ZV Info / Oktober 2022

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



GENDER OVERALL EARNINGS GAP

Die Schweiz hinkt bei der Einkommensgleichheit hinterher

Die Basler SP-Nationalrätin Samira Marti hatte 2019 dem Bundesrat ein Postulat eingereicht. Der Bundesrat wurde beauftragt, im Rahmen eines Berichtes abzuklären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und veröffentlicht werden können.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 7. September 2022 den Bericht zum Gender Overall Earnings Gap verabschiedet.

Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem

INHALT

Seite 1
Gender Overall Earnings Gap

Seite 4
Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

Seite 6
Fachtagung Brunnen: Programm

Seite 7
Fachtagung Brunnen: Referent

Seite 10
Recht: Verzögerte Reaktion führt nicht zwingend zur Unzulässigkeit der fristlosen Kündigung

Seite 11
Weiterbildung: CAS Öffentliches Personalrecht

Seite 12
Lohnvergleich 2022

Seite 16
Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft

Seite 19
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

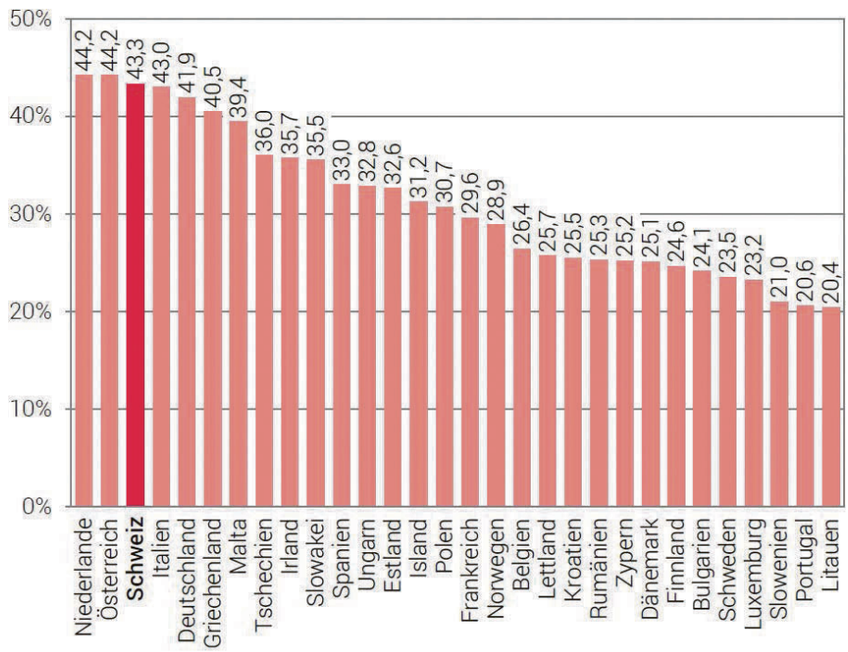
Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)[1] genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz eine angepasste Methode zu benutzen.

[1] Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf steigt er an: Je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche (z. B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z. B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffent-

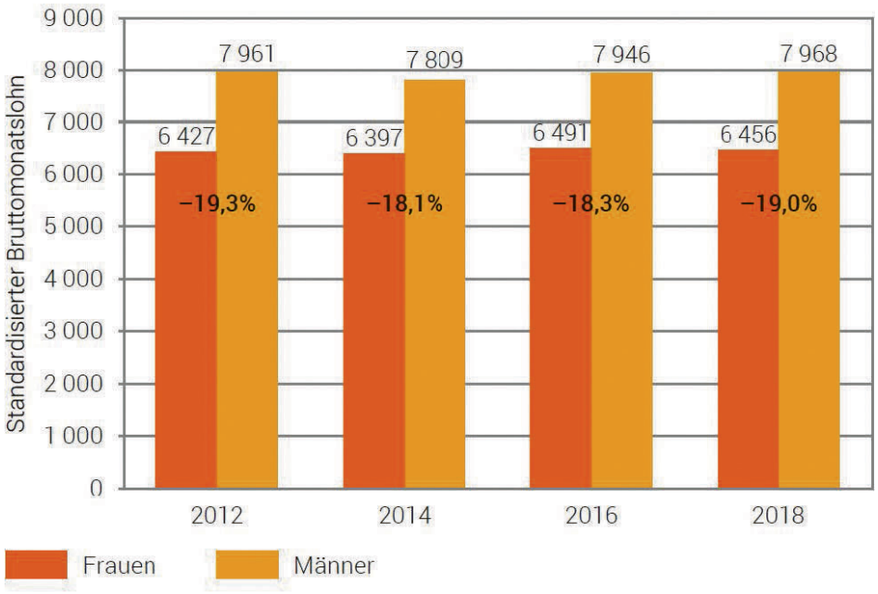
Gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied (GOEG) gemäss Eurostat, 2018 G4.1.2



Quelle: Eurostat

© BFS 2022

Entwicklung der Durchschnittslöhne und Lohndifferenz, 2012–2018, Gesamtwirtschaft G 4.2.1



Quelle: BFS – LSE ; Berechnungen: Kaiser & Möhr (2021, LSE 2018), Kaiser & Möhr (2019, LSE 2016), Strub & Bannwart (2017, LSE 2014) und Strub et al. (2016, LSE 2012).

© BFS 2022

lichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.

Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrunde liegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der Altersvorsorge, also des «Renteneinkommens» von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer. Aufschlussreich sind schliesslich v.a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt.[2] Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin.[3] Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.

Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte Care-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

Wer mehr wissen will: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html.

[2] Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB
[3] Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG

GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER IN DER BUNDESVERWALTUNG

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

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

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

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

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

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
11 • 22	14.11.22	30.11.22
12 • 22	12.12.22	29.12.22

Sparen auf Bündner Art: Ohne zu warten von 300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.

oekk.ch/zv



FACHTAGUNG BRUNNEN 2022



Donnerstag, 3. November 2022

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

14.15 Uhr **Reform der ersten und zweiten Säule, Einführung zum Stand der Dinge**
Andreas Cabalzar, GL-Mitglied des ZV und Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden

14.30 Uhr **Der oder die Gender Pension Gap: Ursachen, Stellschrauben und Perspektiven in der beruflichen Vorsorge**
Dr. Svenja Schmidt, Pensionskassenexpertin

15.10 Uhr **BVG 21 - Die Interessen der Arbeitnehmenden**
Giorgio Pardini, PK-Netz Vorstand, ehem. Geschäftsleitung syndicom, Stiftungspräsident comPlan

15.30 Uhr Pause

16.00 Uhr **Privatversicherer in der 2. Säule – Chancen und Herausforderungen**
Muriel Haunreiter, Senior Specialist Markt & Innovation Berufliche Vorsorge AXA

16.20 Uhr **Eine BVG Reformwanderung mit Start beim Koordinationsabzug**
Erich Wintsch, Präsident Verein Faire Vorsorge

16.40 Uhr **Diskussionsrunde zur BVG-21-Reform**
Andreas Cabalzar (führt durch die Diskussionsrunde), Dr. Svenja Schmidt, Giorgio Pardini, Muriel Haunreiter, Erich Wintsch

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 4. November 2022

8.30 Uhr **Sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung**
Sara Seifried, Senior-Projektleiterin beim Staatslabor

10.00 Uhr Pause

10.30 Uhr **Arbeit und Führung im Wandel – Zukunft braucht Herkunft**
Prof. Dr. Peter Nieschmidt, Philosoph und Politologe, hält Vorträge und Managementseminare in zahlreichen Unternehmen, Institutionen und Hochschulen

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen

Für Schnellentschlossene – jetzt anmelden!

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 450.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten
Preis für Nichtmitglieder: Fr. 750.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

Anmeldungen an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder **via E-Mail:**

gabriela.sollberger@
oeffentlichespersonal.ch

FACHTAGUNG BRUNNEN 2022

Liebe Mitglieder

Es freut uns, dass wir mit Erich Wintsch einen weiteren ausgewiesenen Experten als Referenten für unsere Fachtagung in Brunnen gewinnen konnten. An der anschliessenden Diskussionsrunde wird er ebenfalls teilnehmen.

Der Verein Faire Vorsorge wurde im Anschluss an die Abstimmung zur AV 2020 gegründet. Das Ziel ist es, langfristig stabile und faire Lösungen für alle in der Altersvorsorge (1. und 2. Säule) aufzuzeigen, damit nicht weitere Jahre (evt. Jahrzehnte) praktisch ausschliesslich über das Rentenalter und den Umwandlungssatz gestritten wird.

Erich Wintsch



Erich Wintsch (Jahrgang 1950) hat an der Universität Volkswirtschaft studiert. Er war bei Winter Partners während rund 20 Jahren verantwortlich für eine der führenden SW-Gesamtbanklösungen im Bereich Private Banking und Asset Management. Nach rund 10 Jahren als selbstständiger Berater führte er als Geschäftsführer und Mitinhaber eine kleine Software-Firma im Bereich Portfoliomanagement und Advisory. Zudem ist er Präsident des Vereins Faire Vorsorge.



Investieren Sie in Ihre Zukunft

Die zunehmende Überalterung der Gesellschaft und die immer noch tiefen Zinsen belasten die staatliche und die berufliche Altersvorsorge. Daher sollten Sie Ihre freiwillige Altersvorsorge rechtzeitig aufbauen.



Mit den Leistungen der AHV und der beruflichen Vorsorge sollten Sie den gewohnten Lebensstandard im Rentenalter fortführen können. Die erste und die zweite Säule zusammen sollen Ihnen ein Renteneinkommen von rund 60% Ihres letzten Lohnes ermöglichen. Doch insbesondere Personen mit Erwerbsunterbrüchen erreichen dieses Ziel häufig nicht, sodass es für sie umso wichtiger ist, in die private Altersvorsorge zu investieren.

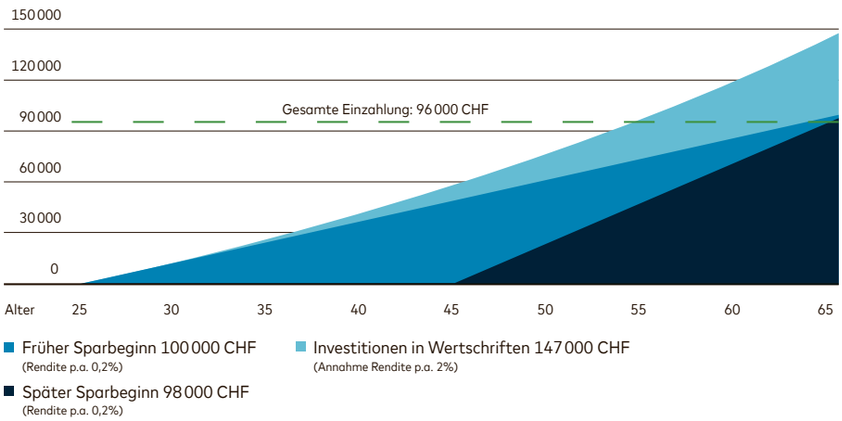
Profitieren Sie von einem grösseren Sparerfolg

Wer früh einzahlt, profitiert länger vom Zinseszinseffekt und wird mit einem grösseren Sparerfolg belohnt. Denn wer über viele Jahre einzahlt, investiert die Erträge aus einer Anlage wieder und wieder – je länger, je mehr.

Ein kleines Zahlenbeispiel

Wenn Sie mit 25 Jahren anfangen, monatlich 200 CHF auf ein Vorsorgekonto zu überweisen, haben Sie nach 40 Jahren im Alter von 65 Jahren bei einer angenommenen Rendite von 0,2% 100000 CHF angespart. Starten Sie hingegen erst mit 45 Jahren und zahlen die nächsten 20 Jahre jeden Monat 400 CHF ein, haben Sie mit 65 nur 98 000 CHF auf dem Konto. Sie hätten also nur durch die längere Dauer der Einzahlung etwa 2000 CHF mehr Geld im Alter zur Verfügung.

Investieren Sie darüber hinaus Ihr Vorsorgevermögen in Wertschriften, kann sich Ihre Rendite bei guter Marktentwicklung erhöhen. Wenn Sie die monatlichen 200 CHF aus unserem Beispiel 40 Jahre lang in Wertschriften mit einer Rendite von 2% investieren, haben Sie im Alter von 65 Jahren sogar 147000 CHF zur Verfügung. Das kann sich also für Sie lohnen.



Die Annahmen zur zukünftigen Zins- bzw. Renditeentwicklung basieren auf Expertenmeinungen der Bank Cler sowie Vergangenheitsdaten. Allfällige Gebühren und Kommissionen sind nicht berücksichtigt. Es wird von konstanten jährlichen Einzahlungen ausgegangen, welche in vollem Umfang investiert werden. Eine höhere Rendite kann in der Regel nur erreicht werden, wenn auch ein höheres Risiko eingegangen wird. Die vergangene Performance ist kein Indikator für die zukünftige Wertentwicklung und bietet keine Garantie für den Erfolg in der Zukunft.

Schieben Sie Einzahlungen in die dritte Säule nicht auf

Steuerlich lohnt es sich, jedes Jahr in die dritte Säule einzuzahlen, denn der jährlich einzahlbare Betrag ist beschränkt – 2022 auf 6883 CHF. Das bedeutet für Sie: Wenn Sie in einem Jahr oder in mehreren Jahren Ihre private Vorsorge vernachlässigen, können Sie das nicht im nächsten Jahr nachholen. Daher zahlen Sie besser jedes Jahr ein – auch wenn es nur kleine Beträge sind.

Jede Situation lässt sich verbessern

Wir helfen Ihnen gerne, einen Überblick über Ihre Vorsorge zu gewinnen, und zeigen Ihnen, wie Sie Ihre zukünftige finanzielle Situation mit einer weitsichtigen Planung verbessern können.

Kontaktieren Sie uns!
0800 88 99 66 und
kooperation@cler.ch

Als Mitglied des ZV profitieren Sie von attraktiven Sonderkonditionen bei der Bank Cler. Weitere Informationen finden Sie auf cler.ch/zv

Bank
Banque
Banca
CLER

TAPETENWECHSEL!

Schnell organisiert mit groups.swiss



Delémont (JU)



Flumserberg (SG)



Höör (Schweden)



Twann (BE)

Für Seminare und Tagungen extra muros bietet die Business-Abteilung von Groups einige Perlen. Klein, fein und persönlich sind sie alle. Meist im Grünen gelegen in den Bergen, am See, am Meer, in der Agglomeration. Alle zeichnen sich durch eine besondere Flexibilität aus. Sie wünschen das Nachtessen später, benötigen einen Transport, suchen ein Rahmenprogramm? Fragen Sie danach! Die Vermieter:innen beraten Sie gerne persönlich.

Für **Ausflüge und Teamevents oder Ferien unter Freunden** empfiehlt sich die Freizeit-Abteilung von Groups. Hier präsentieren sich alle erdenklichen Unterkunftsformen für Gruppen aus der Schweiz und halb Europa: Ferienhäuser, Zeltplätze, Bungalows, Röhren, Schiffe, Landgüter, Villen, Klöster…

Information und Beratung:
Auf **www.groups.swiss** können Sie unverbindlich und kostenlos Angebote einholen, genau nach Ihren Kriterien. Die Mitarbeitenden von Groups beraten auch gerne telefonisch und lassen Sie von 44 Jahren Erfahrung profitieren.

Groups AG
Das Zuhause für Gruppen
Spitzackerstrasse 19
4410 Liestal
Tel. 061 926 60 00
www.groups.swiss



Steg (VS)



Ibergeregg (SZ)



Meiringen (BE)

VERZÖGERTE REAKTION FÜHRT NICHT ZWINGEND ZUR UNZULÄSSIGKEIT DER FRISTLOSEN KÜNDIGUNG

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3509/2020 vom 19. August 2021

Das Bundesverwaltungsgericht kommt zum Schluss, dass bei notwendigen Abklärungen das Zuwarten keine Bestätigung der Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei.



Dr. Nicole Vögeli Galli
Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

Beurteilt wurde der Fall eines Angestellten der Schweizerischen Bundesbahnen SBB, dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde, nachdem eine schwerwiegende Pflichtverletzung festgestellt worden war. Während geraumer Zeit habe der Angestellte unter anderem anstelle des rechtmässigen Messwertes immer wieder den exakt gleichen Messwert im Prüfsystem eingetragen. Aufgefallen ist das Ganze erst nach einer zweiten Meldung, dass der Angestellte die Prüfung der Bremszangen nicht korrekt durchführe und die in der Folge durchgeführte umfangreiche Nachmessung abweichende Messergebnisse hervorbrachten. Trotz Kenntnis des Vorfalles sprachen die SBB die fristlose Kündigung erst nach 12 Arbeitstagen aus. Der Angestellte vertrat u.a. den Standpunkt, die Reaktionsfrist für eine fristlose Kündigung sei nicht eingehalten worden, weshalb diese nicht gerechtfertigt sei. Das Bundesverwaltungsgericht hingegen schützte die fristlose Entlassung und wies die Beschwerde ab.

Gemäss Rechtsprechung und Lehre haben Arbeitgebende fristlose Kündigungen umgehend auszusprechen, ansonsten von der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird. Das Bundesverwaltungsgericht führte im vorliegenden Fall demgegenüber aus, dass die Praxis bezüglich der Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung innert einer Zeitspanne von grundsätzlich nur wenigen Arbeitstagen nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse Anwendung finde.

Den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden sei eine längere Reaktionsfrist zu gewähren, zumal bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung erfolge, welcher häufig eine Untersuchung vorausgehe. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs und spezielle Verfahrensabläufe verunmöglichten ebenfalls eine unverzügliche Auflösung. Das Bundesverwaltungsgericht hielt ausdrücklich fest, dass die Reaktionsfrist erst nach genügend sicheren Kenntnissen der Umstände zu laufen beginne. Zwar müssten die Arbeitgebenden allfällige Abklärungen beförderlich vornehmen, dürften sich allerdings die für eine sorgfältige Abklärung benötigte Zeit nehmen.

Dr. Nicole Vögeli Galli …

… ist Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law. Sie zeichnet als Co-Studienleiterin für den CAS Öffentliches Personalrecht verantwortlich.

WEITERBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT AN DER ZHAW SCHOOL OF MANAGEMENT AND LAW

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Haben Sie den Durchblick im öffentlichen Personalrecht oder kennen Sie primär die Rechtsgrundlagen für das private Arbeitsverhältnis? Haben Sie nach einem Kurs oder Seminar gesucht, in dem das öffentliche Dienstverhältnis nicht nur am Rande behandelt wird? Zentralverwaltung, öffentliche Betriebe und private Erbringer von Staatsaufgaben sowie kirchliche Institutionen stellen ihre Angestellten je nach Rechtsgrundlage und konkreter Situation unter Anwendung ganz unterschiedlicher Regelungen an. Hier den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungspersonen vor Herausforderungen.

An der Zürcher Fachhochschule ZHAW startet am 24. Februar 2023 die dritte Durchführung des Zertifikatslehrgangs CAS Öffentliches Personalrecht. Er widmet sich gezielt den rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personal in der Schweiz. Der Lehrgang richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus dem Personalbereich im öffentlichen Sektor sowie an HR-Fachpersonen, welche den Wechsel aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.
Die vom Kurs abgedeckten Themen reichen von der Rekrutierung und der Anstellung über Lohn/Besoldung sowie die Rechte und Pflichten während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung. An Workshop-Tagen gegen Ende des Kurses werden – abgestimmt auf die jeweiligen Kursteilnehmenden – besonders praxisrelevante Bereiche (z. B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonalrechtliche Unterschiede vertieft.

Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zertifikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht sowie CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an. Diese Lehrgänge wie der CAS Öffentliches Personalrecht sowie der CAS Rechtliche Einflussfaktoren & HR können dem neu konzipierten MAS HR & Recht der ZHAW angerechnet werden. Mit ihrem Know-how garantieren die Fachexperten und Fachexpertinnen aus den Zentren für Sozialrecht sowie öffentliches Wirtschaftsrecht – unterstützt durch Spezialisten und Spezialistinnen von Gerichten und aus der Anwaltschaft – für die Vermittlung von fundiertem Grundlagenwissen sowie für Praxisbezug und Fokus auf aktuelle Fragestellungen.

zh aw School of Management and Law

Start 24. Februar 2023

CAS Öffentliches Personalrecht

Für optimierte Führungsarbeit im öffentlichen Sektor

Weitere Informationen finden Sie unter: www.zhaw.ch/zsr/cas-oep

LOHNVERGLEICH

Polizist/in

Erledigt Aufgaben im Sicherheits- und Ordnungsdienst wie:

- Aufrechterhalten von Ruhe, Ordnung und Sicherheit
- Tatbestandsaufnahmen, Sachbearbeitungen
- Selbstständiges Arbeiten mit Entscheidungskompetenz am Tatort

Ausbildung / Anforderungen

- Abgeschlossene Berufslehre
- Einjährige Polizeianwärterschule
- Physische und psychische Belastbarkeit
- Hohe Kompetenz und Entscheidungsfähigkeit

Gehalt

Bei 100%-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.



Bild: Reto Martin / «St. Galler Tagblatt»

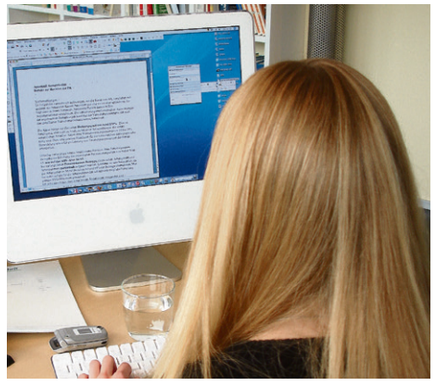
Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	68'427	75'958	99'233	15-20	42		
2	70'308		97'691		41		3'840.- Wohnsitz-/Jahr + Inkonv.-+Schichtzulage
4	88'337	96'673	98'261	15	42		
7							
9							
10	62'381	81'948	109'252	37	40	0	
11	64'719	84'782	90'605		42		Agent Policier
12	64'561	84'390	92'320				
13	71'341	82'096	87'425		40		
14	64'889		93'575		42	1 bis 3	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	70'234	96'572	105'351	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	78'191		99'927		42		KL 12
3	70'231		108'369	Lohnband			SPO2
4	77'480	89'888	Gfr/Kpl		42		
5	70'489	84'432	109'798	Lohnband	42		
6	76'511		107'115		42		LS 10 - 12
7	68'809		107'081		42		LB 7
8	68'729		109'967	25-35	42		
9							
10	62'368		99'407		42		ohne Fachverantwortung, ohne Inkonvienzzulagen
11	63'782		98'440				

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Sekretär/in II



Erledigt selbstständig anspruchsvolle Sekretariatsarbeiten wie:

- Briefe, Berichte, Protokolle verfassen – in der Muttersprache und zwei Fremdsprachen
- Administration, Organisation
- Anspruchsvolle Routineaufgaben
- Verantwortung für die eigene Stelle

Ausbildung / Anforderungen

- Kaufmännische Berufslehre oder Diplom-Handelsschule
- Zwei Fremdsprachen in Wort und Schrift
- 2–3 Jahre Praxis im Fachbereich

Gehalt

Bei 100%-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	64'680	71'796	93'788	15-20	42		
2	60'729		88'876		41		3'840.- Wohnsitzzulage pro Jahr
4	80'395	96'673	98'261	15	42	1	
7	59'787		83'701		42		
9	61'826	84'249	101'254	45	42.5	2	
10	63'020		77'208				
11	56'065	73'446	78'494		42		
12	58'989	78'835	86'768	20	40		
13	66'808	78'055	83'876		40	1	
14	69'745		105'744		42	1 bis 3	
15	56'720	71'589	88'111	26	42	4	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	52'704	72'468	79'056	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	73'670		94'676		42		Klasse 11
3	55'781		89'986	Lohnband			ASB1
4	68'429		105'685	20	42		Verwaltungssekretärin KL 14
5	56'877	67'034	89'224		42		
6	64'752		90'653		42		
7	59'098		91'975		42		LB 5
8	55'290		97'213	25-35	42		
9	58'631	73'288	83'257	21	42		
10	62'368		89'941		42		
11	52'371		80'639				
13	54'286		76'804				
19	61'978		82'763	Lohnband			Admi. Funktion 102 LK 19

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Hauswart/in für Schulanlagen

Erledigt alle Arbeiten, die bei der Betreuung eines Gebäudes anfallen, wie:

- Wartung sämtlicher Anlagen, Räumlichkeiten und Ausrüstungen
- Tägliche Kontrollen
- Verantwortung für die Schliessordnung

Ausbildung / Anforderungen

- Handwerklicher Abschluss mit Diplom
- Kooperationsfähigkeit mit Schüler- und Lehrerschaft

Gehalt

Bei 100%-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage,
ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	64'327	80'408	83'625	15-20	42		
2	63'831		88'876	15-20	41		3840.- Wohnsitzzulage pro Jahr
4	80'395	96'673	98'261	15	42		
7							
9	56'708	77'274	92'856	45	42.5	0	
10	61'319		72'794				
11	58'814	77'047	82'334		42		
12	58'989	78'835	86'768	20	40		
13	64'737	75'591	80'819		40	1	
14	59'969		88'660		42	1 bis 3	
15	56'779	71'664	88'202	26	42	4	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	60'678	83'431	91'016	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	65'499		84'902		42		KL 9
3							
4	68'429		105'685	20	42		Hausmeister/in KL 14
5	61'058	71'954	95'778	Lohnband	42		
6	64'752		90'653		42		Haustechnik / Unterhalt
7	63'752		99'216		42		LB 6
8	55'290		97'213	25-35	42		
9							
10	56'590		81'603		42		
11	63'782		98'465				

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Berufsschullehrer/in

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Schulwochen	Lektionen/Woche	Bemerkungen
1	99'186	136'381	148'779	20	38	26.5	
2	118'016	156'400	172'025	14	39	25	
3	96'307	135'492	160'985	25	39	25	
4	98'592		153'505		39 / 40	25 / 26	FH-Diplom oder Bachelor in Pädagogik KL 20
4	105'499		164'344		39 / 40	25 / 26	mit Master in Pädagogik KL 21
5	88'900		142'000		39	23-25	Berufsschule
5	98'000		153'000		39	23-25	Berufsschule mit Berufsmaturität
6	92'294	118043	142'686		39	26	
	100'257	128'229	154'998		40	23/25	Berufsmittelschule
7	80'106		124'683		40	26	ohne Abschluss LB 9
7	90'616		141'044		40	26	Mit Fachabschl. Oder L-Diplom
7	93'301		145'210		40	28	Berufsvorbereitungsjahr LB 11
7	100'685		156'715		40	26	mit Abschluss gem. BBG LB 12
8	96'456	121'053	152'160	27	30-39	26-34	0,5 Lekt. Entl. für Klassenlehrpersonen
9	indiv.	indiv.	indiv.				Berufsschulen sind frei in Lohngestaltung
10	98'670		144'000	25	39	25	BL I
10	98'670		138'242	25	39	23	BL II
11							keine Berufsschule
12	97'010	131'582	143'242	23	38.5	20 / 24	
13	88'338	110'538	127'208	25	39	26	Niveau I
13	92'339	115'544	132'969	25	39	26	Niveau II
13	100'893	126'246	145'286	25	39	26	Niveau III
14	105'421	131'776	152'860	24	38	23 / 32	E1/03
14	96'634	120'792	140'119	24	38	23 / 32	E1/05
14	90'524	113'155	131'260	24	38	23 / 32	E1/06
14	82'574	103'217	119'732	24	38	23 / 32	E1/07
15	74'139	92'289	107'503	26	38 / 39	25 / 37,5	Maître professionel D
15	80'278	99'937	116'403	26	38 / 39	25 / 37,5	Maître professionel C, maîtrise fédérale (C)
15	87'174	108'522	126'402	26	38 / 39	25 / 37,5	Maître professionel B (HES)
15	94'932	118'182	150'358	26	38 / 39	25 / 37,5	Maître professionel A (UNI, EPLF)
16	83'787	103'506	112'667	19	36,5	25	Senza titolo accademico
16	87'215	113'337	129'412	22	36,5	25	Con titolo accademico
17	94'023	118'896	139'246	21	38	24	Klassen ohne Berufsmatur K24
17	101'744	128'027	149'531	21	38	24	Klassen mit Berufsmatur K25
18	84'787	101'084	117'176	23	39	28	En function du titre
18	98'509	118'604	138'897	25	39	27/28	En function du titre
19	93'300	128'047	145'298	30	38	23/24	
19	99'979	137'114	156'280	30	39	21/22	Berufsmatur
20	104'529		150'523	31	39	21	LK 17
20	112'469		161'954	31	39	21	LK 18



Pensionierten-Ausflug 2022 des VSG Kanton Basel-Landschaft

Der diesjährige Ausflug vom 14. September 2022 führte uns nach Schaffhausen und Stein am Rhein und zurück ins Baselbiet. Mit Ausnahme des ersten Coronapandemie-Jahres 2020 hat unser perfekt eingespieltes Team von Esther und Werner Ruesch auch in diesem Jahr ein kurzweiliges und sehr schönes Programm für den Ausflug der Pensionierten vom Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft gestaltet.

Auf unserer Entdeckungsfahrt in die Ostschweiz nahmen nur 57 pensionierte Staats- und Gemeindeangestellte teil, einige aus unseren Reihen waren leider nicht mehr dabei. In den letzten Jahren waren wir meistens gegen 100 Teilnehmende, vermutlich hat Corona seinen Teil dazu beigetragen. Ein weiteres Problem ist die jüngere Generation von Staatsangestellten, die den Nutzen eines solchen Verbandes leider nicht einsehen will. Die meisten finden die sportliche Betätigung in einem Verein oder in einer Fasnachtsclique vermutlich viel interessanter. Das berufliche Umfeld mit den Kolleginnen und Kollegen sei hier sekundär und Berufsverband töne zu stark nach Gewerkschaft, was man nicht wolle. Auch die sogenannten Influenzer unter den Mitgliedern (deutsche Neuschöpfung im Internet für Ansteckende) fehlen, welche für einen starken Angestelltenverband werben könnten.



Wie jedes Jahr wurden die Angemeldeten beinahe vor ihrem Wohndomizil mit den Gesellschaftswagen der Firma Sägesser, Wintersingen, an total 12 Abfahrtsorten in Basel, im Kanton Baselland und sogar im Fricktal abgeholt. In Bus 1 fanden die Teilnehmenden aus Basel und dem unteren Kantonsteil Platz und Bus 2 bediente die Mitfahrenden aus dem oberen Baselbiet. Nach angenehmer Fahrt mit den beiden Bussen der Firma Sägesser Reisen traf man sich in Koblenz. Die beiden Asphaltpiloten, Bruno Sägesser und Markus Vögelin, fuhren vom Baselbiet via Laufenburg durch das Weingebiet Klettgau des Kantons Schaffhausen bis nach Neuhausen am Rheinfall.

Dort hatten wir die Gelegenheit, die stürmische Kraft des grössten Wasserfalls in Europa zu bewundern. Der Rheinfall ist die meist besuchte und beliebteste Touristenattraktion der Schweiz. Auf einer Breite von 150 Metern stürzen gewaltige Wassermassen die Felsen hinunter – ist das ein Donnern und Rauschen! Am eindrücklichsten








TOILET

erlebt man die ganze Wucht dieses Schauspiels vom Rheinfallbecken aus. Nur Mut: Die Fahrt und den Aufstieg zum mittleren Felsen sollte man sich nicht entgehen lassen. Unsere Generation hatte jedoch keinen Bedarf, auch von unten her nass zu werden, und die Aufenthaltszeit am Rheinfall war auch zu kurz für dieses Abenteuer.

Nach dem Mittagessen im Restaurant Park in Neuhausen und natürlich der Gelegenheit, mit ehemaligen Mitstreitern und Mitstreiterinnen des Kantons Baselland, ausgiebig zu diskutieren, ging es dann weiter nach **Stein am Rhein**. Diese Ortschaft liegt am unteren Ende des Bodensees, dort, wo der Bodensee wieder zum Rhein wird.

Das Städtchen Stein am Rhein ist berühmt für seinen gut erhaltenen Altstadtkern mit bemalten Häuserfassaden und Fachwerkhäusern, für die es 1972 den allerersten Wakker-Preis erhielt. So farbig, wie sich die prächtigen Fassaden präsentieren, so bunt ist auch die Palette an historischen Bauten. Am Rheinufer befindet sich das Kloster St. Georgen, eine ehemalige Benediktinerabtei mit einem Museum. Auf einem Hügel oberhalb des Städtchens steht die mittelalterliche Burg Hohenklingen. In Stein am Rhein hatten wir einen Aufenthalt von ca. 1,5 Stunden – Zeit zum Einkaufen und Käffele. Neben den schönen Häusern rund um den Rathausplatz kamen einige auch in den Genuss einer ausgezeichneten Himbeertorte oder genehmigten sich ein Glas Prosecco (man gönnt sich ja sonst nix).

Gegen 16.30 Uhr nahmen wir unsere Plätze in den beiden Gesellschaftswagen wieder ein. Unsere Chauffeure nahmen bei der Rückfahrt hauptsächlich normale Kantonsstrassen unter die Räder, deshalb blieben wir von Staus verschont. Dafür wurden wir mit der schönen Landschaft in einem von uns eher wenig bekannten Gebiet beglückt. Das Wetter hat uns auch nicht im Stich gelassen. Wir hatten zwar Schirme und Regenjacken dabei, mussten diese jedoch kaum benützen.

An dieser Stelle gebührt nochmals ein herzliches Dankeschön an Esther Ruesch, die diesen wunderschönen Tagesausflug zusammen mit ihrem Mann wiederum gut gewählt hat. Danken möchte ich auch den beiden Buschauffeuren, die wie immer äusserst vorausschauend, ohne Hektik, ohne brüskes Bremsen, einfach wie immer professionell gefahren sind und uns Teilnehmenden jeweils sehr gut die Gegend mit ihren Sehenswürdigkeiten oder auch Besonderheiten erklärt haben. Leider wird die Pensioniertenausfahrt unter der Leitung von Esther und Werner Ruesch **nur noch einmal** im Jahre 2023 stattfinden. In diesem Sinne freue ich mich schon auf den nächsten Ausflug im Jahr 2023 umso mehr und wünsche allen, die dabei waren, weiterhin Gesundheit, Wohlergehen und ein Wiedersehen im nächsten Jahr.

Euer Chronist

Heinz Frech

UNSERE VERTRAGSPARTNER

kpt: die krankenkasse mit dem plus
sanitas
OPEL
ZURICH
AXA ARAG
Ford
smart
HotelCard
BMW
rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK
ÖKK
VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG
S·P·C
GENERALI
Bank Banque Banca CLER
BLINK Fahrschule
hp
MINI

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubrik «Dienstleistungen»

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)



Werbung neuer Mitglieder – Jubiläumsaktion bis Ende Jahr



Geschätzte Mitglieder des BAV

Anlässlich des 125-Jahr-Jubiläums des BAV gilt noch bis zum 31. Dezember 2022 folgende Aktion: BAV-Mitglieder erhalten für jedes neue Mitglied, das sie werben, einen StadtBonBasel (ehemals Pro Innerstadt Geschenkbon) im Wert von Fr. 100.–.

Sie wurden Anfang Juni dieses Jahres bereits per Post und überdies an der Mitgliederversammlung über die Jubiläumsaktion informiert. Wir möchten an dieser Stelle all unseren Mitgliedern danken, die bereits neue Mitglieder geworben haben.

Die persönliche Werbung neuer Mitglieder ist unerlässlich, damit sich der BAV weitere 125 Jahre tatkräftig für das Staatspersonal einsetzen kann. Unser Verband kann die Interessen der Mitarbeitenden umso besser vertreten, je mehr Gewicht er hat. Wir rufen Sie daher abermalig dazu auf, neue Mitglieder zu werben, indem Sie Kolleginnen und Kollegen, die noch keiner Berufsorganisation angehören, zum Eintritt in unseren parteipolitisch und konfessionell neutralen Verband ermuntern. Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie uns helfen, unsere Ziele weiter in die Abteilungen der kantonalen Verwaltung sowie der angeschlossenen Institutionen hinauszutragen.
Für die Anmeldung (und die Angabe der Werberin / des Werbers) steht auf unserer Website ein entsprechendes Beitritts-Formular zur Verfügung (www.bav-bs.ch/mitgliedschaft/). Zudem können bei Bedarf beim BAV-Sekretariat Werbeflyer/Anmeldekarten bezogen werden.

Vorstand BAV

Daten 2022

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 13. Dezember 2022
ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)
im **Restaurant Stadtkeller**,
Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Kontaktmöglichkeit BAV

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

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Folgt uns auf Instagram, Facebook und neu auch auf Linkedin!



Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

Linkedin
Öffentliches Personal Schweiz

ZV-Newsletter: Jetzt anmelden!

Hier erfahren Sie alles Wissenswerte über den Zentralverband, seine angeschlossenen Mitgliederverbände, die attraktiven Angebote für Mitglieder und vieles mehr.

Sind Sie interessiert? Dann melden Sie sich jetzt an!

Mit diesem QR-Code gelangen Sie direkt zur Anmeldemaske.
Alternativ können Sie sich auch unter
www.oeffentlichespersonal.ch/newsletter für den Newsletter anmelden.