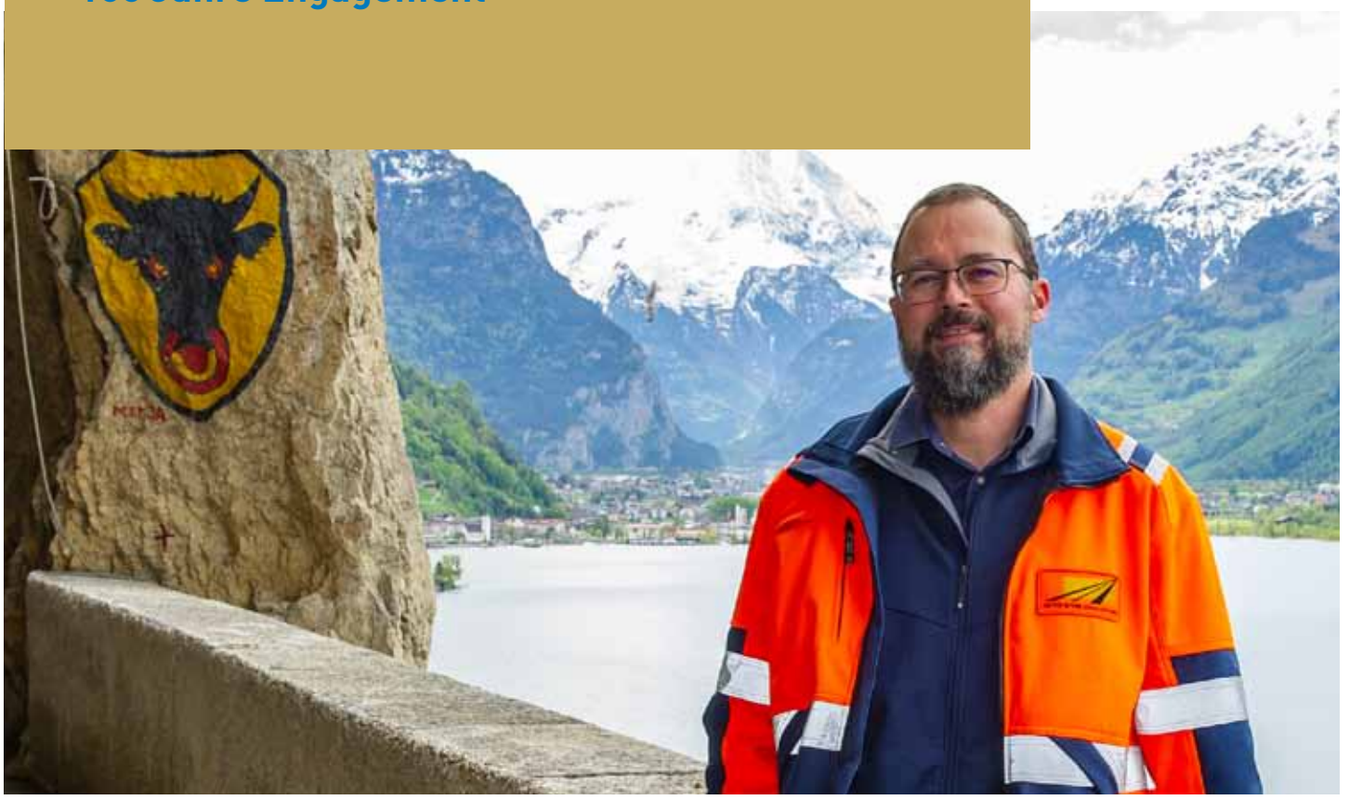
ZV Info / Oktober 2019

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



«DER BERG GIBT DEN TAKT VOR»

Interview mit Erich Aschwanden, Projektleiter Infrastruktur beim Amt für Betrieb Nationalstrassen im Kanton Uri

Herr Aschwanden, was arbeiten Sie?

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

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

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

Wie gross ist dieses Gebiet?

INHALT

Seite 1
Interview mit Erich Aschwanden, Projektleiter Infrastruktur beim Amt für Betrieb Nationalstrassen im Kanton Uri

Seite 7
Impressum

Seite 9
Kommentar zur parlamentarischen Initiative Bortoluzzi: Herauslösung der technischen Parameter aus dem BVG (12.414)

Seite 10
Wunderwaffe «Sekretariat». Eine Hommage

Seite 12
Ein wichtiger Schritt vorwärts auf dem Weg zur Lohngleichheit. Lohngleichheitsanalysen werden Pflicht

Seite 17
Verband Staats- und Gemeindepersonal BL

Seite 18
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 19
Schaffhauser Staatspersonalverband

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

Gibt es unterschiedliche Aufgabenbereiche?

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

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

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

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

Was ist Ihr persönliches Hauptaufgabenfeld?

Ich arbeite hauptsächlich im Fachbereich Naturgefahren, weil ich in dieser Thematik sehr viel Erfahrung habe. Ich arbeitete zuvor als Bauleiter in einem Ingenieurbüro auf diesem Fachgebiet und habe unter anderem die Projekte im Bereich Hochwasserschutz im Kanton Uri begleitet.

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

Ist jedem Bereich ein Projektleiter zugeteilt?

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

Was geschieht, wenn es zu einem unvorhergesehenen Naturereignis kommt?

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

Kommt es im Kanton Uri regelmässig zu Naturereignissen?

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

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

Vielleicht haben Sie auch das Bild in der Zeitung gesehen, auf dem ein Lieferwagen auf einem Haufen Geröll stillstand und diverse Auffahrunfälle nach sich zog. Grund war ein Murgang im Aeschenwald bei Gurtnellen. Die Auswirkungen dieses Ereignisses werden momentan im Rahmen eines Projekts bearbeitet. Das heisst, die Situation wurde analysiert, dann wurden die Instandhaltungsarbeiten geplant und ausgeschrieben, und nun gelangen sie zur Ausführung. Während der Ausführungsphase bin ich für die Bauleitung zuständig.

Dann laufen parallel diverse Projekte?

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

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

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

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

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



Massnahmen notwendig sind, werden wir (Abteilung Infrastruktur) beigezogen, um die Instandsetzung zu organisieren.

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

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

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

Und Drohnen?

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

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

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

Ihre Arbeit ist letztlich von der Natur abhängig?

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

Gibt es auch Projekte, die das ASTRA selbst betreut?

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

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

Und die Gotthard-Passstrasse?

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

Sind Sie auch für die Überprüfung von risikobehafteten Stellen zuständig?

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

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

Sie sind aber vom Kanton Uri und nicht vom ASTRA angestellt?

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



Erich Aschwanden weist auf dem Bildschirm auf die Stelle der Axenstrasse hin, an der ein Felsabbruch im Bereich Zingel (rechts) im Dezember 2018 zu erheblichen Schäden geführt hatte.

Wie muss man sich den Ablauf eines Projekts vorstellen?

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

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

Wird jedes Projekt vom ASTRA begleitet?

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

Wie geht es nach der Freigabe eines Projekts weiter?

Das ASTRA erteilt uns den Auftrag, ein Projekt umzusetzen. Danach erstellen wir die Submissionsunterlagen für die öffentliche Ausschreibung der Arbeiten. Nach der erfolgten Vergabe durch uns übernehmen wir in der Regel die Bauleitung und schliessen das Projekt mit einer Schlussdokumentation ab.

Können Sie uns ein aktuelles Projekt beschreiben?

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

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

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

Auf den Bildern sieht man, dass wir die Fahrbahn mit einer Bretterwand schützen mussten,

weil es immer wieder zu kleinen Nachbrüchen kommen kann und über einen längeren Zeitraum die Gefahr bestand, dass Steine auf die Fahrbahn gelangen bzw. fahrende Autos treffen könnten.

Wie haben Sie diesen Felsabbruch überprüft?

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

Wie ging es dann weiter?

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

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

Sie scheinen ein sehr vielfältiges Arbeitsgebiet zu haben?

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

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Ich habe ursprünglich eine handwerkliche Ausbildung gemacht. Ich bin gelernter Maurer und habe danach die Polierschule besucht sowie die eidgenössische Prüfung abgelegt. Nach 10-jähriger Tätigkeit als Polier habe ich in die Planung gewechselt und bin seither als Bauleiter tätig.

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

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

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

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

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

Welche Ausbildung ist für Ihre heutige Arbeitsstelle notwendig?

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

Weshalb haben Sie vom Ingenieurbüro zum Kanton Uri gewechselt?

Ich war bei einem sehr guten Unternehmen tätig und hatte von dieser Seite her mit dem Amt für Betrieb Nationalstrassen zu tun. Als eine





Stelle frei wurde, hat es mich gereizt, eine neue Herausforderung anzunehmen. Ich bin nun 50 Jahre alt und wollte die Gelegenheit nutzen, bevor es zu spät ist bzw. ein Wechsel immer schwieriger wird.

Wie lange arbeiten Sie schon hier?

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

Arbeiten Sie vorwiegend im Büro oder draussen?

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

Wie kann man einen typischen Arbeitstag im Büro beschreiben?

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

Teamarbeit ist sehr wichtig?

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

Was sind typische Arbeiten, wenn sie vor Ort sind?

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

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

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrem Beruf?

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

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

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

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

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

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

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

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

Sind Sie auch im Kanton Uri aufgewachsen?

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

Der Kanton Uri bietet viel mehr, als man auf den ersten Blick erkennt oder von einem «Transitkanton» erwartet. Wenn man die Transitachse vom oder ins Tessin verlässt und in eines der Nebentäler fährt, gibt es wunderschöne Orte zu entdecken.

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

Die Kollegen der Abteilung Strassenunterhalt sind bei einem Naturereignis für die Erstinter-

vention verantwortlich und müssen Pikettdienst leisten. Der jeweilige Einsatzleiter unserer Gebietseinheit entscheidet dann, ob ausserhalb der Arbeitszeit vor Ort Sofortmassnahmen eingeleitet werden müssen und jemand aus unserem Team vor Ort sein muss. In der Regel können wir aber während der regulären Arbeitszeit hinzustossen.

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

Bekommen Sie aus der Bevölkerung Rückmeldungen nach einem Ereignis?

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

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

Was tun Sie in der Freizeit?

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

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

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

Sie sind sehr engagiert.

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

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Dipl. Techniker/in HF Bauführung

Voraussetzungen:
- Je nach Anbieter unterschiedlich
- Abgeschlossene Grundbildung in einem baugewerblichen Beruf

Dauer:
1–2 Jahre, je nach Anbieter Vollzeit oder berufsbegleitend

Dipl. Bauleiter/in Tiefbau

Voraussetzungen:
- Organisationsfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Führungs- und Sozialkompetenz
- Verantwortungsbewusstsein
- Anforderungen an die Grundbildung ist unterschiedlich
- 5–6 Jahre Berufspraxis in der Planung und Bauleitung

Dauer:
2–3 Jahre berufsbegleitend, je nach Anbieter

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
Barbara Falk 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
11 • 19	11.11.19	27.11.19
12 • 19	02.12.19	18.12.19

EINFACH EIN VERMÖGEN AUFBAUEN – MIT DEM FONDS-SPARKONTO

Bank Cler

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



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

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

Wie flexibel ist ein Fondssparplan?

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

Wie gross ist das Risiko?

Die Wertschriften in Ihren Anlagefonds werden an der Börse gehandelt, das heisst, Ihre Fondsanteile können auch an Wert verlieren. Das müssen Sie aushalten. Aber beim Fondssparen fällt dies deutlich leichter als bei anderen Anlagen, weil Sie Ihre Fondsanteile mit regelmässigen Einzahlungen über eine lange Zeit zu einem attraktiven Durchschnittskurs kaufen. Sinnvoll ist es auch, zu Beginn auf Fonds mit hohen Renditechancen zu setzen und gegen Ende des Anlagezeitraumes die Risiken laufend zu reduzieren.

Was bietet nur das Fondssparkonto der Bank Cler?

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

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

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften.
Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z.B. erhalten Sie Hypotheken für Ihr selbst genutztes Wohneigentum mit 0,2 Prozent Rabatt auf unsere publizierten Zinssätze für feste und variable Hypotheken. Weitere 0,1 Prozent Rabatt erhalten Sie ab einem Guthaben von Fr. 50 000 bei uns. Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier: www.cler.ch/zentralverband

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

KOMMENTAR ZUR PARLAMENTARISCHEN INITIATIVE BORTOLUZZI: HERAUSLÖSUNG DER TECHNISCHEN PARAMETER AUS DEM BVG (12.414)

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



Andreas Cabalzar
Co-Präsident VBS und Pensionskassenreferent Öffentliches Personal Schweiz

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

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

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

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

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

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

Meine Befürchtung ist nun – und dies gilt auch für den Vorschlag aus den Sozialpartnerverhandlungen –, dass in den kommenden Diskussionen über die Reform der beruflichen Vorsorge vor allem über versicherungstechnische Parameter debattiert und gestritten wird, anstatt eine Konvention darüber anzustreben, wo denn die genaue Grenze des verfassungs-

mässigen Leistungsziels liegen müsse. Aber genau dies wäre die zentrale gesellschafts- und sozialpolitische Frage. Steht das Ziel fest, ist der Weg dazu schon fast zweitrangig. Seien wir ehrlich, wer durchschaut das Zusammenspiel der versicherungstechnischen Parameter so genau, dass er deren Wirkung im Einzelnen und im Zusammenspiel wirklich ermessen kann? Ich hab das früher schon mal gesagt und wiederhole es, der technische Zins oder der Umwandlungssatz usw. sind technische Faktoren, die meines Erachtens ungeeignet sind für eine politische Diskussion über Altersvorsorge. Das zweite aus meiner Sicht wichtige Reformziel, dass alle Leistungen im Kapitaldeckungsverfahren und ohne Umverteilungseffekte zu finanzieren sind, dürfte kaum umstritten sein.

Was kann unser Beitrag zur Lösungsfindung sein? (Mit uns meine ich den Verband Öffentliches Personal Schweiz.) Ich meine, dass wir in den kommenden Diskussionen über eine neue Reform der beruflichen Altersvorsorge die Gralshüter des Leistungsziels «60 Prozent des letzten AHV-Lohns» und einer «Finanzierung ohne Umverteilungseffekte» sein müssten, und dass es im Weiteren aber den Vorsorgeeinrichtungen und ihren versicherungstechnischen Experten sowie den Aufsichtsbehörden überlassen werden sollte, mit welchen Parametereinstellungen die genannten Ziele erreicht werden. Womit wir wieder beim Titel wären. Im Prinzip lag der damalige Nationalrat Bortoluzzi mit seiner parlamentarischen Initiative zumindest teilweise richtig, aber ohne verbindlich festgelegtes Leistungsziel ist sein Lösungsvorschlag für die wirtschaftliche Sicherheit im Alter und damit für uns alle brandgefährlich.

Andreas Cabalzar

WUNDERWAFFE «SEKRETARIAT»

Eine Hommage

Ein Berufsstand der (auch) unterschätzt wird, ist derjenige der Sekretärinnen und Sekretäre. Sie kochen nicht nur Kaffee, sie tippen nicht nur Briefe. Sie informieren, beeinflussen und steuern.



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

Es gibt viele Worte für die Bezeichnung der Sekretärin oder des Sekretärs. So zum Beispiel:

Protokollant, Protokollantin, Protokollführer, Protokollführerin, Schriftführer, Schriftführerin, Aktuar, Aktuarin, Assistent, Assistentin, Büroangestellter, Büroangestellte, Bürokaufmann, Bürokauffrau, Bürokraft, Schreibkraft, Schreiber, Schreiberin oder auch Bürolist, Bürolistin. Sogar als Büromenschen, Tippse oder «Büro-Drachen» werden sie tituliert.

Möglich, dass ich nicht alle Begriffe für diese Berufsgattung aufgezählt habe. Was ich in diesem Bericht jedoch schreiben will, ist, dass keine anderen Personen eine bessere Übersicht im Büro davon haben, was aktuell vor sich geht, und zudem Bescheid wissen über die Mitarbeitenden, beruflich wie auch teils privat. Sekretärinnen und Sekretäre sind das Scharnier und die Schnittstelle, sie kennen beide Seiten der Medaille. Vorgesetzte fragen sie um Rat, das Team bittet sie um Hilfe und für die Kundschaft sind sie immer erreichbar. Das Sekretariat hält die Fäden in der Hand, und dafür gebührt ihnen Wertschätzung, Dank und Anerkennung – und das zu Recht.

Sie verfügen über jede Menge Qualifikationen.

Neben den allgemeinen Aufgaben, unter anderem Korrespondenz, Terminkoordination, Konferenzen organisieren und Telefonbedienung, erfüllt das Sekretariat noch viele andere Aufgaben, die spezifische Fähigkeiten erfordern. Dazu gehören fachliche und soziale Kompetenz, Ordnung und Struktur, Auftritt nach innen und aussen, kühlen Kopf bewahren, Selbstständigkeit, für andere mitdenken, Small Talk, Zeitmanagement, Loyalität und und und…

Für viele Vorgesetzte ist das Sekretariat ein Schutzwall, welchen nicht jeder zu durchbrechen vermag.

Die Unverzichtbaren

Es gab und gibt sie wirklich, «die Wunderwaffe, die Unverzichtbaren». Sie arbeiten an der Front oder im Back Office und organisieren das Drumherum. Das Sekretariat kennt sich bestens in der Branche aus. Immerhin muss es Probleme wahrnehmen, verstehen und die passenden Fachbegriffe anwenden können. Es soll selbstständig arbeiten, mitdenken! Und – ganz nebenbei natürlich – freundlich und verlässlich sein. Wenn im alltäglichen Büro-Wahnsinn der Vorgesetzte oder die Vorgesetzte dann auch noch



Miss Moneypennym, die wohl berühmteste Sekretärin, war die rechte Hand von 007.

will, dass ihm bzw. ihr kurz vor der bevorstehenden Tagung noch die Power-Point-Präsentation angepasst werden soll, sind starke Nerven nötig.

Zu jeder Zeit ruhig und gelassen zu bleiben und alles im Griff zu behalten – das verdient Respekt!

Ein gutes Sekretariat ist nicht selbstverständlich. Dennoch vergisst mancher im Tagesgeschäft, wie wichtig diese Position ist. Lob und Anerkennung können da schon einmal auf der Strecke bleiben.

Wer das Gefühl hat, deshalb immer noch mehr arbeiten zu müssen, um die Vorgesetzten zufriedenzustellen, sollte früh genug «Stopp» sagen.

Als rechte Hand stehen die Sekretariate wahrscheinlich häufig unter Strom und erledigen ohnehin schon viel mehr, als ursprünglich einmal in der Stellenbeschreibung stand. Auch wenn sie das ehrt und auszeichnet, das rechtzeitige ziehen der Reissleine ist erlaubt, wenn es zu viel wird. Ein «Nein» ist dann durchaus berechtigt.

Nicht zu vergessen: Wer diesen Job liebt und mit Herzblut dabei ist, verwandelt sich ruck, zuck zum wahren Helden, zur echten Heldin des Büros. Ohne ein Sekretariat würden Vorgesetzte und auch das Team manchmal «ganz schön alt aussehen».

Miss Moneypenny, die wohl berühmteste Sekretärin der Welt, auch wenn sie fiktiv sein mag, war ebenso unentbehrlich. Wie sagte James Bond zu ihr?

«There never has been and there never will be anybody but you»

Iris Braunwalder



EIN WICHTIGER SCHRITT VORWÄRTS AUF DEM WEG ZUR LOHNGLEICHHEIT

Lohngleichheitsanalysen werden Pflicht

Ende letzten Jahres hatte das Parlament die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Im August hat nun der Bundesrat die neuen Bestimmungen in Kraft gesetzt und damit verbindliche Massnahmen zur besseren Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann eingeführt. Neu müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Mit den Lohnanalysen soll dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern entgegengewirkt und der in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheitsgrundsatz umgesetzt werden.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Nach wie vor verdienen Frauen mitunter erheblich weniger als Männer, das hat die diesjährige Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik deutlich gezeigt. Dabei haben Frauen und Männer in der Schweiz ein Anrecht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. So will es die Bundesverfassung seit 1981 und auch das Gleichstellungsgesetz, das seit 1996 in Kraft ist. Die Realität ist allerdings eine andere. Auch heute noch, Jahrzehnte später, ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht erreicht. Der sogenannte unerklärte Lohnunterschied, also jener Anteil, der einzig durch das Geschlecht zu erklären ist – und damit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes als diskriminierend gilt –, beträgt derzeit zwischen 7.4 Prozent und 8.4 Prozent, je nach statistischem Ansatz.

Nun hat die Politik gehandelt und staatliche Massnahmen gegen Lohndiskriminierung gutgeheissen. Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes nimmt sie die Unternehmen in die Pflicht und verleiht damit dem jahrzehntealten Anspruch auf Lohngleichheit Nachdruck und Aktualität. Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz treten auf den 1. Juli 2020 in Kraft und sehen zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit verbindliche Lohngleichheitsanalysen sowie deren Überprüfung vor. Konkret werden Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, betriebsinterne Lohnanalysen durchzuführen und diese von einer externen unabhängigen Stelle prüfen zu lassen.

Ein langer Weg zur Umsetzung

Bereits im Herbst 2014 hatte der Bundesrat in Aussicht gestellt, dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern mit neuen Massnahmen zu begegnen. Dieser Ankündigung waren zunächst pragmatische Versuche vorausgegangen, um den verfassungsrechtlichen Anspruch auf Lohngleichheit zu beschleunigen. So hatten Bund und Sozialpartner im Jahre 2009 gemeinsam das Projekt «Lohngleichheitsdialog» lanciert, welches bis 2014 andauerte. Ziel war es, Unternehmen dazu zu motivieren, ihre Löhne freiwillig einer Überprüfung auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu unterziehen und allenfalls bestehende Lohndiskriminierungen aufzuheben. Die Bilanz dieses Dialogs fiel allerdings durchzogen aus – die auf Freiwilligkeit beruhenden Massnahmen zur Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes haben nicht zum erhofften Erfolg geführt. Noch im selben Jahr beriet der Bundesrat das weitere Vorgehen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und eröffnete im November 2015 schliesslich die Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Juli 2017 setzt sich der lange Weg im Ringen um die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mittels zusätzlicher staatlicher Massnahmen fort. Nach langwierigen Debatten, Rückweisungen und Differenzbereinigungen seitens Stände- und Nationalrat schafft die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergan-



genen Dezember die Hürde und wird vom Parlament verabschiedet. Da die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments am 7. April 2019 ungenutzt verstrichen ist, hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im August dieses Jahres auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Damit müssen Unternehmen mit über 100 Angestellten eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen.

Was bedeutet die Gesetzesrevision konkret?

Aufgrund der neuen Bestimmungen müssen private und öffentliche Arbeitgeber ab einer Grösse von 100 und mehr Angestellten ihre Lohnstrukturen wissenschaftlich dahingehend analysieren, ob sie Frauen und Männern für gleiche Arbeit gleich viel bezahlen. Die Analyse muss zudem von unabhängiger Seite (z.B. Revisionsgesellschaft oder Arbeitnehmervertretung) überprüft werden. Ebenso müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich über das Ergebnis informiert werden.

Die Bestimmungen gewähren Unternehmen gemäss Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ab deren Inkrafttreten eine Übergangsfrist von einem Jahr. Die jeweils erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse muss demnach spätestens bis Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Hernach sind die Unternehmen verpflichtet, die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre zu wiederholen. Wo die Analyse keinen unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aufzeigt, sind die entsprechenden Unternehmen von weiteren Analysen befreit. Sollte bei einem Unternehmen die Anzahl Mitarbeitende innerhalb des besagten Zeitraums unter 100 fallen, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder erforderlich, wenn die Zahl von 100 Mitarbeitenden erneut erreicht ist.

Betroffen von der Änderung des Gleichstellungsgesetzes sind 0,9 Prozent aller Unternehmen; mit anderen Worten könnten theoretisch und bestenfalls 46 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden von dieser Massnahme profitieren.

Geltungsdauer ist befristet

Die Pflicht, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, hat das Parlament mit der sogenannten Sunset-Klausel auf zwölf Jahre begrenzt. Damit wird die Änderung des Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft gesetzt. Das gilt auch für sämtliche dazugehörenden Verordnungen. Hier hatte sich die Ratslinke sowohl im National- wie im Ständerat während der Vernehmlassungsphase nicht durchsetzen können mit ihrem Argument, dass diese Geltungsdauer kaum ausreichen wird, um das Problem der Lohnungleichzeit zu lösen.

Innerhalb des gesetzlichen Zeitraumes müssen Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse, wie erwähnt, regelmässig wiederholen. Konkret läuft dies auf die Durchführung von maximal drei Lohngleichheitsanalysen hinaus. Die neuen Bestimmungen sehen in manchen Fällen aber auch Ausnahmen vor, bei denen Unternehmen von der (weiteren) Pflicht zu Lohnanalysen befreit sind. Das gilt insbesondere, wenn:

- ein Unternehmen im Rahmen der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bereits einer Kontrolle auf Einhaltung der Lohngleichheit unterliegt.
- ein Unternehmen aufgrund von Subventionsbeiträgen bereits auf das Einhalten des Lohngleichheitsgebot kontrolliert wird.
- ein Unternehmen nach erfolgter Lohngleichheitsanalyse den Nachweis erbringen kann, dass es die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllt. Dann entfallen weitere Lohngleichheitsanalysen.

Informationspflicht

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen die Resultate der Lohngleichheitsanalysen spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse, also erstmals bis Ende Juni 2023, schriftlich kommuniziert werden. Auch gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären von börsenkotierten Gesellschaften besteht eine schriftliche

Informationspflicht; in diesem Fall müssen die Gesellschaften das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Die Informationspflicht war in der Vernehmlassung umstritten, hat sich am Ende aber durchgesetzt. Letztlich sollen Unternehmen dadurch motiviert werden, allfällig aufgedeckte Lohnunterschiede zu korrigieren. Überdies schafft die Kommunikation der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse auch Transparenz und stärkt damit das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Arbeitgeber, weil dieser damit klarmacht, dass er das Gleichstellungsgesetz ernst nimmt.

Methoden zur Prüfung von Lohngleichheitsanalysen

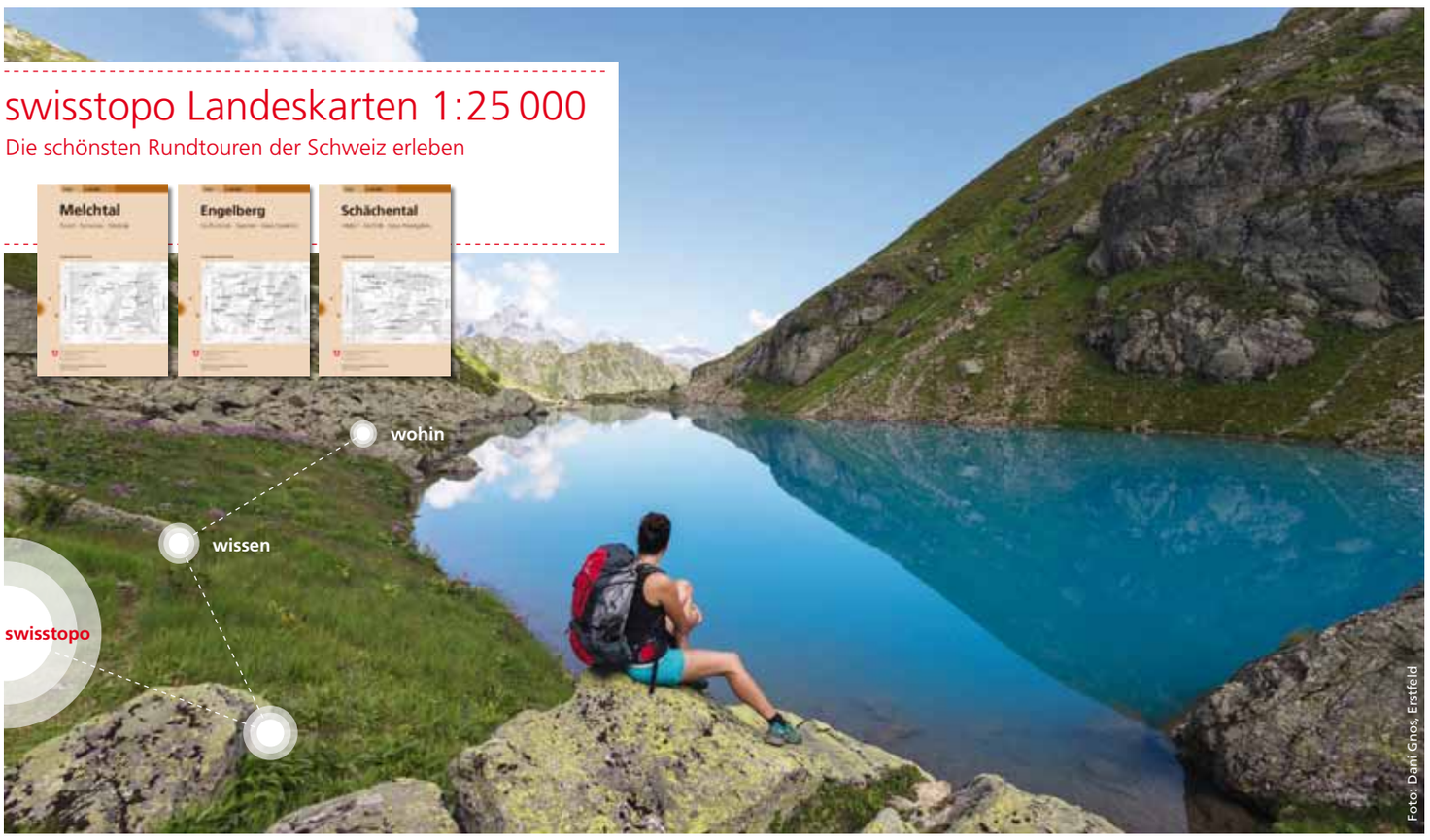
Die Lohngleichheitsanalyse muss dem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität genügen. Der Bund wird den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung stellen, das diesen Anforderungen methodisch gerecht wird – aktuell wird dieses von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits genutzt. Grundsätzlich sind Arbeitgeber in der Wahl der Methode zur Lohngleichheitsanalyse frei; wählen sie eine andere Methode, müssen sie deren wissenschaftliche und rechtliche Konformität allerdings nachweisen.

Ausbildung von Revisoren

Revisoren und Revisorinnen werden prüfen müssen, ob die betriebsinternen Lohngleichheitsanalysen korrekt durchgeführt wurden. Über welche Kenntnisse sie hierzu verfügen müssen, hat der Bundesrat in der Verordnung festgelegt. So sind die von Unternehmen beauftragten Revisorinnen und Revisoren dazu verpflichtet, einen speziellen Ausbildungskurs zu besuchen. Mit dieser Ausbildung soll unter anderem ein Mindestqualitätsstandard bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen gewährleistet werden. Entsprechende Kurse bietet beispielweise das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann an. Zudem berät und begleitet es Unternehmen bei der Überprüfung der Lohngleichheit und gibt Unterstützung bei der Interpretation der Ergebnisse.

Fazit: Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz sind zu begrüssen – sie sind ein wichtiger Schritt hin zur Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Alles andere ist nicht mehr zeitgemäss. Der Bundesrat hat diesbezüglich Farbe bekannt und langen Atem bewiesen. Seine Anträge zur Revision des Gleichstellungsgesetzes wurden zwar durch das Parlament verwässert, der Bundesrat wollte weiter gehende Massnahmen. Dennoch verhelfen die verbindlichen Lohnanalysen der besseren Durchsetzung der Lohngleichheit, indem sie dem unerklärbaren Lohnunterschied entgegenwirken. Erfreulicher wäre gewesen, wenn freiwillige Massnahmen dem gesetzlich verankerten Anrecht auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nachgekommen wären. Auch sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz keine Sanktionen vor. Was die Lohnanalysen tatsächlich bringen, bleibt abzuwarten. Spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird der Bundesrat dem Parlament Bericht über dessen Wirksamkeit erstatten müssen.

Barbara Falk



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Landestopografie swisstopo
www.swisstopo.ch

swisstopo.ch/nlk

TRADITIONSANLASS «TAGUNG ZUM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT»

Wann: Donnerstag, 12. Dezember 2019, Casino Luzern



Der personalrechtliche Alltag von Gemeinwesen und ihnen angegliederten Verwaltungs- und Leistungseinheiten bietet eine Fülle von Rechtsfragen. Zwar kennt bekanntlich im schweizerischen föderalistischen System jedes Gemeinwesen sein eigenes Personalrecht, die wesentlichen Fragestellungen sind aber schweizweit dieselben. Die Personalrechtstagung der Universität beschäftigt sich seit über 20 Jahren mit Themen, die unabhängig von kantonalen oder kommunalen Besonderheiten das öffentliche Personalrecht auszeichnen und die immer wieder Anlass zu Auseinandersetzungen geben.

Auf hohe Aktualität und Konstanz dieser Veranstaltung wird Wert gelegt. Die Referentinnen und Referenten sind ausgewiesene Spezialisten, sei es aus der wissenschaftlichen Lehre, sei es aus der Praxis.

Gesellschaftliche und technische Entwicklungen diktieren auch dieses Mal die Agenda der Personalrechtstagung. Religiöse Bekleidungsvorschriften, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und die mögliche Öffentlichkeit der eigenen Outlook-Agenda sind neuere Entwicklungen, die zu analysieren sind. Aber auch der Klassiker wie die Differenzierung zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungen und insbesondere die Parallelität dieser beiden Formen beim gleichen Arbeitgeber ist unter verfassungsrechtlichen Aspekten neu zu prüfen.

Die Tagung wendet sich in erster Linie an Praktiker, also an Personalverantwortliche aller Gemeinwesen und der ihnen angegliederten Organisationseinheiten, 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.

Michael Merker

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis

Universität St.Gallen

1938 - 2018 IRP-HSG 80 JAHRE

Tagung zum öffentlichen Personalrecht

Donnerstag, 12. Dezember 2019
Grand Casino Luzern

Themen

- Religiöse Bekleidungsvorschriften im öffentlichen Dienst – verfassungsrechtliche Aspekte
  Elisabeth Joller, MLaw
- Personalrechtliche Rechtsprechung des 2018/2019
  Dr. iur. Alexia Heine, Bundesrichterin des Bundesgerichts
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz bearbeiten
  Prof. Dr. Andreas Krause
- Das schwierige Gespräch
  Dr. iur. Susanne Raess
- Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Anstellungen durch denselben öffentlichen Arbeitgeber
  Prof. Dr. Alain Griffel
- Ist meine Outlook-Agenda öffentlich – das Öffentlichkeitsprinzip und seine Auswirkungen auf den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst
  Dr. Judith Petermann Büttler
- Diskussions- und Fragerunden
- Gemeinsames Mittagessen und Apéro

Tagungsleitung

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Direktor IRP-HSG, 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)
irp@unisg.ch | www.irp.unisg.ch | Tel. +41 (0)71 224 2424

«Wissen schafft Wirkung»

ADVENT, ADVENT, EIN CHRISTBAUM BRENNT

Wenn es draussen kalt und dunkel ist, wird es drinnen bei Kerzenschein und Guetzliduft so richtig gemütlich. Mit diesen Sicherheitstipps können Sie den Advent gefahrlos geniessen:



Damit der «brennende Adventskranz» nicht buchstäblich zur Realität wird, dürfen keine Zweige oder Deko-Gegenstände in gefährlicher Nähe zu den Kerzen sein. Stellen Sie den Kranz so auf, dass Kinder oder Haustiere ihn nicht herunterstossen können.

Raum verlassen – Kerzen löschen

Löschen Sie alle Kerzen, wenn Sie den Raum verlassen, und sei es nur für eine Minute. Denn manchmal dauert das kurze Gespräch mit der Nachbarin eben doch länger. Selbst ein Teelicht kann unter ungünstigen Umständen einen Wohnungsbrand auslösen.

Stellen Sie Ihren Weihnachtsbaum in einem stabilen, wassergefüllten Ständer auf und achten Sie auf Abstand zu brennbaren Gegenständen wie Vorhängen. Vergessen Sie auch das Giessen nicht, denn ein trockener Baum nadelt schneller – und er brennt wie Zunder. Spätestens ab Januar ist der Baum auf jeden Fall ausgetrocknet und entsprechend leicht entflammbar.

Wassereimer, Brandschutzdecke oder Feuerwehr

Halten Sie für den Fall der Fälle einen Eimer mit Wasser bereit. Kleine Feuer, wie ein brennender Adventskranz, lassen sich oft mit einer Brandschutzdecke ersticken. Wenn es ernst wird, alarmieren Sie unverzüglich die Feuerwehr unter der Nummer 118.

Kinder und Streichhölzer – das ist im wahrsten Sinne des Wortes brandgefährlich. Halten Sie deshalb alle Zündmittel streng ausserhalb der Reichweite Ihres Nachwuchses. Und geben Sie ihm die Möglichkeit, die Experimentierfreude in geordneten Bahnen auszuleben, etwa bei einem Winterfondue an einer offiziellen Feuerstelle im Wald.

Fröhliche Weihnachten

Prüfen Sie Ihren Versicherungsschutz

Wohnungsmieter können sich über eine Hausratversicherung mit ausreichender Deckung vor den Folgen von Bränden schützen. Prüfen Sie von Zeit zu Zeit, ob Ihre Versicherungssumme noch stimmt. Haus- oder Wohnungseigentümer benötigen zusätzlichen Versicherungsschutz. Und eine Privathaftversicherung ist für jedermann wichtig, insbesondere für Familien mit Kindern.

Möchten Sie mehr erfahren? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von 10 Prozent 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 die nächstgelegene Zurich-Agentur besuchen, Sie finden diese unter **zurich.ch/agentur**. Bitte erwähnen Sie Ihre ZV-Mitgliedschaft.



37. Pensioniertenausflug vom 11. September 2019

Im Herzen der Bilderbuch-Schweiz



«Wenn Engel reisen, lacht der Himmel.» So lautete das Motto, das Esther Ruesch dem diesjährigen Pensionierten-Ausflug vorangestellt hatte. Und Petrus hielt sich voll an die Vorgabe: Bei strahlendem Herbstwetter genossen rund neunzig ehemalige Staatsdienerinnen und Staatsdiener aus dem Baselbiet einen denkwürdigen Ausflug in die Innerschweiz.

Wie gewohnt wurden wir morgens ab sieben Uhr von zwei Sägesser-Carchauffeuren an den diversen Einstiegsorten «eingesammelt», dann gings in flottem Tempo über die Autobahn zu unserem ersten Zwischenziel Hergiswil am Vierwaldstättersee. Im Glasi-Restaurant Adler kam es zum gewohnten «Gipfel-Treffen» mit Kaffee. Anschliessend bestand die gut genutzte Möglichkeit, die Glasi zu besichtigen und den Glasbläsern bei ihrem schweisstreibenden Handwerk über die Schulter zu schauen. Als Alternative zum heissen Glasi-Rundgang bot sich ein kurzer Spaziergang entlang des Sees an – verbunden mit einem erfrischenden Apéro und der Möglichkeit, alte Bekanntschaften und Erinnerungen aufzufrischen.

Eine gute halbe Stunde dauerte danach die Weiterfahrt über Beckenried hinauf nach Seelisberg, wo wir von der Crew des Hotels Bellevue zum Mittagessen erwartet wurden. Die bereitstehenden Salatschüsseln auf den Tischen waren bald geleert, es folgte ein gediegener Tagesteller mit Rahmschnitzel, Pommes und Gemüse und als Dessert ein Caramelköpfli.

Nach dem feinen Mittagessen gings dann rasant bergab! Mit der nostalgischen Standseilbahn ratterten wir tal- bzw. seewärts und konnten dabei das traumhafte Innerschweizer Panorama bewundern. In Treib kam dann noch ein weiteres Verkehrsmittel zum Einsatz: Das Motorschiff Gotthard trug uns in einstündiger Fahrt auf geschichtsträchtiger Route über Brunnen, Rütli, Tellsplatte bis nach Flüelen, wo wir von unseren freundlichen Sägesser-Chauffeuren bereits erwartet wurden. Die ursprünglich für die Rückfahrt geplante Route über die Axenstrasse war wegen des Felssturzes bei Sisikon immer noch gesperrt, sodass sich als Alternative einzig die Autobahn via Seelisbergtunnel anbot. Als Entschädigung für den entgangenen Höhepunkt Axenstrasse führten uns unsere Chauffeure aber noch spontan über eine landschaftlich reizvolle Strecke durchs Luzerner Hinterland.

Nach Willisau und Wolhusen gings dann in Dagmersellen wieder auf die Autobahn und praktisch ohne Stau zurück ins Baselbiet.

Im Rückblick bleibt die Erinnerung an einen rundum gelungenen Tag, mit Bilderbuchwetter und ohne Zwischenfälle. Unser herzlicher Dank geht an Esther Ruesch und ihren Mann Werner für die wiederum einwandfreie Organisation des Ausflugs. Es steckt mehr Arbeit dahinter, als man gemeinhin annimmt! Man denke nur schon an die detaillierten Car-Sitzplatzlisten mit Berücksichtigung der vielen Sonderwünsche. Mit Genugtuung haben wir darum beim Mittagessen Esther Rueschs Bekenntnis vernommen, dass ihr die Organisationsarbeit immer noch Spass macht und wir uns somit auf einen tollen Ausflug im nächsten Jahr freuen dürfen. Bitte den 16. September 2020 reservieren!

Der Chronist
Fredi Spinnler





KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Regierungsrat Basel-Stadt ergreift Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Eine Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts des Kantons Basel-Stadt aus dem Jahr 2016 hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt 2,4 Prozent beträgt. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat nun Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Lohngleichheit beschlossen: Teilzeitarbeit und Familienarbeit sollen bei der Bestimmung der Lohnstufe stärker berücksichtigt werden.

Innerhalb der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt wird alle vier Jahre vom Statistischen Amt eine Lohngleichheitsanalyse nach der vom *Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau* bereitgestellten Systematik *Logib* vorgenommen. Das standardisierte Analyseinstrument *Logib* ist auch die Basis für die Prüfung der Einhaltung der Toleranzschwelle von 5 Prozent Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern, die im Beschaffungswesen des Bundes gilt. Die jüngste Lohngleichheitsanalyse des Statistischen Amts hat ergeben, dass der unerklärte Lohnunterschied zwischen den Löhnen für Frauen und für Männer in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt gemäss *Logib* 2,4 Prozent beträgt. Gemäss einer Medienmitteilung des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt vom 10. September 2019 bedeute dies, dass 2,4 Prozent der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durch die analysierten Variablen erklärt werden können und wahrscheinlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Die Lohnsystematik des Kantons kann Unterschiede für die Entlöhnung von Frauen und Männern nicht erklären. Denn die Festsetzung der Lohnklasse erfolgt beim Kanton unabhängig vom Geschlecht und ausschliesslich auf der Basis der Funktion. Die unerklärte Lohndifferenz muss gemäss dem Regierungsrat somit in der Einstufung der einzelnen Angestellten innerhalb der jeweiligen Lohnklasse – der sogenannten Lohnstufe – gesucht werden.

Die Berechnung der Lohnstufe bei Eintritt in die kantonale Verwaltung basiert auf der bisher erworbenen Berufs- und Lebenserfahrung. Je mehr die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung der neuen Aufgabe in der kantonalen Verwaltung entspricht, desto höher fällt die Lohnstufe bei Eintritt aus. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Unterbrüche im Berufsleben – wie Familien- und Betreuungsarbeit oder berufsfremde Tätigkeiten – führen zu einer tieferen Lohnstufe. Sie dürften einen Teil der verbleibenden unerklärten Lohndifferenz von 2,4 Prozent begründen.

Auf Basis dieser Erkenntnis will der Regierungsrat nun einen weiteren Schritt in Richtung Lohngleichheit machen:

- Erstens fliessen in Zukunft Teilzeitbeschäftigungen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent, aber mehr als 10 Prozent, stets zu 50 Prozent in die Berechnung der Lohnstufe ein.
- Zweitens wird neu die Familienarbeit bei der Berechnung der Lohnstufe zu mindestens 20 Prozent – statt wie bisher nur zu mindestens 10 Prozent – berücksichtigt.

Diese Anpassungen führen zu einer höheren Lohneinstufung bei Angestellten, die in ihrer Laufbahn in relativ niedrigen Teilzeitpensen gearbeitet und Familienarbeit geleistet haben. So sollen Lohnnachteile insbesondere infolge von Familienarbeit reduziert werden.

Gemäss Auskunft des Zentralen Personaldienstes treten die beschlossenen Änderungen am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie kommen sowohl bei der Berechnung der Lohnstufe von Mitarbeitenden, die ab dem 1. Januar 2020 in den Staatsdienst eintreten, als auch bei der Einstufung von Mitarbeitenden, welche innerhalb der kantonalen Verwaltung eine neue Stelle übernehmen, zur Anwendung, es sei denn, es handelt sich dabei um eine Beförderung im Sinne von § 16 der Verordnung über die Einreihung von Stellen sowie die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt.

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 3. Dezember 2019

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

KANTON SCHAFFHAUSEN
Schaffhauser Staatspersonalverband



Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse

VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

KOSTENLOSE WORKSHOPS DER VVK AG



IHRE LEBENSSITUATION ANALYSIEREN, OPTIMIEREN, BEGLEITEN

Kundenschutz durch Beratungsqualität mit dem VVK VOPLA LifeMap Beratungskonzept.
INDIVIDUELL, TRANSPARENT, MENSCHLICH

In Zusammenarbeit mit den Personalverbänden empfehlen wir Ihnen den Besuch eines kostenlosen Workshops der VVK AG. Dabei wird Ihnen aufgezeigt, wo Sie allenfalls vorhandene Vorsorgelücken für Ihre (Früh-)Pensionierung haben und was Sie alles beachten müssen.

Die Altersvorsorge ist DAS Top-Thema in der Schweiz. Vor allem deshalb, weil das Wissen über dieses Thema nicht sehr gross ist. Man hat Angst, die falschen Entscheidungen zu fällen. Mit einem Vorsorgeplan der VVK AG erhält jede Kundin, jeder Kunde die eigene finanzielle Situation verständlich auf einer Seite dargestellt. Deshalb empfiehlt Ihnen der ZV Öffentliches Personal Schweiz eine Beratung durch die VVK AG.

DER KOSTENLOSE WORKSHOP FINDET STATT AM:

- Dienstag, 03. Dezember 2019 in Schaffhausen

Der Durchführungsort wird Ihnen persönlich bekannt gegeben.

Reservieren Sie Ihren persönlichen Wunschtermin unter
“VORSORGEWORKSHOP (ZV)*” auf https://www.vvk.ch/vorsorge-workshops/
Bitte vermerken Sie Ihre Begleitung bei der Anmeldung!

AUCH NICHT-MITGLIEDER SIND HERZLICH EINGELADEN.

Sichern Sie sich das Wissen über Ihre finanzielle Zukunft! Informieren Sie auch Ihre Kolleginnen und Kollegen.

NOCH FREIE PLÄTZE AN DER FACHTAGUNG BRUNNEN 2019



Donnerstag, 7. November 2019

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

14.15 Uhr **Arbeiten im öffentlichen Dienst – was Mitarbeiterbefragungen zeigen...**
Heidi Blanken,
ValueQuest GmbH, Wädenswil

15.15 Uhr **Missstimmung am Arbeitsplatz – was tun?**
Alexander Karl Senn,
Head Human Resources Siemens Smart Infrastructure, Zug

16.00 Uhr Pause

16.30 Uhr **Erfolgreiche Führung in der Arbeitswelt 4.0 – spezifische Anforderungen im Zeitalter der Digitalisierung**
Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock,
Leiterin Kompetenzzentrum Leadership und Personalmanagement am Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaftslehre, FHS St. Gallen

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 8. November 2019

8.30 Uhr **BYOD – Rechtsfragen rund um die geschäftliche Nutzung privater Endgeräte durch öffentlich-rechtliche Arbeitnehmende**
Luc Humbel,
Rechtsanwalt, Miotti Humbel Brunner AG, Brugg

9.15 Uhr **Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Kontrolle von Arbeitsprozessen**
Beat Rudin,
Datenschutzbeauftragter Kanton Basel-Stadt

10.00 Uhr Pause

10.30 Uhr **«... und was dir ist, darüber können wir reden» – Für eine generationengerechte Altersvorsorge**
Josef Bachmann,
pens. Pensionskassen-Geschäftsführer PwC

11.00 Uhr **Mögliche Ansätze für eine flexiblere 2. Säule**
Dr. Oliver Dichter,
Teamleiter Asset Liability Management, PPCmetrics AG, Zürich

11.30 Uhr **Reform der beruflichen Vorsorge – viele Wege führen nach Rom**
Andreas Cabalzar,
Co-Präsident Verbands des Bündner Staatspersonals VBS

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 an:

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