ZV Info / September 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



ABSCHIEDE RESPEKTVOLL BEGLEITEN

Interview mit Michael Müller, Bestatter, Bestattungs- und Friedhofamt Zürich

Herr Müller, was ist Ihr Beruf?

Ich bin Bestatter.

Was sind Ihre Aufgaben?

Wir überführen verstorbene Personen von einem Altersheim, einem Krankenhaus, einer Privatwohnung oder dem Ort eines aussergewöhnlichen Todesfalls an den Aufbahrungsort. Danach richten wir die Verstorbenen her; das heisst, wir waschen sie, versorgen Wunden, schminken sie allenfalls und ziehen sie so an, wie sie lebendig ausgesehen haben, so dass sich die Angehörigen verabschieden können.

Jeweils eine Person aus unserem Team betreut eine Woche lang die Aufbahrung und begleitet die Besucher. Dazu gehört auch die Vorbereitung und Begleitung der Abdankung.

Bei der Bestattung selbst sind wir nicht anwesend. Bei einer Erdbestattung übernimmt der Friedhofsgärtner den Transport des Sargs von der Aufbahrungshalle zum Grab.

INHALT

Seite 1
Interview mit Michael Müller, Bestatter

Seite 6
Vertragspartner Generali: Fahrradsaison Herbst – Sicherheit geht vor

Seite 7
Vollzeit bis zum ersten Kind (oder Mann)

Seite 11
Fachtagung Brunnen 2018

Seite 12
Vertragspartner Zurich Versicherung: Wer richtig vorsorgt, profitiert zweifach

Seite 13
Ein Hoch auf die Pausen

Seite 15
Lohnvergleich 2018

Seite 19
PR-Beitrag: Gemacht zum Wandern: die neue Wanderkarte für die Schweiz

Seite 20
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 22
Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG)

Seite 22
Impressum

Machen Sie auch Überführungen ins Ausland?

Ja, wenn jemand zurück in seine Heimat möchte, erfüllen wir diesen Wunsch. Je nach Ort mit dem Auto oder bis zum Flughafen.

Arbeiten Sie im 24-Stunden-Betrieb?

Nein, aber wir arbeiten in zwei Schichten. Ein Dienst beginnt um 7 Uhr und dauert bis 16.45 Uhr, der andere beginnt erst um 11 Uhr und dauert abends bis 20.00 Uhr. Piketteinsätze in der Nacht werden nicht von uns, sondern von einem privaten Bestattungsunternehmen geleistet.

Wer verteilt die Arbeit an die Teammitglieder?

Jeweils ein Mitglied unseres Teams arbeitet während einer Woche als Disponent. Das heisst, er verteilt morgens die ersten Aufträge, und wenn wir diese erledigt haben, erhalten wir von ihm neue Aufträge.

Dann beginnt Ihr Arbeitstag hier mit der Entgegennahme der Aufträge?

Richtig. Jedes Team erhält morgens als Erstes seine Aufträge und holt dann als Nächstes hier im Lager das notwendige Material.

Wird ein spezieller Transportsarg verwendet?

Nein. In der Regel verwenden wir den kostenlosen Holzsarg aus Pappelholz, auf den jeder Einwohner der Stadt Zürich kostenfrei Anspruch hat. Das ist ein leichter Sarg, der zwar schlicht, aber schön ist.

Wenn für die Bestattung ein anderes Modell gewünscht wird, betten wird die Person in der Aufbahrung um.

Ist dies oft der Fall?

Der Standardsarg wird sehr oft verwendet. Ich würde schätzen, dass sich ca. nur ein Fünftel für einen anderen Sarg entscheidet.

Arbeiten Sie jeweils zu zweit?

Ja, in der Regel arbeiten wir in Zweierteams. Aber es gibt auch zahlreiche Aufträge, die wir alleine ausführen können. Dazu gehört unter anderem das Überführen der Urnen vom Krematorium auf den Friedhof oder das Abholen der Blumen.

Sind Sie immer in denselben Zweierteams unterwegs?

Nach Möglichkeit werden immer etwa dieselben Personen zusammen in ein Team eingeteilt.

Im Grundsatz arbeiten aber alle mit allen, da es durch Ferienabwesenheiten, andere Abwesenheiten oder den Disponentendienst Verschiebungen gibt. Das funktioniert gut.

Haben Sie auch Frauen im Team?

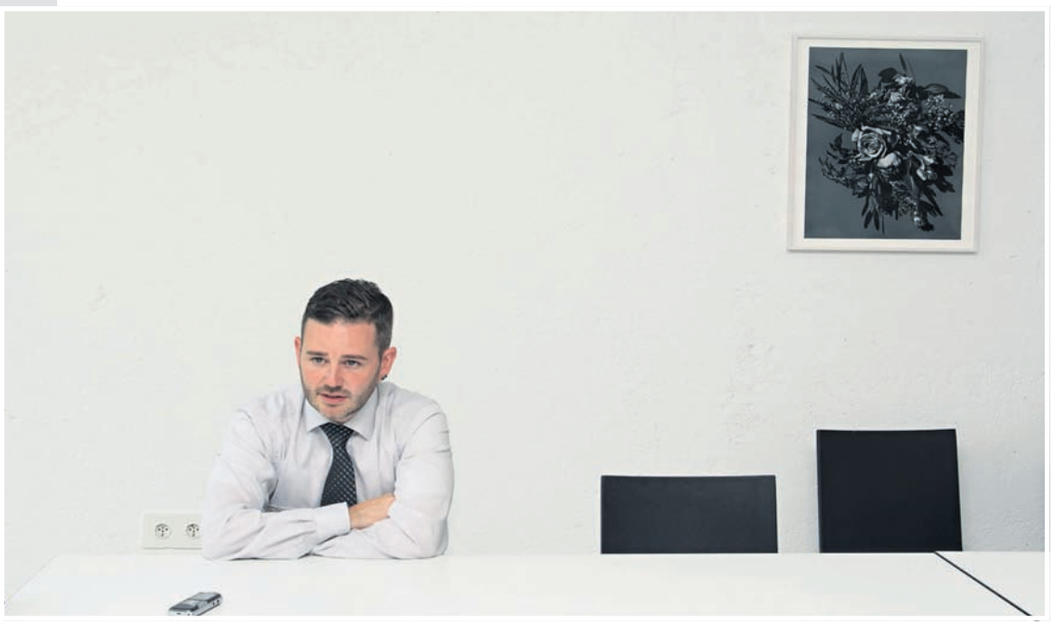
Ja, im Moment arbeitet eine Frau in unserem Team. Bei der Anstellung spielt das Geschlecht überhaupt keine Rolle, aber es ist eine Arbeit, die manchmal viel Muskelkraft erfordert, weshalb wohl mehrheitlich Männer in diesem Beruf arbeiten.

Werden Ihre Aufträge in die unterschiedlichen Arbeiten «Transport» und «Herrichten» aufgeteilt?

Nein, wir schliessen jeweils einen Auftrag vollständig ab. Das heisst, wir holen eine Person ab, überführen sie an den Aufbahrungsort und bereiten sie dann gleich für die Aufbahrung vor. Wenn wir die betreffende Person fertig betreut haben, folgt der nächste Auftrag.

Wie ist das Verhältnis zwischen Kremation und Erdbestattung?

Rund 90% wünschen in der Stadt Zürich eine Kremation. Der Anteil ist in den letzten Jahren in etwa gleich geblieben. Erdbestattungen sind heute seltener geworden.





Kennen Sie die Gründe?

Die Gründe dafür sind vielfältig. Gesellschaftlich hat sich einiges verändert. Die Bindung zu Religionen ist loser geworden, Familienmitglieder leben nicht mehr so häufig am gleichen Ort, ja sind über die ganze Welt verteilt, es gibt immer mehr alleinlebende Personen, und die Familien werden kleiner. Oft sind es auch praktische Gründe. Manchmal wird auch einfach die günstigere Variante in einem Gemeinschaftsgrab gewählt. Ich habe den Eindruck, dass für viele Menschen das Bedürfnis, einen eigenen, bestimmten Ort zu haben, wo man hingehen kann, um zu trauern und dem Verstorbenen nahe zu sein, nicht mehr die gleiche Bedeutung hat wie früher.

Wie viele Aufträge erledigen Sie pro Tag?

In der Stadt Zürich gibt es rund 10 Todesfälle pro Tag; jedes Team bekommt pro Tag rund fünf bis sieben Aufträge, inklusive der Transporte für Urnen, Blumen und Holzkreuzen.

Das sind viele Todesfälle …

Das stimmt. Man muss aber bedenken, dass es in der Stadt Zürich rund 100 Altersheime gibt sowie mehrere Krankenhäuser.

Was sind die grössten Herausforderungen bei den einzelnen Aufträgen?

Es ist für uns einfacher, wenn wir jemanden im Krankenhaus oder im Altersheim abholen können. Abholaufträge in Privathäusern sind körperlich anstrengender, insbesondere wenn man die verstorbene Person durch enge Treppenhäuser tragen muss. Wir haben für diese Fälle aber Transportbahren – diese sind wendiger als ein Sarg, und man kommt in Treppenhäusern besser um die Ecken.

Man muss in diesem Beruf also unbedingt darauf achten, dass man körperlich fit bleibt und der Rücken gut gestärkt ist.

Wie ist das bei übergewichtigen Menschen?

Das macht es schwieriger. Krankenhäuser verfügen für solche Fälle über gute Hilfsmittel. In Privathäusern muss man bei schwierigen («schweren») Fällen die Hilfe einer dritten oder vierten Person anfordern. Das kommt aber selten vor, vielleicht zwei bis drei Mal pro Jahr.

Wollen die meisten Angehörigen die verstorbene Person nochmals sehen?

Ja, das ist sehr häufig der Fall. Die Aufbahrungsräume sind sehr gut besucht. Beim Krematorium haben wir rund 30 Aufbahrungsräume, da gehen den ganzen Tag Besucher ein und aus.

Wie schwierig ist das Ankleiden einer verstorbenen Person?

Hierfür ist die richtige Technik notwendig. Weil man die Person immer wieder umlagern muss, machen wir das immer zu zweit. Einfacher ist es, wenn das weisse Bestattungskleid verwendet wird, das ist aber in Privathaushalten selten der Fall; in der Regel wird die Einkleidung in die eigenen Kleider gewünscht, da dies persönlicher ist.

Wer bespricht dies mit den Angehörigen?

Das variiert. Wenn wir jemanden zu Hause abholen, besprechen wir die persönlichen Wünsche gleich vor Ort. Verstirbt jemand im Altersheim oder Krankenhaus melden die Angehörigen den Todesfall im Stadthaus und besprechen dort auch die Einzelheiten.

Sind das schwierige Gespräche?

Das ist unterschiedlich, hier hilft die Erfahrung. Wir wissen ja im Voraus nie, was uns erwartet und wie die Angehörigen reagieren. Es ist auf eine gewisse Art auch eine interessante Herausforderung, spontan auf die aktuelle Situation reagieren zu müssen.

Was passiert, wenn das Herrichten nicht mehr oder kaum möglich ist?

Es gibt selten Situationen, in denen man jemanden nicht mehr herrichten kann; es kann aber zum Beispiel bei Suiziden oder Unfällen im Bahnverkehr vorkommen.

Trotzdem gibt es dann Angehörige, die die verstorbene Person sehen wollen, um sich selbst davon zu überzeugen, dass es sich wirklich um den richtigen Menschen handelt. Das kann sehr wichtig sein, um Abschied nehmen und loslassen zu können. Wir zeigen dann einen Körperteil mit einem typischen Merkmal wie etwa eine Tätowierung oder einem Muttermal.

Wie gehen Sie mit solchen Aufträgen um?

Das ist eine sehr spezielle Situation. Ich persönlich kann das sehr objektiv betrachten und gefasst damit umgehen – solange ich die verstorbene Person nicht kenne. Ich kann mich darauf fokussieren, die Situation für die Angehörigen so angenehm wie möglich zu machen. Es geht ja darum, die Angehörigen in dieser



schwierigen Situation so gut wie möglich zu betreuen.

Wie lange arbeiten Sie schon als Bestatter?

Ich arbeite seit 11 Jahren hauptberuflich als Bestatter, davor während zweier Jahre nebenberuflich.

Wie kamen Sie zu Ihrem Beruf?

Das war Zufall. Ich habe im Detailhandel gearbeitet, und einer meiner Stammkunden hatte ein eigenes Bestattungsunternehmen. Ich habe mich für seine Arbeit interessiert und mit ihm viel darüber gesprochen. Er hat mir angeboten, bei ihm in einem Nebenjob zu arbeiten. Die Arbeit hat mir so gut gefallen, dass ich mir eine Stelle als Bestatter gesucht habe.

Welche Ausbildung mussten Sie dafür absolvieren?

Voraussetzung ist eine abgeschlossene Lehre sowie der Besitz des Führerscheins. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und erfolgt berufsbegleitend in der Praxis, also bei der täglichen Arbeit mit einem Ausbildner. Die Theorie wird in mehrtägigen Kursen vermittelt, und vieles muss man sich im Selbststudium erarbeiten.

Die Ausbildung und die Abschlussprüfung sind so aufgebaut, dass man danach ein eigenes Unternehmen führen könnte. Das heisst, die Ausbildung beinhaltet auch einen betriebswirtschaftlichen Teil.

Wer nimmt die Prüfung ab?

Das ist der Bestatterverband.

Welche Inhalte werden in den Kursen vermittelt?

Es gibt neben dem betriebswirtschaftlichen Teil zwei Hauptbereiche, das Bergen und Herrichten von Verstorbenen sowie die Beratungsgespräche mit den Angehörigen.

Zum ersten Teil gehören Kenntnisse im kosmetischen Bereich; also wie man verstorbene Personen wäscht, ankleidet, frisiert, Wunden versorgt, Verletzungen abdeckt. Sehr wichtig ist das Anziehen, damit die verstorbene Person wieder so aussieht, wie man sie kannte, und die Angehörigen sie besuchen können.

Der zweite wichtige Bereich ist die Gesprächsführung mit den Angehörigen. Insbesondere das Beratungsgespräch, wie die verstorbene Person hergerichtet werden soll und was man ihr in den Sarg mitgeben möchte oder kann – das kann ein Lieblingsbuch, ein Fussball für den Sportfan oder eine Gitarre für den Musiker sein.

Spielt das Alter im Umgang mit den Angehörigen eine Rolle?

Ich denke, man sollte als Bestatter nicht zu jung sein. Es ist von daher auch gut, dass es keine Berufslehre gibt, welche man mit 16 Jahren antreten kann. Das wäre für beide Seiten nicht gut.

Ein ideales Alter, um in den Bestatterberuf zu wechseln, ist wohl mit rund 30 Jahren. Danach spielt das Alter eine untergeordnete Rolle, entscheidend sind die Persönlichkeit und das Auftreten.

Wie ist der Altersdurchschnitt in Ihrem Team?

Ich selbst habe hier mit 25 Jahren angefangen. Unser Team ist gut durchmischt, wurde in letzter Zeit aber eher verjüngt, da ein paar Kollegen pensioniert wurden.

Was motiviert Sie für Ihre Aufgabe?

Dass man in einer schwierigen Situation den Angehörigen helfen kann, von einer nahestehenden Person Abschied zu nehmen. Die Angehörigen sollen spüren, dass man mit den Verstorbenen respektvoll umgeht, sie ihre Wünsche äussern dürfen, und wir versuchen, diese so gut wie möglich zu erfüllen.

Bestatter/in mit eidg. Fachausweis

Ausbildung
2 Jahre berufsbegleitend, modularer Aufbau

Voraussetzungen:
- Einfühlungsvermögen
- Ethisches Handeln
- Zuverlässigkeit und Selbständigkeit
- Führerschein

Voraussetzungen Berufsprüfung
(eidg. Fachausweise; Modul 2)
- Abschluss einer beruflichen Grundbildung
- Abschluss Bestatter/in mit Zertifikat SVB (Modul 1)
- 3 Jahre vollamtliche Tätigkeit im Bestattungswesen oder 5 Jahre vollamtliche Tätigkeit in einem Unternehmen mit angegliedertem Bestattungsdienst

Was macht Ihnen Mühe in Ihrem Beruf?

Mir macht manchmal das Gewicht zu schaffen, und teilweise habe ich mit den verschiedenen Gerüchen Mühe.

Wie geht man mit verstorbenen Kindern um?

Für mich persönlich macht es keinen Unterschied, wir behandeln hier alle Verstorbenen gleich respektvoll.

Wir sprechen innerhalb des Teams viel über unsere Arbeit und unsere Erlebnisse. Das ist wichtig und hilft, um das Erlebte zu verarbeiten und am Abend abschalten zu können.

Was ist, wenn Sie eine/n Verstorbene/n kennen? Können Sie um einen anderen Auftrag bitten?

Man bekommt mit dem Auftrag immer den Namen der verstorbenen Person mitgeteilt, und wenn man sie kennt, kann man um eine Umteilung bitten. Auf persönliche Bekanntschaften wird Rücksicht genommen.

Ich achtete aber zu Beginn meiner Tätigkeit noch nicht so auf die Namen. Als wir jemanden am Hauptbahnhof abholen mussten, habe ich dann erst vor Ort gemerkt, dass ich die Person kenne. Es war eine junge Person, und ich bin sehr erschrocken. Das Erlebnis ist für mich nicht auf Dauer belastend, aber man vergisst es auch auf keinen Fall.

Aber Ihnen gefällt Ihr Beruf?

Ja, absolut. Ich würde mich sofort wieder dafür entscheiden.

Wie gehen Sie mit den Anforderungen anderer Glaubensrichtung um?

Wir berücksichtigen die Rituale der verschiedenen Glaubensrichtungen. Für Angehörige des Judentums machen wir nur die Überführung und verwenden hierfür jüdische Särge, welche alle identisch sind.

Angehörige des islamischen Glaubens haben einen eigenen Bestatter.

Gibt es Rückmeldungen aus der Bevölkerung?

Es gibt Angehörige, die sich im Nachhinein für unsere Arbeit bedanken. Das ist aber eher selten.

Wir reagieren Menschen ausserhalb Ihres beruflichen Umfelds, wenn sie erfahren, dass Sie als Bestatter arbeiten?

Das ist unterschiedlich. Es gibt Menschen, die sich dann sehr für den Beruf interessieren und nachfragen.

Es gibt aber auch Menschen, welche sich bei diesem Thema unwohl fühlen und nicht darüber sprechen wollen. Das ist für mich auch in Ordnung.

Für meine Freunde und Familie ist es mittlerweile ganz normal. Zu Beginn interessierten sich die meisten für meinen Beruf.



Die Serie «Der Bestatter» mit Mike Müller war sehr erfolgreich. Kennen Sie Ihren Namensvetter?

Ja, ich habe ihn kennen gelernt. Die Zeitung «Blick» hat mit uns beiden ein Interview geführt, und ich habe Mike Müller mein Arbeitsumfeld gezeigt. Er hat mich im Gegenzug eingeladen, als Statist in einer Folge seiner Serie mitzuwirken. Das war sehr spannend.

Hat sich die Serie auf Ihren Berufsstand ausgewirkt?

Ja, ich denke schon. Ich habe den Eindruck, es gehen mehr Bewerbungen ein, seit die Serie ausgestrahlt wird.

Gibt es in Zürich auch private Bestattungsunternehmen?

Nur in den Gemeinden, in der Stadt nicht. Diese sind regional tätig, und eines der privaten Unternehmen übernimmt, wie erwähnt, in der Stadt Zürich den Pikettdienst in der Nacht, da wir hier keinen 24-Stunden-Dienst haben.

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?

Ich habe Familie und verbringe viel Zeit mit ihr. Ich habe ausserdem einen grossen Freundeskreis und bin ein grosser FCZ-Fan.

Vielen Dank für das Gespräch.

FAHRRADSAISON HERBST – SICHERHEIT GEHT VOR

Es ist immer noch Zeit, die Natur zu geniessen. Eine Fahrradtour bietet die perfekte Gelegenheit, die letzten Sonnenstrahlen zu tanken und die Sommermüdigkeit abzuschütteln. Bevor man aufs Rad steigt, sollte man sich aber die wichtigsten Sicherheitsregeln wieder ins Gedächtnis zurückrufen.



Fahrradfahrer werden leichter als andere Verkehrsteilnehmer übersehen. Es ist daher wichtig, dass Velos mit der richtigen Beleuchtung ausgestattet sind, um vor allem im Dunkeln gut erkennbar zu sein. Reflektoren für Speichen und Kleidung sind ebenfalls empfehlenswert. Der wichtigste Schutz ist ein passender Velohelm für den Fahrer. Beim Kauf sollte vor allem auf das Prüfzeichen mit der Europanorm EN 1078 geachtet werden.

Mit dem Velo sicher von A nach B

Der bevorstehenden Fahrradtour ins Grüne steht mit der richtigen Ausrüstung nichts mehr im Wege. Im Stadtverkehr ist aber erst einmal Vorsicht und Rücksicht geboten. Und auch ausserhalb der Stadtgrenze ist man nie ganz alleine unterwegs. Aus diesem Grund soll man sich beim Abbiegen immer vergewissern, dass die anderen Verkehrsteilnehmenden einen sehen. Das heisst: Kontrollblick nicht vergessen! Auf diese Weise ist man auch ein Vorbild für Kinder. Für diese kleinen Fahrradfahrer ist ein Sicherheitstraining empfehlenswert. Hier lernen sie die wichtigsten Verhaltensregeln im Strassenverkehr kennen.

Für E-Biker gelten gesonderte Bedingungen: Häufig wird unterschätzt, wie flott sie auf einem Velo mit Hilfsmotor unterwegs sind. E-Bikern ist daher ein defensiver Fahrstil nahezulegen, und wie beim Autofahren ist der verlängerte Bremsweg zu berücksichtigen.

Wenn man diese Sicherheitshinweise befolgt, kann der Fahrspass in vollen Zügen genossen werden. (Weitere Tipps für sicheres Fahren finden Sie auf der Website der Beratungsstelle für Unfallverhütung bfu.) Unfälle können jedoch – trotz vorbildlichem Verhalten im Strassenverkehr – immer passieren. Um für den Ernstfall gewappnet zu sein, muss das Rad aber nicht neu erfunden werden. Mit einer Veloversicherung überlässt man nichts dem Zufall.

Zwei Räder und eine gute Versicherung

Generali Schweiz bietet eine separate Veloversicherung im Rahmen der Haushaltsversicherung PRISMA Flex an.

Versichert sind Fahrräder oder gesetzlich gleichgestellte Fahrzeuge, die dem Versicherungsnehmer oder den mit ihm in Hausgemeinschaft lebenden Personen gehören, sowie dessen Lenker und die berechtigten Mitfahrer.

Im Sinne dieser Bedingungen schliesst der Begriff «Fahrrad» auch elektrische Fahrräder mit Tretunterstützung bis 45 km/h und Motorfahrräder (Art. 18 der Verordnung über die technischen Anforderungen an Strassenfahrzeuge) mit ein.

Die Versicherung kann auch einzeln abgeschlossen werden, und die Versicherungssumme ist frei wählbar. Sämtliche Velos, die zum Haushalt gehören, sind in der Deckung eingeschlossen. Die Versicherung beinhaltet eine Kasko-, Veloassistance- sowie eine Diebstahlversicherung. Die Deckung gilt für Kollisionen, die während der Benützung des Fahrrades entstanden sind, in ganz Europa sowie in den Mittelmeer-Randstaaten und Mittelmeer-Inselstaaten.

Nur für ZV-Mitglieder:
19% günstiger
versichert.
GENERALI

VOLLZEIT BIS ZUM ERSTEN KIND (ODER MANN)

Viele Frauen arbeiten weniger als 90 Prozent – und handeln sich damit Karrierenachteile ein

Teilzeitarbeit ist bei Frauen beliebt und weit verbreitet, aber tückisch, weil sie die Karriere behindert und damit Ungleichheit zementiert. Die Kinderbetreuung ist die stärkste Erklärung für den unterschiedlichen Beschäftigungsgrad.



Daniel Kopp
KOF ETH Zürich

Der Anteil Erwerbstätiger, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, hat in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen. Von 1970 bis 2016 stieg der Anteil in der Schweiz von 12 auf 35 Prozent. Das ist, auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, viel. Vor allem aber ist in der Schweiz die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern besonders ausgeprägt. Die Teilzeitquote der Männer – 16 Prozent – liegt nur geringfügig über dem Schnitt der OECD-Länder. Anders die Frauen: 57 Prozent von ihnen arbeiten zu einem reduzierten Pensum. Nur in den Niederlanden sind es noch mehr.

Der öffentliche Dienst im Teilzeitrevier

Für eine kleine Studie, die im Rahmen der KOF-Analysen der ETH Zürich erschienen ist, habe ich die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE der Jahre 2010 bis 2015 ausgewertet. Damit die Ergebnisse nicht durch ausbildungsbedingte Effekte verzerrt werden, habe ich lediglich die 25- bis 64-Jährigen betrachtet und die Lernenden zusätzlich ausgeschlossen (Tabelle 1).

Ausgesprochen heterogen ist die Verteilung der Teilzeitarbeit nach Branchen. Im Baugewerbe arbeiten nur 12 Prozent Teilzeit, die Beschäftigten in privaten Haushalten dagegen sind zu 77 Prozent im Teilpensum angestellt. Generell ist Teilzeitarbeit im Gewerbe und in der Industrie weniger verbreitet als im Dienstleistungssektor. Aber auch innerhalb des letzteren zeigen sich markante Unterschiede. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Informatik und Kommunikation weisen einen Teilzeitanteil von nur 20 bzw. 23 Prozent auf; die typischen Branchen im öffentlichen Dienst Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen kommen dagegen auf 60 Prozent. Es überrascht kaum, dass der Anteil Teilzeiterwerbstätiger stark mit dem Frauenanteil in einer Branche zusammenhängt.

Teilzeitarbeit wird häufig positiv bewertet – auch in gewerkschaftlichen Kreisen. Es wird argumentiert, dass Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert und dadurch wesentlich zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt beigetragen hat. Zudem erleichtere Teilzeitarbeit jungen Leuten den Einstieg in den und Älteren den Ausstieg aus dem Beruf. Das vom Seco herausgegebene (und von Arbeitgeber- und Gewerbeverband unterstützte) KMU-Handbuch sieht Vorteile auch auf Arbeitgeberseite: Dank Teilzeitarbeit könnten Verantwortung und Know-how auf mehr Schultern verteilt werden. Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben blieben dem Betrieb erhalten. Und sowieso seien Teilzeitbeschäftigte tendenziell ausgeglichener, produktiver und motivierter.

Notorische Untervertretung

Wenn – selten – auf negative Seiten der Teilzeitarbeit hingewiesen wird, dann geht es um schlechtere soziale Absicherung (etwa bei der zweiten Säule), um reduzierte Weiterbildungsmöglichkeiten und um geschmälerte Aufstiegschancen. In meiner Untersuchung bin ich der Frage nach dem Einfluss des Beschäftigungs-

Tabelle 1

Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Beschäftigungsgrad in % (inkl. Nicht-Erwerbstätige)	85	53
Beschäftigungsgrad in %, wenn erwerbstätig	95	70
Beschäftigungsgrad in %, wenn Teilzeit erwerbstätig	59	50
Anteil Teilzeit, wenn erwerbstätig in %	12	62
Teilzeitstelle gesucht, wenn erwerbslos in %	16	53
Anz. Beobachtungen (ungewichtet)	129 254	143 842

Grundgesamtheit: Personen von 25 bis 64 Jahre, ohne Lehrlinge
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

grades auf die Berufskarriere mit statistischen Methoden nachgegangen. Ist Teilzeitarbeit ein Karrierehindernis? Schon der erste Blick auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen auf der Führungsebene von mittleren und grossen Unternehmen (20 und mehr Mitarbeitende) zeigt, dass die Vollzeitstelle klar dominiert (Tabelle 2). Mitglieder von Geschäftsleitungen haben zu 87 Prozent eine Vollzeitstelle inne; 11 Prozent besetzen ein Pensum zwischen 50 und 90 Prozent, nur 2,4 Prozent liegen darunter. Der Anteil der Vollzeitleute liegt hier deutlich höher als im Durchschnitt. Und logischerweise auch der Beschäftigungsgrad: 95 Prozent (Geschäftsleitung) gegenüber 87 Prozent (Gesamtheit).

Nachgerade notorisch ist die hartnäckige Untervertretung von Frauen in gehobenen Positionen – aber die Frage bleibt: Hängt das mit dem Beschäftigungsgrad zusammen – und wenn ja, wie? Im Durchschnitt sind 8,8 Prozent der Beschäftigten in mittleren und grossen Unternehmen Mitglied der Geschäftsleitung, 11,6 Prozent der Männer und 5,2 Prozent der Frauen. Die Differenz zwischen den Geschlechtern liegt also bei 6,4 Prozentpunkten. Dieser Wert wird kleiner, wenn man dem Umstand Rechnung trägt, dass sich Männer und Frauen hinsichtlich verschiedener Dimensionen unterscheiden, die einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für eine Leitungsposition haben. Werden Frauen und Männer gleichen Alters, gleicher Bildungsstufe, derselben Nationalität und identischer Branche verglichen, beträgt die Differenz noch 5,1 Prozentpunkte. Rechnet man den – offenkundig geringen – Einfluss des Dienstalters heraus, verbleiben 5 Prozentpunkte.

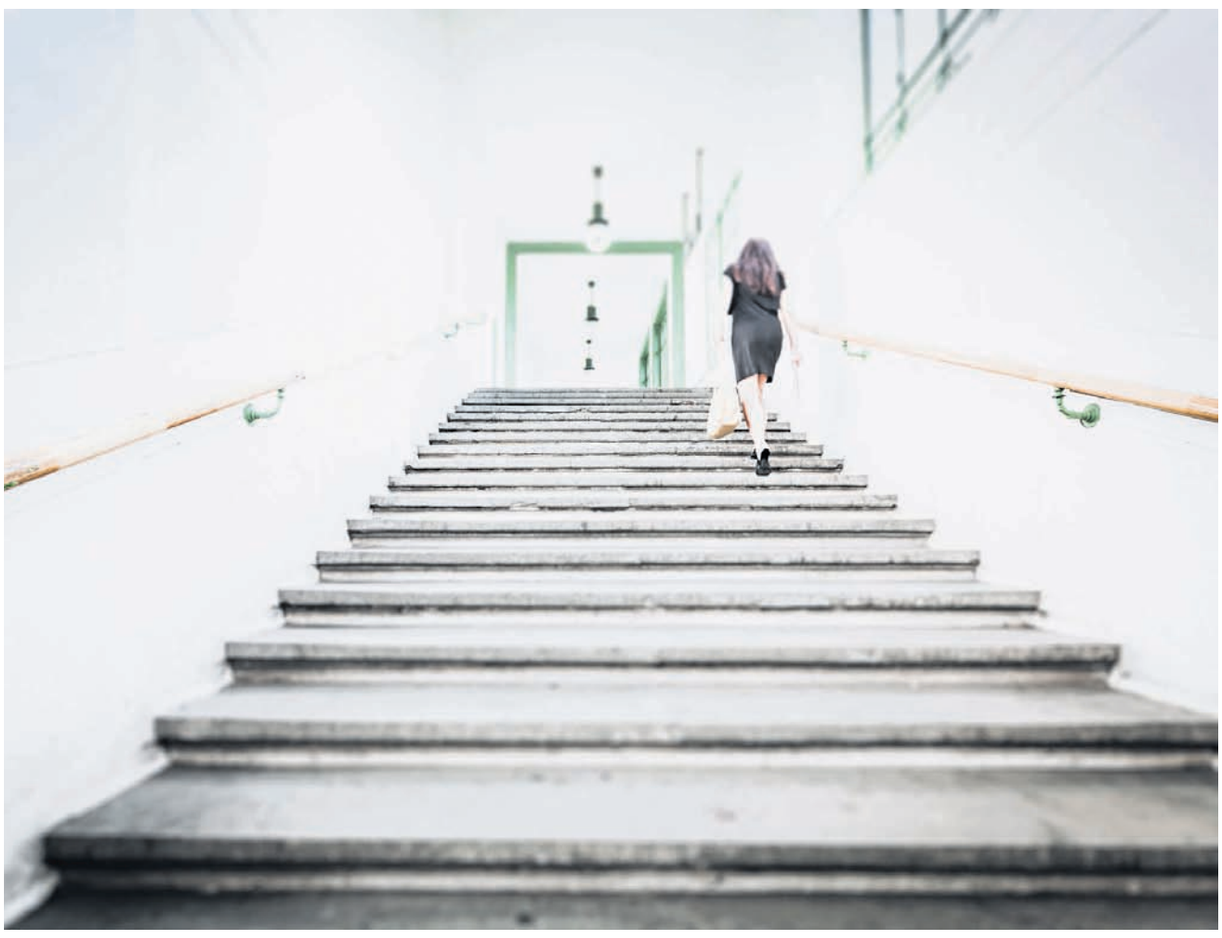
Dieser Wert sinkt nun noch einmal deutlich – nämlich auf 2,8 Prozentpunkte, also beinahe auf die Hälfte –, wenn man zusätzlich den Einfluss des Beschäftigungsgrads kontrolliert. Von der ursprünglich festgestellten Untervertretung der Frauen auf der Geschäftsleitungsetage kann demnach ein Drittel durch den Beschäftigungsgrad erklärt werden. Dies zeigt, dass Teilzeitarbeit ein nicht zu unterschätzendes Karrierehindernis ist, unter dem besonders Frauen leiden, da sie viel häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Zwei Dinge sind speziell auffällig. Zum einen setzt der negative Effekt der Teilzeitarbeit bereits bei «leichter» Teilzeit (Pensen im Umfang von 70 bis 89 Prozent) ein. Schon dann reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, Mitglied der Geschäftsleitung zu sein, drastisch (um 4,8 Prozentpunkte). Noch kleinere Pensen senken diese Chance zwar weiter, aber der stärkste Effekt tritt gleich zu Beginn auf, beim Wechsel von einer Vollzeitstelle auf ein (hohes) Teilzeitpensum.

Männer noch stärker «bestraft»

Zweitens zeigt sich, dass Teilzeitarbeit für beide Geschlechter eine Karrierebremse darstellt, indem sie die Wahrscheinlichkeit, in einer Geschäftsleitung zu sitzen, drastisch reduziert. Bei Männern ist dieser Effekt sogar noch ausgeprägter als bei Frauen, jedenfalls bei hochprozentiger Teilzeitarbeit. Das Pensum zwischen 70 und 89 Prozent bewirkt bei den Frauen eine um 3,4 Prozentpunkte geringere Geschäftsleitungs-Wahrscheinlichkeit, bei den Männern sackt diese gleich um 7 Prozentpunkte ab. Bei den kleineren Pensen ist dieser Geschlechterunterschied kaum mehr sichtbar, und bei den ganz kleinen sind die Fallzahlen der Männer für eine vernünftige Schätzung ohnehin zu gering.

Was Frauen wirklich wollen

Kann aus diesem Befund wirklich abgeleitet werden, dass Teilzeitarbeit karrierehemmend wirkt? Man könnte einwenden, dass die Teilzeitarbeitenden vielleicht nicht «zufällig» keine Vollzeitstelle innehaben. Sondern dass sie reduziert tätig sind, *weil* sie weniger an Karriere interessiert sind, *weil* sie weniger nach Verantwortung streben oder weil sie ausserberufliche Tätigkeiten höher gewichten als die Vergleichsgruppe «Vollzeit». Dann wäre die Teilzeitbeschäftigung gar nicht der Grund für die fehlende Führungsverantwortung, sondern wie diese die Folge der persönlichen oder charakterlichen Disposition. Letztere lässt sich nicht so einfach erheben – bloss mittelbar. Man kann zum Beispiel schauen, wie sich die obigen Wahrscheinlichkeiten verschieben, wenn zusätzlich noch der Familiensituation Rechnung getragen wird. Denn das Vorhandensein von Kindern im Haushalt ver-



Teilzeitarbeit bremst die berufliche Karriere

Tabelle 2

Anteil Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige sowie von Frauen in Führungspositionen von Unternehmen mit 20 MA und mehr (in %)

	Leitungsposition	Geschäftsleitung	Total
Vollzeit	88	87	71
Teilzeit (50–89 %)	10	11	21
Teilzeit (‹50 %)	2	2	8
Anteil Frauen (in %)	23	25	42

Keine Selbstständigerwerbende, mitarb. Familienmitglieder u. Lehrlinge
Leitungsposition: Mind. 10 Unterstellte u. stand. Monatslohn von mind. 5 000 Franken
Geschäftsleitungsmitglied gemäss Angaben der Befragten in SAKE
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

schiebt eventuell die Prioritäten: weg vom beruflichen Erfolg und hin zur Familie. Möglicherweise ist diese Prioritätenverschiebung für Männer und Frauen unterschiedlich. Doch am beschriebenen Karriererückstand ändert die Familiensituation kaum etwas. Das Vorhandensein von Kindern (und somit die mutmasslich stärkere Präferenz für ausserberufliches Engagement) kann die geringere Vertretung von Frauen in Leitungspositionen nicht erklären. Die Erklärungskraft der Teilzeitarbeit bleibt unverändert gross.

Zwar haben Kinder keinen direkten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsposition innezuhaben. Dafür aber einen indirekten. Und zwar, weil sie Frauen und Männer in sehr unterschiedlichem Mass zu Teilzeitarbeit bewegen. So nennen teilzeitarbeitende Frauen viel häufiger als teilzeitarbeitende Männer die Betreuung von Kindern als Begründung für das reduzierte Pensum. Und auch statistisch lässt sich aufzeigen, dass das Vorhandensein von Nachwuchs die weibliche «Beschäftigungslücke» zu grossen Teilen erklärt. Die Rechnung geht so: Männer weisen im Durchschnitt einen Beschäftigungsgrad von 85, Frauen einen von 53 Prozent auf. Differenz: 32 Prozentpunkte. Der Einbezug von Alter, Nationalität und Ausbildung reduziert den Unterschied nur minimal (auf 31 Prozentpunkte). Nimmt man zusätzlich die Branchencharakteristika ins Modell auf, fallen nochmals 5 Prozentpunkte des Unterschieds weg.

Den grössten Beitrag zur Erklärung der Differenz leistet indes die Haushaltsgrösse (Diagramm 1). Vergleicht man Frauen in Einpersonenhaushalten mit dem Total der Männer, reduziert sich die unerklärliche Differenz im Beschäftigungsgrad auf gerade noch 7,8 Prozentpunkte. Mehr als die Hälfte der ursprünglichen Differenz lässt sich also durch das Vorhandensein weiterer Haushaltsmitglieder «erklären». Deren Präsenz wirkt sich auf Männer und Frauen tatsächlich höchst unterschiedlich aus. Das lässt sich belegen, wenn man nur gleich alte und gleich gut ausgebildete Personen vergleicht, welche dieselbe Nationalität haben und in derselben Branche arbeiten. Dabei zeigt sich, dass der Beschäftigungsgrad von Männern durch die Anwesenheit weiterer Haushaltsmitglieder nicht oder sogar positiv beeinflusst wird. Männer in Einpersonenhaushalten weisen einen (bereinigten) Beschäftigungsgrad von 87 Prozent auf, Männer in Fünfpersonenhaushalten einen von 90 Prozent.

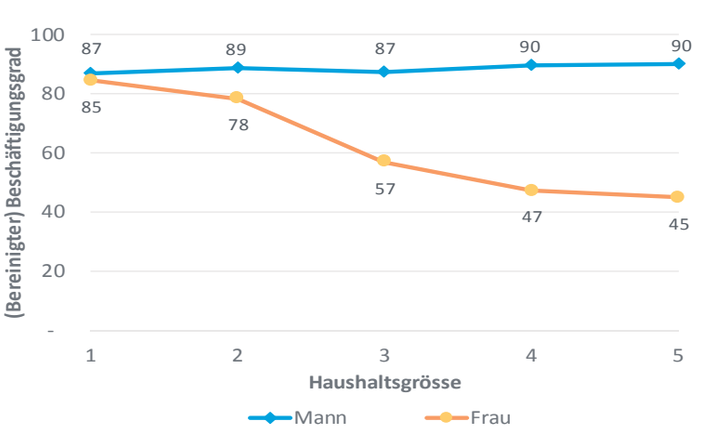
Partner und andere Kinder

Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich bei den Frauen. Deren Beschäftigung sinkt von 85 Prozent im Einpersonenhaushalt auf 45 Prozent im Fünfpersonenhaushalt. Interessant ist die erste Etappe: Schon im Zweipersonenhaushalt liegt der Beschäftigungsgrad von Frauen nur noch bei 78 Prozent. Die zweite Person im Haushalt ist aber in vielen Fällen kein Kind, sondern der Partner. Bös formuliert: Frauen reduzieren ihren Beschäftigungsgrad also bereits vor dem ersten Kind, um ihren Männern die Schuhe zu putzen, die Unterhosen zu waschen und das Wohnzimmer staubzusaugen. Das Sinken des Beschäftigungsgrades der Frauen ist im Übrigen nicht primär auf einen Totalausstieg Einzelner aus dem Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Es gibt weitere Evidenz für die unterschiedlichen Auswirkungen von Kindern auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Wir sehen, dass der Beschäftigungsgrad der Frauen regelrecht einbricht, sobald ein Kind unter 2 Jahren im Haushalt wohnt (Diagramm 2). Gleichzeitig steigt der Beschäftigungsgrad der Männer dann sogar an! Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes hebt sich auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen wieder, aber nur sehr langsam. Dies deutet da-

Diagramm 1

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht & Haushaltsgrösse

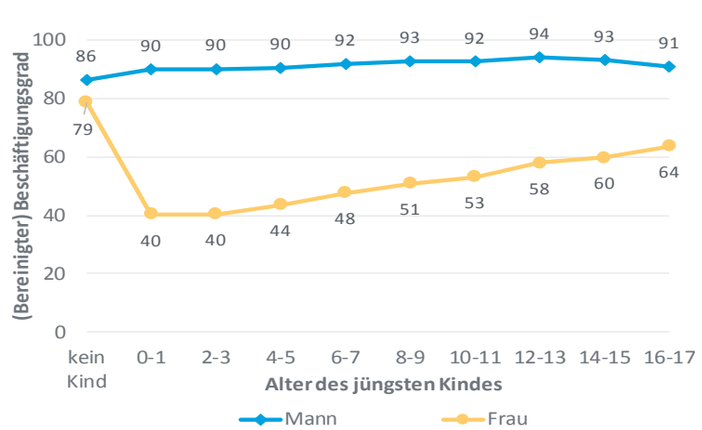


Quelle: KOF Analysen 2017 Nr. 2, S. 53

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Haushaltsgrössen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

Diagramm 2

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht & Familientyp



Quelle: KOF Analysen 2017 Nr. 2, S. 54

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Familientypen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nicht-Erwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

rauf hin, dass die Reintegration nach einem Erwerbsunterbruch oder nach einer starken Reduktion des Erwerbspensums nur schleppend verläuft. Auch der Vergleich mit dem Ausland deutet darauf hin, dass die Rückkehr in den Arbeitsmarkt für junge Schweizer Mütter besonders harzig ist. Während kein anderes Land in Europa einen höheren Anteil erwerbstätiger Frauen ohne Kinder hat, rutscht die Schweiz auf Platz 11 ab, wenn Frauen mit Kindern unter 6 Jahren verglichen werden – und sogar auf Platz 13 bei Frauen mit Kindern zwischen 6 und 11 Jahren.

Eine freie Entscheidung?

Wer hindert die jungen Mütter am Wiedereinstieg und an höheren Pensen? Die Gründe sind vielschichtig. Traditionelle Rollenbilder sind mit Sicherheit ein wichtiger Grund für den Rückzug. Solange Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, ist eine solche Entscheidung zudem allzu häufig auch rational. Ein weiterer Punkt ist das Fehlen von Kinderbetreuungsangeboten. Schweizer Familien werden im internationalen Vergleich überproportional stark durch Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung belastet. Die öffentliche Hand hält sich stark zurück.

Teilzeitarbeit ist selbstverständlich nicht per se schlecht. Aber sie sollte eine freiwillige Entscheidung sein. Und damit echte Wahlmöglichkeiten bestehen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. So gilt es, Bedingungen zu schaffen, die es auch Vollzeitarbeitenden erlauben, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Das fordert die Arbeitgeber ebenso wie die öffentliche Hand. Weiter muss die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beseitigt oder wenigstens abgeschwächt werden, auch bei den Sozialversicherungen. Es sollte nicht nur in den unteren Hierarchiestufen Teilzeitangebote geben, sondern auch «oben». Und zwar für Frauen und Männer. Der dritte Punkt sind die klassischen Rollenvorstellungen, was Haushalt- und Betreuungsaufgaben angeht. Auch hier müssen die Verhältnisse ausgeglichener werden. Will heissen: Männer dürfen nicht länger davon ausgehen, dass ein Wesen im Hintergrund ihre Socken wäscht und das Bad putzt. Und Frauen müssen sich bei der Aushandlung partnerschaftlicher Pflichtenhefte auf die Hinterbeine stellen.

Daniel Kopp



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Landestopografie swisstopo
www.swisstopo.ch

Schweizer Wanderwege
Suisse Rando
Sentieri Svizzeri
Sendas Svizras

FACHTAGUNG BRUNNEN 2018



Donnerstag, 29. November 2018

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

14.15 Uhr **Wie viel Arbeit braucht der Mensch?**
Prof. Dr. Hartmut Schulze,
Leiter Institut für Kooperationsforschung
und -entwicklung (ifk), FHNW, Olten

15.15 Uhr **Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst**
Georg Klingler,
Rechtsanwalt und Notar, Baur Hürlimann AG, Baden

15.45 Uhr Pause

16.30 Uhr **100 Jahre Landesstreik**
Dr. phil. Jürg Stüssi-Lauterburg,
Historiker, Windisch

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 30. November 2018

8.30 Uhr **Lohnsysteme unter Druck**
Matthias Mölleney,
peopleXpert, Uster

9.30 Uhr **Fachkräfte(mangel) im öffentlichen Dienst**
Alfred Höhn,
Leiter öffentliche Verwaltung, PWC Deutschland, Berlin
Moritz Oberli,
Leiter öffentlicher Sektor, PWC Schweiz, Bern

10.30 Uhr Pause

11.00 Uhr **Attraktive Arbeitgeberin Stadt Zürich**
Ursula Hess, Projektmitarbeiterin Aufbau der Arbeitgebermarke Stadt Zürich, Zürich

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 22. Oktober 2018 an:

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

WER RICHTIG VORSORGT, PROFITIERT ZWEIFACH

Wer mit der richtigen Vorsorgelösung in der Säule 3a fürs Alter spart, geniesst jederzeit vollen Versicherungsschutz und zahlt erst noch weniger Steuern.



Die Leistungen aus der ersten und zweiten Säule (AHV bzw. Pensionskasse) reichen oft nicht aus, um nach der Pensionierung den gewohnten Lebensstandard zu halten. Deshalb gewinnt die private Altersvorsorge in der dritten Säule an Bedeutung.

Clever sparen – in der Säule 3a

Wenn Sie fürs Alter vorsorgen und dabei auch Steuern sparen möchten, sollten Sie in der gebundenen Vorsorge (Säule 3a) sparen. Denn auf diese Weise können Sie Ihre Prämien von Ihrem steuerbaren Einkommen abziehen.

In der Säule 3a kann man entweder bei einer Bank sparen – zum Beispiel mit einem 3a-Konto oder mit Wertschriften –, oder man wählt ein Versicherungsprodukt – zum Beispiel eine Sparversicherung mit Prämienbefreiung für den Fall einer Erwerbsunfähigkeit. Selbstverständlich lassen sich Versicherungslösungen auch mit Bankprodukten kombinieren.

Tipp: Bei einer Versicherungslösung werden Ihre Prämien von der Versicherungsgesellschaft weiterbezahlt, wenn Sie durch einen Unfall oder eine Krankheit erwerbsunfähig werden.

Sparen? Aber sicher!

Wer sich fürs Banksparen entscheidet, erhofft sich davon mehr Flexibilität. Dabei sind die modernen Versicherungsprodukte ebenfalls flexibel – und Sie bieten Ihnen einen wesentlichen Vorteil: Falls Sie infolge eines Unfalls oder einer Krankheit erwerbsunfähig werden, zahlt die Versicherungsgesellschaft während dieser Zeit die Sparprämien für Sie weiter.

Auch wenn Sie die Prämienzahlungen vorübergehend unterbrechen, sind Sie jederzeit umfassend versichert, zum Beispiel für eine Babypause oder einen Sprachaufenthalt im Ausland. Ausserdem können Sie auch über eine Lebensversicherung Ihr Geld vorzeitig beziehen. Etwa dann, wenn Sie sich beruflich selbstständig machen. Oder wenn Sie Wohneigentum erwerben.

Expertentipp: Sparen Sie nicht nur sicher, sondern auch richtig. Besprechen Sie Ihre aktuelle Situation mit Experten, und lassen Sie sich Ihren Bedarf sowie passende Lösungen aufzeigen.

10% Rabatt

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von 10% Rabatt. Im Internet finden Sie unter **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 Zugangscode: **dyXKSy6R**

Sie können uns auch unter der Gratisnummer **0800 33 88 33** kontaktieren, oder besuchen Sie Ihre Zurich-Agentur in Ihrer Nähe. Sie finden die nächstgelegene unter **zurich.ch/agentur**. Bitte erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

EIN HOCH AUF DIE PAUSEN

Immer öfter wird anstatt einer Mittagspause durchgearbeitet oder etwas Kleines vor dem Computer gegessen. Gründe sind eine hohe Arbeitsbelastung oder der Wunsch nach einem frühen Feierabend. Dabei wird die positive Wirkung von Momenten der Entspannung oder eines Spaziergangs an der frischen Luft auf die Gesundheit und auch Effizienz am Arbeitsplatz völlig vernachlässigt.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 100 Jahren stark verändert. Nicht nur im technischen bzw. digitalen Bereich, sondern auch bei den persönlichen Gewohnheiten der Arbeitnehmenden.

Es ist noch nicht lange her, dass ein Grossteil der Arbeitnehmenden über Mittag nach Hause zurückkehrte und mit der Familie zu Mittag ass. Heute hat die Mittagspause ihre damalige Bedeutung verloren, und das gemeinsame Mittagessen im Kreis der Familie ist zur Ausnahme geworden.

Ein Grund ist die steigende Mobilität: Je länger der Arbeitsweg ist, desto weniger lohnt sich der Weg nach Hause über Mittag.

Ein weiterer Grund sind die flexiblen Arbeitszeiten. Oft wird die Mittagspause abgekürzt, oder es wird ohne Pause durchgearbeitet und während der Arbeit ein Sandwich gegessen, um am Nachmittag möglichst früh Feierabend machen zu können. Ein Trend, der ungesund ist und der Sicherheit am Arbeitsplatz schadet.

Pausen als Regenerationsquellen

Wer Pausen macht, gibt seinem Körper Zeit, um sich zu regenerieren. Nach einer Pause ist man aufnahme- und leistungsfähiger. Wer den ganzen Tag vor dem Bildschirm sitzt, sollte sich Zeit nehmen, um seinen Körper zwischendurch etwas zu bewegen. Spaziergänge an der frischen Luft, joggen, schwimmen oder eine Yoga-Stunde empfehlen sich hervorragend, um in der Pause frische Energie zu tanken und in der kurzen Auszeit etwas möglichst Gegensätzliches zur Arbeit zu tun.

Auch wer lieber mit Kollegen zu Mittag isst, verschafft sich eine Pause und tut damit gleichzeitig etwas Gutes für den zwischenmenschlichen Zusammenhalt. Es ist dabei aber darauf zu achten, dass sich die Gesprächsthemen nicht immer nur auf die Arbeit beziehen. Wer dabei zudem auf ausgiebige und schwere Mahlzeiten verzichtet, vermeidet am Nachmittag einen Durchhänger.

Wer so über Mittag den Kopf frei bekommt und etwas Distanz zu seiner Arbeit gewinnt, setzt sich am Nachmittag frischer an die Arbeit und kann sich besser konzentrieren.

Kurze Pausen steigern die Effizienz

Im Grundsatz gilt, dass mehrere kurze Pausen zu einer besseren Erholung führen als eine einzige grosse Pause. So ist es in den meisten Unternehmen denn auch üblich, den Mitarbeitenden pro Halbtag eine Pause von rund 15 Minuten zuzugestehen, welche als Arbeitszeit gilt. Die kurze Abwechslung, der Gang zur Kaffeemaschine, der Austausch mit den Kollegen und die Möglichkeit, das Bedürfnis nach Kalorien, Koffein oder Nikotin zu befriedigen, trägt auch dazu bei, dass danach umso effizienter gearbeitet wird. Mediziner und Arbeitspsychologen sind sich sogar einig, dass Arbeitsunterbrechungen einem Burnout vorbeugen können.

Hinzu kommt, dass sich die wenigsten Menschen länger als 90 Minuten auf eine Sache konzentrieren können. Je nach Arbeit lässt die Konzentration bereits nach 40 Minuten nach, und die Effizienz baut im gleichen Mass ebenfalls ab. Der Rhythmus in der Schulzeit mit einer kurzen Pause nach 45 Minuten und einer langen nach 90 Minuten war also nicht zufällig gewählt, sondern durchdacht. Auch wenn die hektische Arbeitswelt einen solchen Rhythmus nicht zulässt, sind diese kleinen Unterbrechungen wichtig, um negative psychische oder physische Nachwirkungen zu vermeiden.

Wer zwischendurch eine kurze Pause vom Bildschirm einlegt, tut auch seinen Augen Gutes. Das stundenlange Fixieren des Bildschirms führt häufig zu trockenen oder juckenden Augen und kann langfristig Kurzsichtigkeit begünstigen. Dagegen hilft Abwechslung in Form eines regelmässigen Blicks durch das Fenster in die Weite.

Neue Energie dank Powernap

Wer die Möglichkeit hat, sich über Mittag zehn bis zwanzig Minuten für ein Mittagsschläfchen – bzw. heute trendiger: für einen Powernap – hinzulegen, arbeitet am Nachmittag wacher und konzentrierter. Die meisten Menschen in der heutigen Gesellschaft schlafen nachts zu wenig, und wer tagsüber müde ist, vermag weniger zu leisten, ist unkonzentriert oder macht Fehler.

Der Wert eines Powernap ist mittlerweile auch wissenschaftlich erwiesen. Einige Firmen



haben dies erkannt und Ruhezonen eingerichtet, in denen Mitarbeitende sich zurückziehen und entspannen können. Es ist jedoch darauf zu achten, dass der Powernap nicht länger als zwanzig Minuten dauert, da man sonst in eine Tiefschlafphase fällt und dann Mühe hat, wieder in Gang zu kommen.

Pflicht zur Pause gesetzlich geregelt

Das Arbeitsgesetz regelt die Mindestanzahl an Pausen, die ein Arbeitnehmer einzuhalten hat.

Ab 5,5 Stunden ist eine viertelstündige Pause Pflicht, ab 7 Stunden eine halbstündige. Arbeitnehmer haben also nicht nur Anspruch auf eine Pause, sie sind ausserdem verpflichtet, diese einzuhalten.

Auch wenn vielerorts durchgearbeitet wird, um früher nach Hause zu können, dürfte der Arbeitgeber darauf bestehen, dass die Mindestdauer der Pause eingehalten wird.

Das Arbeitsgesetz ist für Mitarbeitende in den öffentlichen Verwaltungen zwar nicht anwendbar, die auf das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis anwendbaren Personalerlasse haben diese Regelung jedoch weitgehend übernommen:

So muss in der Stadt Zürich bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten eingehalten werden. Diese wird nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Je eine viertelstündige Pause pro Halbtag gilt hingegen als Arbeitszeit.

Ähnlich regelt auch die Stadt Horgen: 20 Minuten Pause entweder am Vormittag oder am Nachmittag gehen zu Lasten der Arbeitgeberin. Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist eine Verpflegungspause von mindestens 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden von mindestens 60 Minuten einzuhalten; diese gelten nicht als Arbeitszeit.

Auch der Bund kennt für sein Personal eine ähnliche Regelung. Bei einer Arbeitszeit von vier Stunden wurde die Mindestdauer der Pause auf 15 Minuten festgelegt. Ab sieben Stunden Arbeitszeit dauert die Pause 30 Minuten, und bei mehr als neun Stunden muss eine Pause mindestens eine Stunde dauern. Darf der Arbeitsplatz nicht verlassen werden, gelten die Pausen analog dem Arbeitsgesetz als Arbeitszeit.

Fazit

Unsere Gesellschaft ist leistungsorientiert, und wer Pausen macht, mag schnell mal befürchten, er werde als Faulpelz abgestempelt. Dem ist jedoch nicht so: Wer sich Pausen gönnt, arbeitet umso effizienter. Deshalb: Ein Hoch auf die Pausen!

Sandra Wittich

nest
easy government

Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden


Ecknauer+Schoch

nest setzt neue Massstäbe – für Einwohnerdienste, Steuerverwaltungen und den Bereich Gebühren/Werke. Mehr als 370 Städte und Gemeinden vertrauen auf **nest**.

Die Software

- ermöglicht den elektronischen Austausch mit Bund, Kanton, Gemeinden
- hilft, Geschäftsfälle via Portal zu erledigen (etwa E-Umzug)
- macht Papier im Meldewesen überflüssig
- integriert Systeme anderer Hersteller
- enthält ein komfortables Dokumentenmanagement inkl. Vertragsmanagement

Eine Software von **innosolv** und **KMS**
www.nest.ch

LOHNVERGLEICH 2018

Im Lohnvergleich 2018 fallen der Kanton Zürich mit einer Teuerungszulage von 0,5% und weniger sichtbar der Kanton Solothurn mit dem stets gewährten Stufenanstieg auf. Im Gegensatz dazu hat der Kanton Zug im Rahmen des Massnahmen-Projektes «Finanzen 2019» alle Beförderungen ausgesetzt. Andere Kantone und Gemeinden erhöhten die Ausgaben für individuelle Lohnerhöhungen oder für die Leistungslöhne.



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 / Dienstleistungen / Lohnvergleich möglich.

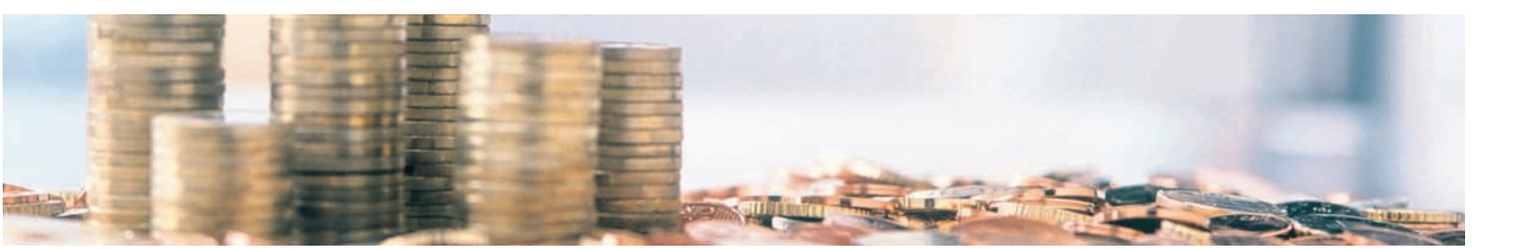
Auf den folgenden Seiten ist eine Auswahl von Berufsfunktionen und den entsprechenden Gehältern abgedruckt. *Weitere Lohntabellen sind ebenfalls auf www.oeffentlichespersonal.ch unter Publikationen und Lohnvergleich zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals einsehbar*:

- 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

Dank den Meldungen der Personalämter konnten kleinere und grössere Korrekturen in den Lohntabellen vorgenommen werden. Werden Lohnanpassungen oder Fehler in den Tabellen nachgemeldet, so werden diese unter www.oeffentlichespersonal.ch gerne und umgehend nachgeführt werden.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen aus der Besoldungsstatistik des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH

Dr. Robert Brawer



LOHNVERGLEICH

Juristischer Sekretär/Juristische Sekretärin

Ist Stabsmitarbeiter/in und erledigt juristische Sachfragen wie:

- Vernehmlassungen und Beschwerden vorwiegend in **einem** Sachgebiet
- Führen von Verhandlungen und Beratungen
- Verfassen von Berichten und Stellungnahmen
- Berät die vorgesetzten Organe in Rechtsfragen



Ausbildung/Anforderungen

- Abgeschlossenes juristisches Studium
- Juristische Kenntnisse in Staats- und Verwaltungsrecht
- 2 Jahre Erfahrung in einer Verwaltung

Gehalt

Bei 100-Prozent-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							
2	99 594		134 877		41		3840.– Wohnsitzzulage/Jahr; Jur. Dir. Sekr.
3							
4	115 503	138 972	141 267	15	42	1	2014–für 2016 keine Angaben
5							
6							
7							
8							
9							
10	99 394		142 548				2014–für 2016 keine Angaben
11							
12							
13							

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	89 030	122 419	133 545	20	42	1	dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	118 016		142 961		42		
3							keine Angaben, Erarbeiten eines neuen Lohnsystems
4	96 775	122 852	140 129	20	42		
5	80 054	95 888	125 337		42		
6	89 589		125 425		42		
7	84 220		134 576		42		
8	90 992		154 880	25 – 35	42		
9							
10	84 110		133 653		42		Studium der Rechtswissenschaften (ev. Anwaltspatent)
11	99 289		143 021				
12							
13							keine Angaben
14							
15							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Dipl. Sozialarbeiter/in

Funktionsprofil

- Soziale Betreuung
- Selbstständige Arbeiten im Bereich von geeigneten Massnahmen zur Unterstützung von Hilfebedürftigen (abklären, beurteilen und planen)
- Verhandlungen mit Behörden und Hilfsorganisationen
- Schreiben von Berichten und Gutachten
- Übernimmt Verantwortung im Bereich der Sozialgesetzgebung
- Eventuell auch Ausführen von Projekten im Sozialbereich

Ausbildung/Anforderungen

- Berufslehre oder Matura
- Dreijährige Ausbildung an einer Schule für Sozialarbeit
- Mehrjährige Berufserfahrung
- Ständige Weiterbildung



Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	80 700	101 000	114 800	17	42		
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9	70 271	94 338	115 058	45	43		
10	63 020		77 208				Stand 2014
11	74 706	97 702	104 262		42		
12	79 097	103 221	112 871	20	40		
13							
14	79 001		114 998		42	1 – 3	11. DJ abhängig von der Bewertung; Stand 2013
15	70 701	91 911	113 122				

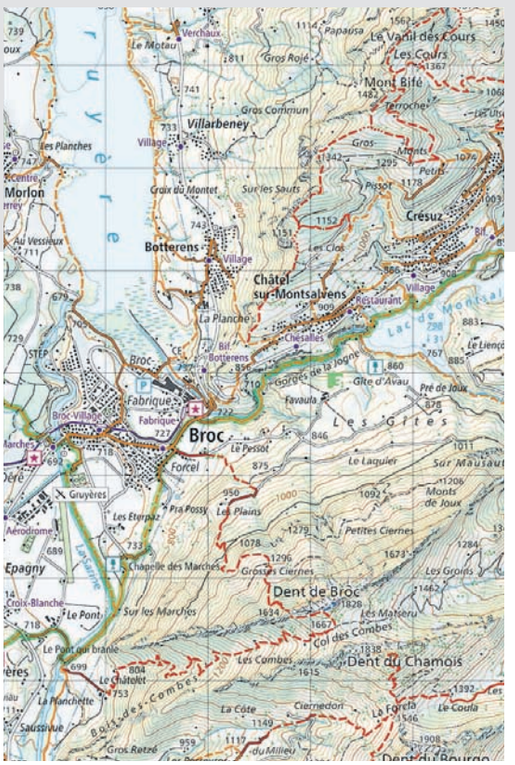
Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	73 016	95 616	104 308	20	42		dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag
2	73 445		113 075	30	42		
3							Keine Angaben, Erarbeiten eines neuen Lohnsystems
4	80 971	102 397	115 887	20	42		
5	85 943	102 921	134 544		42		
6	89 589		125 425		42		
7	72 241		124 683		42		
8	75 167		120 268	26	42		
9	80 886	101 283	114 868	20	42		Stand 2013
10	75 530		121 290		42		
11	80 808		116 101				
12							
13							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung


BIS 31.12.2018:
GRATIS VERKEHRS-
RECHTSSCHUTZ
Versichern Sie Ihr Auto bei Zurich und Sie erhalten gratis eine Verkehrsrechtsschutz-versicherung von Orion* für 1 Jahr.
Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von 10% Rabatt auf die Motorfahrzeug-versicherung.
JETZT PRÄMIE BERECHNEN:
zurich.ch/partner
Zugangscode: dyXKSy6R
ZV
Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse
ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.
ZURICH®

GEMACHT ZUM WANDERN: DIE NEUE WANDERKARTE FÜR DIE SCHWEIZ

Rechtzeitig auf die neue Wandersaison haben das Bundesamt für Landestopografie swisstopo und die Schweizer Wanderwege die ersten sechzehn Blätter der neuen offiziellen Wanderkarte der Schweiz veröffentlicht. Dabei wurde die grafische Umsetzung von den Nutzerinnen und Nutzern massgeblich mitbestimmt.





Als Grundlage dient die neue Generation der Landeskarte 1:50 000. Diese wird seit Herbst 2016 im Zuge der Modernisierung des Landeskartenwerks eingeführt und bietet auch neue Möglichkeiten bei der Datenvisualisierung. So werden die thematischen Inhalte der Wanderkarte nun nicht mehr bloss auf die Grundkarte gelegt, sondern sie verschmelzen mit der topografischen Hintergrundinformation in einem Kartenbild zusammen. Das Resultat ist eine hochmoderne und besser lesbare Karte.

Auf Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer abestimmt

swisstopo hat im Vorfeld verschiedene Darstellungsvarianten erarbeitet, verglichen und beurteilt. Ausschlaggebend für die jetzt vorliegende Variante war eine von swisstopo und den Schweizer Wanderwegen beim Publikum durchgeführte Online-Umfrage. Die auf der Karte dargestellten Wanderwege sind nun je nach Schwierigkeitsgrad in den Farben Gelb, Rot oder Blau dargestellt, analog den im Gelände beschilderten drei Wegkategorien Wanderweg, Bergwanderweg und Alpinwanderweg.

Handlicher und informativer

Nebst der intuitiveren Darstellung erleichtern neu auch die beschrifteten ÖV-Haltestellen und Piktogramme zu Sehenswürdigkeiten oder abgelegenen Gasthöfen die Orientierung auf der Karte und im Gelände. Gekennzeichnet sind ebenso die nationalen und regionalen Wanderland-Routen von SchweizMobil.

Mit einer Grösse von 11 x 22 cm ist die gefaltete Karte etwas schmäler und damit auch handlicher als das bisherige Format. Das strapazierfähige Papier ist wasser- und reissfest und gewährleistet eine lange Lebensdauer.

Die neue Wanderkarte für die Schweiz ist eine Zusammenarbeit von swisstopo und dem Verband Schweizer Wanderwege. Die Schweizer Wanderwege sind auch für die Wandervorschläge mit Höhenprofil verantwortlich, die auf jedem Kartenblatt abgedruckt sind.

Die erste Serie der neuen Wanderkarte für die Schweiz

Bis im Herbst 2020 werden alle 59 Einzelblätter der neuen Wanderkarte 1:50 000 vorliegen. Die jetzt erschienen ersten 16 Kartenblätter decken hauptsächlich den Alpennordhang vom Greyerzerland bis ins Vorderrheintal sowie das zentrale Mittelland zwischen dem Oberaargau und der Linthebene ab. Folgende neue Blätter können ab sofort bezogen werden: 224T Olten, 237T Walenstadt, 247T Sardona, 225T Zürich, 242T Avenches, 252T Bulle, 226T Rapperswil, 243T Bern, 253T Gantrisch, 234T Willisau, 244T Escholzmatt, 254T Interlaken, 235T Rotkreuz, 245T Stans, 236T Lachen, 246T Klausenpass.

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Das Arbeitszeugnis als häufiger Streitpunkt



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeugnis. Ein kurzer Überblick über die wichtigsten Fragen rund um das Thema Arbeitszeugnis.

Ausgangslage

Das Arbeitszeugnis ist – meist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ein häufiger Streitpunkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten betreffen oft ausschliesslich oder zumindest teilweise das Arbeitszeugnis. Die Grundsätze für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst sind grundsätzlich die gleichen wie im Privatrecht (vgl. hierzu Roland Müller/Philipp Thalmann, Streitpunkt Arbeitszeugnis, S. 19 ff.) Das Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen enthalten – im Gegensatz zu anderen kantonalen Personalgesetzen – keine eigenen Bestimmungen betreffend Arbeitszeugnis. Soweit das Personalgesetz Basel-Stadt nichts anderes bestimmt, gelangen subsidiär die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (Art. 319–362) zur Anwendung (§ 4 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt).

Im Schweizerischen Obligationenrecht (OR) ist festgehalten, dass der Arbeitnehmer jederzeit, d. h. sowohl während des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung, vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Art. 330a Abs. 1 OR). Zudem hat sich auf Verlangen des Arbeitnehmers das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a Abs. 2 OR). In der Schweiz ist das Arbeitszeugnis von besonderer Bedeutung, da hier effektiv der Grundsatz «Wahrheit vor Wohlwollen» gilt. Dies ist im Gesetz zwar nicht ausdrücklich vorgegeben, doch resultiert der Grundsatz aus der Rechtsprechung des Bundesgerichtes, wonach der Aussteller eines Arbeitszeugnisses für die Vollständigkeit und Richtigkeit der im Zeugnis gemachten Angaben haftet (vgl. hierzu Roland Müller/Philipp Thalmann a.a.O., S. 4 ff.).

Arten von Arbeitszeugnissen

Bei einem Zeugnis, welches während der Anstellung ausgestellt wird, handelt es sich um ein sogenanntes Zwischenzeugnis. Wird ein Zeugnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt, handelt es sich um ein sogenanntes Schlusszeugnis. Bezüglich des Inhaltes des Arbeitszeugnisses wird gemäss Lehre und Rechtsprechung zwischen zwei Formen unterschieden, und zwar zwischen dem sogenannten Vollzeugnis, auch qualifiziertes Zeugnis genannt (Art. 330a Abs. 1 OR), und der sogenannten Arbeitsbestätigung gemäss Art. 330a Abs. 2 OR (vgl. u. a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsgesetz, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, Art. 330a N2 ff.).

Notwendiger Inhalt des Arbeitszeugnisses

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber wahlweise die Ausstellung eines Vollzeugnisses (in der Form eines Zwischen- *oder* Schlusszeugnisses) oder bloss die Ausstellung einer Arbeitsbe-



stätigung verlangen. Verlangt der Arbeitnehmer ein Vollzeugnis, muss dieses seine Leistung sowie sein Verhalten darlegen. Es besteht kein Wahlrecht, sich nur über die Leistungen oder das Verhalten beurteilen zu lassen. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts (Pra 87/1998 Nr. 72 S. 448, 4P.302/1996) hat sich das Vollzeugnis zu beiden Punkten auszusprechen. Eine Beschränkung des Inhaltes des Vollzeugnisses könnte leicht zu Irreführungen Anlass geben. Gemäss Bundesgericht kann der Arbeitgeber, welcher ein unvollständiges Arbeitszeugnis erstellt, einem späteren Arbeitgeber haftbar werden, wenn dieses bei der Stellenbewerbung als Leistungsausweis verwendet wurde (BGE 101 II 69 E. 2).

Eine Arbeitsbestätigung hat folgende Angaben zu enthalten (vgl. hierzu u. a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3 ff.):

- die Personalien des Arbeitnehmers,
- die notwendigen Angaben zur eindeutigen Individualisierung des ausstellenden Arbeitgebers und dessen rechtsgültige Unterschrift samt Ausstellungsdatum,
- Beginn (gemeint ist der tatsächliche Arbeitsbeginn und nicht das Datum des Vertragsabschlusses) und rechtliches (nicht faktisches) Ende des Arbeitsverhältnisses sowie
- die Beschreibung der Art der Arbeit und des Aufgabengebietes des Arbeitnehmers.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis ist grundsätzlich eine Arbeitsbestätigung mit den Angaben eines einfachen Zeugnisses (Arbeitsbestätigung) und hat folgende zusätzliche Angaben zu enthalten (vgl. hierzu u. a. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3 ff.):

- eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten des Arbeitnehmers (massgeblich ist nicht die vertraglich vereinbarte, sondern die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit) und deren Zeitdauer,
- eine aussagekräftige Bewertung der Arbeitsleistung (Arbeitsqualität und -quantität) des Arbeitnehmers,
- eine aussagekräftige Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers im Unternehmen (gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern, Untergebenen und Kunden),
- Angaben zum Grund der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (auf Verlangen des Arbeitnehmers),
- einen Dank und gute Wünsche für die Zukunft (freiwillig).

Das Zeugnis soll gemäss Lehre und Rechtsprechung ein objektives Bild des Arbeitnehmers darstellen. Dafür muss das Zeugnis wahr (inhaltlich richtig), vollständig, klar und präzise sowie wohlwollend sein.

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses wird durch Art. 328b OR begrenzt, denn das Ausstellen des Arbeitszeugnisses stellt eine Datenbearbeitung nach Art. 3 lit. e und f des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) dar. Sodann gelten die Grundsätze jeder Datenbearbeitung, welche in Art. 4 DSG geregelt sind, auch für den Inhalt des Arbeitszeugnisses: die Wahrheitspflicht, das Verhältnismässigkeitsprinzip und der Grundsatz von Treu und Glauben.

Der Inhalt des Arbeitszeugnisses wird weiter durch seinen Zweck begrenzt. Auf der einen Seite soll das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers gefördert werden, und auf der anderen Seite soll das Arbeitszeugnis zukünftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild der Tätigkeit, der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers geben. Grundsätzlich wird erwartet, dass das Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert wird. Das Wohlwollen findet jedoch in der Wahrheitspflicht seine Grenzen. In der Rechtsprechung des Bundesgerichts wurde die Wahrheitspflicht als allgemeiner Zeugnisgrundsatz anerkannt. Ob das Zeugnis wahr ist, entscheidet sich danach, ob es nach dem Verständnis eines unbeteiligten Dritten den Tatsachen entspricht (BGE 4C.60/2005 vom 28.04.2005 E.4.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N3a). Im Zeugnis können auch negative Tatsachen Erwähnung finden. Voraussetzung ist, dass diese negativen Tatsachen in der Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers erheblich sind (BGE 136 III 510 E.4.1).

Unzulässig sind zweideutige Formulierungen und die Verwendung von Zeugniscodes. Das Zeugnis ist zudem in der vorherrschenden Sprache am Arbeitsort zu verfassen.

Ausstellungs-/Berichtigungsanspruch des Arbeitnehmers

Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist Pflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann nicht von sich aus verlangen, dass der Arbeitnehmer einen Entwurf vorlegt. Die Parteien können sich jedoch auf ein solches Vorgehen einigen.

Der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist mit einer Leistungsklage durchsetzbar. Ist der Arbeitnehmer nach Erhalt eines Zeugnisses der Auffassung, dessen Inhalt sei unrichtig oder unvollständig, kann er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben oder aber den Arbeitgeber auffordern, ihm eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR auszustellen, die sich nur über die Art und die Dauer der Anstellung ausspricht (vgl. BGE 129 III 177 E. 3.3).

Bezüglich der Ausstellungsfrist hält die Lehre fest, dass es unter normalen Umständen dem Arbeitgeber möglich sein muss, eine Arbeitsbestätigung innert zwei Tagen und ein Vollzeugnis innert zwei Wochen auszustellen (Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 330a N2). Der Anspruch des Arbeitnehmers, von der Arbeitgeberin ein Zeugnis zu verlangen, verjährt gemäss Art. 127 OR nach zehn Jahren.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär des BAV, Advokat

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**

Daten 2018

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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



KANTON GLARUS
Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG)



Grillabend VGSG 2018





Auch 2018 führte der Glarner Staats- und Gemeindepersonalverband VGSG wieder sein Networking mit kulinarischem Rahmenprogramm durch.

Persönlicher Austausch über Kanton, Gemeinden und über verschiedene Generationen hinweg. Für einmal nicht digital, sondern bissfest anlässlich unseres traditionellen Grillabends. Auch dieses Jahr durften wir wieder das Gastrecht bei der Feuerwehr Glarus im Buchholz geniessen. Für das leibliche Wohl wurde wieder von der Metzgerei Fischli in Näfels vollumfänglich gesorgt. Es hatte für Alle etwas dabei.

Bei gutem Essen, gemütlichem Ambiente und wunderschöner Dekoration fanden gute Gespräche statt. Diese konnten zum Abschluss an der Bar noch vertieft werden.

Solche geselligen Anlässe verbinden langfristig. Das Feedback der Teilnehmer war wieder sehr gut.

Entsprechend nehmen wir auch für das Jahr 2019 die Planung für diesen traditionellen Event wieder gerne an die Hand.

Der Vorstand VGSG

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
22'513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016 / 2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red.-Schluss	Erscheint
10 • 18	8.10.18	24.10.18
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	3.12.18	19.12.18

DAS BUCH ZU DEN INTERVIEWS: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

In den letzten 5 Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.

Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen!

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), **sandra.wittich@zentral.ch,** bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch

Nur Fr. 59.–



UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas

AXA ARAG

GENERALI

KPT CPT
Einfach gut versichert.

ZURICH®

ÖKK

VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

rewardo
SHOP DEIN GELD ZURÜCK

Bank Banque Banca CLER

smart

Weitere Informationen

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