bernischer Langzeitpflege-Institutionen wächst weiter. Dahlia Emmental tritt per 1. Juli 2025 dem GAV bei. Damit sind dem GAV vierzehn Betriebe mit über 3500 Mitarbeitenden angeschlossen. Der Gesamtarbeitsvertrag steht neu auch zweisprachig als Online-Portal zur Verfügung. Mitarbeitenden und weitere Interessierte finden auf der Website gav-langzeitpflege.ch nützliche Informationen zum GAV.

Verhandlungen gehen weiter

Personalverbände und Gewerkschaften haben einem Kompromiss zugestimmt, wie die vom Bundesrat beschlossenen Sparmassnahmen beim Personal umgesetzt werden sollen. Über die besonders heiklen Punkte wie Kürzungen bei Ferien, Dienstaltersgeschenk und Pensionskasse wird aktuell weiterverhandelt.



Verhandlungen zu Lohn und Sparmassnahmen

Grundsätzlich ist für den VPOD klar: Verschlechterungen bei den Anstellungsbedingungen sind unangebracht und unnötig. Sparen auf dem Buckel des Personals und der Sparwahn bei den Bundesfinanzen sind reine Symbolpolitik. Die Rechnung 2024 war ausgeglichen, die Perspektiven haben sich verbessert. Dennoch führt der VPOD gemeinsam mit den Personalverbänden zähe Verhandlungen mit dem Eidgenössischen Finanzdepartement zur Ausgestaltung der Sparmassnahmen: Der Schaden für Personal und Verwaltung soll möglichst

gering bleiben, übertriebene und unsoziale Massnahmen sollen verhindert und die Belastung des Bundespersonals durch das «Entlastungspaket» möglichst klein sein.

Was bisher klar ist

- Es gibt keine unsozialen Kürzungen bei der Familienzulage und der Lohnfortzahlung bei Krankheit.
- Die grössten Kürzungen erfolgen bei den generellen Lohnmassnahmen, wobei ein moderater Teuerungsausgleich weiterhin möglich bleiben soll.

- Es gibt keine kurzfristigen Verschlechterungen beim Anstellungsrecht per 2026, die Umsetzung bei den kritischsten Punkten erfolgt nicht vor 2027.
- Kurzfristig gekürzt werden die Leistungsprämien. Damit sind 65 aber noch nicht die beschlossenen 100 Mio. Franken bei den Anstellungsbedingungen eingespart. Über weitere Kürzungen von 35 Mio. Franken ab 2027 z.B. bei Ferien, Treueprämie und Kaderplan der Pensionskasse wird aktuell weiterverhandelt. Der VPOD bringt auch Alternativvorschläge ein, wie gespart werden kann, damit dies nicht zu schmerzhaft wird für das Personal – insbesondere für Angestellte in tieferen und mittleren Lohnklassen.

Keine Privilegien bei den obersten Löhnen

Bei der geplanten Änderung des Lohnsystems ist vorgesehen, dass Angestellte in den obersten Lohnklassen anders behandelt werden als alle in unteren und mittleren Lohnklassen. Während diese in der Regel die jetzigen Maximallöhne nicht mehr werden erreichen könnten, soll es in den obersten Lohnklassen möglich werden, deutlich mehr zu verdienen als die jetzigen Maxima. Der VPOD schlägt vor, diese Privilegierung zu streichen und damit Geld einzusparen. Eine geplante Sparmassnahme ist auch, die Lohnklassen 24–28 aus dem Kaderplan der Publica zu nehmen. Dies würde Renteneinbussen von bis zu 7% bedeuten. Wenn schon gespart wird beim Kaderplan, soll dies auch bei den obersten Lohnklassen erfolgen - so trifft es auch die Einzelnen weniger stark. Der VPOD bleibt dran und hält euch auf dem Laufenden.

Kündigungen beim Bund

Der Spardruck wächst. Bei Agroscope, im BAG und bald auch beim BFS kommt es zu Streichungen von Stellen. Der VPOD berät und unterstützt betroffene Mitarbeitende. Gemäss Sozialplan wird jeweils zuerst eine Vereinbarung unterzeichnet, dass beide Seiten sich während sechs Monaten engagieren, um eine Kündigung zu vermeiden. Erst wenn dies nicht gelingt, kommt es zu einer Kündigung. Besser ist aber, wenn eine Trennungvereinbarung ausgehandelt wird. Dabei können allenfalls eine längere Frist bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Freistellungen, Beiträge an Weiterbildungen oder an ein Newplacement, Abgangsschädigungen oder in Härtefällen auch eine Frühpensionierung ausgehandelt werden. Insbesondere bei diesen Verhandlungen kann der VPOD die Betroffenen unterstützen. Weisen Sie doch Ihre KollegInnen darauf hin, wie wichtig es ist, jetzt Mitglied beim VPOD zu werden und nicht erst, wenn es schon brennt.

Christof Jakob

An der Grenze der Belastbarkeit

Der VPOD hat ein Positionspapier veröffentlicht. Er fordert eine Entlastung der Fachpersonen im Sozialbereich, fachlich begründete Betreuungsschlüssel und eine Anhebung der Löhne.

Savoir Social hat erneut eine Studie zum Fachkräftemangel veröffentlicht (vgl. savoirsocial.ch/de/fachkraeftestudie). Sie zeigt, dass sich die Fachkräftesituation im Sozialbereich weiter zugespitzt hat. In der familienergänzenden Kinderbetreuung, der stationären Kinder- und Jugendhilfe oder im Bereich Migration und Asyl ist die Situation besonders kritisch. Die Betriebe kämpfen mit einer überdurchschnittlich hohen Fluktuation und einer kurzen Verweildauer der Angestellten. Als Grund für die Kündigungen nennen die Mitarbeitenden die hohe Arbeitsbelastung, die Löhne und der Wunsch nach Neuorientierung.

Die VPOD-Verbandskommission Sozialbereich hat ein Positionspapier zum Fachkräftemangel erarbeitet (vpod.ch/themen/sozialbereich). Denn der Sozialbereich wächst weiter und der Bedarf an qualifiziertem Personal steigt. Das Papier macht eine Reihe von



Überlastung kann zu Burnout führen

Vorschlägen, wie das Berufsfeld attraktiver gemacht werden kann.

Um den Bedarf zu decken, muss die Anzahl der Ausbildungsabschlüsse steigen. Dazu braucht es genügend Ausbildungsplätze, eine finanzielle Absicherung bei berufsbegleitenden Bildungsgängen und beim Berufswechsel sowie die Begleitung durch erfahrenen Fachpersonen beim Berufseinstieg. Um das Personal im Beruf zu halten, braucht es eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Arbeits- und Ruhezeiten müssen verbindlich geregelt, die Abgeltung für Schlafpikett und Lager verbessert, Mitsprache bei der Arbeitsplanung gewährt werden. Weiter muss genügend Zeit für Vor- und Nachbereitung, Austausch etc. eingeplant und die Fachpersonen von Administration entlastet werden. Das Personal muss Zugang zu Weiterbildung haben, bei Belastungen unterstützt und die physische und psychische Gesundheit gefördert werden. Letztlich braucht es auch fachlich begründete Betreuungsschlüssel.

fordert der VPOD höhere Einstiegslöhne, eine kontinuierliche Lohnentwicklung und den vollen Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung.

Der Kanton ist als Besteller der Leistungen gefordert, den Betrieben die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen, damit die Löhne und Arbeitsbedingungen verbessert werden können.

Angela Zihler

Informationen zu VPOD-Mitglied werden und Veranstaltungen:



Impressum
Verband des Personals
öffentlicher Dienste
VPOD Region Bern / SSP Berne
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
031 371 67 45, info@vpodbern.ch
bern.vpod.ch
Redaktion: Christof Jakob
Druck: Bubenberg Druck- und Verlags-AG

Neben der Arbeitsbelastung sind die Löhne ein Dauerbrenner: Es braucht eine Anhebung des Lohnniveaus, der den anspruchsvollen Tätigkeiten im Sozialbereich entspricht. Gerade im Kanton Bern

Diskussionsabend mit Xenia Wassihun

Am 5. April, 18–20 Uhr, stellt Xenia Wassihun, Zentralsekretärin VPOD, das Positionspapier gegen den Fachkräftemangel vor. Danach diskutieren wir, wie wir im Kanton Bern aktiv werden können. Der Anlass richtet sich an alle Interessierten im Sozialbereich. Eine Anmeldung an info@vpodbern.ch ist erwünscht.

Veranstaltungen

3. April: Macht Armut krank oder Krankheit arm?

Referat und Diskussion mit Ueli Mäder, Soziologe. Donnerstag, 14 Uhr im Restaurant Tscharnergut. Zu diesem Anlass der RentnerInnengruppe des VPOD Bern sind alle VPOD-Mitglieder eingeladen.

1. Mai: Solidarität statt Hetze – gemeinsam stark

Maifeier unter anderem in Bern, ab 16.30 Uhr in der Kramgasse

5. Mai: Gegen den Fachkräftemangel im Sozialbereich

Diskussionsabend mit Xenia Wassihun, Zentralsekretärin VPOD. Der Fachkräftemangel spitzt sich laut einer Studie von SavoirSocial zu. Die Verbandskommission Sozialbereich hat ein Positionspapier dazu erstellt. Xenia Wassihun stellt die VPOD-Forderungen vor. Danach diskutieren wir, wie wir im Kanton Bern aktiv werden können.

Montag, 5. Mai 18–20 Uhr im Sitzungszimmer VPOD, Monbijoustr. 61, Bern.

Eingeladen sind alle Interessierten aus dem Sozialbereich.

Anmeldung bitte per Mail an info@vpodbern.ch.

8. Mai: Arbeit und Leben und Gesundheit – heute?

Referat und Diskussion mit Dr. med. Dieter Kissling. Donnerstag, 14 Uhr im Restaurant Tscharnergut, Waldmannstrasse 21, Bern.

Zu diesem Anlass der RentnerInnengruppe des VPOD Bern sind alle VPOD-Mitglieder eingeladen.

29. Mai: HV VPOD Bern zu Care-Ökonomie

Siehe Seite 3.

Dienstag, 29. Mai: 18.30 Uhr Referat und Diskussion zu Care-Ökonomie, 19.15 Uhr formeller Teil der Hauptversammlung, ca. 20 Uhr Apéro, Restaurant Tscharnergut, Bern.

5. Juni: Alicia und Hector – die Geschichte einer Flucht aus Chile

Referat und Diskussion mit Luis Palma.

Donnerstag, 14 Uhr im Restaurant Tscharnergut, Waldmannstrasse 21, Bern.

Zu diesem Anlass der RentnerInnengruppe des VPOD Bern sind alle VPOD-Mitglieder eingeladen.

Mehr Infos sowie Termine der Treffen der VPOD-Gruppen auf www.bern.vpod.ch

Aktuell

■ **Merci Meret**

Cja. Nach sieben Jahren Engagement als Gewerkschaftssekretärin beim VPOD Bern wechselt Meret Schindler per 1. Mai in die Berner Stadtverwaltung. Nach dem Entschluss zum zukünftigen Inhalt der Stelle durch den VPOD-Vorstand wird diese voraussichtlich vor Ende März ausgeschrieben (u.a. auf der Website des VPOD). Ein Rückblick mit Meret Schindler und eine Vorstellung ihrer Nachfolge ist in der nächsten Ausgabe des *standpunkt* vorgesehen.

■ **Neue im Betrieb begrüßen**

Cja. Viele Eurer KollegInnen am Arbeitsplatz finden zwar die Gewerkschaft gut und wichtig und sind froh, dass sie sich für ihre Arbeitsbedingungen einsetzt, sind aber nicht Mitglied. Andere kennen den VPOD noch gar nicht. Der VPOD ist darauf angewiesen, dass Ihr als Mitglieder diese KollegInnen

anspricht, denn Ihr seid nahe dran. Erfolgsversprechend ist es insbesondere, die neuen KollegInnen zu kontaktieren und zu fragen, ob sie schon Mitglied im VPOD sind. Gern unterstützen wir Euch mit Informationsmaterial oder auch z.B. mit den feinen veganen Gummibärchen, die ihr den Neuen geben könnt. Für Material und bei Fragen könnt ihr Euch gern ans Sekretariat wenden. Und: Für jedes geworbene Mitglied bekommt Ihr 100 Franken (bzw. 50 Franken für Lernende): Falls Ihr es nicht selber braucht - vielleicht wollt Ihr mit der Werbepremie die neue Kollegin/den neuen Kollegen mal zum Essen einladen. Merci für Euren Beitrag zu einem starken VPOD!