Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Die alternde Bevölkerung stellt die Gesellschaft vor vielfältige Herausforderungen. Betroffen davon ist auch der Arbeitsmarkt. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative dürfte das ohnehin schon aktuelle Thema Fachkräftemangel an Gewicht gewinnen. Auf diese Situation hat der Bundesrat reagiert und im Mai dieses Jahres Massnahmen beschlossen, mit denen er das inländische Arbeitskräftepotenzial weiter fördern will. Ziel ist etwa, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden sicherzustellen und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ebenso sollen hier lebende Ausländer besser in den Arbeitsmarkt integiert werden.

Demografisches Altern – eine wachsende Herausforderung

Die Menschen in der Schweiz werden immer älter, gleichzeitig ist die Geburtenrate tief. Damit verschiebt sich auch das Verhältnis von Arbeitnehmenden und Pensionierten in der Bevölkerung: Der Anteil der Erwerbstätigen nimmt gegenüber dem Anteil der Personen im Rentenalter ab – eine Entwicklung, die sich zukünftig noch verstärken dürfte. Gemäss Schätzungen wird es allein im Jahr 2035 auf 100 Erwerbstätige mehr als 50 Personen im Pensionsalter geben. Dieser demografische Wandel wirkt sich nicht zuletzt auch auf den Arbeitsmarkt aus, indem qualifizierte Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Schon heute ist in manchen Branchen ein teils akuter Fachkräftemangel bemerkbar.

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich allerdings nicht nur in der Schweiz verschärfen, sondern auch

auf europäischer Ebene, denn die Entwicklung der Altersstruktur verläuft in zahlreichen EU-Ländern nicht anders. Bislang stand die Schweiz im internationalen Vergleich recht gut da. Aufgrund der Personenfreizügigkeit mit der EU können Schweizer Arbeitgeber den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zurzeit mit solchen aus dem benachbarten Ausland schnell und unmittelbar ausgleichen. Das Abkommen, das seit 2002 in Kraft ist, bietet für den Wirtschaftsstandort Schweiz offensichtliche Chancen, doch waren und sind damit auch Risiken und Befürchtungen verbunden, wie etwa eine ungebremste Zuwanderung, eine dadurch höhere Arbeitslosigkeit oder Lohndumping.

Mit der überraschenden Annahme der eidgenössischen Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk genau solche Befürchtungen zum Ausdruck gebracht. Der Auftrag an die Politik war klar: Die Schweiz soll die Zuwanderung grundsätzlich eigenständig regeln, und die Zuwanderung soll reduziert werden.

Massnahmen gegen zu hohe Einwanderung

Als Antwort auf den Volksentscheid hat der Bundesrat bereits im September 2014 neue Massnahmen in Aussicht gestellt, um das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser auszuschöpfen. Gleichzeitig soll mit den Massnahmen der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften entgegengewirkt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte dabei Massnahmen zukommen, welche die Beschäftigung von weiblichen und älteren Arbeitskräften fördern, sowie Massnahmen im Bildungsbereich, damit der Arbeitskräftemangel möglichst gering gehalten werden kann.

Erste konkrete Schritte zur Steuerung der Zuwanderung bzw. zur stärkeren Nutzung von inländischen Arbeitskräften hat der Bundesrat Ende 2017 mit Gesetzesänderungen auf Verordnungsebene festgelegt. Unter anderem sehen die

Verordnungsänderungen eine **Stellenmeldepflicht** in Berufsarten mit hoher Arbeitslosenquote vor. Damit soll die Vermittlung von stellensuchenden Personen, die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet sind, gefördert werden. Die Massnahme ist sei eineinhalb Jahren in Kraft.

Inländische Arbeitskräfte sollen stärker profitieren

Eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials hat der Bundesrat sodann im Mai dieses Jahres beschlossen. Auch diese Massnahmen zielen darauf ab, dass Schweizer Unternehmen möglichst viele inländische Arbeitskräfte rekrutieren können. Im Fokus stehen etwa die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften, der Wiedereinstieg von schwer vermittelbaren Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt und die bessere Integration von hier lebenden Ausländern in diesen. Zudem sollen ausgesteuerte Personen im Alter von über 60 Jahren eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

Im Folgenden sollen die verschiedenen Massnahmen kurz vorgestellt werden.

Stellenmeldepflicht

Die Stellenmeldepflicht wurde im Zuge der Umsetzung des «Inländervorrangs light» entworfen, den die Politik nach der vom Volk angenommenen Masseneinwanderungsinitiative beschlossen hatte. Sie wurde am 1. Juli 2018 in Kraft gesetzt, mit einer zeitlichen Staffelung. Seither müssen Unternehmen offene Stellen in Berufsarten, in denen die Arbeitslosenquote schweizweit einen Schwellenwert von 8 Prozent erreicht, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab melden. Nach einer ersten Angewöhnungsphase wird der Schwellenwert per 1. Januar 2020 auf 5 Prozent gesenkt.

Die Informationen über die gemeldeten Stellen sind während einer Frist von fünf Tagen ausschliesslich den bei einem RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich; damit erhalten diese Personen auf dem Stellenmarkt einen zeitlichen Vorsprung, den sie für ihre Bewerbung nutzen können. Darüber hinaus vermittelt das RAV passende Dossiers innerhalb von drei Tagen an die Arbeitgeber.

Anfangs November zog das SECO knapp eineinhalb Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht in einem Monitoring-Bericht erste Bilanz. So hat die Zahl der gemeldeten Stellen direkt nach Inkrafttreten der Massnahme bedeutend zugenommen und ist seither auf hohem Niveau stabil geblieben. Mit insgesamt 200’000 gemeldeten Stellen wurden die vorausgesagten Prognosen um das Dreifache überschritten. Dies zeige, dass die Massnahme bei den Arbeitgebern auf grosse Akzeptanz stosse. Die administrativen Abläufe zwischen den Beteiligten haben sich eingespielt und laufen effizient ab, so das SECO. Das RAV übermittelte bei mehr als der Hälfte der gemeldeten Stellen mindestens ein Dossier einer stellensuchenden Person (total: 195’000 Dossiers), und rund 4800 Stellensuchende konnten durch diese aktive Vermittlung des RAV eine Stelle finden.

Gemäss ersten Analysen besteht noch Verbesserungspotenzial. So nutzt beispielsweise erst ein Viertel der Stellensuchenden in den meldepflichtigen Berufen das geschützte Jobportal. Ebenso könnte die Rückmeldung der Arbeitgeber auf vermittelte Dossiers‘ noch optimiert werden. Für eine abschliessende Bilanz ist es noch zu früh – bis in einem Jahr will das SECO eine vertiefte Analyse durchführen. Aber die ersten Resultate sind erfreulich positiv.

Integrationsvorlehre verlängern und intensivieren

Das bestehende und erfolgreich angelaufene Pilotprogramm «Integrationsvorlehre (INVOL 2018–2021)» wird auf spät zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet sowie auf weitere Berufsfelder mit

Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt. Es soll ab 2021 um zwei Jahre verlängert werden und neu 1500 Plätze anbieten.

Worum es geht: Im aktuell laufenden Pilotprogramm werden seit August 2018 jährlich 800 bis 1000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt auf eine Berufslehre vorbereitet. Die einjährige «Integrationsvorlehre» ist ein partnerschaftliches Programm, das der Bund gemeinsam mit Branchen- und Berufsverbänden und den Kantonen entwickelt hat. Zusätzlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials soll die Massnahme zum bildungspolitischen Ziel des Bundes und der Kantone beitragen, wonach 95 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz über einen Abschluss auf Stufe Sek II. verfügen sollen.

Nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt

In Rahmen eines dreijährigen Pilotprogramms sollen Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse für jährlich 300 schwer vermittelbare Personen erhalten. Ziel der Massnahme ist, dass diese Personen ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit «on the job» aufbauen und über einen längerfristigen Arbeitsvertrag nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen können.

Einarbeitungszuschüsse werden im Bereich der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung schon heute erfolgreich eingesetzt, um schwer zu vermittelnde Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Instrument soll nun ebenso auf anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen ausgeweitet werden, die trotz erfolgter Erstintegration auf dem Arbeitsmarkt nur schwer eine Stelle finden können. Ihnen sollen die Einarbeitungszuschüsse einen Kompetenzausbau direkt am Arbeitsplatz ermöglichen.

Kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung

für über 40-Jährige

Stete Weiterbildung und aktive Laufbahngestaltung sind in der heutigen Arbeitswelt zu einem Muss geworden, will man auf dem Stellenmarkt erfolgreich bleiben. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) der Kantone sind dabei für Arbeitnehmende eine zentrale Anlaufstelle. Allerdings werden deren Angebote von über 40-jährigen Personen selten genutzt – umgekehrt standen ältere Arbeitnehmende bisher auch nicht im Fokus der BSLB. Dies wollen Bund und Kantone mit ihrer Initiative «Berufsbildung 2030» ändern. Zukünftig sollen die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) Personen ab 40 Jahren kostenlose Standortbestimmungen, Potenzialanalysen und Laufbahnberatung anbieten. Damit soll sichergestellt werden, dass Erwachsene die Dienstleistungen der BSLB überall in der Schweiz einheitlich in Anspruch nehmen können. In den Jahren 2020 und 2021 werden zunächst in einzelnen Kantonen Pilotprojekte durchgeführt. Nach einer Evaluation soll ein entsprechendes Programm entwickelt und 2021 bis 2024 in den Kantonen umgesetzt werden.

Berufsabschluss für Erwachsene – Anrechnung von Bildungsleistungen

Bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen sollen in der beruflichen Grundbildung schweizweit konsequent angerechnet werden. Die Massnahme zielt darauf ab, dass erwachsene Personen rascher zu einem Berufsabschluss gelangen, indem sie gewisse Ausbildungs- oder Prüfungsteile nicht mehr absolvieren müssen. Erwachsene mit einem Abschluss verfügen nachweislich über Qualifikationen und haben entsprechend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des auf fünf Jahre angelegten Projektes unterstützt der Bund die Kantone beim Aufbau von notwendigen Strukturen, damit diese eine schweizweite Anrechnung von Bildungsleistungen umsetzen können.

Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende (Impulsprogramm)

Mit einem dreijährigen Impulsprogramm will der Bundesrat schwer vermittelbaren und insbesondere schwer vermittelbaren älteren Stellensuchenden die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Im Fokus stehen dabei bedarfsgerechte Zusatzmassnahmen wie etwa Coaching, Beratung und Mentoring. Solche arbeitsmarktlichen Massnahmen haben sich in ihrer Wirkung als positiv erwiesen und sollen daher durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab für ältere Personen ausgebaut und verbessert werden. Der Bund hat hierzu für die Jahre 2020 bis 2022 zusätzliche Mittel bereitgestellt.

Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen über 60 Jahren zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

Ausgesteuerte Personen können heutzutage erst nach einer zweijährigen Wartefrist wieder an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unter Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung teilnehmen. Dies soll sich vorerst ändern. In einem Pilotversuch sollen ausgesteuerte Personen über 60 Jahre auch unmittelbar nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug von arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren können. Durch die Aufhebung der Wartefrist soll sich die Situation der über 60-Jährigen verbessern, die während der gesetzlichen Rahmenfrist (noch) keine neue Stelle gefunden haben.

Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60

Wenige Jahre vor der Pensionierung noch eine neue Stelle zu finden, ist für arbeitslose Personen äusserst schwierig, wenn nicht fast aussichtslos. Erlischt dann auch noch der Anspruch

auf Arbeitslosenentschädigung, drohen existenzielle Nöte bis hin zum Gang zum Sozialamt, also der Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Um dies zu verhindern, sollen Personen, die nach Vollendung ihres 60. Altersjahres ausgesteuert werden, eine Überbrückungsleistung erhalten. Der Anspruch auf eine Überbrückungsleistung ist an diverse Bedingungen gebunden. Vorausgesetzt wird, dass:

- die Aussteuerung nach dem vollendeten 60. Altersjahr erfolgt;
- insgesamt über 20 Jahre AHV-Beiträge geleistet wurden, wovon 10 Jahre direkt vor der Austeuerung;
- das jährliche Einkommen der Höhe der Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge entspricht (gegenwärtig CHF 21’330 pro Jahr);
- kein Bezug einer Altersrente der AHV besteht und
- das Vermögen von alleinstehenden Personen unterhalb von CHF 100’000 liegt bzw. CHF 200’000 bei Ehepaaren (selbstbewohntes Wohneigentum wird nicht angerechnet).

Ein «Meilenstein» wurde gesetzt!

geschrieben von Iris Braunwalder | Dezember 13, 2019
Es kommt nicht gerade oft vor, dass die Schaffhauser Kantonsangestellten zu einer Kundgebung aufrufen. Am 18. November 2019, Montag früh um 07.30 Uhr, erschienen weit über 150 Staatsangestellte, um vor Beginn der Kantonsratssitzung auf die Dringlichkeit von strukturellen Lohnmassnahmen aufmerksam zu machen.

«Wir sind enttäuscht und irritiert über die

Geschäftsprüfungskommission, welche die belegte strukturelle Lohnungleichheit zu anderen Kantonen ausblendet.»

Die GPK wollte für das Budget 2020, das am Montag, 18.11.2019, verabschiedet wurde, die von der Kantonsregierung vorgeschlagenen Lohnanpassungen im Umfang von 2,75 Prozent auf 1,25 Prozent kürzen und gleichzeitig die Steuern um fünf Punkte senken, von 110 Prozent auf 105 Prozent auf Kosten des Staatspersonals.

Keine Lohnentwicklung – Abwanderung in angrenzende Kantone

«Keine Lohnentwicklung = Abwanderung in andere Kantone» prangte auf Transparenten. Flyer mit dem Aufruf «Die kantonalen Angestellten verdienen für ihre gute Arbeit einen fairen, marktgerechten, wertschätzenden Lohn. Wenn nicht jetzt – wann dann?» wurden den Ratsmitgliedern in die Hände gedrückt.

Die Damen und Herren Kantonsparlamentarier passierten, gezwungenermassen, ein Spalier von Verwaltungsangestellten, Lehrpersonen, Pflegenden, Werkhofangestellten und auch von mittlerweile pensionierten Mitarbeitenden, um in den Kantonsratssaal zu gelangen.

Die Solidarität unter allen Anwesenden war merklich spürbar und liess das trübe, nasskalte Wetter vergessen. Die Kundgebung wurde mit Flugblättern aller Art bestärkt, welche den Räten ausgehändigt wurden.

In der darauffolgenden langen Debatte zeigte sich die Mehrheit der Ratsmitglieder überzeugt davon, dass Handlungsbedarf bestehe. So verdienen etwa Polizistinnen und Polizisten, Pflegefachleute, Lehrerinnen und Lehrer und weitere kantonale Fachkräfte in Schaffhausen weit weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Nachbarkantonen. Das erschwert es dem Kanton Schaffhausen zunehmend, auf dem Arbeitsmarkt gutes

Personal zu rekrutieren.

Die Kantonsfinanzen sind im Lot, die Löhne jedoch nicht mehr

«Die Kantonsfinanzen sind im Lot, die Löhne jedoch nicht mehr», so die Aussage von Finanzdirektorin Cornelia Stamm Hurter während der lang andauernden Debatte. Profitieren sollen gezielt vor allem jüngere Angestellte und solche in den unteren Bereichen der Lohnbänder. Mit der strukturellen Anhebung sollen teilweise höhere Einstiegslöhne möglich werden.

Der gesamte Regierungsrat appellierte erfolgreich an die Verantwortung des Kantonsrats, ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen sowie für angemessene und marktfähige Löhne zu sorgen.

Versäumnisse der Vorjahre

Versäumnisse der Vorjahre haben zu einem strukturellen Problem geführt. «Der Rat hat immer weniger Lohnanpassungen bewilligt, als die Regierung vorgeschlagen hatte, jetzt sind die Probleme da.»

Angesichts der guten Finanzlage appellierte Regierungspräsident Ernst Landolt an die Parlamentarier: «Es ist das Gebot der Stunde, wann – wenn nicht jetzt?!»

So folgte das Parlament der Regierung mit einer wuchtigen Mehrheit und genehmigte mit 34 zu 15 Stimmen eine Anhebung der Löhne um 2,75 Prozent zur Erleichterung der Verbände und Freude aller kantonalen Angestellten.

Lohnanpassungen 2020

Für die individuellen Lohnmassnahmen (Leistungslohn) wird 1 Prozent eingesetzt und für die wichtige strukturelle Anpassung

1,75 Prozent.

Es wird auch inskünftig ein hohes Mass an Argumentationskraft erfordern, um die Kontinuität in der Lohnentwicklung wahren zu können. Die Debatte hat gezeigt, dass einige Parlamentarier das Lohnsystem und die Gesamtsicht der Problemstellung nicht verstehen oder nicht verstehen wollen. Auf jeden Fall dürfen wir uns jetzt über das Ergebnis freuen.

Dank an die Regierung für die Wertschätzung

An dieser Stelle dankt der SSV der gesamten Regierung des Kantons Schaffhausen für ihren Einsatz und die entgegengebrachten Wertschätzung für die kantonalen Angestellten.

Pflästerlipolitik für Seelenkratzer?

geschrieben von Iris Braunwalder | Dezember 13, 2019

Glosse. Trotz schwarzer Zahlen im öffentlichen Sektor mahnen die Arbeitgeber und die Parlamente zu Achtsamkeit!

«Wir müssen sparen für die schweren Zeiten! Wir müssen gewappnet sein, wenn sich die Segel wieder wenden», hört man sie rufen!

Anstelle von Voraus- oder Weitsicht mit Lösungsansätzen gibt es für die öffentlichen Angestellten kleine Wundpflaster, um das eigene Gewissen zu beruhigen. Haben Sie, als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, teilweise auch das Gefühl, dass vor lauter Pflaster keine

Stelle mehr vorhanden ist, welche noch heil und unversehrt ist?

Aber da gibt es ja noch die Psyche, könnten da nicht auch noch ein oder mehrere Pflästerli angebracht werden?

Hört man nicht auch die Rufe der Arbeitnehmenden? Woher stammen die guten finanziellen Resultate? Wer stemmt die Verwaltungen der Kantone, Städte und Gemeinden? Sind nicht wir, die öffentlich Bediensteten, jene, welche rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Schweiz funktioniert?

Das müsste sich doch wiederspiegeln! In unseren Anstellungsbedingungen, in echter Wertschätzung den Arbeitnehmenden gegenüber. Bleibt denn immer nur die Reparatur mit der «Pflästerlipolitik»? Dieselbe kann, und das ist der gravierendere Punkt, die systemischen Ursachen und Mängel des Lohnsystems nicht heilen! Denn so grosse, benötigte Wundpflaster hat kein Gesundheitsamt und keine Verbandsstofffabrik der Schweiz.



Wird von den Politikerinnen und Politikern die drohende Gefahr nicht wahrgenommen? Also die demografische Entwicklung, die hohen Fluktuationen seitens der Arbeitnehmenden und der daraus

resultierende Fachkräftemangel. Realisieren sie nicht, dass keine konkurrenzfähigen Löhne auch keine Attraktivität für den öffentlichen Sektor bedeuten?

Muss der «Karren» unbedingt an die Wand gefahren werden? Und wenn er dann zerschellt? Welche der mitverantwortlichen Politikerinnen und Politiker werden die Verantwortung übernehmen?

Ach ja – ich vergass –, das wären wohl auch wieder die Arbeitnehmenden, welche heilen und den Schaden übernehmen und begrenzen müssten!

«Wir müssen sparen für die schweren Zeiten! Wir müssen gewappnet sein, wenn sich die Segel wieder wenden», hört man sie rufen!

Anstelle von Voraus- oder Weitsicht mit Lösungsansätzen gibt es für die öffentlichen Angestellten kleine Wundpflaster, um das eigene Gewissen zu beruhigen. Haben Sie, als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, teilweise auch das Gefühl, dass vor lauter Pflaster keine Stelle mehr vorhanden ist, welche noch heil und unversehrt ist?

Aber da gibt es ja noch die Psyche, könnten da nicht auch noch ein oder mehrere Pflästerli angebracht werden?

Hört man nicht auch die Rufe der Arbeitnehmenden? Woher stammen die guten finanziellen Resultate? Wer stemmt die Verwaltungen der Kantone, Städte und Gemeinden? Sind nicht wir, die öffentlich Bediensteten, jene, welche rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Schweiz funktioniert?

Das müsste sich doch wiederspiegeln! In unseren Anstellungsbedingungen, in echter Wertschätzung den Arbeitnehmenden gegenüber. Bleibt denn immer nur die Reparatur mit der «Pflästerlipolitik»? Dieselbe kann, und das ist der gravierendere Punkt, die systemischen Ursachen und Mängel des

Lohnsystems nicht heilen! Denn so grosse, benötigte Wundpflaster hat kein Gesundheitsamt und keine Verbandsstofffabrik der Schweiz.

Wird von den Politikerinnen und Politikern die drohende Gefahr nicht wahrgenommen? Also die demografische Entwicklung, die hohen Fluktuationen seitens der Arbeitnehmenden und der daraus resultierende Fachkräftemangel. Realisieren sie nicht, dass keine konkurrenzfähigen Löhne auch keine Attraktivität für den öffentlichen Sektor bedeuten?

Muss der «Karren» unbedingt an die Wand gefahren werden? Und wenn er dann zerschellt? Welche der mitverantwortlichen Politikerinnen und Politiker werden die Verantwortung übernehmen?

Ach ja – ich vergass –, das wären wohl auch wieder die Arbeitnehmenden, welche heilen und den Schaden übernehmen und begrenzen müssten!

Digitalisierung

geschrieben von Lea Sturm | Dezember 13, 2019

Die sogenannte Digitalisierung verändert nicht nur Produktions- und Vertriebsformen, sie hat auch einen grossen Einfluss auf die Arbeit an sich. Durch die Innovationen der digitalisierten Arbeitswelt wird die Arbeit zusehends von Raum und Zeit entkoppelt. Immer mehr werden flexible Arbeitszeiten geboten und auch gefordert. Was seitens der Arbeitnehmenden zunächst die Hoffnung nach mehr Mobilität und Selbstbestimmung im Alltag weckt, führt zunehmend zu einer Belastung. Besteht die Erwartungshaltung ständig verfügbar zu sein, bleibt die angestrebte Selbstbestimmung aus und weicht zusätzlichem Druck und Belastung. Die Folge ist Stress, der sich negativ auf die

Gesundheit auswirkt.

Einleitung

Die anhaltende Digitalisierung, insbesondere die technischen Innovationen im Bereich der Kommunikationswege und -prozesse fördern den Trend hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen zunehmend. Sowohl seitens der Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgeberseite werden zunehmend flexible Arbeitszeiten gefordert. Neben dem bekannten Gleitzeitmodell sind weitere sogenannte flexible Arbeitsmodelle wie Jahres- oder Lebensarbeitszeit bis hin zur Vertrauensarbeitszeit nicht aus der Arbeitswelt wegzudenken. In diesem Zusammenhang fällt auch der Begriff der sogenannten Telearbeit: Arbeitsaufträge können auf Zugfahrten oder von zu Hause aus erledigt werden; auch ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Gemäss einer repräsentativen Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) im Jahr 2012 hatten bereits im Jahr 2010 rund 61 Prozent der Arbeitnehmenden flexible Arbeitszeiten. Sie ermöglichen Arbeitnehmenden Gestaltungsmöglichkeiten und Autonomie hinsichtlich ihrer Arbeits- und Freizeit. Bei rund 17 Prozent dieser Arbeitnehmenden wird die Arbeitszeit gemäss der genannten Studie aber weder erfasst noch dokumentiert. Als weiteres Ergebnis ist der Studie zu entnehmen, dass Arbeitnehmende mit einem flexiblen Arbeitszeitenmodell grundsätzlich mehr arbeiten, als vertraglich vereinbart wurde. Arbeitnehmende ohne Zeiterfassung sogar markant mehr und zusätzlich auch deutlich öfter in ihrer Freizeit.

Darin liegt für die Arbeitnehmenden die grösste Gefahr dieser Entwicklung. Regelmässig fällt seitens der Arbeitnehmenden Kritik an der ständigen Erreichbarkeit ausserhalb der regulären Arbeitszeiten und die dadurch hervorgehende Vermischung von Arbeits- und Freizeit. Die niederschwelligen technischen Möglichkeiten lassen die Arbeitnehmenden dazu verleiten, etwaige Anfragen per E-Mail auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten sofort zu beantworten. Seitens der

Arbeitgeber wird dies auch immer mehr erwartet.

Insofern hängt die Digitalisierung in diesem Kontext eng mit der Organisation der Arbeitszeit zusammen. Die Erfassung der Arbeitszeit und die Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden sind dabei von zentraler Wichtigkeit.

Es drängt sich daher auf, nachfolgend vom Sinn und Zweck einer gesetzlichen Arbeitszeitenregelung ausgehend, einen kurzen Überblick über die heutige gesetzliche Arbeitszeitenregelung zu geben und im Anschluss auf ihre Eignung in Bezug auf die Digitalisierungsfolgen einzugehen.

Sinn und Zweck der gesetzlichen Arbeitszeitenregelung

Das am 1. Februar 1966 in Kraft getretene Arbeitsgesetz wurde aufgrund einer Volksinitiative erlassen, mit der die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt werden sollte. Eines der Hauptziele des Gesetzes war es, die gesetzlichen Regelungen den damaligen Verhältnissen und Bedürfnissen anzupassen.[1] Unter anderem bestand die Notwendigkeit, die Arbeitszeit zu regeln, insbesondere zu beschränken, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit ist auch heute im Kontext des Gesundheitsschutzes zu sehen. In Art. 6 Abs. 1 ArG der heute geltenden Gesetzesfassung heisst es, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, alle Massnahmen zu treffen, die zum Schutz der Arbeitnehmergesundheit notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Die Pflicht, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, liegt somit auch in der Pflicht der jeweiligen Arbeitgeber.

Rechtliche Grundlagen der Arbeitszeit im Überblick

Vorbemerkung

Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen sind die Bestimmungen des jeweiligen Personalgesetzes massgebend. Oft lauten die Bestimmungen ähnlich oder verweisen direkt auf das Arbeitsgesetz, obwohl dieses nicht direkt auf öffentliche Verwaltungen anwendbar ist. Aus diesem Grund wird nachfolgend auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes Bezug genommen.

Definition der Arbeitszeit

Das Gesetz definiert die Arbeitszeit als die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 Verordnung zum Arbeitsgesetz [ArGV 1]). Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 2 ArGV 1).

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird durch das Gesetz auf grundsätzlich 45 Stunden begrenzt (Art. 9 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes [ArG]). Sodann bestimmt das Gesetz Ausnahmetatbestände, definiert die notwendigen Voraussetzungen und legt fest, wie allfällige Überzeitarbeiten zu entschädigen sind (Art. 9 Abs. 3 bis 4, Art. 12 ArG).

Überstunden und Überzeit

Wird die vertraglich festgelegte oder die übliche Arbeitszeit überschritten, spricht man von Über-stundenarbeit. Die Überzeitarbeit beginnt dann, wenn die vom ArG vorgeschriebene Höchstarbeitszeit überschritten wird. Die Unterscheidung ist

wichtig, weil Überstunden abweichend vom gesetzlichen Standard vertraglich geregelt werden können, Überzeit jedoch nicht.

Arbeitszeit und Ruhezeit

Die Zeiten, während derer Arbeitnehmende grundsätzlich tätig sein dürfen, sind gesetzlich festgelegt. Es gibt sogenannte Tagesarbeit (von 6 Uhr bis 20 Uhr) und Abendarbeit (von 20 Uhr bis 23 Uhr), die beide bewilligungsfrei sind. Die Nachtarbeit sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind verboten (Art. 16 ArG); Ausnahmen sind nur unter strengen Voraussetzungen möglich (Art. 17 ArG; Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).

Das Gesetz regelt auch die Pausen zur Unterbrechung der Arbeit. Pausen gelten nur dann als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz, d.h. den Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sie sich zur Ausführung der ihnen zugewiesenen Arbeit aufzuhalten haben, nicht verlassen dürfen (Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).

Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelung auf die digitale Arbeit

Bereits der zeitliche Kontext, in welchem das ArG entstand, zeigt, dass die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit auf dem Verständnis beruht, dass die Arbeitnehmenden ihre Tätigkeit an einem zugewiesenen Arbeitsplatz zu bestimmten Zeiten verrichten. Das Recht geht davon aus, dass die Arbeit an einem bestimmten Ort verrichtet wird. Die heutigen Möglichkeiten im Zusammenhang mit den digitalen Hilfsmitteln wie Handys, Laptops, Tablets etc., die es den Arbeitnehmenden ermöglichen – sie allenfalls dazu verpflichten –, die ihnen zugewiesenen Aufgaben überall und zu jeder Zeit zu erledigen, sind daher gerade nicht explizit abgebildet. Ungeachtet, oder gerade weil der Ruf nach flexiblen Arbeitszeitmodellen auch seitens der Arbeitgeber gross ist, akzentuiert sich das mit den Arbeitszetienregelungen verfolgte Schutzziel jedoch zusehends. So sind nach dem heutigen Verständnis nicht nur diejenigen

Tätigkeiten, welche an einem (oder mehreren) zugewiesenen Arbeitsorten verrichtet werden, als Arbeitszeit zu qualifizieren. Die Lehre präzisiert die rechtliche Definition der Arbeitszeit heute auch dahingehend, dass jede Zeitspanne, in welcher der Arbeitnehmende mit Willen des Arbeitgebers eine Arbeitstätigkeit vornimmt, zur Arbeitszeit gehört; unabhängig davon, an welchem Ort und zu welcher Zeit dies geschieht. Umso wichtiger ist es, dass sich der Arbeitgeber, aber auch die Arbeitnehmenden selbst einen Überblick über den Arbeitseinsatz verschaffen. Das derzeit aus rechtlicher Sicht zentrale Mittel ist daher die Arbeitszeiterfassung.

Fazit

Grundsätzlich sind die Arbeitszeiten in den Personalgesetzen, allenfalls mit Verweis auf das Arbeitsgesetz, genau festgelegt. Auch wenn die Personalgesetze und das Arbeitsgesetz keine spezifischen Regeln zur digitalen Welt enthalten, kann eine disziplinierte Arbeitszeiterfassung ein wirksames Instrument zur Verhinderung von gesundheitsgefährdenden Arbeitszeitüberschreitungen darstellen. Dies liegt insbesondere auch in der Verantwortung der Arbeitnehmenden selbst.

Auf der anderen Seite sind auch die Arbeitgeber aufgrund der stetigen Weiterentwicklung gefordert, das Thema Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Digitalisierung aufzunehmen und weiterzuverfolgen. Zu denken ist dabei unter anderem an digitale Schulungen, Nutzungsvereinbarungen, interne Weisungen oder sogar Abschaltvorrichtungen oder die Trennung vom Server bzw. die Sperrung des digitalen Zugangs am Wochenende, nachts und in den Ferien.

Lohnverhandlungen 2020

geschrieben von Peter Meier | Dezember 13, 2019
An der Sitzung mit der Finanzdirektorin, Stadträtin Bitzi, vom Juni hat man sich bei 0,8 Prozent genereller und 0,7 Prozent individueller Lohnerhöhung / Teuerungsausgleich getroffen.

Nun hat der Stadtrat eine Aufteilung in 1 Prozent individuell und 0,5 Prozent generell beschlossen. Etwas störend ist, dass wir als Sozialpartner nicht darüber informiert worden sind, wie es sonst üblich ist.

Luzern, 6. November 2019

«Der Berg gibt den Takt vor»

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Herr Aschwanden, was arbeiten Sie?

Ich bin Projektleiter Infrastruktur beim Amt für Betrieb Nationalstrassen hier im Kanton Uri.

Sie sind beim Kanton tätig, aber für die Nationalstrassen zuständig?

Das ist richtig. Eigentümerin der Nationalstrassen ist das Bundesamt für Strassen ASTRA. Das Nationalstrassennetz ist in mehrere Gebietseinheiten aufgeteilt, und wir vom kantonalen Amt für Betrieb Nationalstrassen sind im Auftragsverhältnis für den betrieblichen sowie den kleinen baulichen Unterhalt in der Gebietseinheit XI zuständig.

Wie gross ist dieses Gebiet?

Es erstreckt sich von Norden ab Küssnacht im Kanton Schwyz und ab Beckenried im Kanton Nidwalden und reicht bis nach Airolo im Süden. Dazu gehören die Axenstrasse, der Seelisbergtunnel, der Gotthardtunnel und die Gotthard-Passstrasse. Das heisst, wir unterhalten rund 150 Kilometer des Nationalstrassennetzes. Auf diesen Strecken gibt es viele Infrastrukturanlagen, die stets unterhalten werden müssen.

Gibt es unterschiedliche Aufgabenbereiche?

Das Amt für Betrieb Nationalstrassen ist in mehrere Bereiche unterteilt: Betrieb, Betriebs- und Sicherheitsausrüstungen (BSA), Infrastruktur, Administrative Dienste und Stabstelle.

Der Betrieb ist für alle wiederkehrenden Arbeiten zuständig wie zum Beispiel für den Winterdienst, die Grünpflege und die Reinigung.

Die Abteilung BSA sorgt für den einwandfreien Betrieb diverser Sicherheitsanlagen und elektromechanischen Anlagen wie Beleuchtungen, Lüftungen, Energie, Fernwirkung, Kommunikation, Videoübertragung, Signalisationen und Lichtsignalanlagen.

In meiner Abteilung «Infrastruktur» sind wir für unterschiedliche Fachbereiche zuständig. Der wohl wichtigste Teil beinhaltet das Trassee, also die Fahrbahn, da dort Beschädigungen am schnellsten wahrgenommen werden. Ein weiterer Bereich umfasst die rund 1000 Kunstbauten wie Brücken oder Stützmauern in unserem Gebiet. Der dritte Bereich wird in Tunnel und Geotechnik zusammengefasst. Dazu gehört alles, was mit Naturgefahren zusammenhängt, also Steinschläge, Lawinen, Murgänge etc.

Was ist Ihr persönliches Hauptaufgabenfeld?

Ich arbeite hauptsächlich im Fachbereich Naturgefahren, weil ich in dieser Thematik sehr viel Erfahrung habe. Ich arbeitete zuvor als Bauleiter in einem Ingenieurbüro auf diesem

Fachgebiet und habe unter anderem die Projekte im Bereich Hochwasserschutz im Kanton Uri begleitet.

Zudem habe ich den Spezialkurs «Arbeiten am hängenden Seil» absolviert. Da die Beachtung spezifischer Sicherheitsaspekte sehr wichtig ist, darf beruflich nur mit dieser Zusatzausbildung am Seil gearbeitet werden. Dies kann notwendig sein, um zum Beispiel zusammen mit einem Geologen die Abbruchstelle nach einem Felsabbruch zu begutachten.

Ist jedem Bereich ein Projektleiter zugeteilt?

Ja, jeder Fachbereich hat einen oder mehrere Projektleiter. Je nach verfügbaren Ressourcen und laufenden Projekten arbeiten wir auch bereichsübergreifend; so bin ich zum Beispiel auch oft im Fachbereich Kunstbauten tätig. Im Moment absorbieren mich Projekte im Naturgefahrenbereich aber sehr stark.

Was geschieht, wenn es zu einem unvorhergesehenen Naturereignis kommt?

Sobald wir die Meldung erhalten haben, rückt jemand vom Amt Betrieb Nationalstrassen aus und leitet Sofortmassnahmen ein.

Kommt es im Kanton Uri regelmässig zu Naturereignissen?

Ja, uns geht im Moment die Arbeit nicht aus; in letzter Zeit gab es etliche turbulente Situationen.

Sehr aktuell ist der Felssturz vom 26. Dezember 2018 im Bereich Zingel an der Axenstrasse. Bei einem solchen Ereignis werden zuerst Sofortmassnahmen in die Wege geleitet, um die Strasse baldmöglichst wieder für den Verkehr freigeben zu können. Danach geht es um die Planung, wie alles wiederaufgebaut werden kann.

Vielleicht haben Sie auch das Bild in der Zeitung gesehen, auf dem ein Lieferwagen auf einem Haufen Geröll stillstand und diverse Auffahrunfälle nach sich zog. Grund war ein Murgang im

Aeschenwald bei Gurtnellen. Die Auswirkungen dieses Ereignisses werden momentan im Rahmen eines Projekts bearbeitet. Das heisst, die Situation wurde analysiert, dann wurden die Instandhaltungsarbeiten geplant und ausgeschrieben, und nun gelangen sie zur Ausführung. Während der Ausführungsphase bin ich für die Bauleitung zuständig.

Dann laufen parallel diverse Projekte?

Ja, im Bereich Naturgefahren laufen momentan viele Projekte parallel. Es gab diverse Felsstürze, welche die Strassen mehr oder weniger beeinträchtigt haben.

Gibt es eine Koordination zwischen dem ASTRA und den SBB, wenn von einem Ereignis auch die Bahnlinie betroffen ist?

Ja, sobald es Schnittstellen gibt, wird koordiniert. Es ist zu unterscheiden zwischen planbaren Projekten und unvorhersehbaren Ereignissen. Die zu kontaktierenden Amtsstellen oder Abteilungen wurden bereits mit den unterschiedlichsten Krisen konfrontiert und haben entsprechend Erfahrung im Umgang damit.

Sie erwähnten, dass bei der Verantwortlichkeit für den Gotthardpass auch die Schneeräumung dazugehört. Was schliesst dies alles mit ein?

Ja, das gehört zum Strassenunterhalt, welcher durch den Bereich Betrieb umgesetzt wird. Neben dem gängigen Winterdienst ist die Passöffnung ein wichtiger Teil dieser Arbeit. Während der Passöffnung wird gleichzeitig geprüft, ob es über den Winter Schäden gegeben hat oder ob Felspartien instabil wurden. Ist dies der Fall, werden Geologen beigezogen. Sobald bauliche Massnahmen notwendig sind, werden wir (Abteilung Infrastruktur) beigezogen, um die Instandsetzung zu organisieren.

Setzen Sie auch Messsysteme ein, um Gefahrenherde frühzeitig zu erkennen?

Ja, das läuft aber oft direkt über das ASTRA (Abteilung Erhaltungsplanung). Dies wird im Auftragsverhältnis mit Geologen und Ingenieuren geregelt. Sie überwachen die Anlagen und werten die Messungen in einem bestimmten Intervall aus.

Viele Messungen werden mittlerweile allerdings online überwacht. Zudem haben wir viele Verankerungen in den Felsen, die jährlich von einem Ingenieurbüro geprüft. Dabei werden die Veränderungen ausgewertet und die Resultate in Berichten festgehalten. Erst wenn Massnahmen notwendig sind, werden wir beigezogen.

Und Drohnen?

Nein, unser Amt setzt keine Drohnen ein, aber die Geologen arbeiten teilweise mit Drohnen. Sie ersetzen zwar die Begehung nicht, helfen aber, zusätzliche Informationen zu bekommen.

Wo besteht die grösste Gefahr für Naturgefahren? Bei der Axenstrasse?

Da sich unser ganzes Streckennetz im Gebirge befindet, ist die Wahrscheinlichkeit eines Naturereignisses überall latent vorhanden. Es wird jedoch sehr viel in Überwachung und Kontrollen investiert, um allfällige Vorzeichen frühzeitig zu erkennen. Gewisse Prozesse in der Natur lassen sich jedoch nicht voraussagen. Es findet ständig eine Erosion statt, da die Geologie nicht zu arbeiten aufhört.

Ihre Arbeit ist letztlich von der Natur abhängig?

Ja, das ist richtig. Unsere Arbeit ist nicht planbar, der Berg macht, was er will. Das ist hier aber überhaupt kein Thema. Wenn ein Einsatz notwendig ist, hilft man einander. Es schaut niemand zuerst auf die Uhr, ob nicht schon bald Feierabend ist. Wir erledigen unsere Arbeit lösungsorientiert, unabhängig von der Arbeitszeit.

Gibt es auch Projekte, die das ASTRA selbst betreut?

Das Amt für Betrieb Nationalstrassen erledigt den sogenannten kleinen baulichen Unterhalt.

Wenn es sich um Grossprojekte wie das Erhaltungsprojekt Schöllenen handelt, macht es das ASTRA selbst. Wir werden dann im Rahmen der Projektorganisation als Fachbereich Betrieb angehört. So stellen wir sicher, dass ein Projekt so umgesetzt wird, dass wir es später betrieblich unterhalten können. Der kleine bauliche Unterhalt wird durch uns umgesetzt, teilweise werden wir auch für kleinere ASTRA-Projekte beauftragt.

Und die Gotthard-Passstrasse?

Auch bei der Gotthard-Passstrasse werden kleinere Projekte durch das Amt für Betrieb Nationalstrassen erledigt, grössere Projekte werden vom ASTRA betreut. Die Passstrasse ist die verkehrstechnische Redundanz zum Tunnel. Wenn der Gotthardtunnel aus Sicherheitsgründen gesperrt werden muss, wird die Passstrasse zur Alternativroute, sofern sie nicht in der Wintersperre ist; andernfalls gibt es grossräumige Umfahrungen. Für diese sind wir aber nicht zuständig.

Sind Sie auch für die Überprüfung von risikobehafteten Stellen zuständig?

Nein, nicht in Bezug auf Naturgefahren. Das ASTRA hat Geologen mit der Überprüfung beauftragt. Dabei ist das gesamte Gebiet in 5 Abschnitte unterteilt. Somit ist sichergestellt, dass dieses im 5-Jahresrhythmus kontrolliert wird.

Wir unterstützen und begleiten die Geologen, insbesondere, wenn bereits im Vorfeld klar ist, dass die Situation an einer bestimmten Stelle bauliche Massnahmen erfordert.

Sie sind aber vom Kanton Uri und nicht vom ASTRA

angestellt?

Ja, das ist korrekt. Der Arbeitsvertrag wird mit dem Amt für Betrieb Nationalstrassen des Kantons Uri abgeschlossen, das zur Baudirektion Uri gehört. Der Auftraggeber ist aber das ASTRA. Unser kantonales Amt erfüllt eine Dienstleistung für das ASTRA als Bundesamt.

Wie muss man sich den Ablauf eines Projekts vorstellen?

Am Anfang steht das Naturereignis. Danach folgt die Erstintervention. Das heisst, der Betrieb sperrt den Gefahrenperimeter ab, erstellt wenn möglich eine Verkehrsumleitung und trifft in Absprache mit dem Geologen Sofortmassnahmen. Bei einem Felssturz wird die Situation durch einen Geologen vor Ort geprüft. Je nach Ausmass des Naturereignisses und der Gefahr, werden Felssprengungen oder Felsräumungen notwendig, bevor die Strecke wieder freigegeben werden kann.

Wenn die Sofortmassnahmen abgeschlossen sind, wird ein Massnahmenprojekt erstellt. Im Projektteam arbeiten wir mit Ingenieuren, Geologen und Vertretern des ASTRA zusammen und definieren, welche Massnahmen und Arbeiten notwendig sind, um die geforderte Verkehrssicherheit zu gewährleiten.

Wird jedes Projekt vom ASTRA begleitet?

Ja, jedes unserer Projekte hat auch einen Projektverantwortlichen beim ASTRA. Diesem wird ein Projekt vor der Ausführung zur Genehmigung vorgelegt. Die Zusammenarbeit ist sehr gut, und ich kann bei meinen Projekten relativ selbstständig arbeiten.

Wie geht es nach der Freigabe eines Projekts weiter?

Das ASTRA erteilt uns den Auftrag, ein Projekt umzusetzen. Danach erstellen wir die Submissionsunterlagen für die

öffentliche Ausschreibung der Arbeiten. Nach der erfolgten Vergabe durch uns übernehmen wir in der Regel die Bauleitung und schliessen das Projekt mit einer Schlussdokumentation ab.

Können Sie uns ein aktuelles Projekt beschreiben?

Ja gerne. Wie erwähnt hat im Dezember 2018 über der Axenstrasse im Bereich Zingel ein Felsabbruch stattgefunden. Das Ereignis zerstörte einen Teil der Schutzbauwerke (Steinschlagschutzbauwerke) und verschüttete die Trafostation sowie den Weg der Schweiz. Die Trafostation liegt rund 70 Meter über dem See und ca. 150 Meter unter der obersten Felskante. Rund 80 Meter über der Trafostation sind teils massive Felsblöcke aus dem Fels gebrochen und haben die Trafostation darunter teilweise zerstört. Die Fahrbahn selbst wurde zum Glück nicht beeinträchtigt. Es war aber nicht klar, ob noch weitere Felsstücke abbrechen und auf die Fahrbahn gelangen könnten. Die Trafostation stellt die Stromversorgung der Schaltanlagen und des Lichts sicher, weshalb man Sofortmassnahmen einleiten musste.

Danach haben wir mit einem Geologen das Ausmass des Felsabbruchs überprüft. Einzelne abgebrochene Felsblöcke waren so gross wie Autos.

Der Weg der Schweiz, der unterhalb der Abbruchstelle durchführt, war ebenfalls betroffen, er ist bis heute gesperrt und kann in nächster Zeit auch nicht geöffnet werden; es führt nun eine Umleitung durch den Tunnel. Das Galeriedach wurde zum Glück nicht beschädigt, es weist eine sehr robuste Bauweise auf. Glücklicherweise lag der Ort des Haupteinschlages beim Tunnelportal. Es hat deshalb den Gewölbebereich erwischt und nicht die Galerie selbst.

Auf den Bildern sieht man, dass wir die Fahrbahn mit einer Bretterwand schützen mussten, weil es immer wieder zu kleinen Nachbrüchen kommen kann und über einen längeren Zeitraum die Gefahr bestand, dass Steine auf die Fahrbahn gelangen bzw.

fahrende Autos treffen könnten.

Wie haben Sie diesen Felsabbruch überprüft?

Vom Helikopter aus sah man nicht genau, ob und wo noch Gefahrenpotenzial bestand. Deshalb haben wir die Abbruchstelle vor Ort am hängenden Seil besichtigt: Ich bin zusammen mit einem Geologen und einem Unternehmer mit Felsspezialisten auf einer Höhe von 250 Metern über dem See los und wir haben uns langsam nach unten bis zur Strasse abgeseilt. Ich habe genügend Respekt vor solchen Einsätzen, aber keine Angst.

Wie ging es dann weiter?

Vier Personen haben während drei Wochen die Felswand gereinigt und absturzgefährdetete Steine entfernt, damit wir überhaupt an die beschädigte Stelle herankommen konnten; teilweise lösten sich bei den Felsräumungsarbeiten riesige Felspakete. Hierfür war unter anderem ein Verkehrsdienst auf dem See notwendig, welcher den Gefahrenperimeter dort überwachte, da die Felsstücke aufgrund der sehr hohen Fallhöhe bis zu 250 Meter weit in den See hinausgeschleudert werden konnten.

Sobald das Galeriedach vollständig geräumt und das Ausmass des Schadens bekannt ist, wird ein Massnahmenprojekt erstellt und die Arbeiten zur Instandsetzung werden ausgeschrieben.

Sie scheinen ein sehr vielfältiges Arbeitsgebiet zu haben?

Ja, das ist so. Man muss einerseits über bautechnisches Wissen verfügen, und andererseits wissen, wie man korrekt submittiert. Mir gefällt diese abwechslungsreiche Arbeit sehr, und meine bisherige Berufserfahrung hilft mir bei der Erfüllung dieser Aufgaben.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Ich habe ursprünglich eine handwerkliche Ausbildung gemacht. Ich bin gelernter Maurer und habe danach die Polierschule

besucht sowie die eidgenössische Prüfung abgelegt. Nach 10-jähriger Tätigkeit als Polier habe ich in die Planung gewechselt und bin seither als Bauleiter tätig.

Dank meines beruflichen Werdegangs konnte ich beide Seiten miterleben und sowohl ausführungstechnisch als auch planerisch sehr viel Erfahrung sammeln. Das ermöglicht mir, extrem viel Know-how von beiden Seiten einzubringen. Das macht meine Arbeit sehr spannend.

Meine Erfahrung hilft mir auch, wirtschaftlich gute Lösungen zu erkennen und umzusetzen. Es ist eine der grössten Herausforderungen, unter dem Aspekt die bestmögliche Sicherheit zu gewährleisten, ohne dass die Kosten aus dem Ruder laufen.

War für den Wechsel in die Planung noch eine Weiterbildung notwendig?

Nein. Meine praktische Ausbildung mit eidgenössischer Prüfung ermöglichte mir den Wechsel in ein Ingenieurbüro. Die Aufgaben als Projekt- und Bauleiter in der Planung sind vergleichbar mit den Aufgaben als Polier in einer Unternehmung.

Gestützt auf die damalige Stellenausschreibung suchte das Ingenieurbüro einen «Bauleiter/ Polier». Diese Kombination traf perfekt auf mich zu. Es handelte sich um ein Ingenieurbüro, das rund 120 sehr gute Ingenieure beschäftigte, dem aber die Praktiker fehlten. Sie suchten deshalb explizit jemanden mit praktischer Erfahrung um diese Schnittstelle zu schliessen. Mein damaliger Vorgesetzter hatte meine Fähigkeiten technischer Natur erkannt und mich im Gegenzug bei den administrativen Aufgaben sehr gut unterstützt. Ich konnte viel von ihm lernen, da für die korrekte Durchführung eines Submissionsverfahrens viel Wissen und Erfahrung notwendig sind.

Welche Ausbildung ist für Ihre heutige Arbeitsstelle notwendig?

Das ist abhängig von der Vorbildung, also ob man von der Planungs- oder Handwerkerseite kommt. Notwendig ist eine Bauführer- oder Bauleiterausbildung an einer Technikerschule. Wir haben hier Mitarbeitende mit unterschiedlichen Ausbildungswegen.

Weshalb haben Sie vom Ingenieurbüro zum Kanton Uri gewechselt?

Ich war bei einem sehr guten Unternehmen tätig und hatte von dieser Seite her mit dem Amt für Betrieb Nationalstrassen zu tun. Als eine Stelle frei wurde, hat es mich gereizt, eine neue Herausforderung anzunehmen. Ich bin nun 50 Jahre alt und wollte die Gelegenheit nutzen, bevor es zu spät ist bzw. ein Wechsel immer schwieriger wird.

Wie lange arbeiten Sie schon hier?

Seit drei Jahren und mir gefällt es noch immer sehr gut. Der Wechsel war ein guter Entscheid. Natürlich muss man sich am neuen Ort wieder einarbeiten und sich in eine bestehende Organisation einfügen, aber ich kam hier in ein sehr gutes Umfeld und kann mich glücklicherweise relativ schnell an einem neuen Ort zurechtfinden und einbringen. Von daher verlief die Einarbeitungszeit gut, und ich kann heute wie bei meinem bisherigen Arbeitgeber wieder extrem selbstständig arbeiten. Das gefällt mir sehr gut, und ich kann so mein Potenzial am besten entfalten. Im Gegenzug trage ich die Verantwortung für meine Entscheidungen – das macht Freude und motiviert mich.

Arbeiten Sie vorwiegend im Büro oder draussen?

Das ist abhängig von der Projektphase, also ob es sich um die Planungs- oder Ausführungsphase handelt. Ich schätze, dass ich generell rund 80 Prozent im Büro und 20 Prozent draussen arbeite; es kann auch mal in Richtung 70:30 tendieren.

Wie kann man einen typischen Arbeitstag im Büro beschreiben?

Eine typische Tätigkeit ist die Bearbeitung der Mail-Flut. Es finden zudem regelmässig Projektsitzungen statt, je nach Projektphase mit Ingenieuren, Geologen oder interne Gespräche für abteilungsübergreifende Koordinationsaufgaben. Die Mitarbeiter des Betriebs müssen wissen, wann welche Projekte umgesetzt werden und ob spezielle Signalisationen benötigt werden. Während der Ausschreibungsphase eines Projekts nimmt die Aufarbeitung der Unterlagen für das Submissionsverfahren einige Zeit in Anspruch.

Teamarbeit ist sehr wichtig?

Ja, man muss unbedingt team- und kommunikationsfähig sein. Da hinter jedem Projekt ein grosses Konstrukt steht und viele Leute involviert sind, ist zudem Fingerspitzengefühl gefordert. Ausserdem muss die Kommunikation je nach Gesprächspartner bzw. Berufsgruppe angepasst werden.

Was sind typische Arbeiten, wenn sie vor Ort sind?

Es geht oft um die Besprechung von Detaillösungen und die Kontrolle, ob Arbeiten wie vereinbart umgesetzt werden. Im Vordergrund steht also die Sicherstellung der Qualität.

Bei Erstinterventionen geht es darum, sich vor Ort ein Bild zu machen und grundlegende Entscheide zu treffen. Dazu gehören in der Regel Diskussionen mit Geologen, Ingenieuren und Unternehmern.

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrem Beruf?

Die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, motiviert mich sehr. Mir gefällt zudem, dass wir etwas bewirken können. Wir stellen eine beschädigte Anlage wieder instand, womit ein Mehrwert entsteht. Wenn wir ein Teilstück für die Verkehrsteilnehmer sicherer und für die Unterhaltsarbeiten besser zugänglich machen können, freut mich das.

Macht es zusätzlich Freude, dass man Ihre Arbeit vor Ort sieht?

Ja, das gibt ein gutes Gefühl. Ich investiere viel Energie und Herzblut. Schön sind auch die Erlebnisse mit den Menschen, mit denen man vor Ort zusammenarbeitet, und dass man als Team ein Ziel erreichen kann.

Was gefällt Ihnen nicht oder welche Arbeiten machen Sie weniger gern?

Das ist eine schwierige Frage. Es gibt Sachen, die mich mehr herausfordern als andere. In diese Situationen muss man sich reinschicken und sich der Herausforderung stellen. Es gibt aber nichts, das ich nicht gerne mache.

Das ist schön zu hören. Gibt es auch gefährliche Situationen bei der Arbeit vor Ort?

Ja, das gibt es, zum Beispiel nach Ereignissen wie dem Felsabbruch vom Dezember 2018. Man sichert die Ereignisstellen zwar nach bestem Wissen und Gewissen, doch wenn man im Fels ist, kann es immer nochmals einen Steinschlag geben. Auch wenn man die besten Sicherheitsvorkehrungen trifft, bleibt ein Restrisiko.

Wenn man hier im Kanton Uri lebt oder aufgewachsen ist, ist man sich dieser Gefahr bewusst. Wir leben hier in einem Bergkanton, und die Naturgefahren sind allgegenwärtig, seien es Lawinen, Steinschläge oder Hochwasser – das gehört zu uns. Man lernt, die Gefahren einzuschätzen. Eine hundertprozentige Sicherheit gibt es aber nie.

Sind Sie auch im Kanton Uri aufgewachsen?

Ja, hier in Flüelen. Ich bin vor Jahren aus dem Kanton Uri wegzogen, es hat mich aber wieder hierhin zurückgezogen.

Der Kanton Uri bietet viel mehr, als man auf den ersten Blick erkennt oder von einem «Transitkanton» erwartet. Wenn man die

Transitachse vom oder ins Tessin verlässt und in eines der Nebentäler fährt, gibt es wunderschöne Orte zu entdecken.

Naturereignisse halten sich ja nicht an die Bürozeiten. Leisten Sie Pikettdienst?

Die Kollegen der Abteilung Strassenunterhalt sind bei einem Naturereignis für die Erstintervention verantwortlich und müssen Pikettdienst leisten. Der jeweilige Einsatzleiter unserer Gebietseinheit entscheidet dann, ob ausserhalb der Arbeitszeit vor Ort Sofortmassnahmen eingeleitet werden müssen und jemand aus unserem Team vor Ort sein muss. In der Regel können wir aber während der regulären Arbeitszeit hinzustossen.

Ein Beispiel für einen sofortigen Einsatz: Bei einem grösseren Ereignis auf der Axenstrasse wurde ich vom Einsatzleiter aufgeboten, und wir haben die Strasse sofort gesperrt. Obwohl es sich um eine wichtige Verkehrsachse handelt, konnten wir sie während vier Tagen nicht mehr freigeben. Wir haben in dieser Zeit fast rund um die Uhr gearbeitet, um sie wieder verkehrstauglich zu machen. Solche Einsätze sind zwar anstrengend, motivieren mich aber auch sehr. Ich kann meine Fähigkeiten einbringen, um der Allgemeinheit einen Dienst zu erweisen und die Strasse für den Verkehr schnellstmöglich wieder zur Verfügung zu stellen. Dabei hat die Sicherheit auf der Baustelle immer oberste Priorität.

Bekommen Sie aus der Bevölkerung Rückmeldungen nach einem Ereignis?

Ich persönlich nicht. Es gibt Leute, die nachfragen, aber das läuft über eine zentrale Stelle oder über die Polizei.

Unser Ziel ist, so an den Nationalstrassen zu arbeiten, dass die Bevölkerung gar nichts bemerkt. Viele Arbeiten werden in der Nacht gemacht, um die Behinderung der Strassen so gering wie möglich zu halten.

Was tun Sie in der Freizeit?

Ich verbringe möglichst viel Zeit mit meiner Familie, also mit meiner Frau und meinen beiden Söhnen, die bereits 17 und 20 Jahre alt sind. Sie sind mir sehr wichtig und helfen mir, den Ausgleich zum Arbeitsalltag zu finden. Ich bin in der glücklichen Situation, dass meine Frau mich unterstützt und mir den Rücken freihält; so kann ich bei der Arbeit jederzeit gute Leistung erbringen.

Ich bin ausserdem ein sehr aktiver Mensch. Mein grösstes Hobby ist das Mountainbiking – ich liebe es, Downhill-Strecken hinunterzufahren. Das erfordert meine volle Konzentration und hilft, vom Alltag abschalten zu können – Gedanken an ein laufendes Projekt haben in diesem Moment keinen Platz. Wir haben im Kanton Uri viele Seilbahnen, die ich gerne nutze. So kann ich je nach Bedarf gute Touren mit dem richtigen Mass an Aufstiegen und Abfahrten zusammenstellen. Schön ist, dass mein jüngerer Sohn diese Leidenschaft teilt und mich oft begleitet. Letztes Jahr haben nur wir beide einen Roadtrip durch Österreich gemacht und verschiedene Bikeparks besucht.

Ich bin ausserdem Vormund für meinen Neffen, der nach dem Tod meines Bruders Vollwaise ist. Für ihn da zu sein, ist mir sehr wichtig. Ich bin überdies im Vorstand einer evangelischen Freikirche und im Vorstand eines gemeinnützigen Vereins, der sich für junge Familien einsetzt und ein Kaffee mit grossem Indoor-Spielplatz betreibt.

Sie sind sehr engagiert.

Ja, das hat aber auch mit der momentanen Lebenssituation zu tun. Als meine Söhne jünger waren, hatte die Zeit mit meiner Familie erste Priorität. Heute sind die Jungs selbstständiger, und wir haben mehr Freiraum für andere Engagements.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Einfach ein Vermögen aufbauen – mit dem Fondssparkonto

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Mit einem Fondssparplan können Sie ganz einfach, langfristig, flexibel und nachhaltig Ihr Vermögen aufbauen – zum Beispiel auch für Ihre Kinder oder Göttikinder.

Ein Fondssparplan funktioniert wie ein Dauerauftrag, mit dem Sie Fondsanteile kaufen. Sie können einen beliebigen Betrag in Ihr Fondssparkonto einzahlen. Dieser Betrag wird sofort in Fondsanteile investiert. Die Anlagefonds können Sie ganz nach Ihren Anforderungen auswählen.

Wir empfehlen Ihnen, dabei auf die Vorteile von nachhaltigen Fonds zu setzen. Alle unsere Fonds werden nach dem Best-in-Class-Ansatz von unseren Fachleuten ausgewählt und in einem umfangreichen Nachhaltigkeitsrating bewertet.

Wie flexibel ist ein Fondssparplan?

Sie können jederzeit die Höhe Ihrer Einzahlungen anpassen oder eine Weile ganz aussetzen. Wenn Sie für wichtige Investitionen Geld brauchen, können Sie unkompliziert Fondsanteile verkaufen – einmalig oder regelmässig mit einem «Entnahmeplan».

Wie gross ist das Risiko?

Die Wertschriften in Ihren Anlagefonds werden an der Börse gehandelt, das heisst, Ihre Fondsanteile können auch an Wert verlieren. Das müssen Sie aushalten. Aber beim Fondssparen fällt dies deutlich leichter als bei anderen Anlagen, weil Sie Ihre Fondsanteile mit regelmässigen Einzahlungen über eine lange Zeit zu einem attraktiven Durchschnittskurs kaufen.

Sinnvoll ist es auch, zu Beginn auf Fonds mit hohen Renditechancen zu setzen und gegen Ende des Anlagezeitraumes die Risiken laufend zu reduzieren.

Was bietet nur das Fondssparkonto der Bank Cler?

Nur bei der Bank Cler können Sie mit dem Fondssparplan Superpunkte sammeln und einlösen: Pro 20 Franken erhalten Sie einen Superpunkt, für 10 000 Superpunkte schreiben wir Ihrem Fondssparkonto 100 Franken gut.

Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten Sie 25 Prozent Rabatt auf derzeit 0.75 Prozent Gebühr pro Jahr.

Kommentar zur parlamentarischen Initiative Bortoluzzi: Herauslösung der technischen Parameter aus dem BVG (12.414)

geschrieben von Andreas Cabalzar | Dezember 13, 2019

In der Sitzung vom 26.September 2019 hat die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats beschlossen, der parlamentarischen Initiative Bortoluzzi keine Folge zu geben und die Behandlung einer inhaltlich identischen Motion (16.3350) der nationalrätlichen Schwesterkommission zu sistieren. Beide Vorstösse haben zum Ziel, den Mindestzinssatz und den Mindestumwandlungssatz aus dem BVG zu streichen.

Die Kommission begründet das derzeitige Nichteintreten auf die Motion der Schwesterkommission damit, dass das Thema in den kommenden AHV- und BVG-Diskussionen ohnehin auf den Tisch kommen würde. Travail.Suisse empfiehlt die parlamentarische Initiative mit Verweis auf den Reformvorschlag der Sozialpartnerkonferenz abzulehnen.

Vorab ist zu begrüssen, dass die Ständeratskommission zuerst eine breite Evaluation der verschiedenen Lösungsvorschläge vornehmen will und nicht einfach einen Schnellschuss abfeuert. Rein technisch-methodisch betrachtet, könnte ich den Ansatz, versicherungstechnische Parameter nicht mehr im BVG zu regeln, durchaus befürworten, **aber** nur dann, wenn gleichzeitig im BVG ein konkretes, quantitatives Leitungsziel definiert wird.

In der Bundesverfassung (BV; SR 101) ist in Art. 113 festgelegt, dass der Bund Vorschriften über die berufliche Vorsorge zu erlassen hat und dabei fünf Grundsätze beachten muss, u.a. dass die berufliche Vorsorge zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen soll (Art. 113, Abs. 2 lit. a BV). Was heisst das nun genau?

Gemeinhin geht man davon aus, dass dieses qualitative Leistungsziel mit einem Ersatzeinkommen aus erster und zweiter Säule in der Höhe von 60 Prozent des letzten versicherten Lohns erreicht werden kann. Aus meiner Sicht ist die Fixierung eines quantitativen Leistungsziels im BVG absolut zentral, weil die Sozialpartner und mit ihnen die Vorsorgewerke damit verpflichtet wären, alle versicherungstechnischen Parameter auf die Erreichung dieses Leistungsziels auszurichten.

Klammerbemerkung: Aus den Abstimmungen zur Initiative AHV+ und zur Reformvorlage Altersvorsorge 2020 müsste meines Erachtens in einer neuen BVG-Reformvorlage noch eine zweite klare Rahmenbedingung geschaffen werden, nämlich, dass die Leistungen im Kapitaldeckungsverfahren ohne Umverteilung

finanziert werden müssen.

Wenn man sich die Mühe nimmt und die verschiedenen, bereits auf dem Tische liegenden Reformvorschläge zur 2. Säule genauer anschaut, muss man feststellen, dass nur der Schweizerischen Pensionskassenverband (ASIP) in seinem Reformvorschlag ein quantitatives Leistungsziel vorsieht (60 Prozent des letzten AHV-Lohns). Die Finanzierung im Kapitaldeckungsverfahren ohne Umverteilung sieht *expressis verbis* nur die Initiative «Vorsorge Ja – aber fair» vor.

Meine Befürchtung ist nun – und dies gilt auch für den Vorschlag aus den Sozialpartnerverhandlungen –, dass in den kommenden Diskussionen über die Reform der beruflichen Vorsorge vor allem über versicherungstechnische Parameter debattiert und gestritten wird, anstatt eine Konvention darüber anzustreben, wo denn die genaue Grenze des verfassungsmässigen Leistungsziels liegen müsse. Aber genau dies wäre die zentrale gesellschafts- und sozialpolitische Frage. Steht das Ziel fest, ist der Weg dazu schon fast zweitrangig. Seien wir ehrlich, wer durchschaut das Zusammenspiel der versicherungstechnischen Parameter so genau, dass er deren Wirkung im Einzelnen und im Zusammenspiel wirklich ermessen kann? Ich hab das früher schon mal gesagt und wiederhole es, der technische Zins oder der Umwandlungssatz usw. sind technische Faktoren, die meines Erachtens ungeeignet sind für eine politische Diskussion über Altersvorsorge. Das zweite aus meiner Sicht wichtige Reformziel, dass alle Leistungen im Kapitaldeckungsverfahren und ohne Umverteilungseffekte zu finanzieren sind, dürfte kaum umstritten sein.

Was kann unser Beitrag zur Lösungsfindung sein? (Mit uns meine ich den Verband Öffentliches Personal Schweiz.) Ich meine, dass wir in den kommenden Diskussionen über eine neue Reform der beruflichen Altersvorsorge die Gralshüter des Leistungsziels «60 Prozent des letzten AHV-Lohns» und einer «Finanzierung ohne Umverteilungseffekte» sein müssten, und

dass es im Weiteren aber den Vorsorgeeinrichtungen und ihren versicherungstechnischen Experten sowie den Aufsichtsbehörden überlassen werden sollte, mit welchen Parametereinstellungen die genannten Ziele erreicht werden. Womit wir wieder beim Titel wären. Im Prinzip lag der damalige Nationalrat Bortoluzzi mit seiner parlamentarischen Initiative zumindest teilweise richtig, aber ohne verbindlich festgelegtes Leistungsziel ist sein Lösungsvorschlag für die wirtschaftliche Sicherheit im Alter und damit für uns alle brandgefährlich.