ZV Info / September 2016

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal

FLEXIBILISIERUNG DES RENTENALTERS

Früher in Rente oder länger arbeiten?

Eine Flexibilisierung des Rentenalters entspricht dem individuellen Bedürfnis, sich entweder frühzeitig pensionieren zu lassen oder länger zu arbeiten. Wie sich jemand entscheidet, ist abhängig von den persönlichen, also körperlichen und psychischen Ressourcen sowie von der individuellen Lebenssituation. Für beide Varianten – früher aufzuhören oder länger zu arbeiten – ist die Schaffung der entsprechenden Rahmenbedingungen notwendig. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit Betroffenen über ihre Erfahrungen gesprochen.

Die demographische Entwicklung und der drohende Fachkräftemangel sind aktuelle Themen rund um die Arbeitsmarktpolitik. Als Lösung wird unter anderem der Verbleib älterer Arbeitnehmender im Arbeitsprozess angesehen. Dies setzt jedoch voraus, dass

- die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden,
- ältere Arbeitnehmende überhaupt willens sowie physisch und psychisch in der Lage sind, über das ordentliche Rentenalter hinaus zu arbeiten und
- auf dem Arbeitsmarkt eine Nachfrage nach älteren Arbeitnehmenden besteht.

INHALT

Seite 1
Früher in Rente oder länger arbeiten?

Seite 6
Bundesrat hat Charta zur Lohngleichheit lanciert

Seite 7
Fachtagung Brunnen 2016

Seite 9
Volksinitiative AHVplus ist finanzierbar

Seite 10
Vaterschaftsurlaub jetzt!

Seite 13
Menschen im Service public: Interview mit Marianna Schwaar, Spezialistin berufliche Grundbildung, Eidgenössisches Personalamt, Bern

Seite 16
ZV-Versicherungspartner Zurich

Seite 17
Verband des Aargauer Staatspersonals (ASPV)

Seite 18
Verband Staats- und Gemeindepersonal Baselland (VSG)

Seite 20
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 20
Impressum

Seite 22
Personalverband Stadt Olten

Wird eine Weiterbeschäftigung nach dem ordentlichen Rentenalter bei der aktuellen Arbeitgeberin in Erwägung gezogen, müssen also erst die rechtlichen Grundlagen geprüft werden. Im öffentlichen Dienst sehen heute die meisten Kantone und auch der Bund eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters vor. Die Option einer Weiterbeschäftigung besteht in der Regel, wenn dies auch im Interesse des Arbeitgebers ist. Wird eine Weiterbeschäftigung bewilligt, werden die neuen Arbeitsverträge meist auf ein Jahr befristet oder es ist eine Beschränkung bis zum 70. Altersjahr vorgesehen.

Flexibles Rentenalter

Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE 2015 betrug im Jahr 2015 das durchschnittliche Alter der 58- bis 75-Jährigen beim Austritt aus dem Erwerbsleben 65,5 Jahre, bei Männern betrug es 66 Jahre, bei Frauen 64,8 Jahre. Damit bewegt sich der frühere Trend zum vorzeitigen Ruhestand etwas nach oben: Im Jahr 2005 betrug der Durchschnittswert 64,7 Jahre.

Der Anteil der frühzeitigen Pensionierungen ist jedoch nach wie vor höher als der Wunsch, länger zu arbeiten. Am stärksten vertreten ist dieser im tertiären Sektor, insbesondere in der Kredit- und Versicherungsbranche, wobei die meisten vorzeitigen Pensionierungen bei Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion zu verzeichnen sind.

Ein flexibles Rentenalter scheint also den heutigen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden am Ehesten zu entsprechen. Auch Nationalrätin Bea Heim plädierte in ihrem Referat an der Delegiertenversammlung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für eine solche Regelung. Es müsse bei der Regelung des Rücktritts aus dem Erwerbsleben dringend berücksichtigt werden, ob jemand sein ganzes Arbeitsleben lang schwere körperliche Arbeit verrichtet hat oder mehrheitlich im Büro tätig war.

Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Beantwortung der Frage, ob man über das Rentenalter hinaus oder weniger lang arbeiten möchte, ist das persönliche Umfeld. Für die Entscheidung ist oft ausschlaggebend, ob der Partner/die Partnerin noch erwerbstätig ist oder nicht und ob jemand alleinstehend ist oder Kinder in Ausbildung unterstützt. Nicht zu unterschätzen ist ausserdem die Bedeutung der sozialen Kontakte am Arbeitsplatz, die mit der Pensionierung oft grösstenteils wegfallen.

Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung

Eine leicht nachlassende körperliche Leistungsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmenden kann – je nach Beruf – in der Regel problemlos mit langjähriger Erfahrung und tiefgreifenden Fachkenntnissen wettgemacht werden. Starre Arbeitszeiten, lange Arbeitstage oder hohe Pensen entsprechen aber oft nicht mehr den Bedürfnissen von älteren Arbeitnehmenden, welche sich teilweise einen sanften Übergang vom Erwerbsleben in die Pensionierung wünschen. Dieser kann durch eine Pensenreduktion oder eine Weiterbeschäftigung im Stundenlohn erzielt werden. Dass solche Möglichkeiten ge-

schätzt werden, zeigen auch die nachfolgend abgedruckten Interviewgespräche (ab Seite 3) – alle drei Interviewpartner hatten im Gesprächszeitpunkt ihr Pensum reduziert.

Solche «Vorruhestandslösungen» sind in der Schweiz breit akzeptiert, da sie beiden Seiten dienen. Sie erleichtern den Arbeitnehmenden den Übergang von einem Lebensabschnitt in den nächsten und langjähriges Knowhow kann – zum Beispiel auch im Rahmen von Projektarbeiten oder mittels eines Arbeitsvertrages für eine externe Beratung über das Rentenalter hinaus – im Unternehmen behalten werden.

Situation beim Bund

Die Bundesverwaltung unterstützt die Weiterarbeit nach dem ordentlichen Pensionierungsalter, wenn Bedarf besteht; insbesondere auch im Hinblick auf das altersbedingte Ausscheiden der Generation Babyboomer. Voraussetzung für die Weiterbeschäftigung ist das Einverständnis des Arbeitgebers, das Vorhandensein entsprechender Aufgaben sowie der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach dem Pensionsalter besteht aber nicht und spätestens fünf Jahre nach dem ordentlichen Rentenalter ist endgültig Schluss und das Arbeitsverhältnis endet.

Per Ende Dezember 2014 machten beim Bund 74 Personen (34 Frauen, 40 Männer) von der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung Gebrauch. Fast die Hälfte davon ist in den Departementen EJPD und VBS tätig. Der Beschäftigungsgrad variiert stark, in den ersten zwei Jahren nach dem ordentlichen Pensionsalter ist er höher, also zwischen 70 und 100%, und nimmt danach ab. Bei tiefen Beschäftigungsgraden erfolgt die Anstellung oft im Stundenlohn.

Die bundesweite Personalbefragung im Jahr 2014 hatte gezeigt, dass der Wunsch, sich frühzeitig pensionieren zu lassen, klar überwiegt: Rund zwei Drittel der Befragten würden gerne früher aufhören. Knapp ein Fünftel würde gerne länger arbeiten; wobei dieser Wunsch in den höheren Lohnklassen stärker vertreten ist als in den tiefen.

Erfahrungsberichte

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wollte von Betroffenen wissen, was die Beweggründe für ihren Entscheid, länger zu arbeiten oder früher in Rente zu gehen, waren, wie sie die Umsetzung ihres Entscheids erlebt haben und ob sie sich wieder gleich entscheiden würden. Zwei Mitarbeitende des Eidgenössischen Personalamtes in Bern (David Gerber und Marianna Schwaar) und ein Mitarbeiter des Generalsekretariats EDI (Peter Tröhler) standen Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Rede und Antwort:

- **David Gerber** entschied, sich mit 62 Jahren vorzeitig pensionieren zu lassen. Er ist Rechtsanwalt und war als Experte für die Personalvorsorgepolitik des Bundes tätig.

- **Marianna Schwaar** entschied sich, ein Jahr länger zu arbeiten; sie betreut Projekte und unterstützt ihren Nachfolger. Sie ist Spezialistin für die berufliche Grundbildung.

- **Peter Tröhler** mochte sich ebenfalls noch nicht aus dem Arbeitsleben verabschieden und arbeitet mit 67 Jahren noch in einem Teilzeitpensum als Coach und Fachexperte Potenzialanalysen sowie – unabhängig davon – als Prüfungsexperte in verschiedenen Qualifikationsverfahren. Er war bis zum ordentlichen Pensionierungsalter als Fachexperte Personalentwicklung tätig.

Die Interviews:

David Gerber, 62 Jahre

Marianna Schwaar, 64 Jahre

Peter Tröhler, 67 Jahre

Herr Gerber, weshalb entschieden Sie sich für die frühzeitige Pensionierung?

Gerber: Ich ging nie davon aus, dass ich wahnsinnig lange arbeiten werde. Für mich war immer klar, dass ich so lange arbeite, bis ich auch nach der Pensionierung aus finanzieller Sicht noch gut leben kann, und wenn ich das mit 60 oder 62 Jahren erreicht habe, ich mich frühzeitig pensionieren lasse.

Die Arbeit war mir immer wichtig und ich habe immer gern gearbeitet, aber ich habe mich nie darüber definiert. Meine Motivation war letztlich immer der Lebens- und Familienunterhalt, verbunden mit einer interessanten und sinnvollen Erwerbstätigkeit.

Mir war es ausserdem wichtig, aus dem Erwerbsleben auszutreten, solange ich noch einigermassen gesund bin und meinen Ruhestand geniessen kann. Ich will noch vieles können, aber nichts mehr müssen.

Dieses Gefühl hat man während des Arbeitslebens manchmal während der Ferien, allerdings nur für einen ganz kurzen Moment. Die Entscheidung für die frühzeitige Pensionierung fiel mir also überhaupt nicht schwer.

Frau Schwaar, Herr Tröhler, weshalb entschieden Sie sich, länger zu arbeiten?

Schwaar: Ich habe relativ früh Kinder bekommen und hatte nachher eine Familienphase. Nebenher habe ich politisiert und Teilzeit gearbeitet. Anschliessend habe ich studiert und begonnen, in einem Vollzeitpensum zu arbeiten.

Die Entscheidung, länger zu arbeiten oder...

Durch den späten Einstieg ins Erwerbsleben fühle ich mich noch nicht erschöpft und bin motiviert, länger zu arbeiten. Ich war sicher, es würde mir Freude bereiten.

Ausserdem finde ich es toll, mit den jungen Leuten zusammenzuarbeiten.

Tröhler: Mir gefällt meine Arbeit als Coach, und um dem Coaching-Pool der Bundesverwaltung anzugehören, muss man noch aktiv im Berufsleben stehen. Ich habe deshalb für meine noch bestehenden Aufgaben im Generalsekretariat EDI einen Arbeitsvertrag mit einem – nicht lachen! – 5%-Pensum.

Ich arbeite gerne weiter und dank dieser Anstellung kann ich weiterhin als Coach tätig sein; wenn ich dies selbstständig versuchen würde, wäre die Klientenakquisition wesentlich schwieriger.

Sehr wichtig ist mir auch, dass ich so mein soziales Netzwerk bei der Arbeit weiter pflegen kann. Ausserdem gefällt mir die Arbeit mit Prüfungskandidatinnen und -kandidaten, die zum Teil noch am Beginn ihrer beruflichen Karriere stehen, sowie meinen Klienten im Coaching sehr.

Ist Ihre Partnerin / Ihr Partner noch erwerbstätig?

Gerber: Nein, meine Frau hat ebenfalls früher aufgehört. Sie ist Lehrerin und unterrichtete über mehrere Jahre im Job-Sharing auf der Primarstufe bis zu ihrem 60. Altersjahr.

Schwaar: Mein Mann ist jüger als ich und steht noch voll im Arbeitsleben. In einem Teilzeitpensum weiterzuarbeiten, passt deshalb ganz gut.

Tröhler: Meine Frau ist ebenfalls jünger und arbeitet auch noch.

Wie hat sich Ihr Arbeitspensum verändert?

Gerber: Ich war nicht mehr voll ausgelastet, da einzelne grosse Projekte abgeschlossen wurden. Ich habe dann mit 60 Jahren mein Pensum freiwillig von 100 auf 80% reduziert und bezog eine Teilrente, das heisst 80% Lohn, 20% Rente. Meine vollständige vorzeitige Pensionierung erfolgte per Ende Juni 2016.

Schwaar: Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters Ende 2015 habe ich bis Juli 2016 in einem 60%-Pensum gearbeitet. Bis Ende 2016 arbeite ich in einem 50%-Pensum weiter.

Anschliessend möchte ich gerne im Auftragsverhältnis selbständig Beratungen im Bereich berufliche Grundbildung anbieten.

Tröhler: Nach meiner ordentlichen Pensionierung begannen die Lehrabschlussprüfungen, wo ich ohnehin noch als Prüfungsexperte tätig war. Da dies schon immer ein von meiner Anstellung unabhängiger Auftrag war, war auch klar, dass ich das sowieso weitermache. In dieser Zeit kam dann das Angebot, mit der vorhin erwähnten Vereinbarung weiterzuarbeiten. Somit war der Übergang sehr fliessend.

Herr Gerber, was kommt nach der frühzeitigen Pensionierung?

Gerber: Ich freue mich, mehr Zeit zum Lesen, für Ausflüge und das Steinbildhauen zu haben. Ausserdem werde ich im Herbst Grossvater und freue mich sehr auf diese neue Rolle.

Ich denke, mir wird – insbesondere zu Beginn – meine tägliche Fahrt mit dem Velo zur Arbeit fehlen. Die Arbeit selbst werde ich nicht vermissen, denke ich, da ich – wie erwähnt – nicht zu jenen Menschen gehöre, die sich über die Arbeit definieren.

Wie war die Reaktion Ihres beruflichen Umfelds auf Ihren Entscheid?

Gerber: Mich erstaunte, dass viele Kollegen sagten: «Ich möchte auch», und viele meinen Entscheid bestätigten mit den Worten: «Du hast recht, dass Du gehst.» Das ist natürlich auch eine Momentaufnahme, aber niemand hat meinen Entscheid in Frage gestellt.

Ich bekam aber auch das mentale Schulterklopfen: «Was machen wir nur ohne Dein Fachwissen?» Aber es ist ja niemand unersetzbar, auch ich nicht.

Schwaar: Meine Mitarbeitenden haben meinen Entscheid gut gefunden. Da ich meine Führungsposition mit der Stelle meines bereits bei uns tätigen Nachfolgers getauscht habe, war dieser Rollenwechsel zu Beginn nicht immer einfach.

Wie waren die Reaktionen Ihres privaten Umfelds?

Gerber: Viele nahmen es einfach zur Kenntnis. Wir leben seit 30 Jahren in der gleichen Siedlung, wo alle ungefähr zur gleichen Zeit als junge Familien einzogen.

Meine Frau findet es gut. Sie liess sich ja bereits vor mir pensionieren und hat ihren Entscheid nie bereut. Sie freut sich über die Zeit, die sie zur Verfügung hat, auch für ihre Musik und andern Aktivitäten mit ebenfalls Pensionierten.

Unsere Kinder finden es auch gut. Meine jüngste Tochter schloss im Juni ihren Master ab, hat eine Anstellung und ist somit ab Sommer 2016 auch unabhängig. Von daher ist das Timing perfekt.

Also generell waren die Reaktionen positiv. Manche Freunde sind vielleicht auch wehmütig, weil sie noch länger arbeiten müssen; entweder weil sie später Kinder bekamen, die sie nun noch unterstützen, oder weil aufgrund einer Scheidung die Rente noch nicht ausreicht. Das ist natürlich eine schwierigere Ausgangslage.

Schwaar: Mein Mann war, glaube ich, der Einzige, der das gut gefunden hat. Mein restliches Umfeld hat meinen Entscheid nicht so richtig verstanden.

Würden Sie sich wieder so entscheiden?

Gerber: Ja, auf jeden Fall.

Schwaar: Ja, ich würde mich wieder dafür entscheiden, länger zu arbeiten. Der Übergang war aber sehr schwierig, offenbar habe ich mir zu wenig Zeit genommen, um mich auf diesen Wechsel vorzubereiten.
Ich war mit vollem Herzblut bei der Arbeit und es war schwierig, loszulassen.

Tröhler: Ja, ich würde mich auch wieder so entscheiden. Ich fühle mich absolut wohl dabei. Ich habe die Wahl zu sagen, es geht, oder nein, es geht nicht oder ich will nicht mehr. Es ist wirklich an mir zu sagen, wenn fertig ist, das ist ein gutes Gefühl.

Wie war oder ist für Sie die Arbeit in altersdurchmischten Teams?

Gerber: Ich hatte den Kontakt zu jüngeren Leuten immer gerne und fand die Zusammenarbeit mit ihnen toll. Ich war bei der Arbeit täglich mit Jüngeren zusammen und ich konnte mir gut vorstellen, wie ich vielleicht früher von älteren Kollegen wahrgenommen wurde. Ich habe versucht, es besser zu machen und nicht einfach auf meine Erfahrung zu pochen, sondern versucht, meine Erfahrung mit jungen, neuen Ideen zu kombinieren. Dann halt mit dem Risiko, dass etwas mal nicht auf Anhieb funktioniert.

Schwaar: Wir haben hier im Haus ein sehr tolles Team. Das hat immer gut funktioniert.

Wie gingen Sie mit den zahlreichen technologischen Entwicklungen um?

Gerber: Als ich 1982 in die Verwaltung kam, gab es in meinem Umfeld noch keinen Computer, nur einen Schreibautomaten. Die ersten Gesetzesrevisionen habe ich noch mit Schere und Leim gemacht: Bei Änderungen wurde ausgeschnitten, umgeklebt und eine Sekretärin hat den neuen Entwurf wieder abgeschrieben. Erst 1988 gab es zum ersten Mal einen Computer, danach kamen die Entwicklungen Schlag auf Schlag. Ich habe das nie als Belastung empfunden.

Ich frage mich, was mit den Leuten los ist, die diesbezüglich «bocken», sich weigern, moderne Technologien wie zum Beispiel ein iPhone zu benutzen und sich diesen Neuerungen komplett verweigern. Früher gab es das in allen Altersschichten. Meines Erachtens ist die Umgewöhnung an ein neues Programm jederzeit gut machbar. Gestört hat mich auch immer die Aussage: «Jetzt hat man es doch immer so gemacht.» Klar, es sind nie alle Veränderungen nur gut, aber man kann es ja einfach mal ausprobieren.

Hat sich Ihre Leistungsfähigkeit verändert?

Gerber: Ja. Der positive Aspekt ist, dass ich dank meiner Erfahrung gewisse Arbeiten schneller erledigen kann und leistungsfähiger bin. Ältere Mitarbeitende sind viel effizienter, sofern sie ihre Erfahrung einsetzen können.

Als negativen Aspekt empfinde ich, dass mich sehr lange Arbeitstage mehr ermüden als früher. Einen 10-Stunden-Arbeitstag steckte ich nicht mehr so leicht weg wie früher, insbesondere mit langen Sitzungen.

Ich denke, es werden physiologische Grenzen gesetzt. Gewisse Sachen fallen einem mit zunehmendem Alter schwerer. Es gibt aber auch Vorteile, man hat zum Beispiel in der Regel keine kleinen Kinder mehr, die abends und eventuell auch nachts sowie an den Wochenenden Präsenz brauchen, man kann also ausgeruhter ins Büro kommen.

Ich glaube, die Erfahrung hilft auch bei einem Stellenwechsel, insbesondere innerhalb der Verwaltung. Der Nachteil ist aber klar, dass die Möglichkeiten für einen Stellenwechsel ab einem gewissen Alter grundsätzlich geringer sind.

Vielen Dank für das Gespräch.

... früher in Pension zu gehen, um mehr Freizeit zu haben, ist sehr individuell und von mehreren Faktoren abhängig.

BUNDESRAT HAT CHARTA ZUR LOHNGLEICHHEIT LANCIERT

Gleichstellung von Frau und Mann

Im Zentrum des zweiten nationalen Treffens zur Förderung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung stand die Charta «Lohngleichheit im öffentlichen Sektor». 25 Gemeinden und Kantone sowie der Bund haben diese bereits unterzeichnet. Mit der Charta soll der Vorbildcharakter der öffentlichen Hand hervorgehoben werden. Sie fordert den öffentlichen Sektor auf, seine Kompetenzen und Partnerschaften für eine bessere Lohngleichheit zu nutzen.

Patricia Stöckli
Präsidentin Fachgruppe Frauenfragen

Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Der öffentlichen Hand kommt mit 300 000 Vollzeitstellen und einem jährlichen Beschaffungsvolumen von CHF 36 Milliarden eine enorme volkswirtschaftliche Bedeutung zu. Bundesrat Alain Berset betonte am nationalen Treffen in seinen Eröffnungsworten deshalb, dass die öffentlichen Arbeitgeber bei der Lohngleichheit Vorbild sein und ihren Einfluss nutzen müssen. Für ein intensiveres Engagement zugunsten der Lohngleichheit präsentierte er deshalb die «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor».

Die Charta bezeugt die Entschlossenheit der unterzeichnenden Behörden, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann als Grundprinzip unserer Bundesverfassung und Grundwert unserer Gesellschaft zu fördern und jegliche Diskriminierung zu bekämpfen. Die Unterzeichnenden setzen sich, gestützt auf die Charta, für die folgenden Anliegen ein:

1. *Sensibilisierung für das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für die Lohnfestsetzung und Funktionsbewertung, die Rekrutierung, Ausbildung und berufliche Förderung zuständig sind.*
2. *Regelmässige Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit in der öffentlichen Verwaltung nach anerkannten Standards.*
3. *Förderung einer regelmässigen Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit nach anerkannten Standards in den der öffentlichen Hand nahestehenden Körperschaften.*
4. *Einhaltung der Lohngleichheit im Rahmen des öffentlichen Beschaffungs- und/oder Subventionswesens durch die Einführung von Kontrollmechanismen.*
5. *Information über die konkreten Ergebnisse dieses Engagements, insbesondere durch die Teilnahme am Monitoring des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.*
(Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor)

Weitere Kantone und Gemeinden sind eingeladen, die Charta zu unterzeichnen und sich zu ihrem Engagement für eine tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu bekennen, denn der Erfahrungsaustausch am Treffen der Regierungsvertreter von Bund, Kantonen und Gemeinden hat gezeigt, dass verschiedene Behörden bereits wirkungsvolle Massnahmen zur Überprüfung der Lohngleichheit ergreifen konnten. Die Überprüfung soll aber nicht nur innerhalb der öffentlichen Verwaltung erfolgen, sondern auch bei Unternehmen, die von der öffentlichen Hand Aufträge oder Subventionen erhalten.

Unterstützt wird der öffentliche Sektor vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), welches Statistiken, rechtliche Grundlagen, das Analyse-Tool Logib, Tutorials, eine Helpline, Hinweise auf Workshops, eine Liste mit Fachpersonen und weiteres zur Verfügung stellt.

Die Charta hat zwar keine rechtlich bindende Wirkung, sie soll aber ein Signal an die öffentlichen und privaten Arbeitgeber aussenden, dass etwas getan wird und noch viel getan werden muss, um den Rückstand der Löhne der Frauen auszugleichen.

Patricia Stöckli, Sandra Wittich

FACHTAGUNG BRUNNEN 2016

Donnerstag, 10. November 2016

14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer, Präsident
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

14.15 Uhr **Neues zu Burn-out**
Dr. Dieter Kissling,
Institut für Arbeitsmedizin (ifa), Baden

15.15 Uhr **Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts 2015/2016**
Rudolf Ursprung,
Bundesrichter, Luzern

16.00 Uhr Pause

16.30 Uhr **Weitere Schritte für eine tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann**
Sylvie Durrer,
Direktorin des Eidgenössichen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Bern

17.30 Uhr Ende/Bezug der Zimmer

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 11. November 2016

8.30 Uhr **Bore-out**
Philippe Rothlin,
Credit Suisse, Zürich

9.30 Uhr **Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung**
Sandra Kothe,
Bundesvorsitzende dbb Jugend, Berlin

10.30 Uhr Pause

11.00 Uhr **Wege aus der Ernährerfalle: Vereinbarkeitsanliegen aus Männersicht**
Markus Theunert,
Social Affairs GmbH, Zürich

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen

Anmeldetalon

Name/Vorname: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 430.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten
Preis für Nichtmitglieder: Fr. 730.00 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Anmeldungen bis 14. Oktober 2016 an:

Öffentliches Personal Schweiz,
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
oder via Email:
sandra.wittich@zentral.ch

BESTER SCHUTZ UND ATTRAKTIVE PRÄMIEN FÜR MITGLIEDER VON ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ (ZV)

Jetzt Prämie berechnen und Offerte einholen

Ihre persönlichen Vorteile:

- Sonderkonditionen für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)[1]
- auch für Lebenspartner im gleichen Haushalt
- innovative Autoversicherung: automatische Belohnung für unfallfreies Fahren

zurich.ch/de/partner/login
Ihr Zugangscode:
dyXKSy6R

0800 33 88 33
Mo–Fr von 8.00–18.00 Uhr
Bitte erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

ZV Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse

ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.

ZURICH®

[1] Angebot gilt nur unter zurich.ch/de/partner/login oder über die Telefonnummer 0800 33 88 33 für Auto-, Motorrad-, Privathaftpflicht-, Hausrat-, Gebäude- und Assistanceversicherung.

Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

VOLKSINITIATIVE AHV-PLUS IST FINANZIERBAR

Die AHV ist solide und sicher, trotz steigender Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahl. Wer wegen Alterung der Gesellschaft den Untergang der AHV voraussagt, verweigert sich der Realität.

Gion Cotti
Co-Vizepräsident

Wir sind gesünder, wir leben länger und haben weniger Kinder. Dieser Trend – die sogenannte demographische Alterung – hat in der Schweiz bereits im 19. Jahrhundert eingesetzt und hält bis heute an.

Angstszenarien bereits 1948

Die Alterung der Gesellschaft war schon 1948 bei der Einführung der AHV ein Thema. Statistiken des Bundes warnten damals vor der «Vergreisung des Schweizer Volkes». Die neu geschaffene Sozialversicherung gerate deshalb über kurz oder lang in Finanznot, wurde prophezeit. Zwar stimmt es, dass sich die Alterung seither akzentuiert hat. Die Zahl der Rentnerinnen und Rentner nahm stärker zu als die Zahl der Erwerbstätigen. Während bei Einführung der AHV noch 6,5 Personen im Erwerbsalter (20- bis 64-Jährige) auf eine bzw. einen Über-65-Jährigen kamen, sind es heute 3,4 zu 1.

AHV dank höherer Löhne stabil

Obwohl sich die Finanzierung der AHV damit auf weniger Schultern verteilt, waren die Renten stets sicher. Sie konnten sogar mehrfach erhöht werden. Trotzdem sind die Lohnprozente seit 1975, als die Renten das letzte Mal substanziell erhöht wurden, nie angehoben worden. Die Erwerbstätigen müssen auch nicht einen viel grösseren Teil ihres Einkommens für die AHV aufwenden. Der Anteil der AHV-Ausgaben am volkswirtschaftlichen Gesamteinkommen (Bruttoinlandprodukt BIP) blieb nämlich seit damals gleich, obwohl 1999 ein zusätzliches Mehrwertsteuerprozent dazukam. Die Rechnung geht auf, weil die Erwerbstätigen heute in der gleichen Zeit mehr produzieren und damit auch mehr verdienen. Entsprechend steigen bei der AHV trotz unveränderte Sätze die Einnahmen. So lassen sich letztlich mehr Renten finanzieren. Dank höherer Einkommen federt die AHV seit über 65 Jahren die Kosten der älter werdenden Gesellschaft ab. Auch in Zukunft wird der wirtschaftliche Fortschritt die AHV massgeblich mitfinanzieren. Mit einem zusätzlichen Mehrwertsteuerprozent – wie es Bundesrat und Ständerat im Rahmen der «Altersvorsorge 2020» vorsehen – kann die AHV auch mittel- bis langfristig finanziert werden.

Erhöhung der AHV-Renten um 10 Prozent finanzierbar

Auch die Erhöhung der AHV-Renten um 10 Prozent ist finanzierbar. Dafür genügen 0,4 Prozent zusätzliche Lohnbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Wer 5000 Franken im Monat verdient, zahlt 20 Franken mehr pro Monat an die AHV – und erhält eine Rentenerhöhung von fast 200 Franken. Dieser Vergleich zeigt klarerweise, dass die Annahme der Initiative «AHVplus» für die heutigen und künftigen Rentnerinnen und Rentner nur Vorteile hat.

Gion Cotti
Co-Vizepräsident

VATERSCHAFTSURLAUB JETZT!

Das Schweizer Parlament lehnte es bisher ab, einen Vaterschaftsurlaub gesetzlich zu verankern. Mit der Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» kann das Volk nun zeigen, dass die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs ein Bedürfnis der heutigen Gesellschaft ist. Der 20-tägige Vaterschaftsurlaub soll flexibel innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes bezogen werden können, die Finanzierung ist analog der Mutterschaftsversicherung über die Erwerbsersatzordnung vorgesehen.

Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Die Interessenvertretungen sind sich einig, dass die heutige Regelung des Vaterschaftsurlaubs zu wenig weit geht. Das privatrechtliche Arbeitsvertragsrecht gewährt einen Anspruch auf «übliche freie Tage» bei Ereignissen, die einen Arbeitnehmer persönlich betreffen – darunter fällt auch die Geburt des eigenen Kindes. Die Arbeitgeber sind natürlich frei, grosszügiger zu regeln, wovon insbesondere grössere Unternehmen Gebrauch machen und einen Vaterschaftsurlaub von 3,5 oder sogar 10 Tagen vorsehen. Auch die Bundesverwaltung und die Kantone Bern, Basel-Stadt, Wallis, Genf sowie Appenzell Ausserrhoden gewähren ihren frischgebackenen Vätern einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen.

Diese uneinheitliche Situation und die im privaten Arbeitsvertragsrecht fehlende rechtliche Verankerung des Vaterschaftsurlaubs sind für die Initianten der Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» unbefriedigend. Politische Vorstösse in diese Richtung wurden vom Schweizer Parlament regelmässig abgelehnt. Die Initianten sind deshalb der Ansicht, dass es an der Zeit ist, dass das Volk für seine Bedürfnisse einsteht, und hat deshalb die vorliegende Volksinitiative lanciert.

Ziel der Initiative

Die Initiative schlägt die gesetzliche Verankerung eines 20-tägigen Vaterschaftsurlaubs vor, der flexibel innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes bezogen werden kann. Die Väter sollen je nach persönlicher und familiärer Situation selber entscheiden, ob sie die 20 Tage am Stück, wochenweise oder tageweise beziehen oder für eine mehrwöchige Teilzeitarbeit nutzen möchten. Denkbar ist auch, ein oder zwei Wochen am Stück zu beziehen und danach während mehrerer Wochen das Pensum auf 80 % zu reduzieren, um die Mutter zu Hause oder bei der Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit entlasten zu können. Da die Familienverhältnisse und die Bedürfnisse sehr unterschiedlich sind, soll der Vaterschaftsurlaub – auch unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitgebers – so flexibel wie möglich gestaltet werden können.

Mit der Formulierung «mindestens vier Wochen» wurde ein Kompromiss gefunden, der eine weitergehende Regelung ermöglicht und auch die Anliegen jener Organisationen berücksichtigt, die lieber einen mehrwöchigen Elternurlaub einführen möchten. Diese unterstützen jedoch auch das heute vorliegenden Initiativbegehren, da es ein erster Schritt in Richtung eines

bezahlten Elternurlaubs ist, so wie ihn einzelne europäische Länder heute bereits kennen.

Die vorliegende Initiative ist somit als Minimalstandard zu verstehen, die den bestehenden Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen sowie den neuen Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen rechtlich verankert, jedoch die Ansprüche von Müttern und Vätern nicht vermischt.

Aufgabenteilung mit aktiven Vätern

Väter sollen sich durch die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs aktiver in das Familienleben einbringen können, ohne dass sie dafür bereits ihr gesamtes Ferienguthaben verbrauchen müssen. Sie sollen mehr Freizeit erhalten, um sich einfacher an ihre neue Rolle als Vater gewöhnen zu können, und werden darin unterstützt, das neue Gleichgewicht zwischen den Rollen Partner, Vater und Berufsmensch zu finden. Der Vaterschaftsurlaub ist somit auch ein Beitrag für stabilere Paar- und Familienbeziehungen sowie für die Grundlage eines guten Vater-Kind-Verhältnisses.

Väter, die sich mit dem Gedanken auseinandersetzen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, und dafür einen Teil der Kinderbetreuung zu Hause übernehmen, haben dank eines Vaterschaftsurlaubs die Möglichkeit, diese Aufgabenteilung auszuprobieren, ohne bereits das Arbeitspensum anpassen zu müssen.

Bezahlter Vaterschaftsurlaub ist aber auch ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels: Indem Väter sich von Anfang an zu Hause am Familienleben und an der Familienarbeit aktiv beteiligen, werden sie bei der Kinderbetreuung in fachlicher Hinsicht von der Mutter nicht abgehängt. Es kann verhindert werden, dass sich die Rolle der Frau zu Hause verfestigt, womit ein Wiedereinstieg der Mütter ins Berufsleben erleichtert wird. Väter könnten sich dank dem flexiblen Bezug des Vaterschaftsurlaubs auch aktiv bei der Eingewöhnung an eine Tagesbetreuung beteiligen und die Mutter entlasten.

Finanzierung

Die Behauptung der Gegner, dass ein Vaterschaftsurlaub zu teuer ist, stimmt nicht. Gemäss einem Bericht des Bundesrates aus dem Jahr 2013 wäre diesfalls mit Kosten von CHF 380 Millionen zu rechnen. Die Gesamtkosten sind allerdings abhängig davon, ob alle Väter ihren Anspruch auch wirklich in vollem Umfang geltend machen.

Diese sind analog der Mutterschaftsversicherung über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanzierbar, zumal die EO Reserven hat, welche eine Senkung der Lohnprozente von 0,5 auf 0,45 Prozente bis ins Jahr 2020 möglich machten. Gemäss Berechnungen der Initianten dürften diese Reserven bis ins Jahr 2020 reichen, danach ist mit einer allfälligen Anhebung der Lohnprozente um 0,12 zu rechnen, falls alle Väter auch tatsächlich den gesamten Vaterschaftsurlaub beziehen. Dies ist jedoch ein geringer Betrag dafür, dass Vätern die Möglichkeit geboten wird, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

Das Gegenargument des hohen administrativen Aufwands ist ebenfalls nicht haltbar, da den Arbeitgebern das Prozedere aufgrund des Militärdienstes und der Mutterschaftsversicherungen bekannt ist.

Auswirkungen auf Arbeitgeber

Die Einführung eines gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs mit geregelter Finanzierung ist insbesondere für KMU von Vorteil. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen treten grössere Unternehmen oder die öffentliche Verwaltung bereits heute mit grosszügigeren Regelungen beim Vaterschaftsurlaub auf; eine gesetzliche Regelung mit einem Minimalstandard und einer geregelten Finanzierung über die Erwerbsersatzordnung würde die gleichen Voraussetzungen für alle schaffen und hätte keinen Wettbewerb um die Arbeitsplatzattraktivität zur Folge.

Auch der Arbeitsausfall auf der Arbeitgeberseite dürfte überschaubar bleiben. Wählen Väter die Variante eines ein- oder zweiwöchigen Urlaubs plus einer Pensenreduktion über mehrere Wochen, ist die Abwesenheit des frischgebackenen Vaters planbar und die entsprechenden Vorbereitungen können rechtzeitig getroffen werden.

Die Initianten

Die Initiative wird von vier grossen Dachverbänden getragen, welche gesamthaft rund 140 Organisationen vertreten:

- Travail.Suisse als Vertretung der Arbeitnehmenden
- Männer.ch – Dachverband der Männer- und Väterorganisationen
- Alliance F – Dachverband der Frauenorganisationen
- Pro Familia – Dachverband der Familienorganisationen

Sie alle befürworten die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs.

Auch Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt Bestrebungen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wozu auch die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs gehört.

Jetzt unterschreiben

Wer die Kampagne ebenfalls unterstützen will, findet einen Unterschriftenbogen auf der nachfolgenden Seite in dieser ZV Info oder auf der Website www.vaterschaftsurlaub.ch.

Der Initiativtext:

Die Bundesverfassung wird wie folgt geändert:

Art. 116 Sachüberschrift und Abs. 3 und 4 Familienzulagen, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

[3] Er [der Bund] richtet eine Mutterschaftsversicherung und eine Vaterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.
[4] Er kann den Beitritt zu einer Familienausgleichskasse, die Mutterschaftsversicherung und die Vaterschaftsversicherung allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären und seine Leistungen von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig machen.

Art. 197 Ziff. 12
12. Übergangsbestimmung zu Art. 116 Abs. 3 und 4 (Vaterschaftsversicherung)

[1] Im Obligationenrecht wird ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von mindestens vier Wochen festgelegt. Die Vaterschaftsentschädigung wird analog zur Mutterschaftsentschädigung im Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952 geregelt.
[2] Ist die Ausführungsgesetzgebung zur Änderung von Artikel 116 Absätze 3 und 4 drei Jahre nach deren Annahme durch Volk und Stände noch nicht in Kraft getreten, so erlässt der Bundesrat auf diesen Zeitpunkt hin die Ausführungsbestimmungen vorübergehend auf dem Verordnungsweg.

Eidgenössische Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»

Im Bundesblatt veröffentlicht am 24. Mai 2016. Die unterzeichneten stimmberechtigten Schweizer Bürgerinnen und Bürger stellen hiermit, gestützt auf Art. 34, 136, 139 und 194 der Bundesverfassung und nach dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1976 über die politischen Rechte, Art. 68ff., folgendes Begehren:

Die Bundesverfassung[1] wird wie folgt geändert:

Art. 116 Sachüberschrift und Abs. 3 und 4 Familienzulagen, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

[3] Er [der Bund] richtet eine Mutterschaftsversicherung und eine Vaterschaftsversicherung ein. Er kann auch Personen zu Beiträgen verpflichten, die nicht in den Genuss der Versicherungsleistungen gelangen können.

[4] Er kann den Beitritt zu einer Familienausgleichskasse, die Mutterschaftsversicherung und die Vaterschaftsversicherung allgemein oder für einzelne Bevölkerungsgruppen obligatorisch erklären und seine Leistungen von angemessenen Leistungen der Kantone abhängig machen.

Art. 197 Ziff. 12[2] Übergangsbestimmung zu Art. 116 Abs. 3 und 4 (Vaterschaftsversicherung)

[1] Im Obligationenrecht[3] wird ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von mindestens vier Wochen festgelegt. Die Vaterschaftsentschädigung wird analog zur Mutterschaftsentschädigung im Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952[4] geregelt.

[2] Ist die Ausführungsgesetzgebung zur Änderung von Artikel 116 Absätze 3 und 4 drei Jahre nach deren Annahme durch Volk und Stände noch nicht in Kraft getreten, so erlässt der Bundesrat auf diesen Zeitpunkt hin die Ausführungsbestimmungen vorübergehend auf dem Verordnungsweg.

[1] SR **101** | [2] Die endgültige Ziffer dieser Übergangsbestimmung wird nach der Volksabstimmung von der Bundeskanzlei festgelegt. | [3] SR **220** | [4] SR **834.1**

Auf dieser Liste können nur Stimmberechtigte unterzeichnen, die in der genannten politischen Gemeinde in eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigt sind. Bürgerinnen und Bürger, die das Begehren unterstützen, mögen es handschriftlich unterzeichnen. Wer bei einer Unterschriftensammlung besticht oder sich bestechen lässt oder wer das Ergebnis einer Unterschriftensammlung für eine Volksinitiative fälscht, macht sich strafbar nach Art. 281 beziehungsweise nach Art. 282 des Strafgesetzbuches.

Kanton		**PLZ**	**Politische Gemeinde**		
Nr.	**Name/Vorname** eigenhändig und möglichst in Blockschrift	**Geburtsdatum** Tag/Monat/Jahr	**Wohnadresse** Strasse und Hausnummer	**Eigenhändige Unterschrift**	**Kontrolle** leer lassen
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Ablauf der Sammelfrist: 24. November 2017. Das Initiativkomitee, bestehend aus nachstehenden Urheberinnen und Urhebern, ist berechtigt, diese Volksinitiative mit absoluter Mehrheit seiner noch stimmberechtigten Mitglieder zurückzuziehen: **Patrizia Aberle** AV-ABB, Schulstr. 28a, 5417 Untersiggenthal **Gerhard Andrey** Unternehmer, Chamblioux Parc 16, 1763 Granges-Paccot **Sabine Aschwanden** Syna, Chemin du Boisy 24, 1004 Lausanne **Hervé Bourrier** Präsident FHCH, Impasse de la Forêt 18, 1700 Fribourg **Jonas Fricker** Nationalrat Grüne, Brenntweg 1, 5400 Baden **Bernd Frieg** Präsident VPE, Im Grundacher 11, 5452 Oberrohrdorf **Carole Furrer** Präsidentin SCIV, Route de Prinzières 61, 1965 Savièse **Markus Gygli** Präsident Männer.ch, Sahlistr. 29, 3012 Bern **Roman Helfer** Präsident Jeunesse.Suisse, Avenue de la Croisette 4, 1205 Genève **Arno Kerst** Präsident Syna, Rütistr. 20, 8134 Adliswil **Ivo Knill** Männerzeitung, Mühlegasse 14, 3400 Burgdorf **Clivia Koch** Alliance F, Buechzelglistr. 4, 5436 Würenlos **Matthias Kuert** Travail.Suisse, Lindenweg 10, 3072 Ostermundigen **Jacques-André Maire** Vize-Präsident Travail.Suisse, Grande-Rue 38, 2316 Les Ponts-de-Martel **Carlo Mathieu** Vize-Präsident Syna, Abendweg 21, 6006 Luzern **Stefan Müller-Altermatt** Präsident Transfair, Dorfstr. 6, 4715 Herbetswil **Rosmarie Quadranti** Nationalrätin BDP, Waldackerweg 11, 8604 Volketswil **Renato Ricciardi** Co-Präsident OCST, Via Selva 12, 6900 Massagno **Rebecca Ruiz** Nationalrätin SP, Rue du Valentin 33, 1004 Lausanne **Anne Seydoux** Ständerätin CVP, Rue du Mont-Terri 15, 2800 Delémont **Laurent Wehrli** Präsident Pro Familia, Chemin de Tornafou 13, 1823 Glion **Adrian Wüthrich** Präsident Travail.Suisse, Alpenstrasse 42, 4950 Huttwil

Die unterzeichnete Amtsperson bescheinigt hiermit, dass obenstehende _____ (Anzahl) Unterzeichnerinnen und Unterzeichner der Volksinitiative in eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigt sind und ihre politischen Rechte in der erwähnten Gemeinde ausüben.

Amtsstempel:

Ort: _____ Eigenhändige Unterschrift: _____

Datum: _____ Amtliche Eigenschaft: _____

Die Liste ist vollständig oder teilweise ausgefüllt sofort zurückzusenden an: Initiative für Vaterschaftsurlaub, Postfach 4164, 2500 Biel/Bienne 4.
Weitere Unterschriftenlisten und Informationen unter: www.vaterschaftsurlaub.ch

Menschen im Service public

SEHR, SEHR SPANNEND

Interview mit Marianna Schwaar, Spezialistin berufliche Grundbildung, Eidgenössisches Personalamt, Bern

Was haben Sie vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters gearbeitet?

Ich war beim Eidgenössischen Personalamt im Ausbildungszentrum als Ressortleiterin für den Bereich berufliche Grundbildung zuständig. In dieser Position war ich einerseits für Ausbildungsfragen verantwortlich, andererseits gab es politische Fragen zu lösen. Unser Ressort ist zudem verantwortlich, dass alle Lernenden der Bundesverwaltung die gleichen Rahmenbedingungen haben.

Also eine vielseitige Aufgabe?

Ja, meine Tätigkeit war sehr vielseitig und spannend. Wir müssen darauf achten, dass unsere Ausbildungsplätze und die Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig und attraktiv sind, und zugleich müssen wir auf politische Vorstösse reagieren, also Stellungnahmen verfassen oder in einer Kommission vorsprechen.

Zwei sehr unterschiedliche Tätigkeitsfelder innerhalb derselben Thematik.

Was für Kurse bieten Sie für Lernende an?

Wir bilden im kaufmännischen Bereich Lernende aus und nehmen auch Prüfungen ab. Wir haben im Ausbildungszentrum zudem einen Schulbetrieb für die überbetrieblichen Kurse der KV-Lernenden der Bundesverwaltung. Das ist der Branchenkundeunterricht für die Bundesverwaltung.

Wie viele Lernende hat die Bundesverwaltung?

Wir haben etwa 1285 Lernende in 50 Lehrberufen.

Werden die Betreuungspersonen der Lernenden in der Praxis ebenfalls intern ausgebildet?

Ja, wir haben ein gutes Ausbildungsangebot für unsere Berufsbildner, also die Leute, die wir auf die Lernenden «loslassen».

Bei ihrer Ausbildung habe ich immer darauf geachtet, Kurse anzubieten, für die auch ein offiziell anerkanntes Zertifikat ausgestellt werden kann.

Was sind die Ziele Ihrer Ausbildungskurse?

Wir orientieren uns stetig daran, was es Neues gibt, und stellen so eine hohe Qualität sicher.

Wir prüfen regelmässig, was überarbeitet oder verbessert werden muss.

Unser Ziel ist, junge Menschen so auszubilden, dass sie nach ihrem Lehrabschluss die Branche Bundesverwaltung wirklich kennen und sie Botschafter sein können für eine gut funktionierende Bundesverwaltung, in der qualitativ gute Arbeit geleistet wird.

Wir informieren in unseren Ausbildungskursen auch über Abstimmungen, vertreten dabei aber keine Parolen, sondern zeigen den Lernenden Pro- und Contra-Argumente auf. Wir stellen regelmässig Kontakte mit dem Bundeshaus her und informieren möglichst ausgewogen und neutral. Wir müssen Lernende so schulen, dass sie sich selber ein Urteil bilden und Publikationen kritisch beurteilen können.

Ist der überbetriebliche Kurs für Lernende in den Kantons- oder Stadtverwaltungen ebenfalls bei Ihnen eingegliedert?

Nein, die öffentlichen Verwaltungen der Gemeinden und Kantone sind eine andere Branche, weil es zu wenig vergleichbare Inhalte gibt. In den Bundesämtern haben wir ganz unterschiedliche Fragestellungen, nicht wie bei den Kantonen, wo alle Lernenden in etwa die gleiche Ausgangslage haben. Zu diesem Thema hat es schon zahlreiche Diskussionen gegeben. Aber wenn wir keine eigenständige Branche wären, würden wir zur KV-Lehre in der Branche Dienstleistungen und Administrationen gehören, das war früher die branchenneutrale KV-Lehre.

Waren Sie an der Reform der KV-Lehre beteiligt?

Ja, 2003 ist die neue kaufmännische Grundbildung das erste Mal regulär durchgeführt worden. Damals ging es noch nach einem Reglement, 2012 hat man das erste Mal eine Bildungsverordnung gehabt und bei diesen beiden Entwicklungen war ich dabei. Das war wirklich sehr, sehr spannend. Ich war im Vorstand der Gesamtorganisation dieser Branche.

Was haben Sie für eine Ausbildung gemacht?

Ins Berufsleben bin ich mit einer kaufmännischen Ausbildung eingestiegen. Ich habe mich danach im Personalwesen spezialisiert und später zusätzlich Supervision, Organisationsberatung und Coaching studiert. Anschliessend habe ich an der Technischen Universität Kaiserslautern einen Master in Erwachsenen- und Berufsbildung gemacht.

Seit wann sind Sie im Eidgenössischen Personalamt tätig?

Im Juni 2016 waren es 30 Jahre. Allerdings habe ich in den verschiedensten Funktionen gearbeitet. Parallel zu meinen Weiterbildungen hatte ich immer in interessanten Arbeitsgruppen Einsitz, zu deren Thematik ich eine Diplomarbeit schreiben konnte – zum Beispiel die Gleichstellung, welche früher ein noch grösseres Thema war als heute. Die Sekretariatsentwicklung war auch ein Thema, mit welchem ich mich befasst habe.

Seit rund 15 Jahren bin ich in der beruflichen Grundbildung und habe diese Abteilung mitaufgebaut.

Was ist heute Ihre Aufgabe?

Ich bin jetzt vor allem in der Prüfungsvorbereitung tätig, sowohl für die Expertenpersonen wie auch für die Lernenden, welche im Abschlussjahr sind.

Leiten Sie auch selber Kurse?

Ja, das mache ich auch. Für die KV-Lehre habe ich auch selber Kurse entwickelt. Seit der Reform beinhaltet die Lehre eine Bewertung durch die Lehrbetriebe, die sogenannte ALS, Arbeits- und Lernsituation. Zu Beginn gab es aber keine Kurse für Berufsbildner, um zu lernen, wie sie die ALS bewerten sollen. Ich habe dann zusammen mit einer Arbeitsgruppe einen entsprechenden Kurs ausgearbeitet.

Dieser Kurs steht aber «nur» den Berufsbildnern der Bundesverwaltung offen?

Ja, das ist richtig.

Arbeiten Sie jetzt in einem 100%-Pensum?

Nein. Ich wäre auf den 1. Dezember 2015 pensioniert worden und jetzt arbeite ich 60% bis zum Ende dieses Schuljahres. Nachher arbeite ich noch 40% bis Ende 2016.

Dann ist fertig?

Ja. Ich werde nachher etwas anderes machen.

Welche Aufgaben haben Sie seit Anfang Jahr übernommen?

Ich bin im Bereich der Prüfungsvorbereitung tätig. Wir haben uns unter anderem mit der Frage auseinandergesetzt, was «unabhängiges Lernen» mit Lernprogrammen bedeutet und ob diese eine lohnende Investition sind. Im Fokus stehen Repetitions-Applikationen, die auf dem Smartphone oder Tablet verwendet werden können. Im Moment wird das Angebot zu wenig genutzt – wir müssen nun prüfen, was der Grund ist – die Qualität der Applikation oder der Bedarf.

Liegt das Problem darin, dass die Lernenden erst kurz vor der Prüfung anfangen zu lernen?

Ja. Das ist sicher auch ein Problem.

Ändert sich ab dem Sommer Ihr Aufgabengebiet nochmals?

Ja, ich arbeite eng mit der Chefexpertin, meiner Nachfolgerin, zusammen. Bis Ende Jahr überarbeite ich die Verordnungen, Reglemente etc.; zeitlich sollte das aufgehen und ich werde

dann mit allem, was wir uns vorgenommen haben, fertig sein.

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrem Job?

Er ist wahnsinnig vielseitig. Mir hat auch die politische Ebene immer gut gefallen, da sie mich schon immer sehr interessiert hat.

Man hat hier beim Eidgenössischen Personalamt auch wirklich die Möglichkeit, etwas Tolles zu machen, eine richtig gute Berufsbildung auf die Beine zu stellen. Man kann junge Leute unterstützen, ihnen immer wieder zeigen, dass es wichtig ist, etwas zu lernen.

Die jungen Leuten sind toll und ich arbeite gerne mit ihnen zusammen. Klar, manchmal nerven sie auch, weil sie in diesem Alter sind, in dem sie das Gefühl haben, sie lernen für mich, und noch nicht erkennen, dass sie es nur für sich selbst tun. Sie müssen lernen, Verantwortung zu übernehmen, und ich sage ihnen auch, dass, wenn sie nichts machen, sie den Abschluss halt nicht schaffen. Das verstehen sie dann ganz gut.

Intern haben wir sehr gute Arbeitsbedingungen, auch von der Infrastruktur her. Man wird als Mitarbeitende ernst genommen und hat die Möglichkeit, etwas zu bewirken.

Wird Ihnen dank Ihrem Engagement auch ein gewisses Vertrauen entgegengebracht und wird Ihre Arbeit geschätzt?

Ja, ich merke rückblickend, dass ich dank meinem Wissen und meiner Erfahrung einen recht grossen Einfluss gehabt habe und so neue Sachen im Leitungsteam einbringen konnte. Ich hatte auch immer viele Argumente, die geholfen haben, Projekte zu realisieren. Die sozialen Kontakte sind dabei sehr wichtig, es macht vieles einfacher.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit nicht?

Man muss sich gut überlegen, ob man als Chefin einen Schritt zurücktreten und dann in einem Teilpensum eine Art Stabfunktion übernehmen kann. Ich habe mir das zugetraut, aber nach dem Wechsel zu Beginn dieses Jahres gemerkt, dass es extrem schwierig ist.

Ich habe mir wohl auch zu wenig Zeit genommen, um mich mit diesem Funktionswechsel auseinanderzusetzen. Ich war als Chefin die Ansprechperson für alle Fragen, die Leute kamen zu mir, wenn sie Hilfe brauchten, und ich habe das genossen und gerne gemacht. Ich konnte bei allen Themen mitreden, Stellung beziehen, im Leitungsteam mitwirken.

Nach dem Positionswechsel mit meinem Nachfolger habe ich auch das Büro mit ihm getauscht; das war schon sehr komisch. Ich war plötzlich in einer anderen Position und habe dies auch am Verhalten der Mitarbeitenden mir gegenüber gemerkt.

Das merkt man so deutlich?

Ja, aber ich denke, ich war auch sehr empfindlich. Also ich bin wirklich in ein Tief gefallen.

Solche Erfahrungen sind nicht einfach.

Nein, das ist nicht einfach. Wenn man nach dem ordentlichen Pensionsalter weiterarbeiten möchte, muss man sich das gut überlegen und auch gut organisieren.

Man kann die Situation im Vornherein nicht oder nur schwierig abschätzen. Vielleicht hätte ich mich besser vorbereiten sollen oder informieren, wie andere das gemacht haben.

Zum Beispiel?

Ich hätte mir im Vornherein genauer überlegen sollen, bei welchen Arbeiten ich meinen Nachfolger unterstützen und in welchen Bereichen ich mich ganz heraushalten sollte.

Ich denke, es ist einfacher, wenn man nach so einem Rollenwechsel grössere Aufgaben behält, die man selbständig erledigen und dann auch abschliessen kann.

Wie ist die Zusammenarbeit im altersdurchmischten Team?

Wir haben hier im Haus ein sehr tolles Team. Das hat immer gut funktioniert.

Und wie entspannen Sie in der Freizeit?

Mein Mann und ich haben zusammen mit unseren besten Freunden in Saint-Luc im Val d'Anniviers ein Chalet. Das ist ein wirklich wunderbarer Ort, um sich zu entspannen. Oft sind auch unsere Kinder dort und wir geniessen das Zusammensein und die Ruhe.

Mein Mann und ich gehen gerne ins Theater, an Konzerte oder in die Oper und ich befasse mich gerne inhaltlich damit. Wir geniessen das Leben und tun uns etwas Gutes mit dem Geld, das wir beide verdienen.

Vielen Dank für das Gespräch.

NEUARTIGES BELOHNUNGS-SYSTEM FÜR SCHADENFREIES FAHREN

ZV-Versicherungspartner Zurich

Traditionelle Motorfahrzeug-Versicherungsmodelle kommen an ihre Grenzen. Für Automobilisten auf der untersten Prämienstufe gibt es keine weitere Belohnung mehr. Zurich bietet nun ein neuartiges Belohnungssystem an, das automatisch den Selbstbehalt reduziert.

Wegfall des Prämienstufensystems und Einführung der Selbstbehaltreduktion

Zurich schafft das überholte Prämienstufensystem ab und führt gleichzeitig die neuartige Selbstbehaltreduktion ein: 1000 Franken beträgt zum Beispiel der Selbstbehalt bei Kollisionsschäden (oder für Jugendliche bei Haftpflichtschäden). Wer drei Jahre schadenfrei unterwegs ist, erhält neu automatisch einen um 500 Franken gesenkten Selbstbehalt. Nach weiteren drei Jahren wird der Selbstbehalt ein zweites Mal um 500 Franken reduziert. Sollte also im siebten Jahr ein Schadenfall eintreten, fällt beim Versicherten kein Selbstbehalt mehr an. Nach einem Schadenfall gilt wieder für drei Jahre der ursprünglich vereinbarte Selbstbehalt. Dieses neue System belohnt treue und schadenfreie Kunden. Für Junglenker ist das System besonders attraktiv. Sie bezahlen zwar auch bei Zurich altersbedingt eine höhere Prämie, werden beim Selbstbehalt aber gleich behandelt wie ältere Fahrer.

Schadenfreiheitsbonus

Wählen die Kunden zusätzlich die Option «Schadenfreiheitsbonus», so erhalten sie nach drei schadenfreien Jahren 10 Prozent ihrer einbezahlten Prämien zurück. Als schadenfrei gilt, wer weder Haftpflicht- noch Kollisionsschadenfälle in diesen drei Jahren hatte. Diese auf den einzelnen Vertrag und das individuelle Verhalten des Kunden bezogene Rückerstattung ist einmalig im Schweizer Motorfahrzeugmarkt.

Frühere unfallfreie Jahre werden angerechnet

Wer sein Fahrzeug bereits drei Jahre schadenfrei bei Zurich versichert hat und auf das neue Motorfahrzeugprodukt umsteigen will, sollte sich mit seinem Versicherungsexperten von Zurich oder dem Kundenservicecenter in Verbindung setzen, denn beim Wechsel auf das neue Produkt wird diesen Kunden die erste Selbstbehaltreduktion von 500 Franken gutgeschrieben.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von Vorzugskonditionen

Im Internet finden Sie unter **zurich.ch/de/partner/login** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **dyXKSy6R**

Oder Sie verlangen über die Telefonnummer 0800 33 88 33 eine unverbindliche Offerte (bitte erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz [ZV]).

KANTON AARGAU
Verband des Aargauer Staatspersonals (ASPV)

Aufgaben- und Finanzplanung 2017 – 2020: Das Schlimmste ist noch nicht vorbei

Das Positive vorweg: Der Regierungsrat hat die Einwände des Staatspersonals und seiner Verbände ernst genommen. Dass es gelungen ist, die unsäglichen Pläne über die Abschaffung des Dienstaltersgeschenks zu beerdigen, darf jedenfalls als Erfolg gewertet werden. Allerdings: Dieser Mini-Sieg hat nur einen Wert, wenn der Grosse Rat Ende November/Anfang Dezember den Aufgaben- und Finanzplan 2017 – 2020 (mit Budget für das kommende Jahr) nicht verschlimmbessert. Denn erstens ist der Voranschlag, den die Regierung dem Parlament heute vorgelegt hat, angesichts von neuerlicher Lohn-Nullrunde und Prämienverzicht an sich schon schwer verdaulich. Und zweitens haben Bürgerliche und Wirtschaftsverbände klar signalisiert, dass sie insbesondere beim Staatspersonal viel tiefer gehende Einschnitte erwarten – Stellenabbau, Lohnverzicht und Beitragsparität bei der Pensionskasse als Stichworte. Der ASVP wehrt sich vehement gegen einen solchen Kahlschlag. Er ist unverantwortlich gegenüber dem Staatspersonal und schädlich für den Staat Aargau und die Standortqualität des Kantons. Was dagegen Not tut, ist eine sorgfältige Aufgaben- und Leistungsüberprüfung, die mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen korrespondiert. Nur so kann eine strategische Haushaltsanierung, die sowohl einnahmen- als auch ausgabenseitig fundiert ist, gelingen. Es ist denn auch äusserst stossend, dass der Regierungsrat zuerst an allen Ecken und Enden spart, bevor er sich auf den strategischen Weg begibt – und es wäre noch stossender, wenn schliesslich das Staatspersonal die Zeche für diesen unverzeihlichen Fehler zahlen müsste. Gegen ein solches Vorhaben würde der ASPV auf die Barrikaden.

Balz Bruder
Präsident

Bis 25 % Prämien sparen

Von der KPT können Sie auch mal ganz wenig erwarten.

Die führende Online-Krankenkasse mit persönlicher Beratung. Wechseln Sie jetzt zur Krankenkasse mit den ausserordentlich zufriedenen Kunden. Wann macht's auch bei Ihnen Klick? Für Ihre persönliche Offerte und das bequeme Wechselpaket: **https://kollektiv.kpt.ch/zentral/de, Telefon 058 310 98 70 oder via den QR-Code und Ihr Smartphone.**

KPT CPT
Einfach gut versichert.

KANTON BASEL-LANDSCHAFT
Verband Staats- und Gemeindepersonal Baselland (VSG)

Mitgliederversammlung 2016

Bruno Siegenthaler
Mitglied VSG-Vorstand

Am 18. August 2016 fand die 105. ordentliche Mitgliederversammlung im Mehrzweckraum der Psychiatrie Baselland in Liestal statt. Leider fanden dieses Jahr nur knapp 50 Mitglieder den Weg zur Jahresversammlung, 19 Mitglieder mussten sich entschuldigen lassen.
Sibylle Hellstern eröffnete ihre letzte Sitzung als Präsidentin pünktlich, und die statutarischen Geschäfte gingen auch dieses Jahr wie gewohnt zügig und unkompliziert über die Bühne.
Da auch in diesem Jahr auf ein Referat verzichtet wurde, blieb nach der Versammlung beim Apéro riche genug Zeit für einen ausgiebigen Gedankenaustausch und das persönliche Gespräch.

Ergänzungen zum Jahresbericht 2015

Zum Jahresbericht, der zusammen mit der Einladung allen Mitgliedern schriftlich zugestellt worden war, hatte Sibylle Hellstern nur wenige Ergänzungen. Speziell erwähnte sie das laufende Sparpaket, welches vom Regierungsrat am 8. Juli 2015 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde, nota bene in den Sommerferien, was nicht nur die Lehrerinnen und Lehrer ärgerte. Es ist die dritte, fast schon verzweifelte Übung, den Problemen, die unter anderem durch fehlende Steuereinnahmen, auch verursacht durch den Euro-Mindestkurs-Entscheid der Nationalbank, entstanden sind, Herr zu werden. Die «Finanzstrategie» umfasst 132 Massnahmen und soll 188 Millionen einsparen. 30% der Einsparungen betreffen das Personal. Die Lohnkürzung ist eine davon. Seit 1. Januar 2016 erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 1% weniger Lohn, was die Staatskasse jährlich mit ca. 6 Millionen Franken entlastet. Dies wurde von den Mitarbeitenden jedoch nicht einfach so hingenommen, führte zu grosser Demotivation und Demonstrationen. Momentan warten sogar rund 1400 Beschwerden gegen diese Massnahme auf ein Urteil des Kantonsgerichts.

Weitere Massnahmen warten in einer Blackbox auf ihre Umsetzung. Damit sollen bis 2019 45 Millionen Franken eingespart werden. Und wo soll dieses Geld gespart werden? Natürlich auch im Personalbereich. Der Auftrag lautet, 10% beim Personal einzusparen. Doch die Zitrone ist ausgepresst und die Verbände fordern vehement, dass solche Einsparungen nur mit entsprechendem Leistungsabbau zu erfolgen haben. Es kann nicht angehen, Arbeitsplätze abzubauen und Mitarbeiter zu entlassen, das Angebot aber zu belassen. Auf einen Leistungsabbau zu verzichten, ist inakzeptabel und den längst stark beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht zuzumuten. Mit dem Budget 2017 wird die Katze aus dem Sack gelassen, und es wird sich zeigen, was konkret geplant ist. Bis dato gibt es aber mehr Fragezeichen als Antworten.

Einigen Ärger löste die unverständliche, kleinliche Massnahme aus, die 100 Franken pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter für die jährlichen Betriebsanlässe zu streichen. Es geht dabei um eine «Einsparung» von etwa 491 000 Franken jährlich, welche aber viel Frustration auslöste und die mangelnde Wertschätzung von Parlament und Regierung für die Staatsangestellten zeigt. Der Kanton Basel-Landschaft ein fairer Arbeitgeber? Nun, der Unmut war – wie gesagt – gross, und am 15. September 2015 standen etwa 2000 Demonstrierende vor dem Regierungsgebäude in Liestal. Eine Kundgebung mit Signalwirkung, auch in den Medien – doch gebracht hat es wenig bis nichts – leider.

Ein anderes Problem, das den Vorstand für längere Zeit beschäftigte und auch dazu führte, dass die Mitgliederversammlung nicht wie vorgesehen im Mai oder Juni stattfinden konnte, sondern erst heute, am 18. August 2016, war ein VSG-internes.

Startbahnwest

Noch einfacher bezahlen mit der kontaktlosen Lunch-Check Karte.

Mitarbeitende können Lunch-Checks in mehr als 7000 Restaurants einlösen und geniessen so kulinarische Vielfalt. Über die attraktive Alternative zum Personalrestaurant und zu Spesen freut sich das Team und der Chef: Lunch-Checks sind bis zu einem Betrag von 180 Franken pro Monat und Mitarbeitenden von allen Sozialabgaben befreit.

Gleiche Vorteile, zusätzliches Zahlungsmittel: Auf lunch-check.ch erfahren Sie mehr über die neue Prepaid-Karte.

SCHWEIZER LUNCH-CHECK
DIE LECKERSTE WÄHRUNG DER SCHWEIZ.

Sibylle Hellstern hatte angekündigt, dass sie wegen ihrer Beförderung zur stellvertretenden Generalsekretärin und des damit verbundenen Seiltanzes, «Arbeitgeber-Arbeitnehmer», das Präsidium abgeben und leider auch aus dem Vorstand austreten will. Eine neue Präsidentin oder einen neuen Präsidenten zu finden, war nicht einfach, denn es ist ein schwieriges Unterfangen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Mitarbeit in einem Personalverband zu begeistern. Und so streckten wir auch die Fühler nach externer Unterstützung aus. Eine externe Lösung liesse sich aber ohne Erhöhung der Mitgliederbeiträge nicht umsetzen. Um das nötige Geld aufbringen zu können, wurde im Vorstand unter anderem auch der Austritt aus dem schweizerischen Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) diskutiert. Aber nicht nur das Geld war der Grund dieser Überlegung, sondern auch eine Unzufriedenheit in der Zusammenarbeit des Vorstandes und der Geschäftsleitung. Dies hatte Bruno Siegenthaler an einer Vorstandssitzung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) moniert, und die Liste seiner Fragen und zu diskutierenden Themen wurde im Vorstand, zusammen mit der Geschäftsleitung, an einem Workshop am 17. August 2016 engagiert bearbeitet. Die Probleme wurden von den Teilnehmenden erkannt und Vorschläge für eine verbesserte künftige Zusammenarbeit erarbeitet. Somit ist der Austritt des VSG aus Öffentliches Personal Schweiz (ZV) momentan vom Tisch. Aber wir werden die Sache beobachten und hoffen, dass das Ganze richtig anläuft und sich in die gewünschte Richtung entwickelt, ansonsten wird das Thema Austritt erneut diskutiert werden müssen.

Leider hat Theres Demont an der letzten Delegiertenversammlung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Rücktritt aus der Geschäftsleitung erklärt. Falls der Workshop Früchte trägt und der VSG Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterhin angehören will, werden wir Öffentliches Personal Schweiz (ZV) neben Bruno Siegenthaler noch ein oder zwei weitere Vorstandsmitglieder für den Vorstand/Geschäftsleitung vorzuschlagen haben.

Zurück zum Präsidium. Nun, wir haben einige Kandidaten zum «Vorstellungsgespräch» und gegenseitigen Kennenlernen an Vorstandssitzungen eingeladen und sind, nach vielen Fehlschlägen, erst nach intensiven Anstrengungen doch noch verwaltungsintern fündig geworden. Schliesslich wurde uns Simon Habermacher von einem Mitglied empfohlen. Daraufhin haben wir Simon Habermacher auf Herz und Nieren geprüft und als «des Präsidiums würdig» erachtet. Und ..... er sagte zu.

Simon Habermacher war in den Jahren 2014/2015 zuerst als Volontär und alsdann als juristischer Mitarbeiter bei der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion beschäftigt. Zuvor war er beim Rechtsdienst Regierungsrat und bei der BUD als Volontär angestellt. Da es sich bei der Anstellung bei er VGD nur um eine befristete Anstellung handelte, ist er heute als Jurist beim KIGA in Pratteln angestellt. Er kennt die kantonale Verwaltung also schon aus unterschiedlichen Funktionen und ist bereit, sich für die Mitarbeitenden einzusetzen.

Simon Habermacher wurde mit grossem Applaus als neuer Präsident des VSG gewählt, und im Saal hörte man einige schwere Steine von erleichterten Herzen fallen. Sozusagen als «Beifang», wie das Sibylle Hellstern humorvoll beschrieb, fanden (oder fingen) wir auch noch Christian Saladin, stellvertretender Leiter Sportamt, BKSD. Auch er ist ein junger, dynamischer Mitarbeiter, der sich im Vorstand des VSG engagieren möchte. Und natürlich wurde auch er mit grossem Applaus gewählt.

Der neue Präsident, Simon Habermacher

Rechnung 2015 und Budget 2016

Ebenso wie den Jahresbericht genehmigte die Versammlung die Rechnung 2015 und das Budget 2016 des VSG. Für die Revisionsstelle dankte René Stöcklin der Kassierin Andrea Feigenwinter für ihre mustergültige Buchführung und umsichtige Verwaltung der finanziellen Mittel des Verbands.

Pensioniertenausflug

Esther Ruesch teilte der Versammlung enthusiastisch mit, dass der diesjährige Ausflug, welcher in den Schwarzwald führt, sehr schnell ausgebucht war. Und dass die Vorbereitungen für den nächsten Ausflug, welcher am 13. September 2017 stattfindet, natürlich schon längst laufen. Die Busse für 2017 sind bereits gebucht, doch mehr sei hier noch nicht verraten.

Voten aus der Versammlung

Wie schon in den letzten Jahren wurde auch heute wieder der Mitgliederschwund diskutiert und die Frage aufgeworfen, wie man besser werben könnte. Was kann das einzelne Mitglied machen? Wie können wir den Vorstand unterstützen, wurde gefragt.

Der VSG komme zu wenig vor, will heissen, man liest und hört wenig von ihm. Auch die Webseite bietet wenig und ist nicht aktuell, waren weitere Kritikpunkte.

Zudem sollten alle Direktionen im Vorstand vertreten sein und die Kommunikation verbessert werden.

Die Diskussion zeigte, wie problematisch ein Milizsystem ist und wie schwierig es ist, Interessierte zu finden, welche sich trotz starker Belastung am Arbeitsplatz für einen Personalverband engagieren wollen. Doch mit diesem Problem ist der VSG nicht allein, das kann schweizweit beobachten werden, und es gab schon Verbände, die sich zusammengeschlossen haben oder leider auch ganz aufgelöst wurden.

Maritta Zimmerli wies auch darauf hin, dass die Mitgliederwerbung und -bindung an der diesjährigen ZV-Fachtagung in Brunnen ein Thema ist, was einerseits beweist, dass es sich hier nicht nur um ein Thema handelt, das den Verband im Kanton Basel-Landschaft betrifft, andererseits aber auch darauf hoffen lässt, dass wir von dieser Tagung, wertvolle Anregungen mitnehmen, die uns den Umgang mit beiden Themen erleichtern werden.

Auch der frischgewählte Präsident, Simon Habermacher, teilte der Versammlung mit, dass genau diese Themen auf seiner Liste an ersten Stelle stehen und dass der Vorstand bemüht sein wird, neue Mitglieder zu werben und aktiv in Erscheinung zu treten.

Aber es gab auch Dank an den Vorstand, welcher sich trotz hohem Arbeitsaufwand für die Anliegen der Verbandsmitglieder einsetzt. Es sei kein Honigschlecken und speziell in der heutigen Zeit auch gar nicht selbstverständlich.

Die Vizepräsidentin Maritta Zimmerli fand schliesslich die richtigen Worte und bedankte sich bei Sibylle Hellstern im Namen aller für ihre gute und engagierte Verbandsführung. Natürlich bedauern wir alle den Entscheid von Sibylle Hellstern, können ihn aber auch nachvollziehen und verstehen. Die Versammlung verabschiedete Sibylle mit einem herzlichen Applaus als Dank für ihre Arbeit im Vorstand und über 13 Jahre als Präsidentin des VSG.

Neue Mitglieder und auch Kolleginnen und Kollegen, welche den Vorstand tatkräftig unterstützen wollen, sind sehr erwünscht. Bitte meldet euch an unter: www.vsgbl.ch

Bruno Siegenthaler
Mitglied VSG-Vorstand

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Kündigung und Kündigungsschutz im Anstellungsverhältnis mit dem Kanton Basel-Stadt

Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Wie in den meisten Kantonen, Gemeinden und auch beim Bund gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt spezielle, vom Privatrecht abweichende Regelungen bezüglich des Anstellungsverhältnisses. Immer wieder tauchen diesbezüglich Fragen auf, wie der Kündigungsschutz ausgestaltet ist und wie sich das Vorgehen und die Möglichkeiten bei einer Kündigung darstellen.

Der nachfolgende Beitrag soll einen Überblick über die geltenden Regelungen im Kanton Basel-Stadt geben.

I. Der Kündigungsschutz im Allgemeinen

Wird im Rahmen eines privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses eine Kündigung ausgesprochen, so sind die Möglichkeiten des betroffenen Mitarbeiters bzw. der betroffenen Mitarbeiterin, sich dagegen erfolgreich zu wehren, gering. Zwar muss auch eine solche Kündigung begründet werden und darf nicht missbräuchlich sein (was z.B. der Fall wäre, wenn eine Kündigung ausgesprochen wird, weil der oder die Mitarbeite/in Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht), aber der Beweis für die Missbräuchlichkeit einer Kündigung ist in der Regel schwierig zu erbringen.

Anders stellen sich die Verhältnisse bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis dar: So gelten für das Anstellungsverhältnis im Kanton Basel-Stadt *abschliessend fünf Kündigungsgründe* und es ist beispielsweise nicht zulässig, wenn der Arbeitgeber wirtschaftliche Gründe für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses anführen würde.

Dieser auf fünf abschliessende Kündigungsgründe beschränkte Kündigungsschutz gilt nicht für den Fall der fristlosen Auflösung, welche voraussetzt, dass ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (§ 32 Personalgesetz Basel-Stadt).

Für die ordentliche Kündigung muss einer der fünf nachfolgend beschriebenen Kündigungsgründe vorliegen, damit die Kündigung zulässig ist.

II. Die einzelnen Kündigungsgründe

a. Verhinderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an der Aufgabenerfüllung

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis auflösen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.

Hauptanwendungsfall für diese Bestimmung ist eine länger dauernde Krankheit der oder des Betroffenen, wobei zu beachten ist, dass bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall eine Kündigungssperrfrist von 365 Tagen gilt. Zudem ist der Arbeitgeber bei diesem Kündigungsgrund verpflichtet, der oder dem

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Sandra Wittich und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
St.Galler Tagblatt AG
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen

AUFLAGE
22'531 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2014 / 2015)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
10 • 16	10.10.16	26.10.16
11 • 16	14.11.16	30.11.16
12 • 16	05.12.16	21.12.16

Regierungs- und Grossratswahlen Basel-Stadt vom 23. Oktober 2016

Im Hinblick auf die anstehenden Regierungs- und Grossratswahlen veröffentlichen wir in der vorliegenden Ausgabe der ZV Info die Namen der uns gemeldeten BAV-Mitglieder, die auf einer Liste für den Grossen Rat kandieren, ohne diesbezügliche parteipolitische Empfehlungen abzugeben. Die Zusammenstellung soll den Stimmberechtigten erleichtern, die BAV-Mitglieder gezielt zu unterstützen.

Für den **Grossen Rat** kandidieren folgende BAV-Mitglieder:

- **Christian Heim** (SVP), Wahlkreis Riehen
- **Roland Ruf** (SVP), Wahlkreis Grossbasel-Ost
- **Otto Schmid** (SP), Wahlkreis Grossbasel-Ost, bisher

Daten 2016

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 11. Oktober 2016
Dienstag, 6. Dezember 2016

jeweils im **Restaurant Stadthof**,

Gerbergasse 84 (am Barfüsserplatz) im 1. Stock, ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

Betroffenen eine Abfindung, bemessen nach Lebensalter und Dienstjahren, zu bezahlen.

b) Aufhebung der Arbeitsstelle
Ein weiterer Kündigungsgrund ist der Wegfall einer Stelle, beispielsweise infolge einer Umstrukturierung. Voraussetzung hierbei ist jedoch, dass der Arbeitgeber nachweist, dass die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes innerhalb der kantonalen Verwaltung nicht möglich ist bzw. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme eines neuen Aufgabengebietes verweigert. Auch bei diesem Kündigungsgrund ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betroffenen eine Abfindung in oben erwähntem Sinne zu bezahlen.

c) Ungenügende Leistungserbringung
Der Arbeitgeber hat sodann die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn der oder die Mitarbeiter/in ungenügende Leistungen erbringt. Diesfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, vorgängig zur Kündigung den betroffenen Mitarbeitern im Rahmen einer Bewährungsfrist Gelegenheit zu geben, die Leistungen zu verbessern. Erst nach Ablauf der Bewährungsfristen (die in der Regel 3–6 Monate dauert) kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden, sofern der Beweis der Mangelhaftigkeit der Leistung aufrechterhalten werden kann.

d) Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten
Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vertragliche oder gesetzliche Pflichten wiederholt oder begeht sie oder er eine schwere Pflichtverletzung, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis – bei der wiederholten Pflichtverletzung ebenfalls unter Auferlegung einer vorgängigen Bewährungsfrist – auflösen.

e) Strafbare Handlung
Begeht ein Mitarbeitender eine strafbare Handlung, welche nach Treu und Glauben mit einer korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist, kann das Arbeitsverhältnis ebenfalls gekündigt werden. Bei diesem Kündigungsgrund, welcher ebenfalls unter der ordentlichen Kündigung aufgeführt ist (d.h. mit einer Kündigungsfrist), stellt sich jeweils die Frage, ob nicht auch ein Grund für eine fristlose Auflösung vorliegt.

III. Verfahren bei einer Kündigung

Wird seitens des Arbeitgebers eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, muss einer der vorgenannten Gründe vorliegen. Ist der oder die Betroffene mit der Kündigung nicht einverstanden, besteht die Möglichkeit eines Rekurses an die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt, wobei ein entsprechender Rekurs innert 10 Tagen nach Erhalt der Kündigungsverfügung anzumelden und – vom gleichen Zeitpunkt an gerechnet – innert 30 Tagen schriftlich zu begründen ist. Ein angemeldeter und begründeter Rekurs hat bis zum Abschluss des Rekursverfahrens aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis für die Dauer des Rekursverfahrens mit sämtlichen Rechten und Pflichten andauert. Bei einem allfälligen Weiterzeug des Entscheides der Personalrekurskommission gilt diese aufschiebende Wirkung nicht mehr, kann aber je nach Sachverhalt beantragt und bewilligt werden.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

CONTACT groups.ch
für den
PERSONALAUSFLUG
UNTERKUNFT
leicht gefunden mit
www.groups.ch
Spitzackerstr. 19 CH-4410 Liestal 061 926 60 00 www.groups.ch

Kontaktmöglichkeit

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

Stadt Olten – weniger attraktiv als Arbeitgeber

99. Generalversammlung

Norbert O. Dörrwächter

2015 stand – wie schon die Jahre zuvor – unter dem Motto «Sparen», meist zulasten des Personals, stellte Corinne Saner, Präsidentin des Personalverbands der Stadt Olten (PSO), bei ihrer Begrüssung im Parlamentssaal anlässlich der 99. Generalversammlung fest.

Lohnverhandlungen wurden 2013, 2014 und 2015 angesichts der Sparpakete des Stadtrats und der Negativteuerung ausgesetzt. Im Mai 2015 hatte sich der PSO letztmals mit dem Stadtpräsidium zu einem Round-Table-Gespräch getroffen.

Bei dieser Gelegenheit wurde die auf der Motion Sonderegger basierende Teilrevision des Personalreglements vorgestellt, welche die jährlichen Lohnanstiege der Angestellten massiv zurückstutzen und das erreichbare Lohnmaximum um 10% herabsetzen sollte. Nach der Parlamentsdebatte, welche diese Vorlage mit 24:18 Stimmen absegnete, herrschte längere Zeit Funkstille im Dialog mit dem Stadtrat, so Saner.

Der Rechnungsabschluss 2015 der Stadt mit einem Gewinn von 5,2 Millionen statt eines Verlusts von 5,7 Millionen Franken bewog den PSO, eine neue Gesprächsrunde mit dem Stadtpräsidium zu initiieren, welche im Juni 2016 stattfand.

Bei dieser Gelegenheit war zu erfahren, dass der Arbeitgeber bei der Neubesetzung von Stellen einen Attraktivitätsverlust der Stadt Olten feststellen muss. Gemäss Saner «eine unmittelbare Folge der Abbau- und Sparmassnahmen der letzten Jahre».

Forderung für 2017: Krankenkassenzulagen

Angesichts des für 2015 überraschend erfolgreichen Rechnungsabschlusses der Stadt fordert der PSO für 2017 eine massvolle Reallohnerhöhung von 0,4% oder Krankenkassenzulagen für alle Angestellten, informierte die Präsidentin.

Im vergangenen Jahr verschaffte der PSO den Personalanliegen Gehör durch zwei schriftliche Vernehmlassungen: zur Teilrevision des Personalreglements und zur Neuorganisation der Stadtpolizei. Ferner führte der Verband zusammen mit dem vpod und der Betriebskommission zwei grosse Anlässe durch: Im Mai 2015 fand im Feuerwehrmagazin eine Orientierungsversammlung über die Teilrevision des Personalreglements statt, die von über 100 Angestellten besucht wurde.

Protestaktion vor Parlamentssitzung

Aus dieser Versammlung ging der Wunsch nach einer Protestaktion hervor, um ein Zeichen gegen weiteren Abbau bei den Anstellungsbedingungen zu setzen. PSO, BeKo und vpod organisierten darauf am 25. Juni 2015 einen Empfang der Parlamentarier zur Debatte über die Teilrevision des Personalreglements mit einem Spalier, Transparenten und Flyern. Leider zeigten verschiedene Voten in der Parlamentsdebatte, welch geringe Wertschätzung einige Parlamentarier dem Personal und seiner Arbeit beimessen, berichtete Saner.

Zusammenfassend bezeichnete die Präsidentin 2015 als sehr arbeitsintensives Jahr, das reichlich Frust bescherte. «Man muss aber immer das Positive sehen», so Saner, «und sich daran aufrichten, dass man Schlimmeres verhindern und kleine Erfolge erzielen konnte.» So sieht die Teilrevision des Personalreglements neu zwingend vor, dass der Arbeitgeber eine Taggeldversicherung für die Angestellten abschliessen muss und gewährt den Angestellten bis zum 49. Altersjahr drei zusätzliche Ferientage.

Saner verdankte allen Mitstreitern des Vorstandes die gute und engagierte Mitarbeit. Eh-

Der Vorstand des PSO (v.l.n.r.): Doris Flückiger, Sonja Benz, Corinne Saner, Reto Fischer, Marcel Dirlam

rend gedachte die Versammlung dreier verstorbener Mitglieder: Erika Erne, Andreas Minder und Franz Widmer. Einmütig genehmigt wurden die von Sonja Benz präsentierte Rechnung und der von René Guldimann verlesene Revisorenbericht. Christoph Rast wurde ferienabwesend einstimmig als neues Vorstandsmitglied gewählt, ebenso Bernhard Kriesi als 2. Revisor.

Vorteile der Verbandsmitgliedschaft

Bevor die GV-Teilnehmer zum traditionellen GV-Nachtessen schritten, rief Präsidentin Corinne Saner den ideellen und geselligen Nutzen des Verbandes in Erinnerung und zeigte die finanziellen Vorteile der PSO-Mitgliedschaft auf: Über den schweizerischen Dachverband erhalten Mitglieder Rabatte auf die Prämien verschiedener Krankenkassen-Zusatzversicherungen und diverser Versicherungen sowie auf Hypothekarzinse bei einer Vertragsbank. Schliesslich erinnerte sie an das 2017 stattfindende 100-Jahr-Jubiläum des PSO, welcher 1917 als Beamten- und Angestelltenverbandes der Stadt Olten (VBAO) gegründet worden war.

Norbert O. Dörrwächter, Olten

ZV-VERSICHERUNGSPARTNER

Ihre Vorteile bei ÖKK

Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz profitieren Sie und Ihre Familie von 10 % Rabatt auf diverse Zusatzversicherungen von ÖKK.

- Entscheiden Sie sich bis Ende November 2016 für ein ÖKK-Versicherungspaket mit Mehrjahresvertrag und wir übernehmen im Jahr 2017 während dreier Monate die Prämien für Ihre **Zusatzversicherungen**. Gleichzeitig profitieren Sie von 3 % Mehrjahresrabatt auf alle Zusatzversicherungen.
- Familien, die neu zu ÖKK wechseln, erhalten **Pampers-Windeln** – selbstverständlich frei Haus. Weitere Informationen finden Sie unter www.oekk.ch/windeln.

Erfahren Sie mehr – telefonisch unter 0800 838 000, per Mail unter privatkunden@oekk.ch oder auf der ÖKK-Agentur in Ihrer Nähe.

KPT – die Online-Krankenversicherung

Die KPT Krankenkasse AG mit über 340 000 Versicherten hat eine der modernsten Onlinelösungen im Krankenversicherungsbereich. Sie bietet den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz und deren Familienangehörigen einen Rabatt von 10 % auf Zusatzversicherungen. Zusätzlich erhalten Sie in der Grundversicherung mit unserem Hausarztmodell win.doc 15 % Rabatt. Offerten erhalten Sie online unter www.zentral. kpt.ch oder über das Info-Telefon 058 310 98 70. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

AXA-ARAG

Dank der Zusammenarbeit mit der AXA-ARAG haben Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz die Möglichkeit, eine Privat- und/oder Verkehrsrechtsschutzversicherung als Einzel- oder Familienversichtung zu vergünstigten Konditionen abzuschliessen. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.zentral.ch oder direkt im ZV-Sekretariat unter Tel. 056 200 07 99 oder per E-Mail an sandra.wittich@zentral.ch.

Bank Coop

Die Bank Coop bietet den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz dank eines Rahmenvertrages Spezialangebote sowie attraktive Zinsvergünstigungen bei Hypotheken für selbstbewohntes Wohneigentum an. Neben professioneller Beratung erhalten Sie bei der Bank Coop maximal 0,30 % Vergünstigung auf die Richtsätze für die variable Hypothek bzw. die Festhypotheken. Die aktuellen Richtsätze sind auf www.bankcoop.ch publiziert. Weitere Informationen zu den Spezialangeboten erhalten Sie unter der Rubrik Dienstleistungen auf www. zentral.ch.

Institut für Rechtswissenschaft
und Rechtspraxis

Universität St.Gallen

St.Galler Tagung zum öffentlichen Personalrecht

Freitag, 2. Dezember 2016
Grand Casino Luzern

«Wissen schafft Wirkung»

Themen

Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts und des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich
Dr. iur. Reto Häggi Furrer

Rechte der Mitarbeitenden im Spannungsfeld betrieblicher Interessen
Alexia Sarros

Änderungskündigung im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis – gesetzliche Grundlagen vs. Vertragsfreiheit, die Funktion des Weisungsrechts
Dr. iur. Corinne Saner

Die Beurteilung der Persönlichkeit im Arbeitszeugnis
Stephan Fischer, MLaw

Neues zu Burnout
Dr. med. Dieter Kissling

Fragen rund um die Bewährungsfrist
lic. iur. Alex Schilliger

Was ist Arbeitszeit?
Prof. Dr. iur. Roland Müller

Tagungsleitung

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Professor für Öffentliches Recht an der Universität St.Gallen, Direktor am Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG) an der Universität St.Gallen

Dr. iur. Michael Merker
Rechtsanwalt, ehemals Lehrbeauftragter Universität St.Gallen, wissenschaftlicher Konsulent des IRP-HSG, Zürich und Baden

Anmeldung | Informationen

Institut für Rechtswissenschaft
und Rechtspraxis (IRP-HSG)
Bodanstrasse 4 · 9000 St.Gallen
Tel. +41 (0)71 224 2424
irp@unisg.ch · www.irp.unisg.ch

TAGUNG ZUM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT

Die Praxis bestimmt die thematische Schwerpunktsetzung der Personalrechtstagung. Der Anpassungsdruck im öffentlichen Dienst und die Tendenz zur Flexibilisierung auch aus finanziellen Gründen führt zu spezifischen Konflikten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Die rechtliche Aufarbeitung dieser häufig gewordenen Fragestellungen ist das Ziel der vorliegenden Tagung.

Die Rechte der Mitarbeitenden im Spannungsfeld betrieblicher Interessen ist ein solches Thema, aber auch der Anpassungsbedarf bei bestehenden Anstellungsverhältnissen, sei es auf dem Weg der Änderungskündigung oder mittels Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses über Weisungen. Die Gestaltungsfreiheit und ihre Grenzen sind akzentuiert ein Thema bei der Arbeitszeit: Was kann guten Gewissens als Arbeitszeit akzeptiert werden? Die Fahrt mit dem Zug und dem Laptop vor sich? Welchen Einfluss haben alternative Arbeitszeitmodelle auf die Bestimmung der Arbeitszeit?

Konfliktsituationen können zur Auflage von Bewährungsfristen führen. Bewährungsfristen sollen ein korrektes Funktionieren der öffentlichen Verwaltung unterstützen, schützen aber auch den Mitarbeitenden und geben ihm eine zweite Chance. Die korrekte Anwendung dieses Instruments kann schwierig sein. Burn-out ist ein Dauerthema: Neu kann das Vorliegen dieser Erkrankung, falls gegeben, medizinisch nachgewiesen werden – hierzu spricht sich der Beitrag «Neues zu Burn-out» aus.

Manchmal lassen sich Fragen nicht einvernehmlich, sondern nur gerichtlich klären. Die personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts wie auch kantonaler Verwaltungsgerichte ist von hoher praktischer Relevanz, und deshalb Pflichtthema der Personalrechtstagung.

Die Tagung wendet sich in erster Linie an Praktiker, also an Personalverantwortliche aller Gemeinwesen und der ihnen angegliederten Organisationseinheiten, an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, an Beratungsstellen in Personalfragen, insbesondere von Personalverbänden, sowie an Angehörige von rechtsprechenden Organen im Personalrecht. Der Meinungsaustausch mit den Referierenden während der Tagung ist möglich und gewünscht.

Michael Merker