Vaterschaftsurlaub – die Schweiz hinkt europaweit hinterher

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Väter wünschen ihn, Politik und Wirtschaft verhindern ihn: den Vaterschaftsurlaub. Bislang sind zahlreiche parlamentarische Vorstösse zur Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs in der Schweiz immer wieder gescheitert. Im kommenden Herbst hat es der Nationalrat nun in der Hand, die familienunfreundliche Situation zu ändern und gleichzeitig ein Zeichen für die Gleichberechtigung zu setzen. Doch selbst bei Annahme der Minimallösung, dem Gegenvorschlag zur aktuellen Initiative des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!», bleibt die Schweiz im europäischen Vergleich familienpolitisch ein Schlusslicht.

Das Thema Vaterschaftsurlaub beschäftigt zurzeit nicht nur junge Familien und Paare mit Kinderwunsch, sondern auch die Politik. Der Ständerat hat im Juni über die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» debattiert, der einen vierwöchigen, flexibel beziehbaren Vaterschaftsurlaub für alle frisch gebackenen Väter vorsieht. Behandelt wurde auch der indirekte Gegenvorschlag, der zwei Wochen Vaterschaftsurlaub gesetzlich verankern will. Der ständerätliche Entscheid war schliesslich – gegen grossen Widerstand seitens der Wirtschaft – ein JA zugunsten von 10 Tagen, also zur abgeschwächten Version, die nun in der Herbstsession im Nationalrat verhandelt wird. Man darf sich die Frage stellen: Weshalb tut sich ein Land wie die Schweiz, der es wirtschaftlich und sozial vergleichsweise sehr gut geht, so schwer mit dem Anliegen eines Vaterschaftsurlaubs?

Gesetzlich ist hierzulande für Väter kein Urlaub nach der

Geburt ihres Kindes vorgesehen. Arbeitgeber müssen Vätern lediglich ein paar Stunden frei geben, in der Regel sind das ein bis zwei Tage, wie es bei familiären Ereignissen üblich ist. Es gibt allerdings auch fortschrittliche Unternehmen – hier kommen Väter in den Genuss eines mitunter sehr grosszügigen Vaterschaftsurlaubes von 3 bis zu 24 Wochen. Zumeist sind es grosse Unternehmen, allen voran Volvo, gefolgt von Johnson & Johnson, Novartis, Google und Ikea, sowie öffentliche Institutionen wie Bund, Kantone und Städte, die sich für Väter engagieren; sie können sich einen längeren Vaterschaftsurlaub im Unterschied zu Kleinunternehmen offenbar leisten. Dies wiederum macht sie gerade heutzutage als Arbeitgeber attraktiv. Denn längst will eine Grosszahl werdender Vätern nicht nur die Ernährerrolle einnehmen, sondern das einschneidende Erlebnis der Geburt des eigenen Kindes miterleben, und mehr noch: die erste Zeit mit dem Nachwuchs teilen.

Unabhängig davon bedeutet ein Vaterschaftsurlaub auch einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichstellung. Für Mütter gilt per Gesetz aktuell ein Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Mit der Anstellung einer jungen Frau verbinden Arbeitgeber deshalb nach wie vor das «Risiko», dass im Falle einer Schwangerschaft nicht nur eine Arbeitskraft ausfällt, sondern gleichzeitig auch Lohnkosten damit einhergehen. Das führt zwangsläufig zu einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses geschlechterspezifische Ungleichgewicht würde durch einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub gemindert bzw. aufgelöst. Das berufliche Vorankommen der Frau bzw. der jungen Mutter stünde mit demjenigen des Mannes plötzlich gleich auf.

Bemerkenswert wie bedenkenswert ist, dass die Schweiz in puncto Vaterschaftsurlaub den meisten Ländern in Europa hinterher hinkt: Väter stehen in allen Nachbarländern der Schweiz und auch im restlichen Europa weitestgehend besser da. Die EU und fast alle OECD-Länder kennen entweder einen Vaterschaftsurlaub oder eine gemeinsame Elternzeit für Väter

und Mütter – oder gar beides. Zudem kam unlängst Bewegung in die Bestrebungen nach einer EU-weiten einheitlichen Regelung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch auf eine Harmonisierung der Vaterschaftszeit.

Europa geht mit gutem Beispiel voran

Zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub für alle Väter Europas – dieses Recht garantiert eine neue EU-Richtlinie, die am 1. Juli 2019 in Kraft getreten ist. Sie bezweckt die Einführung von EU-weiten Mindeststandards zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und will auch Anreiz sein, dass sich Väter vermehrt um die Betreuung ihrer Kinder kümmern. Gleichzeitig könnte so auch die Beschäftigung von Frauen bzw. Müttern angehoben werden. Die Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht obliegt allerdings den einzelnen Mitgliedsländern – dies dürfte Zeit, mitunter einige Jahre, in Anspruch nehmen. Daneben steht es den einzelnen Ländern frei, auch weitergehende Regelungen zu erlassen oder die Vorgaben mit bestehenden Ansprüchen, etwa bei der Elternzeit, zu vermengen – das ist mit ein Grund, weshalb die familienpolitische Gesetzgebung innerhalb der EU-Staaten erheblich variiert.

Dennoch: In vielen europäischen Ländern ist der Vaterschaftsurlaub schon heute gesetzlich verankert. Den Spitzenplatz nimmt Finnland ein, das Vätern nach der Geburt ihres Kindes 9 Wochen Urlaub gewährt, gefolgt von Spanien, Slowenien und Litauen mit je 4 Wochen und Portugal mit 3 Wochen. Bei allen anderen Mitgliedstaaten liegt der Vaterschaftsurlaub bei 1 bis 2 Wochen, mit Griechenland als Schlusslicht, das werdenden Vätern nur gerade mal 2 freie Tage gewährt. Überhaupt keinen Vaterschaftsurlaub kennen Deutschland, Österreich, Luxemburg, Kroatien und die Slowakei. In diesen Ländern gibt es jedoch einen Elternurlaub, den sich die Eltern flexibel, also nach Wunsch und der Situation gemäss, aufteilen können.

Individuelle Lösungen

Unbestritten ist, dass die europäischen Mitgliedstaaten der Schweiz in Sachen Vaterschaftsurlaub – und mehr noch beim Elternurlaub – voraus sind. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die bereits erwähnten länderspezifisch individuellen Lösungen einen unmittelbaren Vergleich nicht ganz einfach machen.

Nebst der Anzahl gewährter freier Tage nach der Geburt eines Kindes, steht grundsätzlich immer auch die Frage nach der Entschädigung im Raum. Es ist als sehr fortschrittlich zu werten, dass in den allermeisten Ländern Europas der Vaterschaftsurlaub zu 100 Prozent entlöhnt wird. Davon weichen Schweden (80 Prozent), Slowenien (90 Prozent), Lettland (80 Prozent), Zypern (72 Prozent), Tschechien (70 Prozent) und Bulgarien (90 Prozent) ab. In Finnland wiederum herrscht diesbezüglich eine variable Regelung, abhängig von den spezifischen Umständen und dem Einkommen beider Eltern. In der Regel liegt hier die Entschädigung bei etwa 70 Prozent des Einkommens.

Angesichts der unterschiedlichen Gesetzgebungen innerhalb der EU und einer ganzen Reihe an länderspezifischen Sonderregelungen, sollen hier vier beliebig ausgewählte Länder beispielhaft die Spannweite europäischer Bestimmungen und die jeweils geltenden Ansprüche bezüglich Vaterschaftsurlaub aufzeigen.

Deutschland: Unser nördliches Nachbarland kennt keinen Vaterschaftsurlaub, hingegen eine Elternzeit. Sie wird Eltern während maximal 14 Monaten bezahlt. Vater und Mutter steht es zu, diese Zeit nach Belieben untereinander aufzuteilen. Eine Einschränkung gibt es dennoch: Je Elternteil müssen mindestens zwei Monate und höchstens zwölf Monate bezogen werden. Das Elterngeld variiert nach Einkommen: Bei höheren Einkommen beträgt es 65 Prozent des Nettolohns, bei tieferen Einkommen bis zu 100 Prozent.

Österreich: Auch Österreich kennt keinen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub, während dem sie einen Familienzeitbonus von rund 700 Euro erhalten. Unabhängig von diesem «Familienmonat» haben Eltern während maximal 36 Monaten ein Kinderbetreuungsgeld zugute, wobei es hier verschiedene Modelle gibt. Bei den vier pauschalen Kinderbetreuungsgeld-Modellen ist die Bezugsdauer relevant, der sogenannte Zusatzverdienst beträgt hier maximal 34 Euro pro Tag, beim einkommensabhängigen Modell sind es maximal 66 Euro pro Tag.

Frankreich: Nach dem 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub dürfen die Eltern einen einjährigen «Erziehungsurlaub» beziehen. Dieser wird zwar nicht bezahlt, beinhaltet dafür aber eine Arbeitsplatzgarantie. Er kann zweimal erneuert werden; die maximale Bezugsdauer beträgt somit 36 Monate. Daneben gibt es auch einen 11-tägigen Vaterschaftsurlaub während vier Monaten ab der Geburt, der in der Höhe des Mutterschaftsgeldes entschädigt wird.

Schweden: Der skandinavische Staat kennt eine Elternzeit von 480 Tagen. Dabei müssen Mütter und Väter zwingend je 60 Tage beziehen, den Rest können sie sich aufteilen. Jeder Elternteil hat zudem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, bis das Kind 18 Monate alt ist. Die Elternzeit kann auch bei teilzeitlichen Arbeitsanstellungen bezogen werden. Dabei erhalten die Eltern während den ersten 390 Tage 80 Prozent des Bruttolohns, danach während 90 Tagen rund 60 Euro pro Tag.

Die Schweiz hat Aufholbedarf

Europaweit ist die Schweiz das einzige Land, das weder einen Vaterschaftsurlaub noch einen Elternurlaub kennt. Kinder sind hierzulande immer noch vorwiegend eine Frauenangelegenheit. Während sich Frauen mit Teilzeit- oder unbezahlter Arbeit bescheiden und sich um die Belange der Familie kümmern, arbeiten Väter Vollzeit. Und dies nicht allein mit Folgen für die unmittelbare und ebenso wichtige Vater-Kind-Beziehung,

sondern auch hinsichtlich Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung. Mit dem Ausfall von Müttern fehlen dem Arbeitsmarkt einerseits Fachkräfte. Andererseits verdienen Mütter weniger, da sie weniger gut bezahlte Jobs bekommen. Im Alter reicht dann die Rente nirgendwo hin – schon eine Scheidung bedeutet in solchen Konstellationen ein Armutsrisiko.

Bei familienpolitischen Vorlagen – wie aktuell auch bei der Diskussion um einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – sind es zumeist die Kosten, die als gewichtiges Argument ins Feld geführt werden. Kann sich die Schweiz einen Vaterschaftsurlaub tatsächlich nicht leisten – oder will sie es schlicht nicht?

Die Ausgaben hierfür sollen gemäss Initiative über die Erwerbsersatzordnung finanziert werden, analog zur Mutterschaftsversicherung. Laut Berechnungen des Bundes sollen sich die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs auf 420 Millionen pro Jahr belaufen – zu teuer. Die Initianten wiederum argumentieren, dass bereits heute ein Teil über die EO-Beiträge finanziert werden könne, da die Zahl der Militärdiensttage sinkt. Und dass eine allenfalls nötige Erhöhung des Beitragssatzes zu verkraften wäre.

Man darf gespannt sein und hoffen, dass der Nationalrat im Herbst den Mut aufbringt zu einem JA für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Es wäre nicht nur an der Zeit dafür, vielmehr ist die Zeit dazu überfällig.

Big Brother

geschrieben von Lea Sturm | August 23, 2019

Vor Kurzem wurden an einer Hochschule von Mitarbeitenden

Sensoren in Unterrichts- und Sitzungsräumen und auch in Büros entdeckt. Gemäss Aussage der Hochschule dienen die Sensoren der genauen Ermittlung der Raumbelegung. Aufgrund der daraus gewonnenen Erkenntnisse soll die Planung der Raumeinteilung optimiert werden. Die Mitarbeitenden der Hochschule fühlen sich durch die Sensoren gestört und befürchten eine Überwachung der Präsenzzeiten (Artikel 20min vom 3. Mai 2019).

Immer wieder tauchen im Zusammenhang mit dem Thema Überwachung am Arbeitsplatz Fragen hinsichtlich deren Zulässigkeit auf. Seien es die eingangs erwähnten Sensoren, das Mithören von Telefonaten durch den Vorgesetzten oder dessen Zugriff auf die E-Mail-Accounts von Mitarbeitenden: Sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens der Arbeitnehmenden bestehen oft grosse Unsicherheiten darüber, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen solche Überwachungsmassnahmen rechtlich zulässig sind.

Grundsatz

Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen, er muss die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden achten und schützen. Somit sind im Grundsatz Überwachungs- und Kontrollsysteme, die der Verhaltensüberwachung der Mitarbeitenden dienen, illegal (Art. 26 Abs. 1 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [ArGV3]).

Zulässig sind auf rein technische oder sachliche Kriterien begrenzte Kontrollen, die keinen Bezug zur Person des Arbeitnehmers nehmen. Anerkannt ist der Einsatz von Überwachungssystemen zur Überwachung von Produktionsabläufen, aus Sicherheitsgründen und in bestimmten Fällen auch für die Leistungsüberwachung. Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus solchen Gründen erforderlich, sind sie dennoch so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden (Art. 26 Abs. 2 ArGV3).

Interessenabwägung

Einem allfälligen berechtigten Interesse eines Arbeitgebers an einer bestimmten Überwachungsmassnahme stehen immer die Rechte der Arbeitnehmenden auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität entgegen. Auch wenn also ein berechtigtes Interesse an einer Massnahme durch den Arbeitgeber besteht, muss dieses das Interesse der Mitarbeitenden am Schutz ihrer Privatsphäre überwiegen.

Ein überwiegendes Interesse an einer Überwachungsmassnahme ist insbesondere dann anzunehmen, wenn es um Sicherheitsaspekte geht. Zu denken ist dabei an eine Videoüberwachung von Kassenbereichen oder von unübersichtlichen Parkplätzen. Auch kann die Einhaltung von Reglementsbestimmungen oder Weisungen zur Dokumentenverwaltung oder der Schutz anderer Arbeitnehmenden vor Mobbing ein berechtigtes Interesse an einer Überwachungsmassnahme darstellen, ebenso wie eine Messung von Kundenfrequenzen oder eine Analyse des durchschnittlichen Verhaltens von bestimmten Kundenkategorien. Unzulässig wäre es jedoch, Mitarbeitende unter einem solchen Vorwand mit GPS-Trackern auszustatten und ihnen aufgrund deren Auswertung beispielsweise vorzuhalten, sich zu lange mit einem Arbeitskollegen aufgehalten zu haben. Dies würde einer unzulässigen Verhaltensüberwachung gleichkommen.

Im Fall der Hochschule Luzern war diversen Artikeln zu entnehmen, dass die rund 500 Infrarotsensoren in Unterrichts- und Sitzungsräumen sowie in den Büros Aufschlüsse über die Raumbelegung geben sollen, um die Ausnutzung der entsprechenden Räume zu optimieren und damit dem bestehenden Platzmangel entgegenzuwirken. Dazu würden die Sensoren aufzeichnen, ob, wann und in welchen Zonen sich Personen aufhalten sowie die Raumtemperatur und die Luftfeuchtigkeit messen. Sofern dazu keine personenbezogene Datenauswertung erfolgt, wie von der Hochschule bestätigt, stellt dieser Zweck ein berechtigtes, das Interesse der Mitarbeitenden am Schutz

ihrer Persönlichkeit überwiegendes Interesse dar.

Verhältnismässigkeit der Überwachungsmassnahme

Liegen sachliche Gründe für eine bestimmte Überwachungsmassnahme vor und überwiegen die Interessen an dieser Massnahme das Interesse der Arbeitnehmenden am Schutz ihrer Privatsphäre, muss die fragliche Massnahme in Bezug auf den mit ihr verfolgten Zweck zusätzlich auch vor dem Prinzip der Verhältnismässigkeit standhalten. Das heisst, die Massnahme muss geeignet und insbesondere für das angestrebte Ziel erforderlich sein, mit anderen Worten darf der Zweck der Überwachungsmassnahme nicht durch ein milderes Mittel erreicht werden können, welches weniger stark in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden eingreift. Letztlich muss die Massnahme auch in einem vernünftigen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen.

Im Falle der Hochschule Luzern stellt sich daher die Frage, ob die Datensammlung mittels der angebrachten Sensoren tatsächlich erforderlich ist, zumal die Raumbelegung – zumindest die Unterrichts- und Sitzungsräume – allenfalls auch mittels Abgleich der Stundenpläne und der Klassenspiegel ermittelt werden könnten.

Sodann ist im Rahmen der Verhältnismässigkeit auch die zeitliche Komponente bzw. die Einsatzdauer der entsprechenden Massnahme zu beachten. Bestimmte Zwecke verlangen keine permanente Überwachung, und spätestens bei der Erreichung des angestrebten Ziels ist der weitere Einsatz nicht nur nicht mehr erforderlich und damit unverhältnismässig, sondern wird auch nicht mehr durch ein berechtigtes Interesse gerechtfertigt. So mag es zum Zweck der Optimierung der Raumbelegung zulässig sein, dass eine Hochschule in Unterrichts- und Sitzungsräumen sowie in bestimmten Büros Sensoren anbringt, sobald die für die Analyse notwendige

Datensammlung jedoch abgeschlossen ist, entfällt das überwiegende Interesse an den Sensoren, sie müssen entfernt werden.

Abhören von Telefongesprächen

Ohne ein entsprechendes Reglement ist unklar, ob Arbeitnehmende zur privaten Telefonnutzung berechtigt sind. Bestehen keine ausdrücklichen Einschränkungen, wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass private Telefonate in einem gewissen Rahmen vom Arbeitgeber geduldet sind und keine Überwachung besteht.

Von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz geführte Telefongespräche dürfen nur aus Gründen der Leistungskontrolle oder aus Sicherheitsgründen mitgehört oder gar aufgezeichnet werden. Darüber hinaus müssen die entsprechenden Mitarbeiter darüber eindeutig und rechtzeitig in Kenntnis gesetzt werden und damit einverstanden sein.

Ein sachlicher Grund für das Abhören von Telefonaten besteht beispielsweise dann, wenn ein Verbot Auslandsgespräche über das Geschäftstelefon zu führen, in einem Nutzungsreglement festgehalten ist. Das Abhören stellt grundsätzlich auch ein taugliches Mittel dar, um einen diesbezüglichen Missbrauchsverdacht zu klären. Trotzdem erweist sich diese Überwachungsmassnahme allenfalls als unverhältnismässig, da das damit verfolgte Ziel auch durch eine technische Vorrichtung, welche Auslandsanrufe verhindert oder eine vorgängige Autorisierung verlangt, erreicht werden kann. Ist eine solche mildere Massnahme zur Erreichung eines definierten Ziels denkbar, erweist sich die Telefonüberwachung als unverhältnismässig und damit unzulässig. Sodann ist auch die zeitliche Komponente zu überprüfen, zumal bestimmte Zwecke keine andauernde Überwachung verlangen. So kann es beispielsweise zum Zweck der ökonomischen Optimierung zulässig sein, die zurückgelegten Fahrwege von Firmenfahrzeugen zu erfassen und auszuwerten; dürfen die Fahrzeuge aber auch

privat genutzt werden, muss die technische Überwachungsmassnahme während der Freizeit ausgeschaltet sein.

Überwachung des E-Mail-Verkehrs

Das personenbezogene Auswerten der Logdaten bezüglich des «Surfen» und «Mailen» am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht zulässig (Art. 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Der Einsatz von Key-Loggern und anderen Überwachungsprogrammen, welche jede Tätigkeit der Mitarbeitenden am Computer erfassen, ist daher ohne richterliche Anweisung verboten, ebenso wie der flächendeckende sogenannte Content Scanner, welcher jedes gesendete oder erhaltene E-Mail auf vordefinierte Stichwörter untersuchen und entsprechend reagieren kann (Sperrung/Löschung der E-Mail, Benachrichtigung des Systemadministrators oder auch der vorgesetzten Person). Ohnehin ist die Tauglichkeit solcher Programme fragwürdig, da sie durch das Ausschreiben von Spezialzeichen oder durch eine verklausulierte Sprache leicht umgangen werden können.

Videoüberwachung

Auch visuelle Kontrollsysteme dürfen grundsätzlich nicht zur Überwachung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Für die Installation einer Videoüberwachungsanlage in einem Unternehmen ist auch Art. 13 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) zu beachten. Er hält in Übereinstimmung mit Art. 26 ArGV3 fest, dass eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch das Gesetz gerechtfertigt ist.

Werden beispielsweise an Kassen aus Sicherheitsgründen Videoüberwachungsanlagen eingesetzt, sind sie so anzubringen und anzuordnen, dass die Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden dadurch nicht beeinträchtigt werden. Das heisst insbesondere, dass bei einer Videoüberwachung aus Sicherheitsgründen die Arbeitnehmenden nicht oder nur

ausnahmsweise von der Kamera erfasst werden dürfen. Auch dies ist dem Verhältnismässigkeitsprinzip geschuldet, zumal die angestrebte Sicherheit keine Überwachung der Mitarbeitenden erfordert.

Folgen einer unzulässigen Überwachung

Der Einsatz von unzulässigen Überwachungsmassnahmen stellt eine Verletzung von Art. 26 ArGV3 dar, was durch das Arbeitsinspektorat geahndet wird, und für die betroffenen Arbeitnehmenden stellen sie eine Persönlichkeitsverletzung bzw. eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Die betroffenen Arbeitnehmenden haben die Möglichkeit, gegen den Arbeitgeber eine Zivilklage zu erheben, um die Datenbearbeitung zu sperren und zu löschen und um zu verhindern, dass Daten an Dritte bekannt gegeben werden. Unter Umständen bestehen auch Genugtuungs- und Entschädigungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, und letztlich stellt die Persönlichkeitsverletzung auch ein Kündigungsgrund für die Arbeitnehmenden dar, wobei allfällige nachträgliche Konkurrenzverbote wegfallen.

Darüber hinaus kann eine nicht gesetzeskonforme Überwachung von Mitarbeitenden auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Werden Gespräche von Mitarbeitenden ohne ihre Einwilligung aufgenommen, kann ein Verstoss gegen Art. 179bis des Strafgesetzbuches (StGB) vorliegen, was mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft werden kann. Sodann kann auch das Anfertigen von Videoaufnahmen ohne Einwilligung der Mitarbeitenden gemäss Art. 179quater StGB mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder einer Geldstrafe geahndet werden.

Haben Sie einen Notfallplan für Ihr Eigenheim?

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Niemand denkt gern darüber nach, was eine Invalidität oder gar ein Todesfall für finanzielle Folgen haben kann. Aber wäre es nicht gut zu wissen, dass Sie und Ihre Familie auch dann im Eigenheim bleiben können?

Wohneigentum macht Freude, es gibt Freiheit und vermittelt Sicherheit. Es bedeutet aber auch Verantwortung – wie sorgen Sie für Ihre Familie vor, falls etwas Unvorhergesehenes passiert?

Wenn Sie wegen Krankheit oder Unfall nicht mehr arbeiten können

Oft ist eine Krankheit der Grund für eine Erwerbsunfähigkeit. Invalidenversicherung und Pensionskasse zahlen in diesem Fall eine Rente, die von Ihrem Einkommen und Ihrer Familiensituation abhängt. Wer nach einem Unfall nicht mehr arbeiten kann, ist meist etwas bessergestellt.

Ist eine zusätzliche Absicherung nötig?

Ohne private Absicherung müssen Sie und Ihre Liebsten wahrscheinlich mit deutlich weniger Einkommen leben. Wie sieht dann die Tragbarkeit für das Eigenheim aus? Mögliche Deckungslücken bei einer Invalidität oder auch einem Todesfall lassen sich durch Erwerbsausfall- oder Todesfallrisikoversicherungen schliessen oder reduzieren. Insbesondere wenn Sie Vorsorgegelder für die Finanzierung bezogen haben, sollten Sie die zu erwartenden Leistungen prüfen. Dies gilt auch für die Pensionierung – sorgen Sie rechtzeitig im Rahmen der 3. Säule vor.

Einmal geregelt – für immer sicher?

Schauen Sie ihre persönliche Situation mit einem Spezialisten an – dann wissen Sie, welche Konsequenzen ein Notfall hätte und können entscheiden, ob und wie Sie das regeln wollen. Wiederholen Sie diese Standortbestimmung von Zeit zu Zeit – vor allem wenn sich Ihre finanziellen Umstände oder Ihre Lebenssituation verändern. Regeln Sie dann auch, wer und in welcher Form über Ihren Nachlass verfügen soll. Damit geben Sie Ihren Liebsten immer finanzielle Sicherheit.

Mentorinnen und Mentoren gesucht

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Das Programm Mentoring 50+ von Impulse richtet sich an Stellensuchende über 50 im Kanton Basel-Stadt. Innerhalb des ersten Jahres seit dem Start des Programms konnte für 18 Stellensuchende eine neue berufliche Lösung gefunden werden. Nun möchte Impulse seinen Mentorinnen- und Mentoren-Pool weiter ausbauen.

Mit dem Programm Mentoring 50+ unterstützt der gemeinnützige Verein Impulse im Auftrag des Amts für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA) Stellensuchende, die über 50 Jahre alt sind. Seit Sommer 2018 bietet das Programm Mentoring 50+ von Impulse ein ganzheitliches Coaching- und Beratungsangebot, ergänzt durch das Engagement freiwilliger Mentorinnen und Mentoren. Diese geben ihre Berufserfahrungen weiter und bringen ihre Netzwerke für die Stellensuchenden mit ins Spiel. Dabei wird das gemeinsame Ziel verfolgt, dass die/der Stellensuchende eine Stelle im regulären Arbeitsmarkt findet. Als

Kooperationspartnerin wirkt u.a. die Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB) mit, in welcher der BAV Mitglied ist.

Das Programm Mentoring 50+ richtet sich gemäss den auf der Homepage von Impulse aufgeschalteten Informationen an Stellensuchende über 50, die

- beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) in Basel-Stadt als stellensuchend gemeldet sind und Taggelder der Arbeitslosenversicherung erhalten;
- ihr eigenes Eingliederungspotenzial aufgrund des Alters abwerten;
- eine Altersstigmatisierung erlebt haben;
- trotz guter Bewerbungsunterlagen und passenden Stellenprofilen keine Vorstellungsgespräche vorweisen können;
- aufgrund einer vorangehenden spezialisierten Tätigkeit keine passenden Stellenprofile finden.

Stellensuchende 50+ müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

- Interesse am Austausch mit einer Mentorin oder einem Mentor;
- Bereitschaft zeigen, neue Sichtweisen anzunehmen;
- eigenverantwortliches und initiatives Handeln;
- Bereitschaft, die nötige Zeit für eine aktive und verantwortungsbewusste Rolle im Mentoring-Prozess aufzubringen;
- Einverständnis des RAV-Personalberaters Basel-Stadt.

Hinsichtlich der Qualifikation des oder der Stellensuchenden besteht keine Einschränkung. Das Programm besteht aus einer Vorbereitungsphase (Dauer: drei Monate; maximal 36 Kurstage) und einer Tandemphase mit der Mentorin oder dem Mentor (Dauer: individuell nach Bedarf bis zu einem Jahr). Die Kosten für die Programm-Teilnahme werden von der Arbeitslosenversicherung nach Bewilligung durch den/die RAV-Berater/in (Basel-Stadt)

des oder der Stellensuchenden übernommen. Interessierte Stellensuchende können sich direkt bei ihrer RAV-Beraterin oder ihrem RAV-Berater melden (Basel-Stadt).

Laut Mitteilung von Impulse haben von 22 Stellensuchenden, welche das Mentoring 50+ bis jetzt beendet haben, 18 eine neue berufliche Lösung gefunden (Stand Mitte Juli 2019). Aktuell können jährlich 40 Stellensuchende am Programm teilnehmen. Um noch mehr über 50-Jährige bei der Stellensuche unterstützen zu können, möchte Impulse seinen Mentorinnen- und Mentoren-Pool sorgfältig ausbauen und sucht hierzu weitere freiwillige Mentorinnen und Mentoren. Bis Ende Jahr sollen bis zu 50 weitere – aktiv im Erwerbsleben eingebundene – Berufsfachleute dazustossen, welche ihre Erfahrungen weitergeben, über ein umfassendes Netzwerk in ihrer Branche verfügen und den Stellensuchenden beratend und auf gleicher Augenhöhe zur Seite stehen.

Der Einsatz als Mentorin oder als Mentor richtet sich nach den individuellen Möglichkeiten der Mentorin oder des Mentors bzw. den individuellen Bedürfnissen des oder der Stellensuchenden. Je nach Situation sind wöchentliche Treffen angebracht, in anderen Fällen reichen 14-tägliche oder monatliche Treffen. Eine Tandembeziehung wird in der Regel auf mindestens 6 Monate eingegangen und ist auf ein Jahr begrenzt. Als Mentorin oder als Mentor kann man sich auch engagieren, wenn man über wenig Zeit verfügt, indem man das Stellwerk 50+ unterstützt. Dieses Austauschformat nimmt etwa 1–3 Stunden in Anspruch. Angehende Mentorinnen und Mentoren werden von den Verantwortlichen bei Impulse zur Vorbereitung auf die Rolle als Mentorin oder als Mentor durch Vorgespräche und Workshops unterstützt. Auch während der Tandemphase begleitet Impulse die Mentorinnen und Mentoren individuell und gezielt.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten betreffend das Programm Mentoring 50+:

Impulse

Eisengasse 5

4051 Basel

www.impulse.swiss/mentoring50plus

info@impulse.swiss

Tel. 061 500 24 14

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 15. Oktober 2019

Dienstag, 3. Dezember 2019

jeweils im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

---

Erster gemeinsamer Anlass von Schaffhauser Staatspersonal Verband und Personalverband der Stadt Schaffhausen

geschrieben von Iris Braunwalder | August 23, 2019

«Die Ziele der Angestellten sind dieselben, nur die Rahmenbedingungen unterscheiden sich ein wenig»

Am Freitagabend, 21. Juni 2019, um 18:00 Uhr traffen sich Mitglieder der beiden Verbände zum ersten Mal zu einem gemeinsamen Anlass. Man kann annähernd von einem historischen Moment berichten.

Die Anzahl der teilnehmenden Frauen und Männer war noch zögerlich. Wir hoffen jedoch, dass wir mehr gemeinsame Mitglieder animieren können, nicht zuletzt auch aufgrund dieses Berichts, damit im nächsten Jahr der Zustrom grösser ausfallen wird. Klar können auch kleinere Gruppen Signale setzen, mitunter mehr Furore machen als die grossen. Also, liebe nicht teilhabende Mitglieder der beiden Personalverbände, ihr habt etwas verpasst! Lasst euch diesen Anlass das nächste Jahr nicht entgehen.

Eine kurzweilige, heitere Begrüssung durch die Verbandspräsidien stimmte den Abend bei einem freundlich gestimmten Wettergott ein. Hans Jakob Bickel und Barbara Weilenmann, Co-Präsidium PVS, und Iris Braunwalder, Präsidentin SSV, richteten gemeinsam die Rede an die Mitglieder aus, mit dem Hinweis auf gute Zusammenarbeit, Austausch und Einsatz zum Vorteil für die Mitglieder. Als Gäste begrüssten wir zusätzlich vier Vertreter der Zurich Versicherung in der geselligen Runde und wünschten ihnen einen erfolgreichen Abend und interessante Gespräche.

Der Staatswein, welcher von der Schaffhauser Regierung zum Apéro offeriert wurde, mundete offensichtlich und wurde einmütig verdankt. Die Zurich Versicherung, als Partner von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), unterstützte den Grillabend ihrerseits mit einem finanziellen Beitrag. Ein grosser Dank geht an die helfenden Hände im Hintergrund! Im Vorfeld des Abends wurde vieles organisiert und möglich gemacht, am geselligen Abend selbst war das verbandsübergreifende Teamwork hilfreich.

Unter dem Motto «jetzt isch tsch tsch Zyt« wurde der Grill

rege benutzt, und abgesehen von der Glut wurden auch die Gespräche angefacht. Aus den einzelnen Gesprächen hörte man/frau: «Nei! Säg au!?» oder «chom jetzt!? Bi üs lauft's ähnlich». Fazit der Gespräche ist, dass die Ziele der Mitarbeitenden dieselben sind, und sich nur die Rahmenbedingungen voneinander unterscheiden. Der Wunsch der Präsidien an den gemeinsamen Abend war, dass er unterhaltsam und anregend für die Mitglieder sein möge, dass Kontakte intensiviert werden und sich in den Arbeitsalltag hinüberretten lassen.

Während einige das Feuer an der Grillstelle anfachten und das Buffet vorbereiteten, waren die anderen Mitglieder bereits auf dem Weg zur angebotenen Kurz-Exkursion. Diese führt zum angrenzenden «Engiweiher», der 1908 am ehemaligen Standort des Grossen Engisumpfes errichtet worden war. Der heutige Weiher ist der Wasserspeicher für das Pumpspeicherwerk, mit welchem Spitzenstrom im Kraftwerk Schaffhausen produziert werden kann. Das Kraftwerk seinerseits ist am Rhein angesiedelt und somit eine beachtliche Strecke entfernt. Der Weiher ist also eine Art Batterie (Stromspeicher). Die Lehmabdichtung desselben wurde dazumal aus dem Eschheimertal entnommen. Dadurch entstand der «Eschheimerweiher», welcher heute eines der wertvollsten Amphibienlaichgebiete auf dem Schaffhauser Kantonsgebiet ist.

Nach Rückkehr der «Forschungsreisenden» verspürten die einen oder anderen einen «Heisshunger» auf die Grilladen, welche von einem Energieschub in Form von diversen Salaten begleitet wurden. Kühlende Getränke waren reichlich vorhanden, damit keine Kehle trocken bleibt, auch Kaffee und andere Köstlichkeiten wurden im Anschluss angeboten. So wurde die Gemütlichkeit zelebriert, bis das Buffet leer gefegt war.

Dank der ausbleibenden Mückeninvasion und den milden Temperaturen, selbst noch zu fortgeschrittener Zeit, wollte keiner so richtig den Heimweg antreten. Dies mochte durchaus noch weitere Gründe beinhaltet haben. Jedoch hat alles einmal

ein Ende, und so wurden die Tische abgeräumt, das Geschirr verpackt und die Gespräche langsam, aber sicher beendet. Der gemeinsame Anlass war ein Erfolg und wird im folgenden Jahr wiederholt. Ganz unter dem Motto: «Fortsetzung folgt»!

Wechsel im Präsidium des Personalverbands

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) hat eine neue Präsidentin: Karin Huber. Ende März ist sie an die Spitze des VSPU gewählt worden. Stefan Reimann hat sein Amt nach 14 Jahren abgegeben, bleibt aber im Vorstand tätig. Als Präsidentin will Karin Huber den konstruktiven Dialog mit der Stadtverwaltung und dem Personal weiter pflegen. Die Redaktion der «Personalmitteilung» der Stadtverwaltung Uster hat mit ihr gesprochen und den scheidenden Präsidenten um einen kurzen Rückblick gebeten.

Was hat Dich, Karin, bewogen, für das Präsidium des Verbands des städtischen Personals Uster (VSPU) zu kandidieren?

Karin Huber: Der wichtigste Grund war und ist die Freude an der Arbeit im Personalwesen. Zudem war ich bereits zwei Jahre im Vorstand des VSPU tätig. Dort habe ich es als positiv erlebt, dass man durchaus etwas bewirken kann.

Welche Beziehung hast Du zur Stadtverwaltung Uster und in welcher Funktion bist Du tätig?

Ich arbeite seit vier Jahren als Juristin in der Stadtverwaltung, zuerst in der Stadtkanzlei und seit zwei Jahren bei der Primarschulverwaltung. In dieser Zeit habe ich

die Stadtverwaltung als aufmerksame und engagierte Arbeitgeberin schätzen gelernt.

Wie möchtest Du den VSPU positionieren?

Ich möchte den konstruktiven Dialog zwischen der Stadtverwaltung und dem Personal weiter pflegen und den VSPU als aktiven Sozialpartner der Stadtverwaltung positionieren. Dabei würde ich mir wünschen, dass sich auch unsere Mitglieder vermehrt daran beteiligen.

Was für Projekte stehen als Erstes an?

Der VSPU wird sich weiter für die Einsetzung einer ständigen Vorsorgekommission mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Reihen des Personals einsetzen. Auf die Ergebnisse der Überprüfung der Lohngleichheit sind wir sehr gespannt und werden bei diesem Thema sicher dranbleiben, ebenso wie bei der Lohnentwicklung im Allgemeinen.

Als Du an der Generalversammlung des VSPU am 20. März 2019 einstimmig zur Präsidentin gewählt wurdest, hast Du einerseits Deine Freude über Deine Wahl zum Ausdruck gebracht, andererseits auch offen über Deine schwere Augenerkrankung informiert. Wie meisterst Du diese Herausforderung im Alltag und als neue VSPU-Präsidentin?

Wegen meiner Sehbehinderung sehe ich sehr schlecht und kann keine Gesichter erkennen. Dies führt oft zu Problemen und manchmal zu Missverständnissen. Bei persönlichen Kontakten ist es am besten, wenn mich die Leute gleich ansprechen, da ich Stimmen deutlich besser unterschieden kann als Gesichter.

Stefan Reimann, Geschäftsfeldleiter Hochbau und Vermessung, blickt zurück

«Als ich vor 14 Jahren das Präsidentenamt des städtischen Personalverbands antrat, befanden sich die Mitarbeitenden inmitten einer lokal geschürten, finanzpolitischen Depression.

Lohnüberprüfungen und Leistungskürzungen auf der Arbeitgeberseite zwangen mich aus einem inneren Gerechtigkeitsempfinden in diese Funktion. Nun, nach dieser langen Zeit hat die Stadt Uster endlich ihre damaligen Streichungen mit zwar anderen, aber vergleichbaren Leistungen ausgeglichen. Das freut mich und zeigt mir, dass hartnäckige Personalarbeit nicht umsonst ist. Nicht nur für mich, sondern für uns alle!»

Quelle: «Personalmitteilung» der Stadtverwaltung Uster, April 2019

Was macht der VSPU?

Der Verband des städtischen Personals Uster VSPU besteht seit 1964 und zählt aktuell rund 80 Aktivmitglieder. Die Mitgliedschaft steht allen Angestellten der Stadtverwaltung Uster offen. Gemäss Personalverordnung ist der VSPU ein ständiger Verhandlungspartner des Stadtrats in personalpolitischen Fragen. Jährlich finden zwei Treffen zwischen dem Stadtrat und dem Vorstand des VSPU statt. Dabei informiert der Stadtrat über Projekte von personalpolitischer Bedeutung, und der VSPU erhält die Gelegenheit, die Interessen der Angestellten sowie eigene Vorstösse einzubringen. Ein aktuelles Beispiel einer personalpolitischen Forderung ist die Überprüfung der Lohngleichheit, die der Stadtrat auf Initiative des VSPU an die Hand genommen hat.

Neben der allgemeinen Interessenvertretung unterstützt der VSPU seine Mitglieder bei Problemen im Zusammenhang mit der Anstellung auch im Einzelfall. Die Pflege der Solidarität und der Austausch unter den Mitgliedern sind wichtige Verbandszwecke. Um diese zu stärken, organisiert der VSPU immer wieder Veranstaltungen wie etwa Velotouren, Besichtigungen oder horizonterweiternde Führungen. An diesen Veranstaltungen sind alle Angestellten der Stadtverwaltung

Uster willkommen.

Frauenstreik als (Personal-)Politikum – Stellungnahme des VSPU

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Am 14. Juni 2019 werden Frauen in der ganzen Schweiz streiken, um lautstark die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fordern und gegen Gewalt und Diskriminierung zu protestieren. Der Frauenstreik ist auch in der Ustermer Stadtverwaltung ein vieldiskutiertes Thema. Die Mitteilung des Stadtrats, wonach die Angestellten während der Arbeitszeit an den Aktivitäten auf dem Stadthausplatz teilnehmen dürfen, stösst nicht überall auf Zustimmung. Ein von der Arbeitgeberin quasi «abgesegneter» Streik sei kein richtiger Streik, weil es am kämpferischen Element fehle. Häufig wird auch gesagt, der Frauenstreik sei kein Streik im arbeitsrechtlichen Sinn, weil die Forderungen nicht ausschliesslich das Arbeitsverhältnis betreffen.

Es stimmt, dass die Forderungen des Frauenstreiks ganz unterschiedliche Sektoren betreffen. Doch viele Forderungen betreffen eben auch die Bereiche Arbeit und Beschäftigung. Sexismus und (psychische) Gewalt sind reale Erfahrungen, die viele Frauen (auch) am Arbeitsplatz machen.

Weiterhin prägt die strukturelle Ungleichheit, gegen die sich der Frauenstreik unter anderem richtet, zwar nicht nur, aber auch unsere Arbeitsverhältnisse. Viele Stellen sind genderspezifisch besetzt. Auch in der Stadtverwaltung sind die Angehörigen des Kaders noch überwiegend Männer, die sich auf

die zuverlässige Unterstützung ihrer meist weiblichen Assistentinnen verlassen können. Dass diese in vielen Fällen auch noch von Lohnungleichheit betroffen sein dürften, belegen kürzlich vom Bundesamt für Statistik publizierte Zahlen. Ob und in welchem Ausmass dies auf die Löhne der Stadtverwaltung tatsächlich zutrifft, werden die Ergebnisse der inzwischen durchgeführten Überprüfung der Lohngleichheit zeigen. Den Angestellten die Teilnahme an den Aktivitäten auf dem Stadthausplatz während der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist unter diesen Voraussetzungen ein wichtiges Bekenntnis zu den Anliegen des Frauenstreiks und ein personalpolitisches Signal – am 14. Juni und darüber hinaus!