ZV Info / September 2017

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



ARBEITSWELT 4.0:

Eine Utopie wird Realität

Arbeit 4.0 – Digitalisierung und Automatisierung wird die Zukunft unserer Arbeitswelt prägen. Es wird kaum einen Bereich geben, an dem die Digitalisierung vorübergeht. Die Auswirkungen auf die Lebensrealität der Beschäftigten werden tief greifend sein.

Arbeit 4.0 – die Versionsnummer symbolisiert, dass es in der Vergangenheit bereits tief greifende Veränderungen der Arbeitswelt gab und wir nun in ein neues Zeitalter eintreten: Von der ersten industriellen Revolution mit der Einführung mechanischer Produktionsanlagen mithilfe von Wasser- und Dampfkraft über die zweite industrielle Revolution mit arbeitsteiliger Massenproduktion mithilfe von elektrischer Energie, die dritte mit dem Einsatz von Robotik und IT zur weiteren Automatisierung bis hin zur vierten industriellen Revolution, dem Einsatz von cyber-physischen Systemen. Der wesentliche Unterschied zwischen Arbeit 3.0 und 4.0: Maschinen, die den Menschen bislang bei der Arbeit unterstützt haben, können und werden ihn nun zunehmend ersetzen. Das wirft unzählige Fragen auf.

«Sitzt der Lkw-Fahrer von heute auf seiner Route morgen zwar nicht am Steuer, aber als Pilot in seinem Führerhaus und überwacht die elektronischen Instrumente?

INHALT

Seite 1
Arbeitswelt 4.0: Eine Utopie wird Realität

Seite 6
(Nicht-)Erben im Konkubinat?

Seite 9
Fachtagung Brunnen

Seite 10
Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»

Seite 12
Unsere Versicherungspartner

Seite 12
Impressum

Seite 13
Lohnvergleich 2017

Seite 18
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 20
Tagung zum öffentlichen Personalrecht

Hat er übermorgen seinen Platz in einem Logistikzentrum, von wo aus er mehrere selbstfahrende Lkw aus der Ferne kontrolliert? Oder kann er das vielleicht von zu Hause aus erledigen? Hat er dabei mehr Freizeit als früher, kann er gesünder leben, seine Familie häufiger sehen, sich die Arbeit mit seiner Frau teilen? Hat er noch einen Bezug zu seinem Unternehmen? Kann er darin mitwirken und mitbestimmen? Hat er die Solidarität seiner Kolleginnen und Kollegen? Oder fühlt sich unser Fahrer überflüssig und findet keine Arbeit mehr? Hat er vielleicht die Chance ergriffen, etwas ganz Neues zu machen? Hat er dabei die Unterstützung unserer Institutionen gefunden?»

Digitalisierung als Treiber

Wichtigster «Treiber» Richtung Arbeit 4.0 ist demnach die Digitalisierung: Vom Papyrus über die Wachstafel zum Word-Dokument, von Pferd und Wagen über Eisenbahn und Automobil bis zum selbstfahrenden Auto, vom Rechenschieber über die Lochkarte bis zum Grid-Computing (virtuelle Superrechner, bestehend aus mehreren Rechnergruppen, bewältigen umfangreiche Aufgabenstellungen) – die Hürde von analoger zu digitaler Technik ist längst übersprungen:

Der grundlegende Wandel vollzog sich bereits in den 1980er-Jahren. In den 1990ern begann der Siegeszug des Internets, in den 2000er-Jahren die Ära der mobilen Endgeräte.

Derzeit wird eine weitere Schwelle überschritten, an der die Digitalisierung weite Teile des täglichen Lebens, der Wertschöpfungsprozesse und des Arbeitens vollkommen durchdringt: Das Internet vernetzt nicht nur kommunizierende Menschen, sondern auch kommunizierende «Dinge»: Die Jalousien daheim können vom Strand auf Mallorca aus ferngesteuert werden, ebenso Heizung, Kühlschrank und Kaffeemaschine …

Die Technologien, die den digitalen Strukturwandel vorantreiben, entwickeln sich rasant weiter. Immer öfter werden wir Zeugen sogenannter «Tipping Points» in dieser Entwicklung: An diesen Umschlagpunkten ist der Durchbruch in Sachen Robotik, Sensorik oder künstliche Intelligenz ganz plötzlich geschafft – etwa bei selbstfahrenden Autos, komplexen Produkten aus dem 3-D-Drucker sowie Robotern, die hochwertige Dienstleistungen wie die eines Apothekers vollkommen autonom ausführen.

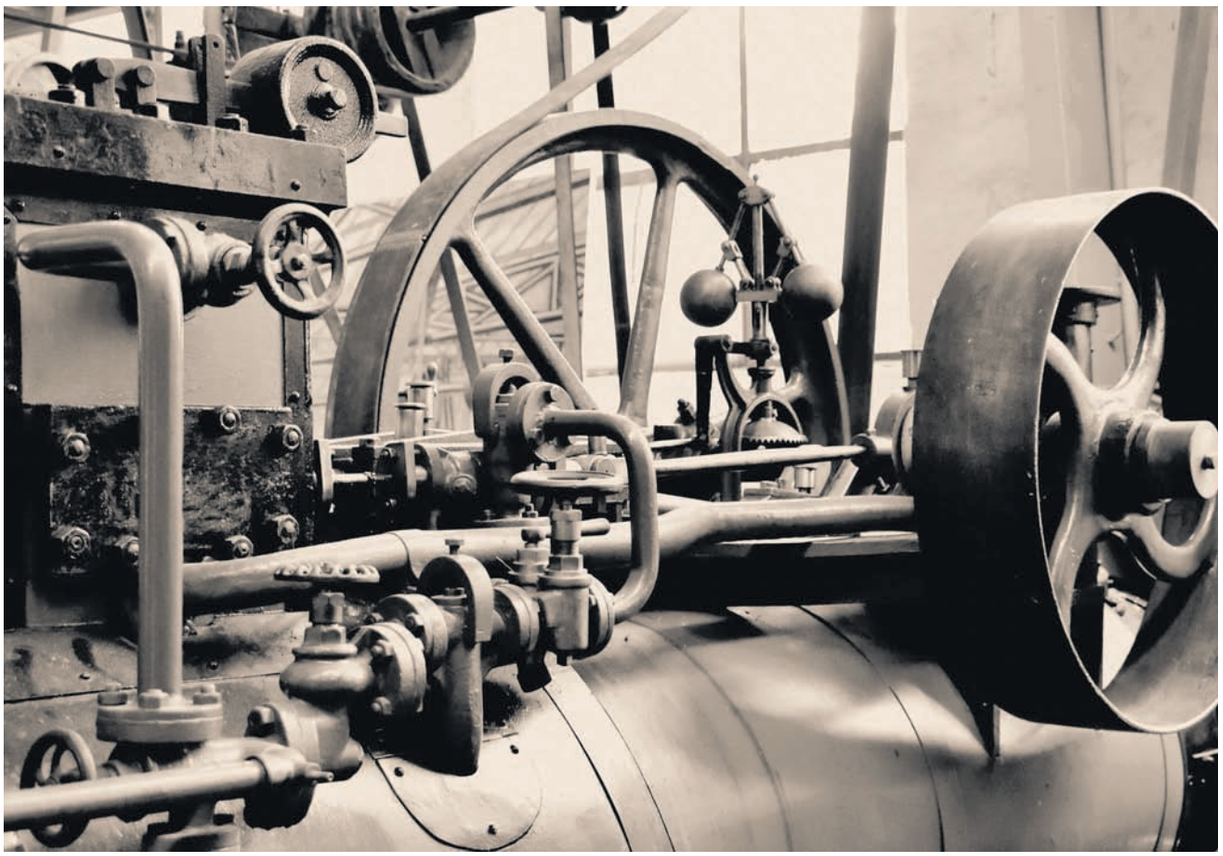
Die Globalisierung tut ihr Übriges, um all diese Prozesse massiv zu beschleunigen: Der grenzüberschreitende Handel ist seit Jahrzehnten Alltag, Waren-, Transport- und Buchhaltungslogistik werden längst automatisiert und papierlos abgewickelt. Auch die Verbraucher orientieren sich weltweit – dank Internet ist ein Onlineeinkauf mittlerweile rund um den Globus möglich. Das globalisierte Angebot-und-Nachfrage-Modell zwingt die Wettbewerber zu ständigen Optimierungen und Verbesserungen bei Waren und Vertrieb.

Gesellschaftlicher Wandel

Zu den technischen und wirtschaftlichen Treibern, die die Arbeitswelt von heute und morgen zunehmend prägen, gesellen sich demografischer und gesellschaftlicher Wandel. Weil es deutlich mehr ältere Menschen gibt – Ende der 2020er-Jahre wird in Deutschland fast ein Fünftel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zur Gruppe der 60- bis unter 67-Jährigen gehören –, gestaltet sich das Arbeitskräfteangebot zwangsläufig erkennbar anders. Es zeichnen sich bereits immer grösser werdende Engpässe in einzelnen Berufen und Regionen bei der Gewinnung von Fachkräften ab, die «Man power» wird knapp. Einhergehend mit dem Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft verändern sich auch Lebensstile und Werte. Wichtige Stichworte hierfür sind Individualisierung, veränderte Idealbilder des familiären und gesellschaftlichen Zusammenlebens, Pluralisierung der Lebensentwürfe und der Ansprüche an Arbeit sowie neue Konsumhaltungen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird den zunehmend umworbenen Arbeitnehmern immer wichtiger, und entsprechende Arbeitsplatzangebote suchen sie.

Nachzügler öffentlicher Dienst

Auch vor einem der grössten Arbeitgeber, dem öffentlichen Dienst, macht die 4. industrielle Revolution nicht Halt. Oder etwa doch? Während Industrie, Handwerk und die privatwirtschaftlich organisierte Dienstleistungsbranche mit Sieben-Meilen-Stiefeln Richtung neue Arbeitswelt schreiten, hinkt der Staat hinterher und wartet auf den digitalen Aufschwung. «Die Ausstattung der Informations- und Telekommunikationstechnik lässt sowohl im Bereich der Hardware als auch der Software in sehr vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes sehr zu wünschen übrig», heisst es in Deutschland in einem aktuellen Antrag an den Bundesjugendtag des dbb. Nicht nur in der allgemeinen Verwaltung hakt es also mit dem «E-Government», allenthalben ist von «Un-Möglichkeiten» die Rede – ob es um den Digitalfunk bei den Polizeien des Bundes und der Länder in Deutschland geht, die zeitgemässe Digitalausstattung der Schulen oder Datenaustausch und -abgleich über verschiedene Verwaltungs- und Ländergrenzen hinweg. In ihrem Regierungsprogramm «Digitale Verwaltung 2020» bekennt sich die deutsche Bundesregierung zwar zum «Innovativen Staat» – die «digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung». Man wolle für die Bürger die digitalen Dienstleistungsangebote einfach und effektiv anbieten, Effektivität und Sicherheit der Informationstechnik des Bundes langfristig sichern. «Für die vor uns liegenden Aufgaben müssen wir unsere Kräfte über die verschiedenen Ebenen des Staates und der Verwaltung hinweg bündeln. Wir wollen daher die Zusammenarbeit im IT-Planungsrat intensivieren und laden Länder und Kommunen dazu ein, die öffentliche Verwaltung auf allen Ebenen zu-



Der Beginn der industriellen Revolution mit durch Dampfkraft betriebenen Maschinen...

kunftsfähig zu machen», heisst es. Doch diese Absichtserklärungen kommen den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bereits seit den 1990er-Jahren nur allzu bekannt vor, als das Mantra noch «Verwaltungsmodernisierung» lautete: Entscheidend ist, was vor Ort ankommt und umsetzbar ist – alles andere zählt nicht. Und aktuell befindet sich Deutschland im EU-Ranking der 28 Mitgliedstaaten zum Grad der Digitalisierung auf Platz 19 – hinter Italien und vor Zypern, es bleibt also einiges zu tun im «modernen Staat».

Digitale Transformation polarisiert

Chancen und Risiken sieht Sandra Kothe, bis Mitte Mai 2017 Vorsitzende der dbb Jugend, mit Blick auf «Arbeit 4.0» im öffentlichen Dienst: «Viele Beschäftigte haben den Wunsch nach mehr Freiheit bei Arbeitszeit und Arbeitsort. Es braucht aber klare Regeln, um die Beschäftigten vor Selbstausbeutung zu schützen.»

Erkennbar ist derzeit gleichwohl vor allem eines: Die digitale Transformation und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt polarisieren. Und zwar in hohem Masse. Für die einen ist die digitale Zukunft Verheissung und Lebensgefühl, für die anderen bedeutet sie Unsicherheit, oft sogar Angst. Während die einen die enormen Chancen der Digitalisierung für Wirtschaft und Beschäftigung sehen, sorgen sich die anderen um Arbeitsplatz- und Qualifikationsverlust, Arbeitsverdichtung und Entgrenzung. Und in bestimmten Branchen, die Dienst direkt am Menschen leisten, stossen Digitalisierung und Automatisierung zwangsläufig an ihre Grenzen – insbesondere in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes: Telearbeit für Krankenpfleger und Lehrer? Löschdrohnen anstelle von Feuerwehrbeamten? Roboter in Kitas und Bürgerämtern? Technisch mag vieles machbar sein – aber nicht alles, was machbar ist, macht auch Sinn. Darauf weist in Deutschland auch die dbb jugend immer wieder hin. Vorsitzende Sandra Kothe: «Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind nicht rückständig, im Gegenteil: Sie sind doch die Ersten, die sich angesichts der massiven Arbeitsverdichtung über technische Entlastung freuen würden. Aber die muss erstens auch wirklich funktionieren und zweitens jeweils Sinn und Zweck erfüllen. Wenn das hauseigene IT-System zu jedem Quartalswechsel verlässlich abstürzt, ist niemandem geholfen. Und nein: Wir wollen gar keine komplett menschenleere Verwaltung, wir arbeiten mit und für Menschen. Der Staat muss ein Gesicht haben, muss greifbar sein und in der Lage, situationsgerecht zu kommunizieren. Öffentlichen Dienst vom Band wird es also immer nur punktuell geben können», sagte Kothe im Mai 2017.

Flexibel, nicht grenzenlos

Überlegungen, die auch der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft, Ulrich Silberbach, teilt: «Den Wunsch nach mehr Freiheit bei der Gestaltung der Arbeitswelt teilen viele Beschäftigte und Arbeitgeber. Aber es muss auch künftig klar sein: Flexibel heisst nicht grenzenlos. Gesetzliche Mindeststandards etwa bei der Arbeitszeit können nur gelockert werden, wenn starke Personalvertretungen und Gewerkschaften die neuen Freiräume gestalten», das gelte auch für die Digitalisierung der Arbeitswelt, stellt Silberbach klar.

Zwar gäbe es einen stärker werdenden Wettbewerb um Personal in vielen Bereichen, wodurch Arbeitgeber dort ein Eigeninteresse an guten Arbeitsbedingungen hätten. Dies gelte aber längst nicht für alle Branchen und Unternehmen. Um Missbrauch auszuschliessen, sei die Ankündigung von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zu begrüssen, ein zweijähriges Pilotprojekt für flexiblere gesetzliche Arbeitszeiten an eine wissenschaftliche Begleitung und eine tarifvertragliche Absicherung zu koppeln. Nahles hatte dies im November 2016 anlässlich der Präsentation des Weissbuchs* «Arbeiten 4.0» angeregt. Silberbach: «Es ist richtig: In der modernen Welt erscheinen die Arbeitsgesetze manchmal wie ein grobschlächtiger Säbel. Tarifverträge sind dagegen eher ein eleganter Degen. Aber auch damit kann man die Interessen der Beschäftigten gut verteidigen.»

Silberbach warnte gleichzeitig davor, zu grosse Erwartungen an die Digitalisierung und Modernisierung der Arbeitswelt zu wecken: «Die Debatte ist an vielen Stellen zu weit weg von der Lebenswirklichkeit, wenn es zum Beispiel um mobiles Arbeiten geht. Gerade bei uns im

öffentlichen Dienst sind wir nah dran am Bürger, müssen wir rund um die Uhr verfügbar sein. Wenn ein Notruf kommt, müssen Polizei und Rettungskräfte da sein. In den Bürgerämtern und Verwaltungen wollen wir auf persönliche Betreuung und feste Öffnungszeiten nicht verzichten. Auch auf Schulen und Kitas müssen sich die Bürger verlassen können. Wenn wir auch in diesen Bereichen etwa für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgen wollen, müssen wir nicht zuerst über Arbeitszeit und Mobilität reden, sondern über eine bessere Personalausstattung.»

Bereits im November 2015 hatte der dbb einen Dialogbeitrag zum Grünbuch* «Arbeiten 4.0» des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) eingereicht. Darin werden die aus Sicht des gewerkschaftlichen Dachverbandes wichtigsten Ziele für die Arbeitswelt der Zukunft skizziert: Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass auch in der Arbeitsgesellschaft von morgen der Mensch im Mittelpunkt steht. So sollen die durch die Digitalisierung entstehenden Möglichkeiten vornehmlich genutzt werden, um Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. In diesem Sinne gestaltet der gewerkschaftliche Dachverband den Dialog über die dafür notwendigen gesetzgeberischen Massnahmen als Sozialpartner aktiv mit. So sollen etwa flexiblere Arbeitszeitmodelle mit einer zufriedenstellenden Work-Life-Balance und der Ausbau der das Arbeitsleben begleitenden Qualifizierungsmassnahmen forciert und gleichzeitig die soziale Sicherheit inklusive eines angemessenen Lohnniveaus sowie die Mitbestimmung gestärkt werden. Diesen Anspruch hat dbb-Chef Klaus Dauderstädt unter anderem, weil bei den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitswelt und Qualifizierung der öffentliche Dienst zwangsläufig schnell in den Fokus rückt: «Die Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland setzt eine moderne Infrastruktur voraus. Dazu gehört auch ein öffentlicher Dienst, der mit der digitalen Entwicklung Schritt hält und die diesbezüglichen Erwartungen der Bürger und der Wirtschaft gleichermassen erfüllen kann.»

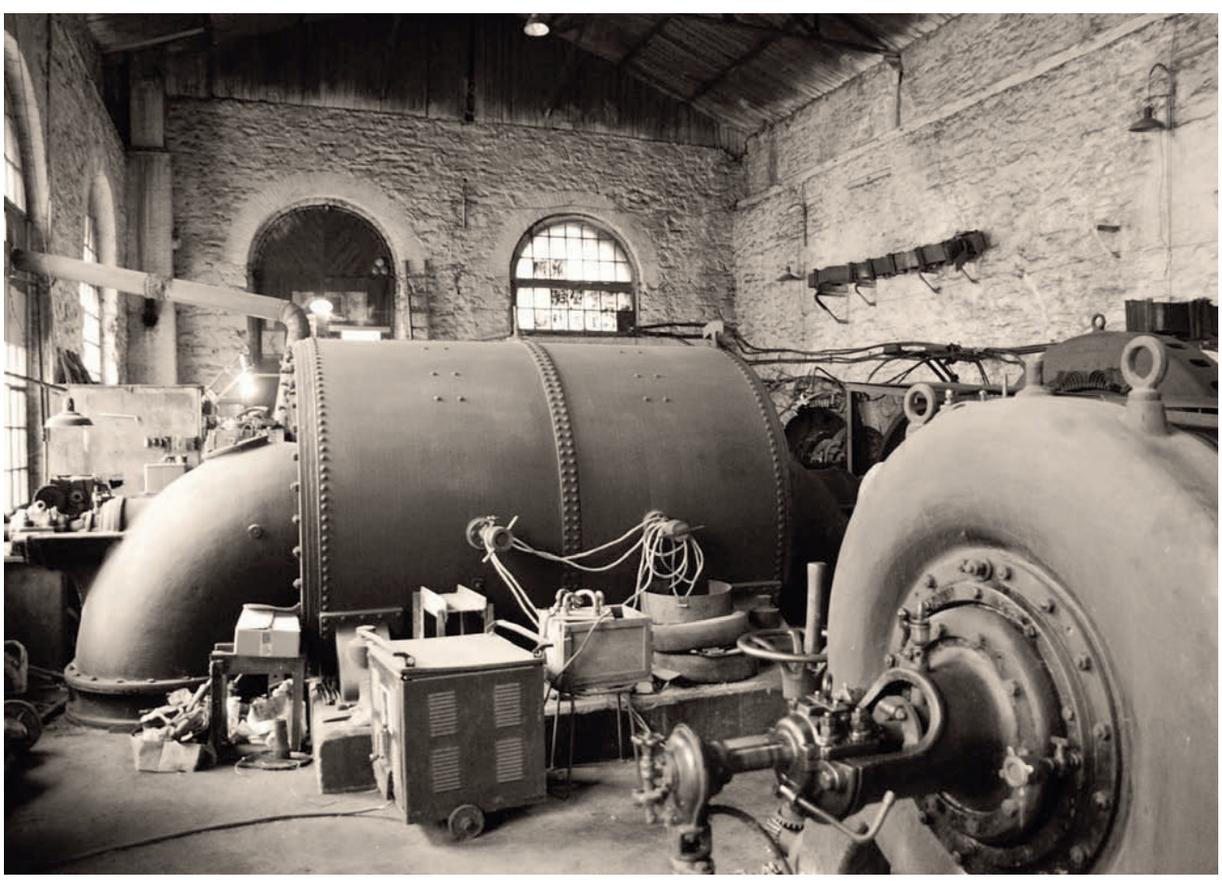
Die Bundesregierung, so Dauderstädt, habe mit Projekten wie der Demografiestrategie, dem Programm «Digitale Verwaltung» oder dem Grünbuch* «Arbeiten 4.0» gute Ansätze geliefert, die der dbb konstruktiv und kritisch begleite: «Wir nutzen dafür als Gewerkschaft unsere Gestaltungskompetenzen in Tarifverträgen und über Personal- und Betriebsräte in Vereinbarungen mit den Arbeitgebern, um zeitgerechte Modelle für Arbeitszeiten und Arbeitsformen ebenso wie zum Familie-Berufs-Spannungsfeld anzubieten. Wir bejahen dazu auch Chancen wie Pflichten zu erforderlichen Qualifikationen.»

Gleichzeitig sieht der dbb aber auch die mit einer umfassenden Digitalisierung der Gesellschaft verbundenen Gefahren für Bürger und Beschäftigte: «Mit Sorge blicken wir zum Beispiel auf den Verlust sozialer Kontaktebenen durch anonymisierte Arbeitsplätze, auf die Verdrängung von Festangestellten durch ‹digitale Tagelöhner› oder die Entwertung klassischer Aufgabenfelder im Zuge einer immer stärker um sich greifenden Digitalisierung und Automatisierung der Abläufe. Über diese negativen Aspekte müssen wir immer wieder mit der Bundesregierung sprechen.»

Kollege Roboter übernimmt den Job

Unter diesen Aspekten betrachtet verlangt die Digitalisierung der Arbeitswelt nicht nur stetiges Reagieren auf Veränderung, sondern ebenso stetiges Korrigieren von Entwicklungen, damit sich der Mensch am Ende nicht selbst abschafft. Während die vorangegangenen industriellen Revolutionen in ihrer Bilanz jeweils mit einem Plus an Konjunktur und damit einem Plus an Arbeit geglänzt haben, könnte das bei der vierten industriellen Revolution anders sein. Britische Ökonomen wie Carl Benedikt Frey und Michael Osborne von der University of Oxford befürchten zum Beispiel, dass in naher Zukunft jeder zweite amerikanische Job ersetzbar wird. Und das betrifft ihrer Studie «The Future of Employment» zufolge bei Weitem nicht nur einfache Arbeiten, sondern zunehmend auch höher qualifizierte Jobs.

Ähnliche Szenarien prognostizierte die Unternehmensberatung A.T. Kearny Ende 2015 für Deutschland: 45 Prozent der heutigen Jobs seien durch Roboter bedroht: «Die Arbeitslosenzahlen sind zwar so niedrig wie seit Jahrzehnten nicht mehr, doch Grund, sich zurückzulehnen, besteht angesichts der rasant fortschreitenden Automatisierung nicht», sagte Dr. Martin Sonnenschein, Partner und Europachef bei A.T. Kearney. «In 20 Jahren wird fast die Hälfte der



Industrielle Revolution 2.0: Elektrifizierung gegen Ende des 19. Jahrhunderts, Erfindung der ersten Schreibmaschinen.

heutigen Arbeitsplätze in Deutschland durch Roboter ersetzt werden, die die Jobs effizienter erledigen können. Das fordert uns viel Veränderungsbereitschaft und Flexibilität ab. Wer sie aufbringt, kann von diesem drastischen Wandel aber auch profitieren – als Arbeitnehmer und als Arbeitgeber.»

Im Rahmen ihrer Gesellschaftsinitiative «Deutschland 2064 – die Welt unserer Kinder» hat die Unternehmensberatung untersucht, welchen Einfluss Roboter und Automatisierung zukünftig auf unsere Arbeitswelt haben werden. Die Berechnungen, die A.T. Kearney in Anlehnung an die Forschungsarbeiten der Oxford-Professoren Frey und Osborne für den deutschen Arbeitsmarkt durchgeführt hat, bestimmen, wie wahrscheinlich die Automatisierung in rund 1300 Berufen ist. Das Ergebnis: In der Bundesrepublik weisen über 300 und damit ein Viertel aller Jobprofile ein hohes Automatisierungsrisiko in den nächsten beiden Jahrzehnten auf. Der mögliche Effekt für den Arbeitsmarkt ist drastisch, weil in diesen Bereichen 17,2 Millionen Männer und Frauen beschäftigt sind – das sind 45 Prozent aller Beschäftigten. Allerdings entfällt auch ein Beruf mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit nicht zwangsläufig vollständig.

Büro: Papier- und bald auch menschenlos?

Zu den zehn topgefährdeten Berufen in Deutschland gehören Büro- und Sekretariatstätigkeiten, Berufe in Verkauf und Gastronomie oder kaufmännischer und technischer Betriebswirtschaft. Auch Köche und Bankkaufleute sind bedroht. Die «Top 10» der nicht bedrohten Berufe betreffen dagegen vor allem Branchen, in denen Empathie oder emotionale Intelligenz gefordert sind: so in der Pflege, Erziehung und Sozialarbeit oder auch bei Führungsaufgaben und in Forschung und Lehre. Auch viele MINT-Berufe gelten als Roboter-resistent.

«Es macht keinen Sinn, rasant sich wandelnden Jobprofilen nachzutrauern», so Dr. Volker Lang, verantwortlich für die Studie «Wie werden wir morgen leben?» und Partner bei A.T. Kearney. «Bei der Einführung der Eisenbahn hiess es, jetzt seien Kutscher und Droschkenfahrer bedroht. Doch tatsächlich haben technologische Innovationen und Strukturwandel bisher auch neue Jobs und Wohlstand mit sich gebracht. So wird auch die fortschreitende Automatisierung neue Optionen eröffnen, die zu neuen Tätigkeitsfeldern mit Wachstumspotenzial führen werden.»

Trotzdem werde der Einzug von Robotern grosse Teile unserer Arbeitswelt auf den Kopf stellen, betont Sonnenschein. «Das betrifft nicht nur die gefährdeten Jobs, sondern alle Arbeitsbereiche. Wir können abwarten und uns von der Automatisierung überrollen lassen. Oder wir können uns mit Mut zu Wandel und Veränderung darauf einlassen – und flexibel und neugierig nach den neuen Möglichkeiten suchen, die sich daraus ergeben.»

Für den öffentlichen Dienst dürfte das vor allem bedeuten, schneller zu werden in seinen Reaktionen auf Veränderungen in der Arbeitswelt. Dass dazu auch politische Strukturen überprüft werden müssen, liegt ebenfalls auf der Hand. So sorgt zum Beispiel der Föderalismus nicht nur für Ungemach bezüglich von Bundesland zu Bundesland zum Teil stark differierender Bezahlungs- und Beschäftigungsbedingungen. Er könnte sich auch immer mehr als Hemmschuh für Innovationen der Arbeitswelt entpuppen, wenn es zum Beispiel darum geht, IT-Systeme bundesweit zu vereinheitlichen oder digitale Verwaltungsprozesse zwischen den Ländern zu synchronisieren.

Britta Ibald/Jan Brenner

Anmerkung der Redaktion: Weissbuch / Grünbuch: Diskussionspapier zu einem bestimmten Thema oder zu einem Themenbereich



Industrielle Revolution 3.0: Computer und Robotik sorgten für Aufschwung und Wohlstand.

(NICHT-)ERBEN IM KONKUBINAT ?

Begünstigung mittels Erbvertrag oder Testament

Immer mehr Paare leben unverheiratet im sogenannten Konkubinat. Stirbt ein Lebenspartner, ist der überlebende Lebenspartner von Gesetzes wegen nicht Erbe und nicht erbberechtigt. Soll der Lebenspartner mittels Testament begünstigt werden, sind die Pflichtteile der gesetzlichen Erben zu beachten.



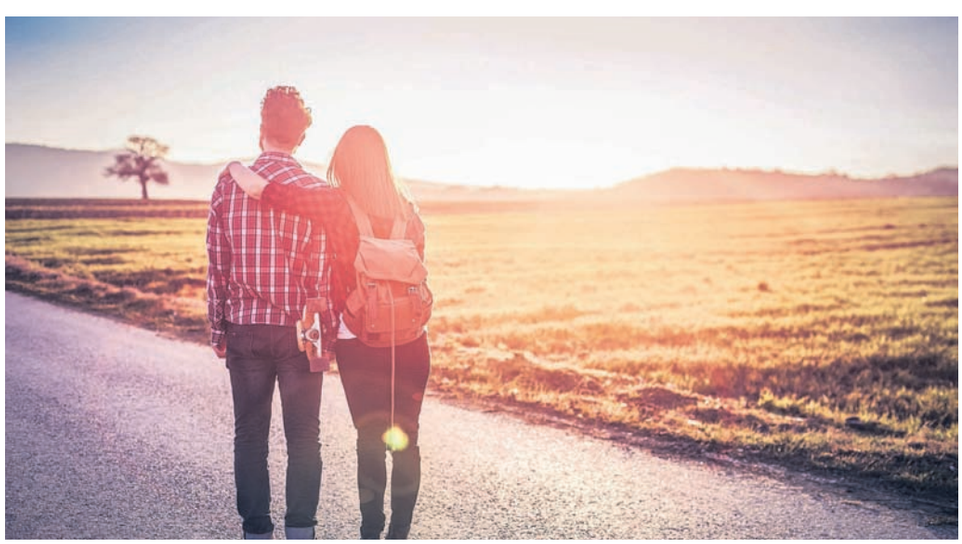
MLaw Christian Zimmermann
Rechtsanwalt und Notar

Immer mehr Paare verzichten auf die Eheschliessung und leben unverheiratet zusammen. Solche nichtehelichen Lebensgemeinschaften werden als Konkubinat bezeichnet. Im Gegensatz zur Ehe (und zur eingetragenen Partnerschaft bei gleichgeschlechtlichen Paaren) sieht das Gesetz kein Erbrecht für die Lebenspartnerin / den Lebenspartner im Konkubinat vor. Stirbt ein Lebenspartner, ohne eine Verfügung von Todes wegen zu hinterlassen, erben seine gesetzlichen Erben. Es sind dies in erster Linie seine Nachkommen; wenn keine Nachkommen vorhanden sind, erben die Eltern; sind die Eltern vorverstorben, erben deren Nachkommen. Ist der Lebenspartner trotz neuer Beziehung noch verheiratet, ist zudem die Ehefrau / der Ehemann erbberechtigt, auch wenn die eheliche Beziehung längst auseinandergegangen ist. Ein gesetzliches Erbrecht des Lebenspartners besteht aber eben nicht.

Wollen sich die Lebenspartner im Konkubinat trotzdem gegenseitig begünstigen, ist es deshalb unerlässlich, dass dies mittels Testament oder Erbvertrag geregelt wird. Dabei setzt ihnen der Gesetzgeber aber enge Schranken: Die Pflichtteile der gesetzlichen Erben dürfen nicht verletzt werden. Die Nachkommen haben einen Pflichtteil von ¾; die Eltern einen Pflichtteil von ½. Geschwister des Verstorbenen und weiter entfernt lebende Verwandte haben keinen Pflichtteilsanspruch.

Fallbeispiel 1: *Vera und Martin leben im Konkubinat; sie haben keine Kinder. Martin hat ein Testament verfasst, wonach Vera seine Alleinerbin sein soll. Mit diesem Testament verletzt Martin den Pflichtteil seiner Eltern; derselbe beträgt ½ des gesamten Nachlasses von Martin. Aufgrund dieser Pflichtteilsverletzung können die Eltern das Testament anfechten. Wenn sie dies tun, erhalten die Eltern die Hälfte, und Vera muss sich mit der anderen Hälfte begnügen. Verzichten die Eltern auf die Anfechtung, so bleibt das Testament gültig und Vera erhält den gesamten Nachlass.*

Um solche Situationen wie im Fallbeispiel 1 zu verhindern, bietet sich ein Erbvertrag an. In diesem Erbvertrag können die gesetzlichen Erben (im Beispiel die Eltern) auf ihren Pflichtteil verzichten. Damit ist sichergestellt, dass der Lebenspartner gültig als Alleinerbe eingesetzt werden kann. Sind Kinder vorhanden, verhält es sich allerdings so, dass diese erst



auf ihren Pflichtteil verzichten können, wenn sie volljährig sind. Ein Konkubinatspaar mit minderjährigen Kindern hat daher keine Möglichkeit, den Pflichtteil der Kinder zu umgehen.

Fallbeispiel 2: *Tamara und Philipp leben im Konkubinat; sie haben 2 Kinder im Alter von 8 und 10 Jahren. Tamara und Philipp können sich gegenseitig maximal je ¼ ihres Nachlasses mittels Testament oder Erbvertrag zuwenden. Dies deshalb, weil die Kinder ihre gesetzlichen Erben sind und vom Gesetzgeber mit einem Pflichtteil von ¾ geschützt werden. Die Kinder können noch nicht auf ihren Pflichtteil verzichten, weil sie minderjährig sind.*

Neuerungen in Sicht

Bereits im Jahr 2010 hat Ständerat Felix Gutzwiler eine Motion «Für ein zeitgemässes Erbrecht» eingereicht. Die Motion fordert, dass das Erbrecht flexibler ausgestaltet wird und den stark geänderten Lebensrealitäten angepasst wird. Der Bundesrat hat in der Folge einen Vorentwurf erarbeitet, welcher eine Reduktion der Pflichtteile der Nachkommen auf ½ (heute ¾) sowie den Wegfall des Pflichtteils der Eltern vorsieht. Ebenfalls sieht dieser Vorentwurf ein sogenanntes Unterhaltsvermächtnis vor. Damit könnte in einem Testament angeordnet werden, dass dem Lebenspartner aus dem Nachlass Unterhalt – also quasi eine Rente – bezahlt wird. Der Vorentwurf war bereits in der Vernehmlassung. Am 10. Mai 2017 hat der Bundesrat nun das eidgenössische Justiz-und Polizeidepartement beauftragt, eine entsprechende Botschaft auszuarbeiten. Im Moment sieht es daher so aus, als würden die Möglichkeiten für Konkubinatspaare im erbrechtlichen Bereich künftig verbessert werden. Bis die Gesetzesrevision aber geltendes Recht ist, wird es noch seine Zeit dauern.

Fazit

So oder so sind Konkubinatspaare gut beraten, vorzusorgen und ein Testament zu verfassen oder einen Erbvertrag abzuschliessen. Ein Testament kann entweder handschriftlich (ganz von Hand, mit Datum und Unterschrift) oder beim Notar verfasst werden; ein Erbvertrag ist zwingend in öffentlicher Urkunde durch den Notar zu erstellen. Ebenfalls ist dem Einzelfall stets Rechnung zu tragen, weshalb eine notarielle Beratung wichtig ist.

MLaw Christian Zimmermann
Rechtsanwalt und Notar, Baden

Weitere Hinweise:

- Ausserhalb des Erbrechts müssen Konkubinatspaare auch berücksichtigen, dass ihnen kein Anspruch auf eine Witwenrente der AHV zusteht.
- Im Rahmen der beruflichen Vorsorge (BVG; Pensionskasse) ist das Reglement der Vorsorgeeinrichtung zu prüfen; gewisse Reglemente sehen Mindestfristen des Zusammenlebens vor; allenfalls muss eine sogenannte Begünstigungserklärung abgegeben werden, damit der Lebenspartner Leistungen erhält.
- Im Unterschied zu Ehepartnern ist es den Konkubinatspartnern auch nicht möglich, eine Art Ehevertrag abzuschliessen und sich güterrechtlich zu begünstigen.





[1] Angebot gilt nur unter zurich.ch/partner oder über die Telefonnummer 0800 338 833 für Auto-, Motorrad-, Privathaftpflicht-, Hausrat-, Gebäude- und Assistanceversicherung.

FACHTAGUNG BRUNNEN 2017



Donnerstag, 9. November 2017

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

14.15 Uhr **Korruption in schweizerischen Verwaltungen? Gibt es nicht!**
Prof. Dr. Adrian Ritz,
Geschäftsleitungsmitglied Kompetenzzentrum für Public Management, Universität Bern

15.00 Uhr **Always On – Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0**
Dr. phil. Anna-Lena Majkovic,
Diplom-Psychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin ZHAW Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Institut für angewandte Psychologie, Zürich

15.45 Uhr Pause

16.30 Uhr **Der Schlaf**
Ute Bahner
Psychotherapeutin und Somnologin, Seeklinik Brunnen

17.30 Uhr Ende / Bezug der Zimmer

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 10. November 2017

8.30 Uhr **Einfluss auf die Politik: «Wahl personalfreundlicher Politiker»**
Karoline Herrmann
Bundesvorsitzende dbb Jugend, Berlin

9.30 Uhr **Rechtliche Probleme von Teilzeitbeschäftigten**
Dr. Corinne Saner,
Rechtsanwältin und Notarin, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Olten

10.30 Uhr Pause

11.00 Uhr **Altersvorsorge 2020**
Franziska Grob
Leiterin Bereich Recht berufliche Vorsorge, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen



Anmeldetalon

Name / Vorname: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

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

Anmeldungen bis 18. Oktober 2017 an:

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

107 075 UNTERSCHRIFTEN WERDEN DEM VATERSCHAFTSURLAUB ZUM DURCHBRUCH VERHELFEN

Am 15. August hat die Bundeskanzlei im Bundesblatt offiziell kommuniziert, dass die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zustandegekommen ist. Der Bundesrat wird sich nun äussern müssen, ob er 20 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub unterstützt. Klar ist: Die Schweiz kann sich einen Vaterschaftsurlaub leisten. Die Erwerbsersatzordnung wird in diesem Jahr ausgeglichen abschliessen und gemäss Prognosen bis 2030 ein Vermögen von rund 2,5 Milliarden Franken anhäufen. Damit könnten die vorgeschlagenen vier Wochen theoretisch während vier Jahren aus den Reserven bezahlt werden.



Am 4. Juli hat Travail.Suisse gemeinsam mit weiteren Organisationen 107 455 Unterschriften für einen Vaterschaftsurlaub bei der Bundeskanzlei eingereicht. Viele Aktivistinnen und Aktivisten aus der Zivilgesellschaft und aus den rund 160 beteiligten Organisationen sind nach Bern gekommen und zeigten damit eindrücklich die Breite der Allianz. Dank ihrer Unterstützung war es möglich, dass die nötigen Unterschriften innert nur einem Jahr nach der Lancierung beisammen waren. Am Schluss waren es sogar über 130 000 Unterschriften, die gesammelt wurden – gut 10 Prozent davon waren ungültig, und für knapp 10 000 Unterschriften reichte die Zeit für die Beglaubigung bei den Gemeinden nicht mehr aus.

59 607 Online-Unterschriften sind Schweizer-Rekord

Mit den knapp 60 000 online registrierten Unterschriften wurden sogar noch mehr als 130 000 Unterschriften gesammelt: Zählt man die online registrierten Unterschriften zusammen, die nicht auf Papier zurückgeschickt wurden, so haben sogar über 160 000 Personen das Anliegen unterstützt. Die Online-Unterschriftensammlung für die Vaterschaftsurlaubs-Initiative ist somit die erfolgreichste der Schweiz, ein Schweizer Rekord sozusagen. Der Zähler auf der Wecollect-Plattform stand am Schluss auf 59 607, wovon leider nur rund die Hälfte ausgedruckt, unterschrieben und zurückgeschickt wurde. Interessant ist, dass rund 70% der 59 607 Online-Unterschriften von Frauen stammen. Auch von den rund 9000 Fans auf Facebook sind 71% Frauen. Von diesen sind 40% zwischen 25 und 34 Jahre alt. Somit wird das Anliegen insbesondere von jenen unterstützt, die sich am stärksten mit dem Thema Kindern auseinandersetzen und die aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt hautnah zu spüren bekommen. Dieser Trend deckt sich mit der repräsentativen Umfrage des Link-Instituts vom Jahr 2015, die Travail.Suisse in Auftrag geben hat. Die Frauen gaben mit 85% an, einen Vaterschaftsurlaub zu unterstützen (dafür und eher

dafür), die Männer jedoch auch mit 77%. Insgesamt haben 81% der Befragten einen Vaterschaftsurlaub befürwortet.

Volksabstimmung 2020 oder 2021 wahrscheinlich

Die Beratung der Volksinitiative nimmt nun einige Jahre Zeit in Anspruch. Der Bundesrat wird sich relativ schnell eine Meinung zum Vaterschaftsurlaub machen müssen. Spätestens ein Jahr nach der Einreichung, also bis am 4. Juli 2018, muss er seine Botschaft mit der Abstimmungsempfehlung dem Parlament unterbreiten. Erarbeitet der Bundesrat oder das Parlament einen Gegenvorschlag, so erlaubt das Gesetz eine Verlängerung der Frist um ein Jahr. National- und Ständerat haben danach 1,5 Jahre Zeit für die Behandlung der Initiative inklusive Schlussabstimmungen. Ohne Gegenvorschlag könnte das bis am 4. Januar 2019 dauern. Die Schlussabstimmung müsste also in der ersten Session der neuen Legislatur erfolgen. Doch das sind die Maximalfristen. Es ist sehr gut möglich, dass die Volksinitiative noch vor den Wahlen fertig beraten wird. Bei einem Gegenvorschlag hätte das neue Parlament ein Jahr länger Zeit. Rund 10 Monate nach den Schlussabstimmungen im Parlament kommt die Initiative vors Volk. Das wäre also spätestens im zweiten Semester 2020 oder im ersten Semester 2021. Danach würde der Vaterschaftsurlaub nicht sofort eingeführt. Würde die Initiative von einer Mehrheit der Stimmberechtigten und einer Mehrheit der Kantone angenommen, so muss das Parlament gemäss Übergangsbestimmung in unserer Initiative die erforderlichen Gesetze anpassen. Kommt keine Lösung zu Stande, muss der Bundesrat den Vaterschaftsurlaub per Verordnung einführen. Beeilt sich die Politik nicht und wird unsere Initiative angenommen, wird es spätestens 1. Januar 2025, bis die ersten Väter vier Wochen (Arbeits-)Zeit haben, sich um ihre Familie zu kümmern. Da die Vaterschaftsurlaubs-Initiative einen flexiblen Bezug der 20 Arbeitstage vorsieht, kann der Vater diese Tage einzeln beziehen, was den unterschiedlichen Bedürfnissen der Familien und Unternehmen gerecht wird.

EO-Fonds Ende 2035 mit 3,7 Milliarden Reserven

Vorstösse im Parlament haben gezeigt, dass für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs nicht zwingend eine Änderung der Bundesverfassung nötig wäre. Das Parlament könnte den Vaterschaftsurlaub also noch schneller umsetzen, wenn der politische Wille da wäre. Mit der Volksinitiative erhält das Parlament die Chance, nach 2016 noch einmal über den Vaterschaftsurlaub zu befinden. Wie der Mutterschaftsurlaub soll der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden. Die Arbeitgeber kennen die Abrechnungsprozesse der EO. Die Gesamtkosten eines Vaterschaftsurlaubs schätzt der Bundesrat laut einem Bericht von 2013 auf rund 385 Millionen Franken, falls alle Väter die 20 Tage voll beziehen. Die aktuellsten Prognosen des EO-Finanzhaushalts von Ende Juni 2017 des Bundesamtes für Sozialversicherungen zeigen, dass das Betriebsergebnis der EO bis 2035 jährlich positiv ist. Das Kapital des EO-Fonds wird bis dann auf fast 3,7 Milliarden Franken ansteigen (angesichts des guten ersten Halbjahres 2017 des EO-Fonds ist anzunehmen, dass der EO-Fonds den prognostizierten Verlust von minus 19 Mio. Franken in ein positives Betriebsergebnis kehren kann). Dabei ist die Abnahme der Diensttage durch die Weiterentwicklung der Armee eingerechnet, und es wird mit 0,45 EO-Lohnprozenten gerechnet. Mit der Annahme, dass (leider) nicht alle Väter die 20 Tage Vaterschaftsurlaub beziehen, kann der Vaterschaftsurlaub einzig mit der Anhebung der EO-Lohnbeiträge auf 0,5 Lohnprozente – also auf den Satz wie er bis Ende 2015 galt – finanziert werden. Das ist machbar – für die Wirtschaft wie auch für die Arbeitnehmenden. Die Politik kann so also relativ günstig auf ein grosses gesellschaftliches Bedürfnis reagieren.

Adrian Wüthrich,
Präsident Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!»
und Präsident Travail.Suisse



UNSERE VERSICHERUNGSPARTNER

Ihre Vorteile bei ÖKK

Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie und Ihre Familie von 10% Rabatt auf diversen Zusatzversicherungen. Die ÖKK bietet attraktive Familienrabatte und familienfreundliche Versicherungsdeckungen durch Produkte wie ÖKK Family und ÖKK Family Flex an. Familien, die neu zu ÖKK wechseln, erhalten überdies **Pampers-Windeln** – selbstverständlich frei Haus. Weitere Informationen finden Sie unter www.oekk.ch/windeln. Erfahren Sie mehr – telefonisch unter 0800 838 000, per E-Mail unter privatkunden@oekk.ch oder auf der ÖKK Agentur in Ihrer Nähe.

KPT – die Online-Krankenversicherung

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

AXA-ARAG

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

Bank Cler

Die Bank Coop heisst neu Bank Cler. Sie bietet den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz bis zu 0,30% Zinsabschlag bei Hypotheken sowie Rabatte bei Wertschriftengebühren und bei den Gebühren für die Maestro-Karte und/oder die MasterCard. Zusätzlich gewährt Sie den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Rabatt im Bereich der Finanzplanung. Mehr Informationen finden Sie auf der Website www.oeffentlichespersonal.ch / Dienstleistungen / Hypotheken.

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

DRUCK UND VERSAND
NZZ Media Services AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
10 • 17	09.10.17	25.10.17
11 • 17	13.11.17	29.11.17
12 • 17	04.12.17	20.12.17

LOHNVERGLEICH 2017

Die Gehälter für das Jahr 2017 veränderten sich kaum, da der Landesindex der Konsumentenpreise für das Jahr 2016 negative 0,4% betrug. Aufgrund der Wirtschaftslage wurden auch keine Reallohnerhöhungen zugesprochen. Auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz finden Sie den aktualisierten Lohnvergleich.



Dr. Robert Brawer

Öffentliches Personal Schweiz publiziert seit dreizehn Jahren regelmässig im Herbst den Lohnvergleich, der den Betrachtern ein Instrument in die Hand gibt, um sich bezüglich einzelner Berufe oder Berufsgruppen ein Bild zur eigenen Lohneinreihung zu machen. Die Berufe in der öffentlichen Verwaltung sind so vielschichtig, dass nicht alle Berufe berücksichtigt werden konnten. Der Lohnvergleich enthält darum nur Berufe, die sehr häufig ausgeübt werden und somit für viele Leserinnen und Leser brauchbare Vergleiche bieten. Einzelne Kantone und Gemeinden äusserten den Wunsch, anonym zu bleiben, weshalb diese in den Tabellen durch Zahlen ersetzt wurden. Eine Zuordnung der nicht anonymisierten Gemeinden und Kantone ist mittels des Schlüssels auf www.oeffentliches-personal.ch/Publikationen/ Lohnvergleich_2017 möglich.

Auf den folgenden Seiten ist eine Auswahl von Berufsfunktionen und den entsprechenden Gehältern abgedruckt. *Weitere Lohntabellen sind ebenfalls auf www.oeffentlichespersonal.ch unter Publikationen und Lohnvergleich 2017 zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals einsehbar*:

- Bürohilfe
- Sekretär/in
- Controller/in
- Chef-Programmierer/in
- Steuerrevisor/in
- Juristische/r Sekretär/in
- Gerichtsschreiber/in
- Untersuchungsrichter/in
- Departements-Sekretär/in
- Berufsberater/in
- Hilfspolizist/Politesse
- Betreuer/in im Strafvollzug
- Polizist/in
- Polizei Postenchef/in
- Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r
- Küchenchef/in
- Hauswart/in für Schulanlagen
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Techniker/in mit Führungsfunktion
- Kreisförster/in
- Sekretär/in auf Gemeindekanzlei
- Gemeindeschreiber/in
- Finanzverwalter/in
- Bauverwalter/in
- Kindergärtner/in
- Primarlehrer/in
- Sek./Bez.-Lehrer/in
- Berufsschullehrer/in
- Mittelschullehrer/in
- Oberarzt/Oberärztin
- Assistenzarzt/Assistenzärztin
- Pflegefachperson I
- Pflegefachperson II
- Pflegefachperson mit spez. Ausbildung
- Dipl. Sozialarbeiter/in

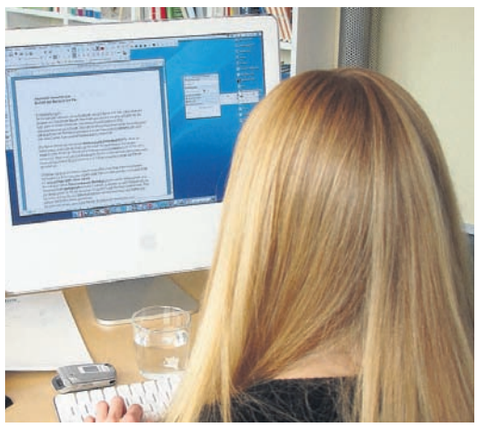
Dr. Robert Brawer



Sekretär/in II

Erledigt selbständig 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	64 358	71 438	93 321	15–20	42		
2	60 186		88 082		41		3840.– Wohnsitzzulage pro Jahr
3							
4	80 395	96 673	98 261	15	42	1	Stand 2014
5							
6							
7	59 787		83 701		42		
8							
9	61 826	84 249	101 254	45	42.5	2	
10	63 020		77 208				Stand 2014
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	1–3	
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	52 182	71 750	78 273	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	73 670		94 676		42		
3							keine Angaben, Erarbeiten eines neuen Lohnsystems
4	64 130	81 643	92 903	20	42		Verwaltungssekretärin
5	56 056	66 066	87 936		42		
6	64 111		89 755		42		
7	57 486		91 975		42		
8	55 180		97 019	25–35	42		
9	58 631	73 288	83 257	21	42		Stand 2014
10	61 750		89 050		42		
11	52 266		80 478				
12							
13	54 286		76 804				keine Angaben, tout le personnel de la fonction publique
14							
15							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

Wegmacher/in / Betriebsangestellte/r

Erledigt Strassen-Unterhaltsarbeiten unter Beachtung der Verkehrssicherheit oder als Betriebsangestellte/r entsprechende Aufgaben mit gleichwertigem Verantwortungsprofil.



Ausbildung / Anforderungen

- Handwerkliches Geschick
- Bei Wegmacher/in Führerausweis C

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	49 728	52 876	71 827	15–20	42		
2	51 559		72 882		41		Fr. 3840.– Wohnsitzzulage pro Jahr
3							
4	67 056	80 726	82 050	15	42		Stand 2014
5							
6							
7	55 440		78 266		42		
8							
9	52 001	70 859	85 146	45	42.5	0	
10	57 077		67 316				Stand 2014
11	53 447	70 016	74 825		42		
12	47 192	83 033	69 388	20	40		
13	57 435	66 709	70 852		40		
14	43 447		66 316		42	1–3	11. DJ abhängig von der Bewertung. Stand 2013
15	53 820	67 927	83 603	26	42	4	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	49 882	68 588	74 823	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	54 706		71 773		42		
3							Keine Angaben, Erarbeiten eines neuen Lohnsystems
4	55 939	71 156	80 941	20	42		Strassenwärter / Chauffeur/euse
5							
6	54 297		76 016		42		
7							
8	53 180		93 501	25–35	42		
9							
10	56 030		89 648		42		
11	46 610		71 680				
12							
13							
14							
15							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

Kindergärtner/in

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Schulwochen	Lektionen / Woche	Bemerkungen
1	72 312	97 621	108 468	20	38	26 / 29	mit Bachelor-Diplom
2	71 105	102 417	116 149	24	38 / 39	20,5 à 60 Min.	
3	78 884	95 125	117 398	27	39	28 à 50 Min.	Primarlehrerlohn
4	74 197	93 324	118 671	45	39 / 40	23 à 60 Min.	
5							keine Angaben
6	75 563	84 690**	120 790		39	28 à 45 Min.	
7	72 241		115 570		39	22 à 60 Min.	plus max. 5% Gemeindezulage
8	73 620	87 976	116 136	27	38 / 39	28 / 29 à 45 Min.	1 Lekt. Entlastung für Klassenlehrpersonen
9	60 000	81 600	92 400	21	38	24 à 60 Min.	inkl. Randaufsicht
10							
11	68 156	89 611	107 998	30	39 / 40	20 à 60 Min.	
12	97 010	120 491	131 172	22	38.5	28 à 45/50 Min.	
13	73 479	91 944	105 810	25	39	28 à 45 Min.	
14	76 838		111 416	24	38	32 à 60 Min.	keine neuen Daten für 2017
15	74 139		107 503	26	38 / 39	28 à 45 Min.	
16	72 366	94 432	98 551	13	36,5	32	docenti con compiti di refezione
17	76 218	95 538	114 858	20	38	28 à 50 Min.	
18	61 182	91 414	91 414	11	39	25 à 45 Min.	enseignant généraliste

** bzw. im Alter 32

Primarlehrer/in

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Schulwochen	Lektionen/Woche	Bemerkungen
1	80 656	108 885	120 983	20	38	29	
2	78 191	111 266	125 523	24	38 / 39	30	1 Lekt. Entlastung für Klassenlehrpersonen
3	78 884	95 125	117 398	27	39	28	1 Lekt. Entlastung für Klassenlehrpersonen
4	90 754	110 095	145 735	*	39 / 40	28 / 29	
5							keine Angaben
6	77 680	87 063**	124 287	25	39	28	
7	77 935		124 683		39	29 / 30	plus max. 5% Gemeindezulage
8	73 620	87 976	116 136	27	38 / 39	28 / 29	1 Lekt. Entlastung für Klassenlehrpersonen
9	72 000	97 920	110 880	21	38	29	
10							
11	75 459	99 213	119 570	30	39 / 40	31	1 Lekt. Entlastung für Klassenlehrpersonen
12	97 010	120 491	131 172	22	38.5	28	
13	77 346	96 783	111 379	25	39	28	
14	76 838		111 416	24	38	32	
15	74 139		107 503	26	38 / 39	28	
16	76 250	95 487	101 661	14	36,5	32	
17	76 218	95 538	114 858	20	38	28	
18	73 840	104 075	104 075	11	39	29	enseignant généraliste

* nicht erreichbar
** bzw. im Alter 32

DAMIT BEIM UMZUG ALLES KLAPPT – DIE FÜNF BESTEN TIPPS

Wer umzieht, schlägt ein neues Kapitel im Buch seines Lebens auf. Das ist aufregend, aber auch anstrengend. Fünf Tipps, damit die Vorfreude überwiegt und nicht der Stress.



Planen, planen, planen

Wollen Sie selber schleppen oder die Hilfe von Profis in Anspruch nehmen? Sobald diese Frage geklärt ist, müssen Sie Offerten einholen oder Ihre Freunde mobilisieren. Eine Checkliste hilft, alle wichtigen Aufgaben bis zum Tag X abzuhaken. Nicht vergessen: Oftmals muss ein Parkplatz für das Zügelauto reserviert werden, je nach Situation braucht es dafür eine spezielle Erlaubnis. Umzüge sind übrigens perfekte Gelegenheiten, um sich von allem Unnötigen zu trennen. Klären Sie mit Ihrer Gemeinde, ob Sie Abfälle selbst entsorgen müssen oder ob Sie Sperrmüll abholen lassen können.

Packen – aber richtig

Packen Sie mit Köpfchen: Welche Gegenstände benötigen Sie sofort wieder, welche können Sie später auspacken? Beschriften Sie Umzugskisten auf der Seite statt obendrauf – dann ist die Information auch lesbar, wenn die Kisten gestapelt sind. Packen Sie gerahmte Bilder sorgfältig in Luftpolsterfolie. Zusätzlich sollten Sie die Verglasung kreuzweise mit Papierklebband verkleben: So bleibt das Bild auch bei Glasbruch heil.

Falls doch etwas schiefgeht

War das Klavier doch zu schwer, ist Ihrem Helfer die Porzellankiste aus den Händen gerutscht oder hat das Parkett eine Monsterschramme? Schäden an Ihrer Mietwohnung übernimmt die Privathaftpflichtversicherung. Wenn Ihre wertvolle Vase zerbricht oder das Sofa aufplatzt, ist die Situation komplizierter: Ihr privater Umzugshelfer, der aus Gefälligkeit hilft, muss gemäss Gesetz gar nicht oder nur teilweise für den entstandenen Schaden aufkommen. Dies gilt auch für die Umzugsfirma – sie darf ihre Haftung einschränken. Aushelfen kann hier möglicherweise ihre Hausratversicherung: diese kommt bis 2000 Schweizer Franken für den Schaden auf, und zwar über die Deckung «Beschädigung beim Umzug». Bei wertvollem Hausrat empfiehlt es sich, eine spezielle Transportversicherung für den Zügeltag abzuschliessen. Das können Sie oft direkt über das Umzugsunternehmen tun. Falls Langfinger eine Zügelkiste oder einzelne Gegenstände vom Stapel vor dem Lieferwagen entwenden, ist dies über das Zusatzmodul «einfacher Diebstahl auswärts» Ihrer Hausratversicherung abgesichert.

Nehmen Sie sich Zeit

Zügelsituationen sind Stressphasen. Nicht nur, weil es jede Menge zu tun gibt. Sondern auch, weil sich oft etwas Tiefgreifendes in Ihrem Leben verändert, sei es die Arbeitsstelle oder die Familiensituation. Nehmen Sie sich trotz allem Druck Zeit, um in dieser neuen Situation anzukommen. Und planen Sie zeitliche Puffer ein. So bleiben Sie gelassen, auch wenn etwas Unvorhergesehenes passiert.

Die Nachbarn nicht vergessen

Mit Ihren neuen Nachbarn werden Sie die nächsten Jahre hoffentlich friedlich zusammenleben. Stossen Sie sie deshalb nicht gleich am ersten Tag vor den Kopf, sondern informieren Sie alle Anwohner, dass eine Umzugsaktion bevorsteht. Bei dieser Gelegenheit können Sie sich gleich selbst vorstellen – und die neuen Nachbarn zum Begrüssungsapéro einladen.

Beim Umzug auf der sicheren Seite

Bei Zurich ist Ihr Hausrat auch während des Umzugs geschützt, und zwar bis 2000 Schweizer Franken: Wenn etwas kaputtgeht, zahlt Zurich im Rahmen der Deckung «Beschädigung beim Umzug». Für gestohlene Gegenstände kommt das Zusatzmodul «einfacher Diebstahl auswärts» auf.

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

Im Internet finden Sie unter www.zurich.ch/partner alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen.

Dafür benötigen Sie folgenden Zugangs-Code: DYXKSY6R
Oder Sie verlangen über die Telefonnummer 0800 33 88 33 eine unverbindliche Offerte (Bitte erwähnen Sie Ihre ZV-Mitgliedschaft).

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Das Verfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten im Kanton Basel-Stadt



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Im Falle der Ergreifung von personalrechtlichen Massnahmen haben die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, an die Personalrekurskommission zu gelangen und den Entscheid überprüfen zu lassen.
Da es immer wieder zu Anfragen an den Baselstädtischen Angestellten-Verband in diesem Zusammenhang kommt und der BAV wenn nötig betroffene Mitglieder in diesen Verfahren auch vertritt, werden nachfolgend die wichtigsten Grundsätze des Verfahrens aufgezeigt.

I. Im Allgemeinen

Die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt ist ein paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetztes Gremium, welches Streitigkeiten aus dem öffentlichen Anstellungsverhältnis des Kantons Basel-Stadt beurteilt. Die Kommission ist vom Regierungsrat gewählt und weisungsunabhängig.

Inhaltlich zuständig ist die Personalrekurskommission für die Beurteilung von:

- Massnahmen des Arbeitgebers wie etwa ein Verweis oder die Änderung des Aufgabengebietes (inkl. vorsorgliche Massnahmen wie bspw. eine Freistellung);
- Beschwerde über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz;
- ordentliche und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
- Abfindungen

Nicht zuständig ist die Personalrekurskommission demgegenüber für Lohnstreitigkeiten oder Beurteilungen von Arbeitszeugnissen. Eine Besonderheit besteht bezüglich des Instanzenzuges im Falle einer Versetzung. Handelt es sich dabei um eine Massnahme gemäss den §§ 24 und 25 des Personalgesetzes (PG), ist die Personalrekurskommission zuständig. Handelt es sich demgegenüber bei einer Versetzung um eine rein organisatorische Massnahme gemäss § 12 PG ist der Regierungsrat bzw. im Rahmen eines Sprungrekurses das Verwaltungsgericht des Kantons Basel-Stadt zuständig.

Angerufen werden kann die Personalrekurskommission von Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt sowie einzelner angeschlossener Institutionen, wie bspw. der Baselstädtischen Verkehrsbetriebe (BVB) oder der Industriellen Werke Basel (IWB). Nicht dazu gehören jedoch die Spitäler, welche nicht mehr dem kantonalen Personalgesetz unterstehen und eigene Rechtsmittelinstanzen haben.

II. Das Verfahren

Wer an die Personalrekurskommission gelangen möchte, hat einen Rekurs innert 10 Tagen seit Erhalt der Verfügung anzumelden und innert 30 Tagen (ebenfalls seit Erhalt der Verfügung) zu begründen. Es handelt sich hierbei um gesetzliche Fristen, was bedeutet, dass keine Verlängerung möglich ist. Wichtig ist, dass eine Vertretung bei der Kommission beantragt werden muss, was aber in aller Regel bewilligt wird.

In der Regel ordnet der Präsident oder die Präsidentin der Personalrekurskommission einen einfachen Schriftenwechsel an, im Rahmen von welchem sich auch die verfügende Behörde äussern kann; ein zweiter Schriftenwechsel erfolgt nur ausnahmsweise. Anschliessend werden die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung geladen, anlässlich welcher die Streitsache nochmals erläutert wird. Anschliessend wird (mündlich oder schriftlich) das Urteil eröffnet und im Dispositiv ausgehändigt.

Das Verfahren hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass die Verfügung während der Dauer des Rekursverfahrens als nicht vollzogen gilt. Ausnahmsweise hat ein Rekurs keine aufschiebende Wirkung; dies dann, wenn Thema des Rekurses eine vorsorgliche Massnahme oder eine Kündigung während der Probezeit ist. Im Weiteren untersteht das Verfahren der sog. Untersuchungsmaxime, was bedeutet, dass die Rekurskommission den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt. Zur Ermittlung des

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 10. Oktober 2017
Dienstag, 5. Dezember 2017

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Sachverhaltes können sowohl Zeugen als auch Auskunftspersonen befragt werden.

Das Verfahren vor der Personalrekurskommission ist – ausser bei Mutwilligkeit - kostenlos; je nach Ausgang des Verfahrens kann der obsiegenden Partei eine Parteientschädigung zugesprochen werden.

III. Rechtsmittel gegen Entscheide der Personalrekurskommission

Entscheide der Personalrekurskommission müssen – je nach Thematik – an verschiedene Instanzen gerichtet werden. Für Urteile der Personalrekurskommission bezüglich Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses, vorsorglicher Massnahmen oder betreffend sexuelle Belästigung ist der Weiterzeug an den Regierungsrat möglich.

Gegen Entscheide der Personalrekurskommission betreffend Kündigung, fristlose Aufhebung des Anstellungsverhältnisses und Abfindung hingegen ist das kantonale Verwaltungsgericht die nächste Instanz. Ein Rekurs muss innert 30 Tagen seit Erhalt des begründeten Entscheides der Personalrekurskommission eingereicht werden. Das Verwaltungsgericht entscheidet mit drei Mitgliedern in einem einfachen und raschen Verfahren über den Rekurs.

IV. Rechtssprechung

Die das Personalrecht betreffenden Entscheide sowohl der Personalrekurskommission als auch des Verwaltungsgerichts sind teilweise öffentlich einsehbar unter:

- www.fd.bs.ch
- www.rechtsprechung.gerichte-bs.ch

Dr. Georg Schürmann





Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis

Universität St.Gallen

St.Galler Tagung
zum öffentlichen Personalrecht

Freitag, 1. Dezember 2017
Grand Casino Luzern

«Wissen schafft Wirkung»

Themen

Die Beendigung von Dienstverhältnissen im Spiegel der Rechtsprechung
Prof. Peter Hänni

Einwirkungen des EU- und des internationalen Arbeitsrechts auf das öffentliche Personalrecht der Schweiz
lic. iur. Sara Licci

Die externe Untersuchung im Zusammenhang mit Personalfragen
lic. iur. Luc Humbel

Lohngleichheit in der Bundesverwaltung – Einblick in die praktische Anwendung von «Logib»
Marcel Walker
Anna Künzler, Fürsprecherin

Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts 2016/2017
Dr. iur. Alexia Heine, Bundesrichterin

«Teilzeit Arbeit – volle Rechte?» – Rechtliche Aspekte der Teilzeitarbeit, unter besonderer Berücksichtigung der Zeiterfassung
Dr. iur. Corinne Saner

Case Management – ein Praxisbericht
Cristina Galfetti, M.A.

Tagungsleitung

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

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

Anmeldung | Informationen

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

TAGUNG ZUM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT

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

An der diesjährigen Tagung zum öffentlichen Personalrecht stehen Themen zur Diskussion, die in der Praxis eine sehr grosse Rolle spielen und nur durch diese Praxis auch richtig verstanden werden können: Was sind die Herausforderungen im Case Management, wie geht man vor, was kann erreicht werden? Und: Lohngleichheit ja, aber wie? Das Lohngleichheits-Tool des Bundes im Praxistest.

Aber auch das Rechtliche kommt nicht zu kurz: Die Beendigung von Dienstverhältnissen im Spiegel der Rechtsprechung, die Rechtsprechung des Bundesgerichts für die Jahre 2016/17, die rechtlichen Aspekte der Teilzeitarbeit und die externe Untersuchung im Zusammenhang mit Personalfragen werden dieses Jahr in Luzern diskutiert.

Teilnehmerkreis

Im schweizerischen föderalistischen System kennt zwar jedes Gemeinwesen sein eigenes Personalrecht, die wesentlichen Fragestellungen sind jedoch in der ganzen Schweiz dieselben. Die vorliegenden Themen geben unabhängig von kantonalen oder kommunalen Besonderheiten im öffentlichen Personalrecht Anlass zu Auseinandersetzungen.

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