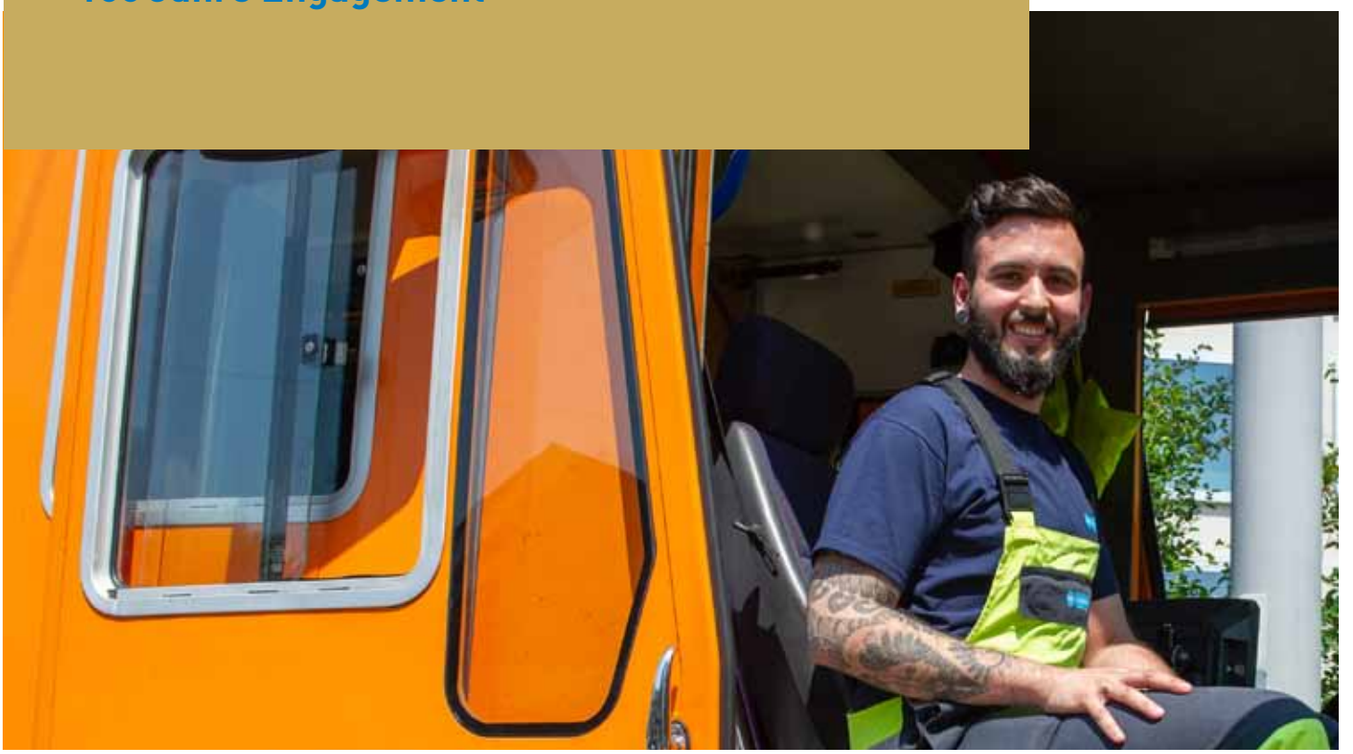
ZV Info / Juli / August 2019

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



«MEINE MOTIVATION? EIN GUT FUNKTIONIERENDER ÖFFENTLICHER VERKEHR!»

Interview mit Ruven Norelli, Instandhalter elektrische Anlagen Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ), Zürich

Herr Norelli, welchen Beruf üben Sie aus?
Ich bin Instandhalter für elektrische Anlagen hier bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ). Unsere Abteilung ist für Unterhalt, Wartung und Erneuerung der elektrischen Anlagen der VBZ zuständig. Das heisst, wir machen die Instandhaltungsarbeiten für alle 600-Volt-Anlagen wie Fahrleitungen, Weichensteuerungen oder die Signalisation für Tram und Trolley-Bus, welche den Trampilotinnen und den Busfahrern anzeigt, wann

INHALT

Seite 1
Interview mit Ruven Norelli, Instandhalter elektrische Anlagen Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ), Zürich

Seite 8
Impressum

Seite 10
Elektroautos: Lohnt sich der Umstieg?

Seite 11
Vaterschaftsurlaub – die Schweiz hinkt europaweit hinterher.
Ein Blick über die Grenzen

Seite 13
Recht: Big Brother. Überwachung am Arbeitsplatz

Seite 15
Haben Sie einen Notfallplan für Ihr Eigenheim?

Seite 16
Fachtagung Brunnen 2019

Seite 20
Sonderkonditionen für unsere Mitglieder bei HP

Seite 21
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 22
Stadtpersonalverband Luzern

Seite 25
Schaffhauser Staatspersonalverband

Seite 26
Verband des städtischen Personals Uster (VSPU)

sie losfahren können und wo sie durchfahren müssen. Andererseits sind wir auch für die 230-/400-Volt-Anlagen verantwortlich, welche die Billettautomaten an den Haltestellen, die Lautsprecheranlagen oder die Fahrgastinformations-Tafeln umfassen, welche anzeigen, in wie vielen Minuten welches Tram abfährt.

Wie stellen Sie fest, wo Arbeiten notwendig sind?
Wir kontrollieren tagsüber die Fahrleitungen auf Schwachstellen und Defekte. Konkret bedeutet dies, dass wir die Fahrleitungsanlagen abfahren, kontrollieren und schauen, wo Instandhaltungsarbeiten notwendig sind. Man sieht sehr gut, wo die Fahrleitungsdrähte stark abgenutzt sind und ersetzt werden müssen. An heiklen Stellen wie Kreuzungen rütteln wir an den Leitungen, um zu prüfen, ob alle Verbindungen noch intakt sind. Wenn an einer Stelle Instandhaltungsarbeiten notwendig sind, markieren wir sie und tragen sie in eine Liste ein. Diese Liste wird dann von den Kollegen in der Nachtschicht abgearbeitet.

Das ist nur nachts möglich?
Ja, weil nachts der Betrieb eingestellt wird und wir die Fahrleitungen ausschalten können. Unter Strom sind die Arbeiten teilweise nicht möglich und gefährlich. Ausserdem ist der Verkehr auf der Strasse generell geringer, was unsere Arbeit sicherer macht.

Mit was für einem Fahrzeug sind Sie während den Kontrollen unterwegs?
Für die Kontrollen verwenden wir einen Turmwagen; das ist ein Lastwagen, der so umgebaut wurde, dass er einerseits auf der Strasse und andererseits auf der Schiene wie ein Tram fahren kann. Der Turmwagen hat einen Aufsatz, damit wir auf die Höhe der Fahrleitungen kommen und so einen besseren Sichtkontakt für die Kontrollen haben. Er beinhaltet zudem eine kleine Werkstatt. Der Turmwagen verfügt auch über einen Pantografen, mit dem wir die Lage der Fahrleitung testen können.

Welche Defekte kann man damit erkennen?
Vor allem Abnutzungen. Die Fahrleitungen werden durch den Kontakt mit dem Pantografen mechanisch und elektrothermisch stark abgenutzt, vor allem an Kreuzungen. Zudem können sich Aufhängungen oder Schraubverbindungen lösen, da auch diese im Laufe der Zeit sehr stark beansprucht werden. Diese werden teilweise von Hand geprüft; mit dem bereits erwähnten Rütteln lassen sich Defekte gut feststellen.

Wir fahren alle Strecken zwei bis vier Mal pro Jahr ab. Die reparierten oder ersetzten Stücke werden im System erfasst, ebenso Stellen, die zwar kritisch waren, aber noch nicht repariert werden mussten.

Kontrollieren tagsüber alle Teams die Leitungen?
Nein, einzelne Teams arbeiten tagsüber auch an der 600-V-Stromversorgung und an den 230-/400-V-Anlagen wie Billettautomaten, Lautsprechern und den Smartinfo-Tafeln. Auch im Bereich von Baustellen wird unsere Arbeit oft benötigt; wir arbeiten dort an Weichensteuerungen oder nutzen die Gelegenheit, um Weichen-





heizungen oder Schmieranlagen einzusetzen. Letztere schmieren das Gleis von unten her mit einer Fettschicht ein, damit das Tram nicht quietscht und Anwohner an viel befahrenen Tramlinien nachts ungestört schlafen können.

Kann eine Fahrleitung auch reissen?

Ja, aber das kommt selten vor, da wir mit unseren Kontrollen Schäden frühzeitig feststellen und so dafür sorgen, dass es möglichst wenig Störungen gibt.

Und was geschieht, wenn eine Fahrleitung trotzdem reisst?

Dann wird sofort ein Serviceleiter aufgeboten und falls nötig die Fahrleitung durch die Betriebsleitstelle ausgeschaltet. In der Zwischenzeit trifft auch unsere Pikettgruppe vor Ort ein und sichert die Unfallstelle.

Falls die Fahrleitung das Gleis oder das Fahrzeug berührt, schaltet ein allfälliger Kurzschluss die Fahrleitung ab, die Stromversorgung wird unterbrochen. Für die Passagiere oder den Trampiloten ist ein solcher Vorfall also ungefährlich.

Ein Kurzschluss führt aber nicht zu einem Ausfall des gesamten Fahrleitungssystems?

Nein, die Fahrleitungen sind in Sektoren von ca. 1 km Länge unterteilt, damit von solchen Vorfällen nicht das gesamte System betroffen ist. Zudem haben wir Gleichrichterstationen des Elektrizitätswerks, welche den Strom einspeisen. Wenn es also in einem Sektor einen Unterbruch gibt, kann auf den restlichen Linien gleichwohl gefahren werden.

Dank dieser Unterteilung können wir – auch in der Nacht – nur diejenigen Sektoren ausschalten, an deren Leitungen wir auch tatsächlich arbeiten.

Wie werden die Aufgaben im Team aufgeteilt?

Das ist sehr unterschiedlich; die Teams werden immer wieder neu zusammengesetzt, und jeder arbeitet mal mit jedem. Da die Zusammenarbeit sehr intensiv ist, kennen wir uns auch alle sehr gut.

Die Arbeiten werden nicht fix zugeteilt; jeder macht alles. Einerseits sind wir in der ganzen Stadt tätig, und andererseits gibt es sehr viele unterschiedliche Arbeiten zu erledigen: Wir fügen neue Fahrleitungen ein, reparieren in den Depots Fahrleitungssteuerungen, erledigen in einem Betriebshof sonstige Arbeiten oder führen Kontrollen aus.

Wir sind selten während mehreren Tagen an einer grossen Arbeit; das kommt eigentlich nur vor, wenn wir sehr lange Kabelstrecken einziehen müssen.

Arbeiten Sie auch am Wochenende?

Ja, vor allem auf Grossbaustellen. Zum Beispiel auf der Baustelle am Central haben wir im Zwei-Schicht-Betrieb auch am Wochenende gearbeitet. In diesen Fällen erfolgt ein Austausch zwischen den beiden Schichten, damit die Arbeiten sauber übergeben und die Fertigstellung reibungslos funktionieren kann.

Müssen Sie auch Pikettdienst leisten?

Ja, unser Team leistet an 365 Tagen während 24 Stunden Pikettdienst. Dabei ist der Pikettdienst am Tag von demjenigen in der Nacht bzw. an den Wochenenden zu unterscheiden.

Von Montag bis Freitag sind tagsüber drei Personen von unserem Team in eine Pikettgruppe eingeteilt. Dieses Team fährt ebenfalls Kontrollen mit einem Turmwagen, wird aber bei einer Störung für eine rasche Intervention aufgeboten. Jeweils zwei Mitglieder dieser Pikettgruppe sind dann ab Feierabend um 16 Uhr bis morgens zum Schichtbeginn auf Abruf.

Kommt es nachts zu einer Störung, prüft die Leitstelle zuerst, ob sie ein Team des Nachtdienstes beheben kann oder ob die Kollegen vom Pikettdienst aufgeboten werden müssen. Das ist von verschiedenen Faktoren abhängig, zum Beispiel, ob die Kollegen vom Nachtdienst an dringenden oder umfassenden Aufgaben arbeiten, die man nicht unterbrechen kann oder die bis zum Betriebsbeginn am frühen Morgen fertig sein müssen. Im Pikettdienst ausserhalb des Tagdienstes unterstützt uns ein Kollege vom Team «Mechanische Anlagen».

Oberste Priorität ist, dass morgens um 4.30 Uhr der Betrieb wieder normal aufgenommen werden kann.



Bei einem Piketteinsatz müssen also immer drei Kollegen erscheinen?
Ja, auf der Arbeitsbühne sind wir immer zu zweit. Es darf nie alleine an den Fahrleitungen gearbeitet werden, das ist zu gefährlich. Der dritte Kollege ist für die Verkehrssicherheit verantwortlich.

Muss man in der Nähe wohnen, um für den Pikettdienst schnell vor Ort sein zu können?
Der Wohnort darf maximal 30 Minuten vom Betriebsgebäude in Altstetten weg liegen. Für mich persönlich ist das kein Problem, da ich nur 10 Minuten von der Firma entfernt wohne.

Werden Sie in der Nacht oft aufgeboten?
Nein, unter der Woche eher selten, weil ab 23.10 Uhr der Nachtdienst vor Ort ist. Am Wochenende kann das aber schon mal vorkommen.

Wie gut haben Sie sich an die Schichtarbeit gewöhnt?
Ich kenne die Schichtarbeit bereits von meiner vorherigen Tätigkeit am Flughafen, weil einzelne Arbeiten dort auch nur nachts ausgeführt werden konnten.

Für mich ist es kein Problem, ich glaube, für niemanden in unserer Abteilung. Wir haben uns alle sehr gut daran gewöhnt. Es gibt allerdings Mitarbeitende, die lieber nachts arbeiten, und solche, die die Tagesschicht bevorzugen. Wir werden fix eingeteilt, können aber abtauschen. Jedes Teammitglied muss jedoch eine Mindestanzahl an Nachtschichten leisten.

Mögen Sie persönlich die Schichtarbeit oder belastet es Sie?
Ich schätze es, dass ich auch mal unter der Woche einen freien Tag habe. An der Nachtschicht gefällt mir speziell, dass ich konzentriert an den Fahrleitungen arbeiten kann. Man schaltet den Strom aus,ß es kommt kein Tram, es kommt kein Auto, es hat keine Fussgänger. Man kann schlicht und einfach in Ruhe seine Arbeit erledigen.

Tagsüber kann es stressig sein, insbesondere wenn die Fahrgäste und die Autofahrenden darauf warten, dass ein Defekt schnellstmöglich behoben wird.

Wie gross ist Ihr Team?
Wir sind 18 Instandhalter, zwei Lernende, vier Instandhaltungsplaner und ein Abteilungsleiter.

Sind auch Frauen im Team?
Nein, momentan sind wir eine reine Männergruppe. Vor einigen Jahren war auch eine Frau im Team. Wir würden uns freuen, zukünftig wieder eine Kollegin zu erhalten.

Ist der Frauenanteil in dieser Branche generell tief?
Ja, in den technischen Abteilungen ist der Anteil tief. Aber es gibt durchaus auch Frauen, die Montage-Elektrikerin oder Elektro-Installateurin lernen. Der Männeranteil ist jedoch wesentlich höher.

Ich mache momentan eine Weiterbildung zum Elektro-Projektleiter, und in unserem Kurs sind auch zwei Elektro-Installateurinnen.

Wie ist die Altersdurchmischung im Team?
Unser Lernender ist mit 16 Jahren der Jüngste, und der älteste Fahrleitungsmonteur ist 60 Jahre alt. Das führt zu einem sehr guten Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen. Wenn wir jüngeren mit erfahrenen Kollegen zusammenarbeiten, lernen wir extrem viel, vor allem bei Reparaturarbeiten während der Nachtschicht. Die Arbeit an den Fahrleitungen ist eng mit «learning by doing» verbunden.

In wie grossen Teams arbeiten Sie? Immer zu zweit oder unterschiedlich?
Das ist unterschiedlich. Wie bereits erklärt, sind wir im Bereich der 600-Volt-Anlagen immer zu dritt mit dem Turmwagen unterwegs. Das heisst, zwei Personen arbeiten auf dem Turm, und eine Person fährt den Wagen bzw. regelt den Verkehr. Aus sicherheitstechnischen Gründen darf man nicht alleine unter einer Leitung mit Spannung arbeiten. An den 230-Volt-Anlagen arbeiten wir immer in Zweier-Teams.

Demnach arbeiten nur Allrounder im Team?
Ja, das ist richtig. In unserer Abteilung arbeiten nur Kollegen, die alle Aufgaben übernehmen

können. Speziell im Pikettdienst weiss man ja nicht, was auf einen zukommt.

Für die 600-Volt-Anlagen braucht es aber eine spezielle Schulung?

Ja. Mit Stellenantritt bei den VBZ bekommen wir eine spezielle Schulung, damit wir an den Fahrleitungen arbeiten dürfen und diese schalten können. Ursprünglich sind wir alle gelernte Elektro-Installateure, Montage-Elektriker, Netzelektriker oder Automatiker, das ist eine Grundvoraussetzung für unseren Beruf.

Bis vor Kurzem war eine eidgenössische Berufsausbildung für unsere Arbeit nicht möglich. Seit letztem Jahr bilden wir bei den VBZ aber «Netzelektriker/-innen Fahrleitung» aus. Aus unseren spezifischen Aufgaben ist also ein eigenständiger Beruf entstanden.

Wer ist für die Ausbildung verantwortlich?

Wir haben einen Leiter und einen Berufsbildner in der Abteilung, welche ausbilden und schulen.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Ich habe eine Lehre als Elektro-Installateur bei der Baumann Koelliker AG gemacht und während der vierjährigen Lehrzeit hauptsächlich am Flughafen Zürich gearbeitet. Das war sehr spannend. Nach der Ausbildung und einem weiteren Jahr beim Ausbildungsunternehmen habe ich Militärdienst geleistet und bin danach zu meinem Lehrbetrieb zurückgekehrt. Da zwischen den VBZ und der Baumann Koelliker AG seit Jahren ein Zusammenarbeitsvertrag besteht, war ich oft für die VBZ im Einsatz. Während eines solchen gemeinsamen Projekts wurde im VBZ-Team eine Stelle frei, weil jemand in Rente ging. Da mir die Arbeit sehr gut gefiel und ich mich im Team sehr wohlfühlte, habe ich mich beworben und arbeite nun seit drei Jahren bei den VBZ.

Was sind die Aufgaben der Instandhaltungsplaner?

Sie arbeiten im Büro, disponieren und koordinieren unsere Arbeiten. Alle vier Instandhaltungsplaner haben ein eigenes Aufgabengebiet: Einer ist zuständig für die Fahrleitungen und für die Nachtarbeiten, einer für die 600-V-Stromversorgung und einer für die 230-/400V-Anlagen auf dem Fahrweg, wozu die Billettautomaten, Lautsprecher und Smartinfo-Tafeln gehören. Der Vierte ist für die Elektroinstallationen der Immobilien zuständig; er arbeitet oft mit externen Elektroinstallationsfirmen zusammen. In sein Aufgabegebiet gehört insbesondere die Projektierung von Beleuchtungs- und grösseren Elektroinstallationen.

Strom ist ja sehr wichtig für Ihre Arbeit. Wo wird er vom Elektrizitätswerk an die VBZ übergeben?

Bei den sogenannten Gleichrichterstationen. Das Elektrizitätswerk der Stadt Zürich führt das Wechselstromkabel in die Gleichrichterstation, dort wird der Wechselstrom in Gleichstrom umgewandelt, bevor er zu den Kästen an den Masten transportiert wird. Von dort führen die Kabel zu den Fahrleitungen. Die Schnittstelle liegt bei der Abgangsklemme der Gleichrichterstation.

Wie ist die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen der VBZ?

Die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen ist eng und funktioniert sehr gut. Wenn an einem Billettautomaten Installationen notwendig sind, sprechen wir uns mit dem für die Aufstellung zuständigen Monteur ab. Das erfolgt sehr unkompliziert, und man kann mit den Kollegen gut sprechen; das schätze ich sehr.

Können Sie einen typischen Arbeitstag beschreiben?

Unser Arbeitstag beginnt um 6.51 Uhr und endet um 16.00 Uhr. Wir treffen uns morgens jeweils alle an unserem grossen Besprechungstisch in der Werkstatt, dort erfolgt die Arbeitsverteilung durch unsere Vorgesetzten.

Ist man bei den Elektrikern eingeteilt, werden zum Beispiel Billettautomaten neu oder provisorisch aufgestellt oder Bauprovisorien für die Baustellen erstellt, weil wir für die Gleisarbeiten den Baustrom bringen.

Ist man im Team Fahrleitungen zugeteilt, geht man auf die bereits beschriebenen Kontrollfahrten bzw. leistet Pikettdienst. Manchmal sind einzelne Teams für ein bis zwei Wochen für dieselbe Arbeit eingeteilt, momentan müssen wir zum Beispiel mehrere 600-Volt-Kabel einziehen.

Die anfallende Arbeit ist sehr unterschiedlich und abwechslungsreich. Man weiss am Vorabend nicht unbedingt, was einen am nächsten Tag erwartet; das gilt natürlich insbesondere, wenn man in den Pikettdienst eingeteilt ist.

Dann sind Sie den ganzen Tag unterwegs und treffen sich am Feierabend wieder in der Werkstatt der VBZ?

Das ist abhängig von der Arbeit und vom Einsatzort. Wenn wir zum Beispiel in Wollishofen arbeiten, bleiben wir den ganzen Tag dort. Wenn wir aber in der Nähe der Werkstatt einen Arbeitsauftrag haben, treffen wir uns über Mittag und essen zusammen in unserem «Fahrleitungs-Stübli» oder grillieren draussen. Unsere Abteilung ist sehr familiär, und wir kennen uns sehr gut. Wir nutzen die gemeinsame Zeit, um uns auszutauschen.

Wie geht es nach Ihrer Weiterbildung zum Elektro-Projektleiter weiter?

Nach einem erfolgreichen Abschluss der eidgenössischen Prüfungen für den Projektleiter möchte ich mich für die Meisterschule anmelden. Diese wird vom EIT.swiss angeboten.

Ich mache die Weiterbildung für mich persönlich, hoffe aber, dass ich das neu Erlernte hier bei den VBZ einbringen und mich weiterentwickeln kann. Wenn möglich in dieser Abteilung, weil es mir hier sehr gut gefällt.



Was gefällt Ihnen bei den VBZ?
Es gefällt mir, ein Teil des öffentlichen Verkehrs zu sein und dafür zu sorgen, dass alles reibungslos funktioniert. Das motiviert mich.

Mir gefällt es zudem, viel unterwegs zu sein und dass wir sehr flexibel sind bzw. auch sein müssen. Wir erleben jeden Tag neue Situationen und Herausforderungen. Ausserdem arbeite ich sehr gerne im Team.

Gibt es auch weniger schöne Seiten bei Ihrer Arbeit?
Im Winter, wenn es richtig kalt und eisig ist, ist die Arbeit manchmal sehr schwierig. Wir arbeiten mit relativ feinen und kleinen Schrauben, und wenn die Finger in der Kälte fast einfrieren, kann man kaum noch etwas zusammenschrauben. Der beste Freund des Instandhalters elektrische Anlagen ist dann die Standheizung im Lastwagen – dank den meistens kurzen Arbeitseinsätzen an einem Ort können wir für den Transfer an den neuen Einsatzort immer wieder in den Lastwagen und können dabei die Finger aufwärmen.

Dann sind die heissen Sommertage trotz der Hitze angenehmer?
Ja, auf jeden Fall, das geht viel besser, auch wenn es sehr heiss wird. Wir versorgen uns dann mit genügend Wasser.

Wussten Sie bereits während der Ausbildung, dass Sie im öffentlichen Verkehr tätig sein möchten?
Nein, das war eher ein glücklicher Zufall. Ich wurde ja von meinem vorherigen Arbeitgeber an die VBZ ausgeliehen, und es hat mir einfach gut gefallen.

Würden Sie Ihren Beruf wieder wählen?
Ja, auf jeden Fall. Der Beruf Elektro-Installateur EFZ ist sehr spannend und eine sehr gute Grundlage für Weiterbildungen. Man kann danach die Technikerschule besuchen oder sich in Richtung Projektleiter, Kontrolleur oder Planer weiterbilden sowie allenfalls den Meister machen.

Haben Sie während der Arbeit Kontakt zu den Trampilotinnen und Busfahrern?
Ja, aber der Kontakt beschränkt sich auf Blickkontakte und ein Winken. Wir pflegen einen respektvollen Umgang, wenn wir uns auf der Strasse sehen. Auch wenn wir mit unserem Turmwagen bei den Instandhaltungsarbeiten oder Kontrollen auf dem Gleis stehen und kurz den Weg versperren, reagieren die Kolleginnen und Kollegen freundlich und geben uns auch die notwendige Zeit, um eine Störung zu beheben.

Wie ist der Kontakt zur Bevölkerung?
Dieser entsteht vor allem, wenn wir auf einer Baustelle arbeiten; wenn wir auf dem Turmwagen stehen, ist es natürlich schwieriger. Wir werden oft gefragt, was wir machen. Vor allem ältere Personen sind sehr interessiert.

Die Reaktionen sind hauptsächlich positiv und nur sehr selten mal genervt, wenn wir eine Strasse sperren müssen. Das gehört aber ebenfalls dazu.

Mich freut es, wenn mich jemand fragt, was wir machen und ich erklären kann, dass wir zum Beispiel eine neue Weiche einbauen oder Gleise aufgrund der grossen Abnutzung ersetzen.

Bedeuten Grossbaustellen einen grossen Aufwand für Sie?
Ja, es müssen dann sehr viele Weichen positioniert und dabei neu verschlaucht und verkabelt werden. Bei solchen Arbeiten wird darauf geachtet, dass immer dieselben Instandhalter auf derselben Grossbaustelle arbeiten, da sie die Situation bereits kennen und wissen, welche Arbeiten bereits erledigt wurden bzw. noch anfallen.

Im August letzten Jahres war in unmittelbarer Nähe des Zürcher Hauptbahnhofs ein Brand ausgebrochen. Betraf Sie das auch? Wird der Strom bei einem Brand automatisch ausgeschaltet?
Ich hatte damals gerade mit drei Arbeitskollegen ganz in der Nähe Weichen verkabelt. Die Leitstelle hat uns kontaktiert, weil wir schnell vor Ort sein und so am schnellsten reagieren konnten. Es sind sofort zwei Monteure zur Ereignisstelle gefahren und haben die Fahrleitungen ausgeschaltet sowie mit der Feuerwehr Kontakt aufgenommen, um mitzuteilen, dass aus ihrer Sicht die Zufahrt sicher ist.

Wie schaltet man die Fahrleitungen aus?
Man kontaktiert das EWZ und gibt an, welche Gleichrichter und Sektoren ausgeschaltet werden müssen; sie haben online einen direkten Zugang und können diese Anlagen fernsteuern, was sehr effizient ist. Danach prüfen wir auf





Spannungsfreiheit und entfernen manuell den Kontakt in den Schaltkästen; das funktioniert wie bei einer Sicherung.

Zusätzlich hängen wir vorsorglich Erdstangen von den Fahrleitungen auf die Geleise, damit es zu einem Kurzschluss kommt, falls aus irgendeinem Grund trotzdem noch Strom auf die Fahrleitungen käme. So können wir hundertprozentig sicher sein, und es ist auch für Aussenstehende sichtbar, dass die Leitung gesichert ist.

So gehen wir auch vor, wenn wir für Kunden die Fahrleitungen ausschalten. Zum Beispiel für das Zurückschneiden von Bäumen, die zu nahe an der Fahrleitung stehen. Wir schalten die Fahrleitung spannungslos und erden sie zusätzlich mit Erdstangen – es ist wichtig, die Sicherheitsvorkehrungen zu visualisieren.

Gibt es viele Arbeitsunfälle?

Nein, glücklicherweise nicht. Wir werden auch periodisch für Arbeiten unter Spannung sowie zum Thema Arbeitssicherheit geschult. Dazu gehört ebenso ein allgemeiner Erste-Hilfe-Kurs.
Haben die VBZ auch Sicherheitsbeauftragte?
Ja, wir haben ein ganzes Team von Sicherheitsbeauftragten, die dafür sorgen, dass die Vorschriften im Alltag eingehalten werden.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Ich möchte sehr gerne auch in Zukunft im Rahmen meiner Weiterbildung hier bei den VBZ im Bereich der elektrischen Anlagen arbeiten.

Dann wünschen wir Ihnen hierfür viel Glück! Die VBZ sind ein guter Arbeitgeber?

Ja, sehr gut, ich bin sehr zufrieden. Ich schätze es, dass wir intern geschult und auch bei Weiterbildungen unterstützt werden; besonders im sicherheitstechnischen Bereich. Den VBZ ist es wirklich wichtig, dass wir gut geschult werden und dass alles gut funktioniert.

Haben Sie Vergleichsmöglichkeiten mit Arbeitsbedingungen in der Privatwirtschaft?

In der Privatwirtschaft hat man einen hohen Zeitdruck. Wir haben zwar auch viel Arbeit, und es kann manchmal stressig sein, insbesondere, wenn man im Abendverkehr eine Fahrleitungsstörung vor Ort behebt. Das ist aber etwas anderes.

Wir stehen nicht unter demselben Zeitdruck – das heisst, wir können unsere Arbeiten in guter Qualität ausführen, sodass nachher der Betrieb auf dem Netz wieder funktioniert. Da unsere Arbeit sicherheitsrelevant ist, wird uns die notwendige Zeit für eine qualitativ hochstehende Arbeit zugestanden. Das schätze ich sehr. Natürlich wird dabei die Wirtschaftlichkeit nicht vernachlässigt.

Das macht zufriedener?

Ja, auf jeden Fall. Man kann am Abend abschalten. Wir gehen nach Hause, wissen, was wir für unsere Fahrgäste geleistet haben, und das macht mich sehr zufrieden.

Und wie sieht es mit Arbeiten in der Langstrasse aus?

(Lacht) Das ist interessant, es ist teilweise wie im Film. Da kann es auch mal vorkommen, dass jemand auf unseren Lastwagen klettert. Es geht schon, aber man kann auch nachts nicht ungestört arbeiten.

Wie waren die Rückmeldungen von Kollegen auf Ihre Anstellung bei einem städtischen Betrieb der Stadt Zürich?

Ich habe schon auch Sprüche gehört, dass ich es nun gemütlich habe. Das ist halt noch immer das Image. Es ist aber auch so, dass mein Umfeld nicht genau wusste, was ich bei der Arbeit mache. Ich habe ihnen dann manchmal vor Ort, wenn wir in Zürich unterwegs waren, etwas gezeigt oder auch mal eine Weichenstellung erklärt; also, dass das Tram ein Signal gibt und die Weiche dann links oder rechts stellt – das hat ihr Verständnis extrem gefördert.

Vor Kurzem gab es eine Störung, und mein Mitbewohner hat mir erzählt, dass er mitbekommen hat, wie sich jemand beschwert hat. Weil ich ihm hin und wieder von meiner Arbeit erzähle, hätte er dann am liebsten gesagt, dass sie keine Ahnung hätten, was alles im Hintergrund abläuft und ablaufen muss, damit der öffentliche Verkehr reibungslos funktioniert. Und dass es nun mal auch eine Störung geben könne und wir Instandhalter immer unser Bestes geben, um sie schnellstmöglich zu beheben. Er wollte mich in Schutz nehmen, weil ihm bewusst ist,

Netzelektriker/-in EFZ

3 Fachbereiche:
- Energie
- Telekommunikation
- Fahrleitungen

Anforderungen:
- Teamfähig
- Wetterfest

Ausbildung:
- 3 Jahre
- 1 Tage pro Woche an der Berufsfachschule
- Überbetriebliche Kurse
- Berufsmaturität möglich

dass wir innerhalb von 30 Minuten vor Ort sind, um die Störung so schnell wie möglich zu beheben. Das hat mich sehr gefreut.

Sind Sie auch zuständig, wenn ein Tram einen Defekt hat und nicht mehr fährt?
Nein, dafür ist eine andere Abteilung zuständig. Sie haben auch ihre Störungsdienste und schleppen das Tram dann ins nächste Depot ab.

Wirken sich zum Beispiel Tram-Zusammenstösse auch auf die Leitungen aus?
Das kann schon sein. Wir prüfen nach jedem Unfall im öffentlichen Verkehr, ob die Leitung noch in Ordnung ist, ob die mechanischen Anlagen funktionieren und ob die Gleise noch intakt sind. Der Betrieb wird erst wieder aufgenommen, wenn wir der Leitstelle melden, dass aus elektrischer und mechanischer Sicht alles in Ordnung ist.

Das ist stressig?
Ja, schon. Das ist immer eine äusserst angespannte Situation. Wir hatten vor einiger Zeit am Kreuzplatz eine Störung, und ich hatte gerade Pikettdienst. Das Tram stand im Weg, die Autos stauten sich, und die Erwartungshaltung der Menschen vor Ort verändert die Arbeitssituation extrem. Wir möchten dann die Reparatur möglichst schnell erledigen, damit der Verkehr wieder läuft – der Fokus aller Anwesenden ist dann voll beim Turmwagen, und alle schauen uns zu, was wir tun. Aber das gehört auch dazu.

Arbeitet der Pikettdienst zentral in der Stadt, damit er wirklich innerhalb von 30 Minuten bei einer Störung sein kann?
In der Regel sind pro Tag drei Turmwagen unterwegs, eine der Gruppen ist zuständig für den Pikettdienst und kontrolliert eher zentrale Linien. Wir sind aber sehr schnell unterwegs in der Stadt. Wenn es notwendig ist, dürfen wir auf Anordnung der Betriebsleitstelle die Bus- oder Tramspur benutzen, aber nur in Ausnahmesituationen, und es ist auch davon abhängig, wie dringlich der Schaden bzw. die Störung ist.

Wer macht die Verkehrsregelung, wenn Sie eine Störung beheben?
Wir sind in der Verkehrsregelung geschult und machen periodisch einen Auffrischungskurs, wie man richtig absperrt und wie man den Verkehr richtig regelt. Wir sind deshalb auch zu dritt unterwegs – zwei arbeiten auf dem Turmwagen an den Fahrleitungen und einer regelt den Verkehr. Bei einer grossen Störung unterstützt uns aber die Stadtpolizei Zürich.

Und wie verbringen Sie die Freizeit?
Im Moment lerne ich viel für meine Weiterbildung. Entweder lerne ich hier im Betrieb oder mit einem Kollegen in seiner Firma. Dazwischen genehmigen wir uns in Gerolds Garten ein Bier. Wenn meine Weiterbildung fertig ist, möchte ich wieder Cello spielen, das habe ich im Moment total vernachlässigt. Ich spiele mit einer Pianistin zusammen. Das Cello ist ein sehr schönes Instrument, das aber auch viel Übung braucht, um es schön spielen zu können.

Vielen Dank für das Gespräch.

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
9 • 19	16.09.19	02.10.19
10 • 19	14.10.19	30.10.19
11 • 19	11.11.19	27.11.19
12 • 19	02.12.19	18.12.19



Das E-Klasse T-Modell.
Masterpiece of Intelligence.

Erleben Sie das Beste aus Fahrspass, Sicherheit, Technik und Design – vereint zu einem Meisterstück. Entdecken Sie das revolutionäre Fahrerlebnis und profitieren Sie jetzt bei allen Modellen von attraktiven Spezialkonditionen, exklusiv für die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz. **www.mercedes-benz.ch/oeffentlichespersonal**

Mercedes-Benz Business

ELEKTROAUTOS: LOHNT SICH DER UMSTIEG?

Von der Nische zum Massenmarkt: Auf Schweizer Strassen sind immer mehr Elektroautos zu sehen. Erfahren Sie hier die Gründe für den Boom.



Von Januar bis April 2019 wurden in der Schweiz bereits 10'000 neue Elektro- oder Hybridfahrzeuge zugelassen. Im März war der Tesla Model 3 sogar der meistverkaufte Neuwagen. Was sind die Hintergründe?

Umweltbilanz: Pro und Contra

Elektroautos stossen beim Fahren keine Abgase aus. Wer Ökostrom tankt, fährt noch umweltfreundlicher. Ohnehin stammen in der Schweiz 62 Prozent des Stroms aus erneuerbarer Energie, zumeist Wasserkraft. Doch die Produktion der Batterien belastet die Umwelt. Bei der Entsorgung gibt es ebenfalls viele offene Fragen. Die Hersteller arbeiten an Lösungen, etwa beim Recycling.

Lautlosigkeit: Fluch oder Segen?

Elektroautos sind bei niedriger Geschwindigkeit fast lautlos, ein Segen für Anwohner von viel befahrenen Strassen. Doch die Unfallgefahr könnte steigen, weil der Motorenlärm Fussgänger und Velofahrer warnt. Deshalb wird darüber diskutiert, Elektroautos künstlich mit Geräuschen zu versehen.

Schnellere Ladezeiten

Bislang werden Elektroautos vor allem für kurze Fahrten genutzt. Doch die Hersteller arbeiten an höheren Reichweiten. Und aktuell entsteht in der Schweiz ein Netz von schnellen Ladestationen mit Ladezeiten von nur 30–60 Minuten.

Teuer beim Kauf, günstig beim Tanken

Der Anschaffungspreis für Elektrofahrzeuge ist oft höher, dafür sind die Tankkosten günstiger. Ausserdem bieten einige Kantone Subventionen oder Vorteile bei der Verkehrsabgabe. Auch Zurich als Versicherer fördert die Elektromobilität mit deutlich günstigeren Prämien gegenüber vergleichbaren Fahrzeugen mit konventionellem Antrieb.

Fazit: Eine ernsthafte Alternative

Langsam, aber sicher werden Elektroautos für jedermann zu einer interessanten Alternative. Gleichwohl wird es noch etwas dauern, bis Elektroautos einen spürbaren Anteil im Strassenverkehr erreichen – denn es dauert etwa 20 Jahre, bis sich der gesamte Bestand komplett erneuert.

Bester Schutz und attraktive Prämien für Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Zurich fördert die Elektromobilität mit deutlich günstigeren Prämien gegenüber vergleichbaren Fahrzeugen mit konventionellem Antrieb. Und zusätzlich profitieren alle Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von 10 Prozent Rabatt.

Möchten Sie mehr wissen? Unter **zurich.ch/partner** finden Sie alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. 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**.

VATERSCHAFTSURLAUB – DIE SCHWEIZ HINKT EUROPAWEIT HINTERHER

Ein Blick über die Grenzen

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



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

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

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

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

Bemerkenswert wie bedenkenswert ist, dass die Schweiz in puncto Vaterschaftsurlaub den meisten Ländern in Europa hinterher hinkt: Väter stehen in allen Nachbarländern der Schweiz und auch im restlichen Europa weitestgehend besser da. Die EU und fast alle OECD-Länder kennen entweder einen Vaterschaftsurlaub oder eine gemeinsame Elternzeit für Väter und Mütter – oder gar beides. Zudem kam unlängst Bewegung in die Bestrebungen nach einer EU-weiten einheitlichen Regelung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und damit auch auf eine Harmonisierung der Vaterschaftszeit.



Europa geht mit gutem Beispiel voran

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

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

Individuelle Lösungen

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

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

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

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

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

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

Schweden: Der skandinavische Staat kennt eine Elternzeit von 480 Tagen. Dabei müssen Mütter und Väter zwingend je 60 Tage beziehen, den Rest können sie sich aufteilen. Jeder Elternteil hat zudem Anspruch auf unbezahlten Urlaub, bis das Kind 18 Monate alt ist. Die Elternzeit kann auch bei teilzeitlichen Arbeitsanstellungen bezogen werden. Dabei erhalten die

Eltern während den ersten 390 Tage 80 Prozent des Bruttolohns, danach während 90 Tagen rund 60 Euro pro Tag.

Die Schweiz hat Aufholbedarf

Europaweit ist die Schweiz das einzige Land, das weder einen Vaterschaftsurlaub noch einen Elternurlaub kennt. Kinder sind hierzulande immer noch vorwiegend eine Frauenangelegenheit. Während sich Frauen mit Teilzeit- oder unbezahlter Arbeit bescheiden und sich um die Belange der Familie kümmern, arbeiten Väter Vollzeit. Und dies nicht allein mit Folgen für die unmittelbare und ebenso wichtige Vater-Kind-Beziehung, sondern auch hinsichtlich Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung. Mit dem Ausfall von Müttern fehlen dem Arbeitsmarkt einerseits Fachkräfte. Andererseits verdienen Mütter weniger, da sie weniger gut bezahlte Jobs bekommen. Im Alter reicht dann die Rente nirgendwo hin – schon eine Scheidung bedeutet in solchen Konstellationen ein Armutsrisiko.

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

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

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

Barbara Falk

BIG BROTHER

Überwachung am Arbeitsplatz

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



MLaw Lea Sturm
Rechtsanwältin

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

Grundsatz

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

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

Interessenabwägung

Einem allfälligen berechtigten Interesse eines Arbeitgebers an einer bestimmten Überwachungsmassnahme stehen immer die Rechte der

Arbeitnehmenden auf den Schutz ihrer persönlichen Integrität entgegen. Auch wenn also ein berechtigtes Interesse an einer Massnahme durch den Arbeitgeber besteht, muss dieses das Interesse der Mitarbeitenden am Schutz ihrer Privatsphäre überwiegen.

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

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

Verhältnismässigkeit der Überwachungsmassnahme

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

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

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

Abhören von Telefongesprächen

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

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

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

Überwachung des E-Mail-Verkehrs

Das personenbezogene Auswerten der Logdaten bezüglich des «Surfen» und «Mailen» am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht zulässig (Art. 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz). Der Einsatz von Key-Loggern und anderen Überwachungsprogrammen, welche jede Tätigkeit der Mitarbeitenden am Computer erfassen, ist daher ohne richterliche Anweisung verboten, ebenso wie





der flächendeckende sogenannte Content Scanner, welcher jedes gesendete oder erhaltene E-Mail auf vordefinierte Stichwörter untersuchen und entsprechend reagieren kann (Sperrung/Löschung der E-Mail, Benachrichtigung des Systemadministrators oder auch der vorgesetzten Person). Ohnehin ist die Tauglichkeit solcher Programme fragwürdig, da sie durch das Ausschreiben von Spezialzeichen oder durch eine verklausulierte Sprache leicht umgangen werden können.

Videoüberwachung

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

Werden beispielsweise an Kassen aus Sicherheitsgründen Videoüberwachungsanlagen eingesetzt, sind sie so anzubringen und anzuordnen, dass die Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden dadurch nicht beeinträchtigt werden. Das heisst insbesondere, dass bei einer Videoüberwachung aus Sicherheitsgründen die Arbeitnehmenden nicht oder nur ausnahmsweise von der Kamera erfasst werden dürfen. Auch dies ist dem Verhältnismässigkeitsprinzip geschuldet, zumal die angestrebte Sicherheit keine Überwachung der Mitarbeitenden erfordert.

Folgen einer unzulässigen Überwachung

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

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

MLaw Lea Sturm

HABEN SIE EINEN NOTFALLPLAN FÜR IHR EIGENHEIM?

Bank Cler

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



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

Wenn Sie wegen Krankheit oder Unfall nicht mehr arbeiten können

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

Ist eine zusätzliche Absicherung nötig?

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

Einmal geregelt – für immer sicher?

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

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% Rabatt auf unsere publizierten Zinssätze für feste und variable Hypotheken. Weitere 0,1% Rabatt erhalten Sie ab einem Guthaben von CHF 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

FACHTAGUNG BRUNNEN 2019

Was Mitarbeitende im öffentlichen Dienst beschäftigt

Auch in diesem Jahr wartet die Fachtagung Brunnen mit einem thematisch breit ausgerichteten Programm, hohem Aktualitätsbezug und starker Ausrichtung auf Fragen und Herausforderungen im öffentlichen Dienst auf. Nebst dem Themenmix ist es auch die Qualität, welche die Fachtagung attraktiv macht: Ausgewiesene Experten vermitteln praktisches Wissen aus ihrem jeweiligen Fachgebiet. Mitarbeiterbefragungen, datenschutzrechtliche Aspekte bei der Kontrolle von Arbeitsprozessen, Rechtsfragen bei der geschäftlichen Verwendung privater Informatikgeräte und erfolgreiche Mitarbeiterführung gewinnen im digitalen Zeitalter an Relevanz. Daneben bleibt ein Thema unverändert brisant: die berufliche Vorsorge. All dies wird am 7. und 8. November 2019 in Brunnen thematisiert und diskutiert.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Die Arbeitswelt ist durch die Digitalisierung in Bewegung. Damit einher gehen Chancen, aber auch neue Anforderungen und Herausforderungen für die Arbeitnehmenden. Die Auswirkungen, auch in rechtlicher Hinsicht, betreffen und beschäftigen das öffentliche Personal gleichermassen. Ungeachtet dieses Wandels ist und bleibt für jeden die Frage der existenziellen Sicherheit nach der Pensionierung zentral. Wir freuen uns, Sie in Brunnen mit unserem Programm zu einer lebendigen Fachtagung begrüssen zu dürfen.

«Arbeiten im öffentlichen Dienst – was Mitarbeiterbefragungen zeigen...»

Unsere Arbeitswelt ist geprägt von rasanten Veränderungen, von Wettbewerb und Leistungsdruck. Das wirkt sich auch auf das Arbeits- und Betriebsklima aus. Gleichzeitig haben sich die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden sowie deren Erwartungen an das Arbeitsumfeld gegenüber früher geändert. So hat etwa der Wunsch nach Mitgestaltung bei der Arbeit oder nach flexiblen Arbeitszeiten zugenommen.

Hinlänglich bekannt ist, dass zufriedene Mitarbeiter innovativer und leistungsbereiter sind. Mit ihrer Motivation tragen sie in vielfältiger Weise zum Unternehmenserfolg bei. Die Befindlichkeit und Wünsche von Mitarbeitenden zu kennen und ihnen schrittweise zu begegnen, kann daher für Unternehmen ein wichtiges Kriterium sein, wenn es darum geht, motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und längerfristig zu binden. Dass Mitarbeiter das «wertvollstes Kapital» sind, gehört heutzutage beinahe zur Standardaussage vieler Unternehmen. Wie aber sieht es aber auf der Gegenseite aus? Was heisst Mitarbeiterzufriedenheit und wie steht es real um sie? Hier bietet eine professionelle Mitarbeiterbefragung ein wirkungsvolles Instrument für verantwortungsbewusste Arbeitgeber und Führungspersonen. Diesem Thema wird **Heidi Blanken** von der ValueQuest GmbH, Wädenswil, das Eröffnungsreferat widmen.

Erfolgreiche Führung in der Arbeitswelt 4.0 – spezifische Anforderungen im Zeitalter der Digitalisierung

Die digitale Revolution ist längst im Gange und dürfte sich in Zukunft noch beschleunigen. Arbeitswelt 4.0 ist das Schlagwort. Einhergehend mit den technologischen Entwicklungen wird es auch weiter zu tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt kommen. Dies hat bedeutende Auswirkungen für die Arbeitnehmenden – und insbesondere für Führungspersonen.

Die Frage stellt sich: Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte in der Arbeitswelt 4.0, wollen sie erfolgreich sein? Schliesslich geht es um nachhaltige Führung sowie um Unternehmensentwicklung. Stichworte, die den digitalen Wandel bestimmen, sind agile Teams, vernetztes und flexibles Arbeiten, neue Organisationsstrukturen, Dynamik und Komplexität. In diesem Umfeld dürften persönliche Kompetenz, Beziehungskompetenz und digitale Kompetenz entscheidende Faktoren sein. **Prof. Dr.**



Sibylle Olbert-Bock, Leiterin des Kompetenzzentrums Leadership und Personalmanagement am Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaftslehre, FHS St. Gallen, wird sich in ihrem Referat mit diesem Thema befassen.

BYOD – Rechtsfragen rund um die geschäftliche Nutzung privater Endgeräte durch öffentlich-rechtliche Arbeitnehmende

Die breite Verfügbarkeit und Nutzung von mobilen Endgeräten führt dazu, dass Mitarbeitende immer häufiger ihre privaten Laptops, Smart Phones oder Tablet-PCs für Arbeitszwecke nutzen und nicht zwangsläufig der Arbeitgeber das Arbeitsgerät zur Verfügung stellt. Die Vorteile liegen auf der Hand: Auf Arbeitgeberseite können etwa die Anschaffungskosten für technische Arbeitsmittel gesenkt werden, Arbeitnehmenden wiederum ermöglicht der Einsatz privater Geräte, ihre Arbeit flexibler zu gestalten und ihre Gerätekenntnisse zu nutzen.

Bring Your Own Device (BYOD) wirft aus rechtlicher Sicht aber auch wichtige arbeits- und datenschutzrechtliche Fragen auf, denn BYOD führt zwangsläufig zu einer Vermischung von privater und geschäftlicher Sphäre. Wo klare Regelungen fehlen, beginnt das rechtliche Risiko. Hierzu gehören insbesondere Aspekte der Zulässigkeit, Entschädigung und Haftung, der Datensicherheit und von Datenschutzbestimmungen sowie der Zugriffsrechte seitens Arbeitgeberin. **Luc Humbel,** Rechtsanwalt bei der Miotti Humbel Brunner AG, Brugg, ist ein lebhafter, versierter Referent und wird sich in seinem Referat mit den Rechtsfragen rund um das Thema BYOD beschäftigen und Klarheit schaffen – und dies auf eine Art, die nicht nur den Juristen anspricht.

Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Kontrolle von Arbeitsprozessen

Wenn wir im Internet surfen, auf Social-Media-Kanälen aktiv sind oder einfach nur mit dem Handy telefonieren – stets hinterlassen wir Spuren, digitale Spuren. Das gilt nicht nur im privaten Bereich, sondern auch am Arbeitsplatz, wo wir erstaunlich viele Daten preisgeben. Unser digitales Verhalten bietet zwangsläufig Hand zur Überwachung – George Orwell lässt grüssen. Tatsächlich sind solche und ähnliche Szenarien bereits real. Viele, vorab grosse Unternehmen sammeln Daten von Mitarbeitenden, wenn in der Regel auch anonymisiert. Daraus lassen sich für den Arbeitgeber essenzielle Informationen herausfiltern, die auf eine breite Palette von Fragen Antworten liefern, beispielsweise zu einer optimaleren Arbeitsplatzgestaltung, zur Mitarbeiterbindung oder zu Arbeitsvorgängen von Mitarbeitenden auf ihrem Computer – und damit eben auch zu deren Leistung.

Die Technologien bieten bereits heute viele Möglichkeiten und sind womöglich Vorreiter für die Nutzung von Big Data in der Zukunft. Darf aber was technisch möglich ist, in der Praxis auch angewendet werden? Wo sind die Grenzen und wie steht es um die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmenden? Über dieses rechtlich heikle Thema wird **Prof. Dr. Beat Rudin,** Datenschutzbeauftragter Kanton Basel-Stadt, in seinem Referat informieren.

«.... und was dir ist, darüber können wir reden». Für eine generationengerechte Altersvorsorge

Referent **Stefan Bachmann,** pensionierter Geschäftsführer «Pensionskassen» bei PricewaterhouseCoopers (PwC), wird sich in seinem Referat mit dem Thema Altersvorsorge auseinandersetzen. Als Hauptinitiator der Volksinitiative «Vorsorge Ja – aber fair» wird er ebendiese Lösungsvorschläge zur Erneuerung der Altersvorsorge vorstellen, basierend auf seiner jahrelangen praktischen Erfahrung. Kernanliegen der Initiative ist eine generationengerechte Altersvorsorge, will heissen, eine zukünftig echte Solidarität zwischen Jung und Alt. Die Forderungen dahinter: Um die Altersvorsorge langfristig sicherzustellen und gleichzeitig die Umverteilung zwischen den Generationen, also von den Berufstätigen zu den Rentnern, zu begrenzen, sollen Pensionierte gegebenenfalls Rentenkürzungen in Kauf nehmen und Aktive länger arbeiten. Die Kapitalrendite soll dabei als Messgrösse dienen.

Damit wagt die Initiative einen Tabubruch in der bisherigen Diskussion um die Sicherung der Altersvorsorge. Dass die gestiegene Lebenserwartung und die seit Jahren andauernde Tiefzinsphase eine Reform der beruflichen Vorsorge (BVG) dringlich nötig machen, ist unbestritten. Neu bei diesem Lösungsansatz ist, dass auch Rentner sich an der Sanierung der unterkapitalisierten Pensionskassen beteiligen sollen. Es darf kräftig diskutiert werden!

Die zweite Säule nicht preisgeben

Die berufliche Vorsorge ist in einer schwierigen Lage. Die Versicherten müssen zunehmend mehr

Beiträge in die zweite Säule einzahlen, während die zu erwartenden Renten sinken. Nachweislich hat sich das zukünftige Rentenniveau innert vier Jahren um durchschnittlich rund 11 Prozent verschlechtert. Wer in den kommenden Jahren pensioniert wird, kann nicht mit dem versprochenen Renteneinkommen aus der zweiten Säule rechnen und wird den Gürtel entsprechend enger als erwartet schnallen müssen. Und es sieht nicht so rasch nach Besserung aus. Denn einerseits dürften sich die tiefen Zinsen auf den Kapitalmärkten kaum gross verändern, andererseits ist auch der Umwandlungssatz am Sinken.

Gemäss Verfassung sollen die Renten aus AHV und zweiter Säule den gewohnten Lebensstandard in angemessener Art ermöglichen. Doch bereits heute reicht die kombinierte Rente für einen Grossteil der Bevölkerung kaum aus. Rentenmodelle zur Sanierung und Modernisierung der 2. Säule gibt es einige. Was aber taugen sie? Und wie soll es weitergehen? **Dr. Oliver Dichter,** Teamleiter Asset Liability Management, PPCmetrics AG, und **Andreas Cabalzar,** ZV-Vorstand und Co-Präsident des Verbands des Bündner Staatspersonals, beide Experten zum Thema zweite Säule, werden in ihren Referaten einen Rückblick auf die letzten Jahre geben und einen Ausblick auf Notwendigkeiten, Möglichkeiten und Chancen einer selbsttragenden zweiten Säule.

Anmeldung

Die Tagung findet am 7. und 8. November 2019 wie gewohnt im Seehotel Waldstätterhof in Brunnen statt. Die Teilnahme kostet für Mitglieder unverändert CHF 430 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten. Für Nichtmitglieder beträgt die Teilnahmegebühr, ebenfalls inkl. Übernachtung und Mahlzeiten, CHF 730.

Anmeldungen sind beim Sekretariat möglich (barbara.falk@zentral.ch) unter Angabe des Namens, des Verbandes, der Postadresse und eines Vermerks, ob eine Übernachtung gewünscht wird und ob am Nacht- sowie Mittagessen teilgenommen wird.

Das Zimmerkontingent im Seehotel Waldstätterhof ist beschränkt, weshalb die Zimmer wie üblich nach Eingang der Anmeldungen vergeben werden.

Wir freuen uns, mit möglichst vielen Mitgliedern zwei interessante Tage in Brunnen mit lehrreichen Vorträgen und spannenden Diskussionen verbringen zu dürfen.

Barbara Falk

Das Programm der Fachtagung Brunnen

Donnerstag, 7. November 2019

14.00 Uhr	**Eröffnung der Tagung** *Urs Stauffer,* Präsident Öffentliches Personal Schweiz
14.15 Uhr	**«Arbeiten im öffentlichen Dienst – was Mitarbeiterbefragungen zeigen...»** *Heidi Blanken,* ValueQuest GmbH, Wädenswil
15.15 Uhr	**noch offen**
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** *Stefan 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	**«Die zweite Säule nicht preisgeben»** *Andreas Cabalzar,* Vorstand Verband des Bündner Staatspersonals
12.00 Uhr	Abschluss der Tagung
12.15 Uhr	Mittagessen

SONDERKONDITIONEN FÜR UNSERE MITGLIEDER BEI HP

Aus der Versicherungsgruppe

Es freut mich, Ihnen mitteilen zu dürfen, dass wir nach längeren Verhandlungen mit HP – einem der führenden Hersteller von Notebooks, Druckern und Zubehör – eine Vereinbarung für unsere Mitglieder erzielen konnten. ZV-Mitglieder können zu denselben Preisen einkaufen wie HP-Mitarbeitende.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Leiter Versicherungsgruppe

Sonderkonditionen für ZV-Mitglieder im HP-Onlinestore auf Notebooks, Drucker und Zubehör

- Tablets, Notebooks, Drucker, Toner/Patronen und Zubehör zu absoluten Tiefstpreisen
- Best-Preis-Garantie
- Kompetente Beratung direkt vom Hersteller
- Versandkostenfreie und schnelle Lieferung (innerhalb 24–48 h bei verfügbarer Lagerware)

Um sich zum ersten Mal zu registrieren, gehen Sie folgendermassen vor – der Ablauf ist relativ einfach:

1. https://store.hp.com/SwitzerlandStore/Community.mvc?&lang=de-CH
2. Wählen Sie: Öffentliches Personal Schweiz aus.
3. Geben Sie die Mitgliedernummer: **976185461** ein.
4. Sie werden nun direkt zur Benefit-Seite verlinkt.
5. Anhaltspunkt ist, wenn Folgendes hier steht: **TCS Mitglieder.**

Danach müssen Sie sich registrieren. Eine Anleitung hierfür ist als PDF-Datei auf der Homepage von Öffentliches Personal aufgeschaltet: https://oeffentlichespersonal.ch/dienstleistungen/onlineshop-hp.

Wichtig ist nach der Registrierung, dass oberhalb der Auswahl (Notebooks, Desktops etc.) neben der Sprachauswahl der Hinweis «**Mitarbeiter Store**» erscheint.

Urs Graf
Präsident der Versicherungsgruppe

HP Mitarbeiter Store (EPP)
Anleitung Login



KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Mentorinnen und Mentoren gesucht





MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

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

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

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

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

Stellensuchende 50+ müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

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

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

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

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

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten betreffend das Programm Mentoring 50+:

Impulse
Eisengasse 5
4051 Basel
www.impulse.swiss/mentoring-50plus
info@impulse.swiss
Tel. 061 500 24 14

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 15. Oktober 2019
Dienstag, 3. Dezember 2019

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

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Protokoll

Generalversammlung vom Mittwoch, 23. Mai 2019, 18 Uhr

Betagtenzentrum Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern



Peter Meier
Vorstandsmitglied

Anwesend:
60 Mitglieder (inkl. Vorstand, Vertrauensleute und Gäste, gemäss separater Präsenzliste)

Bericht / Beschluss
Exakt zum gleichen Datum und in den gleichen Räumlichkeiten wie vor einem Jahr wird die Generalversammlung des SPVL abgehalten. Deshalb darf der Präsident des Stadtpersonalverbandes Luzern (SPVL), Peter Hofstetter, die Anwesenden in den bereits vertrauten Räumlichkeiten der Viva Luzern im Betagtenzentrum Eichhof zur 103. GV des Verbandes herzlich begrüssen und willkommen heissen. Der Präsident bedankt sich bei den Teilnehmenden für ihr Erscheinen.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Herrn Stadtrat Adrian Borgula (Stadtrat in diesem Jahr wieder vertreten, nachdem er sich im Vorjahr aus terminlichen Gründen entschuldigen musste)
- Herrn Christian Bünter, Personalchef
- Herrn Robert Bühler, ehemaliger Präsident SPVL und Ehrenmitglied unseres Verbandes
- Herrn Serge Karrer, Präsident Luzerner Staatspersonalverband
- Herrn André Hobi, Pensioniertenverein der Stadt Luzern (PVSL)

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter die Ehrenpräsidenten Anton Merz und Daniel Burri, unser Ehrenmitglied André Zumthurm, Frau Ursula Stämmer, Präsidentin PVSL, Herr Urs Stauffer, Präsident ZV Öffentliches Personal Schweiz, sowie Herr Daniel Furrer, Vizepräsident Arbeitsausschuss.

Traktanden
Einige administrative Angaben:

- GV-Durchführung gemäss Statuten vom 12. Juni 1995.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen (siehe ZV Info vom März 2019). Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Die Einladungen wurden am 25. März 2019 versandt.

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder und des Vorstandes sind keine eingegangen.

Peter Hofstetter fragt die Anwesenden, ob sie mit diesen formellen Angaben einverstanden sind. Es erhebt niemand Einsprache, sodass die Generalversammlung nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt werden kann.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Traktandenliste:
1. Protokoll der Generalversammlung vom 23. Mai 2018
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2019 (inkl. Genehmigung Mitgliederbeiträge)
5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 23. Mai 2018
Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist in der ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es folgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes
Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht. Dieser wird in der ZV Info Nr. 7/8 / 2019 publiziert und auch im Intranet der Stadt Luzern. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht
Jörg Moser erläutert die Rechnung 2018. Die Jahresrechnung 2018 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 22'821.20 und Erträgen von Fr. 24'220.29 mit einem Mehrertrag von Fr. 1'399.09 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2018 auf Fr. 25'786.99. Die Arbeit von Jörg Moser wird verdankt.

Die Rechnung 2018 wurde von den beiden Revisoren Theo Lamberts und Katja Coray geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Jörg Moser bedankt sich bei den Rechnungsrevisoren für den Revisorenbericht.

4. Budget 2019 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)
Jörg Moser orientiert über das Budget 2019. Es sind Einnahmen von Fr. 24'000.– und Aus-gaben von Fr. 24'700.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 700.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2019 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für

Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist bescheiden. Zurzeit hat man genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag deshalb noch nicht anpassen.

5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute

Der Präsident Peter Hofstetter, die bisherigen Vorstandsmitglieder, die bisherigen Vertrauensleute und die Rechnungsrevisoren werden für die nächsten drei Jahre wiedergewählt.

Ergänzungswahl Vorstand

Nachdem Jörg Moser im Vorstand eine Doppelfunktion (Kassier und Vertreter in der Stellenplankommission) innehatte, entschied das Gremium im Sommer/Herbst 2018, ein zusätzliches Vorstandsmitglied zu suchen und anlässlich der Generalversammlung zur Wahl vorzuschlagen. Der Vorstand SPVL schlägt deshalb Judith Isenegger Niederberger, Mitarbeiterin Teilungsamt, als zusätzliches Vorstandsmitglied und Vertreterin des SPVL in der Stellenplankommission zur Wahl vor. Judith Isenegger Niederberger wird mit Applaus gewählt.

Ergänzungswahl Vetrauensleute

Vizepräsident Josef Zimmermann bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Inputs.

Für die Finanzverwaltung konnte mit Michèle Hofstetter eine neue Vertrauensperson gefunden werden. Für die Volksschule wird Andrea Müller zur Wahl vorgeschlagen. Michèle Hofstetter und Andrea Müller werden mit Applaus gewählt.

6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

7. Verschiedenes

Grusswort von Stadtrat Adrian Borgula

Stadtrat Adrian Borgula überbringt die Grussworte vom Stadtrat und dankt allen Mitarbeitern der Stadtverwaltung für ihre geschätzte Arbeit.

Er nimmt Stellung zu den Abstimmungs- und Wahlergebnissen vom letzten Wochenende.

Die Finanzlage der Stadtverwaltung wird sich voraussichtlich anspannen (auch im Zusammenhang mit der Aufgaben- und Finanzreform 18), nach zuletzt guten Jahren.

Weiter informiert Stadtrat Adrian Borgula über neue Stellen z.B. im Bereich Bildung aufgrund wachsender Schülerzahlen oder für den Aufbau der Digitalisierung. Die Stadtverwaltung Luzern will im Bereich der Digitalisierung wegweisend sein, es gibt hier aber noch viel zu tun. Längerfristig können durch die Digitalisierung aber auch Arbeitsplätze verschwinden bzw. andere Arbeitsplätze entstehen. Bei den Schulhäusern gibt es einen Investment-Stau. Die Bauarbeiten müssen nebst externen Planungsbüros auch von internen Mitarbeitern baubegleitet werden.

Weiter macht sich der Stadtrat Gedanken über Kundenfreundlichkeit, Kundenkontakt, Synergien in Kundenzonen und Bedrohungsmanagement.

Der Stadtrat setzt sich auch für das sogenannte Top-Sharing ein in Bereichen, bei welchen dies funktioniert. Top-Sharing heisst, Kaderstellen, die ausgeschrieben werden, werden auch optional als Job-Sharing-Stellen ausgeschrieben.

Weiter orientiert Stadtrat Adrian Borgula, dass der Stadtrat offen ist für die Teilnahme von Mitarbeitenden am Frauenstreik vom 14. Juni 2019.

Adrian Borgula bedankt sich beim Verband und den Teilnehmenden.

SPVL Peter Hofstetter bedankt sich bei Stadtrat Adrian Borgula.

Grusswort Serge Karrer, Präsident Staatspersonalverband Luzern

Serge Karrer, welcher seit einem Jahr als Präsident dem Staatspersonalverband Luzern vorsteht, stellt sich persönlich vor.

Herr Karrer zeigt die Baustellen bei der Kantonsverwaltung in personalrechtlicher Sicht auf:

- Im Bereich Asyl- und Flüchtlingswesen wurden den Mitarbeiter entlassen, weil die Asylzahlen zurückgegangen sind. Auch bei Reorganisationen werden Leute entlassen.
- Die Arbeitszeiten, welche beim Kanton auf 45 Std. in der Woche erhöht wurden, dies wegen der Steuerausfälle aufgrund der Steuersenkungen für juristische Personen, sollten nun wieder auf 42 Std. gesenkt werden.
- Der Kanton will das Kantonsspital in eine AG umwandeln und stärker mit den Kantonsspitälern Ob- und Nidwalden zusammenarbeiten. Dies hat personalrechtliche Konsequenzen (Unterstellung Mitarbeiter unter OR, Ausarbeitung Gesamtarbeitsvertrag). Hier kommen grosse Aufgaben auf den Staatspersonalverband zu.
- Die Arbeitsgemeinschaft Luzerner Personalorganisationen (ALP) hat wegen Überalterung der Mitglieder Mühe, das Präsidium personell zu besetzen. Beim Kanton erschwert die Dezentralisierung die Mitgliedersuche zusätzlich.
- Die Geschäftsstellenleiterin des Luzerner Staatspersonalverbandes, Helga Christina Stalder, geht nächstes Jahr in Pension. Die Nachfolgeregelung ist noch pendent.
- Es ist ein Verfahren hängig, weil der Verband in der Pensionskassenkommission nebst erwerbstätigen Mitarbeitervertretern einen Pensioniertenvertreter hat. Rechtlich ist umstritten, ob ein Pensionär in der Pensionskassenkommission Einsitz haben darf oder nicht.

Zum Abschluss betonen Serge Karrer, LSPV, und Peter Hofstetter, SPVL, die Wichtigkeit, den Austausch zu pflegen.

Grusswort von André Hobi, Präsident Pensioniertenverein der Stadt Luzern (pvsl)

André Hobi überbringt herzliche Grüsse vom Pensioniertenverein und von Ursula Stämmer-Horst, Präsidentin pvsl.

Die Finanzdirektion wollte im Reglement Anpassungen zulasten der Rentner vornehmen. Dagegen hat sich der pvsl erfolgreich gewehrt. An der Generalversammlung des Pensioniertenvereins wurde entschieden, dass man einen Teuerungsanteil auf die Rente fordert.

Es ist wichtig, das ein Verband viele Mitglieder hat, damit seine Meinung mehr Gewicht hat.

Deshalb sollen die Pensionäre von morgen dann auch Mitglied beim Pensioniertenverein werden.

Der Pensioniertenverein steht in einem guten und wertschätzenden Kontakt zum Stadtpersonalverband.

SPVL Präsident Peter Hofstetter bedankt sich herzlich bei André Hobi.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, die Gäste und das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.30 Uhr durch den Präsidenten geschlossen. Peter Hofstetter wünscht allen zum anschliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Luzern, 24. Mai 2019

Für das Protokoll:
Peter Meier

LÜCKENLOSER SCHUTZ. MIT BELOHNUNG FÜR UNFALLFREIES FAHREN.

Profitieren Sie von CHF 500.– weniger Selbstbehalt nach drei Jahren unfallfreiem Fahren und von unserem Prämienschutz im Schadenfall. Mit der Zurich Autoversicherung ist Ihr Fahrzeug rundum geschützt.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von 10% Rabatt.

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®



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



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

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

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

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

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

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

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

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

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

Dank der ausbleibenden Mückeninvasion und den milden Temperaturen, selbst noch zu fortgeschrittener Zeit, wollte keiner so richtig den Heimweg antreten. Dies mochte durchaus noch weitere Gründe beinhaltet haben. Jedoch hat alles einmal ein Ende, und so wurden die Tische abgeräumt, das Geschirr verpackt und die Gespräche langsam, aber sicher beendet. Der gemeinsame Anlass war ein Erfolg und wird im folgenden Jahr wiederholt. Ganz unter dem Motto: «Fortsetzung folgt!»

Iris Braunwalder,
Präsidentin Schaffhauser Staatspersonal Verband

STADT USTER
Verband des städtischen Personals Uster (VSPU)



Wechsel im Präsidium des Personalverbands

VSPU Verband des städtischen Personals Uster

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

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

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

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

Ich arbeite seit vier Jahren als Juristin in der Stadtverwaltung, zuerst in der Stadtkanzlei und seit zwei Jahren bei der Primarschulverwaltung. In dieser Zeit habe ich die Stadtverwaltung als aufmerksame und engagierte Arbeitgeberin schätzen gelernt.

Wie möchtest Du den VSPU positionieren?

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

Was für Projekte stehen als Erstes an?

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

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

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

Stefan Reimann, Geschäftsfeldleiter Hochbau und Vermessung, blickt zurück

«Als ich vor 14 Jahren das Präsidentenamt des städtischen Personalverbands antrat, befanden sich die Mitarbeitenden inmitten einer lokal geschürten, finanzpolitischen Depression. Lohnüberprüfungen und Leistungskürzungen auf der Arbeitgeberseite zwangen mich aus einem inneren Gerechtigkeitsempfinden in diese Funktion. Nun, nach dieser langen Zeit hat die Stadt Uster endlich ihre damaligen Streichungen mit zwar anderen, aber vergleichbaren Leistungen ausgeglichen. Das freut mich und zeigt mir, dass hartnäckige Personalarbeit nicht umsonst ist. Nicht nur für mich, sondern für uns alle!»

Quelle: «Personalmitteilung» der Stadtverwaltung Uster, April 2019

VSPU-Amtsperiode 2019–2021: Zuständigkeiten im Vorstand

Der Vorstand des VSPU hat sich konstituiert und die Ressorts wie folgt besetzt:

Präsidium / Äusseres	Karin Huber
Events	Jsabelle Gutknecht
Inneres / Mitgliederwerbung	Angelika Zarotti
Stab/Aktuar	Stefan Reimann
Finanzen	Andy Kunz

Was macht der VSPU?

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

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

STADT USTER
Verband des städtischen Personals Uster (VSPU)



Frauenstreik als (Personal-)Politikum – Stellungnahme des VSPU



Karin Huber
Präsidentin VSPU

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

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

Weiterhin prägt die strukturelle Ungleichheit, gegen die sich der Frauenstreik unter anderem richtet, zwar nicht nur, aber auch unsere Arbeitsverhältnisse. Viele Stellen sind genderspezifisch besetzt. Auch in der Stadtverwaltung sind die Angehörigen des Kaders noch überwiegend Männer, die sich auf die zuverlässige Unterstützung ihrer meist weiblichen Assistentinnen verlassen können. Dass diese in vielen Fällen auch noch von Lohnungleichheit betroffen sein dürften, belegen kürzlich vom Bundesamt für Statistik publizierte Zahlen. Ob und in welchem Ausmass dies auf die Löhne der Stadtverwaltung tatsächlich zutrifft, werden die Ergebnisse der inzwischen durchgeführten Überprüfung der Lohngleichheit zeigen. Den Angestellten die Teilnahme an den Aktivitäten auf dem Stadthausplatz während der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist unter diesen Voraussetzungen ein wichtiges Bekenntnis zu den Anliegen des Frauenstreiks und ein personalpolitisches Signal – am 14. Juni und darüber hinaus!

Dr. Karin Huber,
Präsidentin

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas

ZURICH®

GENERALI

KPT CPT
Einfach gut versichert.

ÖKK

AXA

ARAG

hp

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
Rubirk «Dienstleistungen»