

18

Kunden- / KMU-Anlass 2022



+ 1

Herzlich Willkommen

+1

Neues Teammitglied

Sandra Blattmann
eidg. dipl.
Versicherungsfachfrau



Programm

18:30	Begrüssung	Ralph Nyffeler
18:35 – 18:45	AHV-Reform – Neuerungen	Sven Kull
18:50 – 19:10	Datenschutzverordnung 01.09.2023	Hans-Ulrich Zürcher
19:10 – 19:25	Fachkräftemangel – Ansätze im Umgang Generationenmanagement	Cédric Fankhauser
19:25 – 19:35	In eigener Sache	Thomas Schneider
19:30 – 19:35	Tipps zum Jahreswechsel	Ralph Nyffeler
ab ca. 19:35	Infos zum kulinarischen Teil	Ursula Gysin Toni Jeker

AHV-Reform 2022

AHV-Reform 2022 – Ziel und Neuerungen

Ziel

1. Stabilisierung der finanziellen Situation der AHV

1948 bei Einführung der AHV betrug das Verhältnis der Erwerbstätigen zu den Pensionierten 6 zu 1. Mit der Babyboomer-Generation, welche in den nächsten Jahren pensioniert werden, nimmt die Anzahl der Erwerbstätigen ab und jene der Pensionierten nimmt zu. Das Verhältnis beträgt bald 2 zu 1.

2. Rentensicherung für die nächsten 10 Jahre

a. durch Erhöhung der Einnahmen (Mehrwertsteuer)

- Der reduzierte Steuersatz, welcher z.B. für Nahrungsmittel, Medikamente, Zeitungen und Bücher gilt, wird von 2.5% auf 2.6% erhöht
- Der Normalsatz wird von 7.7% auf 8.1% erhöht

b. Anpassung der Leistungen, insbesondere Rentenalter

- Die übrigen Änderungen im AHV-Gesetz steuern rund CHF 661 Mio. pro Jahr bei.

Wichtigste Neuerungen

1. Begriff ordentliches Rentenalter wird ersetzt durch **Referenzalter**

2. Teilpensionierungsschritte auch in der AHV möglich

AHV-Reform 2022 – Anpassung der Leistungen

- Einheitliches Rentenalter von Mann und Frau
 - Durch die Reform wird das Rentenalter der Frauen schrittweise von 64 auf 65 Jahre erhöht.
Die Anpassung erfolgt in Schritten von drei Monaten. Der erste Schritt findet ein Jahr nach Inkrafttreten der AHV-Reform statt, also voraussichtlich im Jahre 2025 für die Frauen ab **Jahrgang 1961**.
 - Ab 2028 gilt dann das einheitliche Rentenalter von 65 Jahren.
 - Frauen mit Jahrgang 1960 und älter sind nicht von der Erhöhung betroffen.

Geburtsjahr	Neues Rentenalter
1961	64 + 3 Monate
1962	64 + 6 Monate
1963	64 + 9 Monate
ab 1964	65 Jahre

AHV-Reform 2022 – Anpassung der Leistungen

Kompensation für Frauen der Jahrgänge 1961 bis 1969

Sie können zwischen 2 Optionen wählen:

- *Option Zuschlag*
 - Sie erhalten einen lebenslangen Zuschlag auf die AHV. Der Zuschlag unterliegt nicht der Plafonierung der Ehegattenrente und führt zu keiner Reduktion von allfälligen Ergänzungsleistungen.
- *Option Vorbezug*
 - Diese Jahrgänge können sich auch gegen das höhere Rentenalter entscheiden und zum Beispiel mit Alter 64 in Rente gehen. Die Kürzungssätze wurden für diese Kompensation entsprechend reduziert.

Wichtig: Beide Optionen können nicht kumuliert werden, es muss ein Entscheid gefällt werden.

AHV-Reform 2022

2 Optionen für die Übergangsgeneration

Option 1 Rentenzuschlag

Der monatliche Zuschlag auf die Rente beträgt maximal:

- CHF 160 für Frauen mit einem durchschn. Einkommen bis CHF 57'360
- CHF 100 für Frauen mit einem durchschn. Einkommen CHF 57'361 – 71'700
- CHF 50 für Frauen mit einem durchschn. Einkommen ab 71'701

Geburtsjahr	Neues Rentenalter	Zuschlag in %
1961	64 + 3 Monate	25%
1962	64 + 6 Monate	50%
1963	64 + 9 Monate	75%
1964	65 Jahre	100%
1965	65 Jahre	100%
1966	65 Jahre	81%
1967	65 Jahre	63%
1968	65 Jahre	44%
1969	65 Jahre	25%

AHV-Reform 2022

2 Optionen für die Übergangsgeneration

Option 2 Vorbezug

Bei tieferen durchschnittlichen Einkommen wird weniger stark gekürzt als bei höheren Einkommen.

Vorbezug im Alter von	Kürzungssätze für die Übergangsgeneration			Versicherungstechnische Kürzungssätze
	Ø Einkommen < 57'361	Ø Einkommen 57'361 – 71'700	Ø Einkommen > 71'700	
64 Jahre	0%	2.5%	3.5%	4.0%
63 Jahre	2%	4.5%	6.5%	7.7%
62 Jahre	3%	6.5%	10.5%	11.1%

AHV-Reform 2022 – Anpassung Leistungen

- **Flexibler Altersrücktritt**

- *Vorzeitige Pensionierung ab 63*
 - Rentenkürzung bisher 6.8% pro Jahr, **neu 4% pro Jahr**
- **Einführung** *Teilrentenvorbezug und Teilrentenaufschub*
 - Die Schritte müssen mind. 20% max. 80% der vollen Rente betragen
- *Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach Referenzalter 65*
 - Rentenerhöhung bisher 5.2% pro Jahr, neu 4.3% pro Jahr
 - Personen, welche nach 65 einen AHV-Lohn über dem Freibetrag von CHF 16'800 haben und somit Beiträge leisten - für diese Personen gelten die nach 65 einbezahlten Beiträge als «rentenbildend» sofern die Maximalrente noch nicht erreicht ist.

AHV-Reform 2022 – mögliche Einschränkung Freizügigkeit

Die AHV-Reform hat wohl auch Auswirkungen auf den Bezug von Freizügigkeitskonten.

Bisher konnte man den Bezug dieser Gelder bis zu 5 Jahren aufschieben und bis zum Alter von 70 Jahre beziehen und somit bei einem gestaffelten Bezug Steuern zu sparen, wenn die Bezüge in verschiedenen Steuerperioden vorgenommen werden.

Der Bundesrat plant diesen Aufschub der Freizügigkeitsgelder nur noch für Personen zu erlauben, welche nach 65 erwerbstätig bleiben. Ein Teil der Steuerersparnis würde somit in Zukunft wegfallen.

Es steht aktuell noch nicht definitiv fest, ob diese Einschränkung so umgesetzt wird und per wann diese Änderung in Kraft treten würde.

AHV-Reform 2022 – Pensionskassen

Durch die Harmonisierung des Rentenalter und den flexiblen Rentenbezug ändern sich natürlich auch wichtige Vorgaben in der Pensionskasse.

Neu werden alle Pensionskassen eine Teilpensionierung ermöglichen müssen. Diese Teilpensionierung kann dann in bis zu drei Schritten erfolgen. Die meisten Pensionskassen ermöglichen Teilpensionierungen bereits heute.

Neue Grenzbeträge gültig ab 1.1.2023

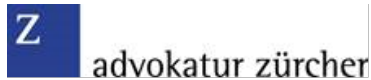
		2022		2023
• AHV				
• Einfache minimale AHV-Rente	CHF	14'340	CHF	14'700
• Einfache maximale AHV-Rente	CHF	28'680	CHF	29'400
• BVG				
• Eintrittsschwelle	CHF	21'510	CHF	22'050
• BVG-Koordinationsabzug	CHF	25'095	CHF	25'725
• Minimales BVG-Gehalt	CHF	3'585	CHF	3'675
• Maximales BVG-Gehalt	CHF	60'945	CHF	62'475
• BVG-Maximum	CHF	86'040	CHF	88'200
• Max. versicherbares Gehalt gem. BVG	CHF	860'400	CHF	882'000
• UVG				
• Maximales versichertes Gehalt	CHF	148'200	CHF	148'200

Neues Datenschutzrecht

Kundenanlass Dr. Gysin & Jeker AG

Sissach, 17.11.2022

Hans-Ulrich Zürcher, Dr. iur., Rechtsanwalt, Bern



Helvetiastrasse 7 · 3005 Bern
Telefon 031 351 58 85
zuercher@advokatur-zuercher.ch
www.advokatur-zuercher.ch

ÜBERBLICK

- 1 Ausgangslage und Handlungsbedarf, Begriffe
- 2 Grundsätze des Datenschutzrechts (bisher und weiterhin gültig)
- 3 Verhältnis DSG (Bundesrecht) zu kantonalem Datenschutzrecht
- 4 Wichtige Neuerungen im DSG
- 5 Datenaufbewahrung und -vernichtung
- 6 Ausblick: Was ist nun zu tun?

1 Ausgangslage und Handlungsbedarf

- Revision DSG im September 2020 durch Parlament nach mehrjähriger Arbeit abgeschlossen
- Inkrafttreten: 1. September 2023, gleichzeitig mit Datenschutzverordnung (DSV)
- Revision dient u.a. dazu,
 - EU-Recht zu übernehmen, v.a. aus EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO); gilt für Schweiz (*und auch für Kantone*) bereits seit 2018
 - Datenschutzrecht an technologische Entwicklung (Digitalisierung) anzupassen

1 Was bedeutet „Datenschutz“ und „Datenbearbeitung“?

- Zweck: Schutz der Persönlichkeitsrechte – nicht Schutz der Daten an sich
- Datenschutz ist verfassungsmässig garantiertes Grundrecht des Individuums (Art. 13 Abs. 2 Bundesverfassung)
- Gegenstand: Alle Informationen, mit denen **natürliche Person** identifiziert werden kann.
- Begriff «Datenbearbeitung» ist weit gefasst zu verstehen und umfasst: beschaffen, erfassen, organisieren, ordnen, speichern, anpassen, verändern, auswählen, abfragen, verwenden, offenlegen, archivieren, vernichten etc. von Daten

1 Besonders schützenswerte Personendaten

- Religion, Weltanschauung, Politik, gewerkschaftliche Tätigkeiten, gesundheitliche Daten, Intimsphäre, Rassenzugehörigkeit, Massnahmen der sozialen Hilfe, administrative und strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen
- Bearbeitung von besonders schützenswerten Personendaten ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person zulässig.
- „Ausdrücklich“ bedeutet schriftlich oder mündlich, kann auch nonverbal erfolgen (z. B. mit Kopfnicken, Handzeichen)

2 Grundsätze des Datenschutzes / 1

Verschiedene Grundsätze sind bisher und auch weiterhin von Bedeutung:

Verhältnismässigkeit

- Die Datenverarbeitung muss auf das notwendige Mass beschränkt werden und einem zulässigen Zweck dienen
- Die Datenerhebung darf nur erfolgen, wenn der Zweck nicht auf andere zumutbare Weise erreicht werden kann
- Keine Datenerhebung auf Vorrat

Zweckbindung

- Es muss ein eindeutiger und legitimer Zweck festgelegt werden
- Die Daten dürfen später nicht zu einem anderen Zweck verwendet werden

2 Grundsätze des Datenschutzes / 2

Transparenz

- Betroffene Person muss über sie betreffende Datenverarbeitung informiert werden
- Mitzuteilen sind die erhobenen Daten, deren Verwendungszweck, die Rechtsgrundlage und der Zeitraum der Nutzung

Datenrichtigkeit

- Daten müssen richtig erhoben werden, falsche Daten sind unverzüglich zu korrigieren oder zu löschen

2 Grundsätze des Datenschutzes / 3

Datensicherheit

- Sicherheit und Vertraulichkeit der Daten muss gewährleistet sein
- Keine Zugriffsmöglichkeiten für Unbefugte
- Technische und organisatorische Massnahmen gegen unbefugten Zugang

Speicherbeschränkung

- Daten dürfen nur solange gespeichert werden, wie für Erhebungszweck nötig. Danach sind Daten grundsätzlich zu löschen.

2 Grundsätze des Datenschutzes / 4

Datenbearbeitung ist rechtmässig (bzw. Persönlichkeitsrechtsverletzung ist *nicht* widerrechtlich), wenn

- freiwillige (formfrei mögliche) Einwilligung der betroffenen Person vorliegt oder
- gesetzlich vorgesehen oder
- betroffene Person ihre Daten allgemein zugänglich gemacht und deren Bearbeitung nicht ausdrücklich untersagt hat
- durch überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gerechtfertigt, z. B. zwecks Abwicklung eines Vertrags, Prüfung Kreditwürdigkeit (unter bestimmten Umständen), für Forschung und Statistiken (bei Anonymisierung der Daten)

2 Grundsätze des Datenschutzes / 5

Wichtige Pflichten Datenbearbeiter

- Pflicht, geeignete technische und organisatorische Massnahmen zu treffen, welche rechtmässige Datenverarbeitung garantieren
- Pflicht zur Rechenschaft
- Umfassende Dokumentationspflicht der Datenbearbeitung

Empfehlung: Datenschutzkonzept dient dazu, Gesamtheit der Anforderungen des Datenschutzrechts möglichst zu entsprechen

3 Verhältnis Bundesrecht / kantonales Datenschutzrecht / 1

- Bund regelt in DSGVO/DSV Datenbearbeitung durch Bundesbehörden und schweizweit durch Private
- Kantone haben Kompetenz, Datenbearbeitung durch kantonale Behörden (bzw. öffentliche Organe) selber zu regeln
- Kantone sind somit von DSGVO *grundsätzlich nicht direkt betroffen*, aber: Bund verlangt, dass Kantone angemessenen Datenschutz gewährleisten (und sich somit auch an neue DSGVO-Bestimmungen anpassen)

3 Verhältnis Bundesrecht / kantonales Datenschutzrecht / 2

- Gemäss diversen kantonalen Datenschutzgesetzen (z. B. auch § 3 Abs. 1 IDG-BL) gelten als „**öffentliche Organe**“ auch „Private, soweit ihnen von Kanton oder Gemeinden die Erfüllung öffentlicher Aufgaben übertragen ist« (in der Regel mit Leistungsvereinbarung).
 - → *kantonales Datenschutzrecht ist anwendbar*
- Wer nur teilweise öffentliche Aufgaben von Kanton/Gemeinde erfüllt, untersteht im Übrigen dem DSG
 - *Datenschutz in gesamter Organisation einzig nach DSG anwenden*

4 Wichtige Neuerungen im DSGVO / 1

- In räumlicher Hinsicht wird „Auswirkungsprinzip“ eingeführt: neu ist DSGVO auch anwendbar, wenn Personendaten im Ausland bearbeitet werden, sich ihre Auswirkungen aber in der Schweiz zeigen
- Neu ist auch, dass das DSGVO nur noch für natürliche Personen gilt
- Neu sind besonders schützenswert auch Daten über Ethnie, genetische und biometrische Daten (z. B. DNA, Fingerabdruck) sowie weitere Daten, die natürliche Person eindeutig identifizieren
- Pflicht zu Datenschutz durch Technik (ab Planung; «privacy by design») sowie durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen («privacy by default»)
- Verletzungen der Datensicherheit (z. B. Hackerangriff, Mail-Versand mit heiklen Daten an falschen Adressatenkreis) müssen EDÖB möglichst rasch gemeldet werden, wenn hohes Risiko für Persönlichkeitsverletzung der betroffenen Person besteht.

4 Wichtige Neuerungen im DSGVO / 2

- Neu wird ausdrücklich geregelt: Personendaten sind zu vernichten oder zu anonymisieren, sobald zum Zweck der Bearbeitung nicht mehr erforderlich. Erforderlich sind sie u.a. weiterhin so lange, wie dies gesetzliche Aufbewahrungsfristen verlangen (zudem Empfehlung: auch Verjährungsfristen beachten).
- Informationspflicht bei *planmässiger* Beschaffung von Personendaten wird stark ausgebaut. Betroffener Person sind im Zeitpunkt der Datenbeschaffung u.a. folgende Pflichtangaben mitzuteilen:
 - Identität und Kontaktdaten betriebliche/r Datenschutzverantwortliche/r
 - Bearbeitungszwecke
 - bei Bekanntgabe von Daten: die Empfänger (z. B. Behörden)
 - bei Datenbekanntgabe ins Ausland zusätzlich: der Staat oder das internationale Organ (gilt auch für Speicherung auf ausländischen Systemen oder «Clouds»)
 - Planmässig handelt, wer gewollt zu Daten gelangt, z. B. Daten von Mitarbeitenden (für HR-Arbeit) oder Informationen über Klient/innen erhebt.

4 Wichtige Neuerungen im DSGVO / 3

Betriebliche/r Datenschutzverantwortliche/r

- prüft Bearbeitung von Personendaten und interveniert bei Verletzungen
- muss Zugang zu allen Datensammlungen und Datenbearbeitungen haben
- führt Liste der Datensammlungen
- erarbeitet Vorgaben und Weisungen zur Sicherstellung des Datenschutzes
- nimmt Risikoanalysen und Datenschutz-Folgeabschätzungen vor und dokumentiert sie
- Meldet Datenschutzverletzungen an EDÖB
- kann Mitarbeiter/in des Unternehmens oder ein Dritter sein
- muss über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügen
- Organisatorische Einordnung darf nicht zu Interessenkonflikt führen

4 Wichtige Neuerungen im DSGVO / 4

Neu: Pflicht zur Führung und laufenden Aktualisierung eines **Verzeichnisses sämtlicher Datenbearbeitungen**, mit folgenden Mindestangaben:

- Identität der/des Verantwortlichen
- Bearbeitungszweck
- Beschreibung Kategorien betroffener Personen und Kategorien bearbeiteter Daten
- Kategorien der Empfänger
- Aufbewahrungsdauer Personendaten oder Kriterien zur Festlegung dieser Dauer
- allgemeine Beschreibung der Massnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit (geeignete technische und organisatorische Massnahmen, um Verletzung der Datensicherheit zu vermeiden)
- Angabe des Staates bei Bekanntgabe von Daten ins Ausland sowie Bekanntgabe von Garantien, durch die ein geeigneter Datenschutz gewährleistet wird

Pflicht entfällt bei weniger als 250 Mitarbeitenden, ausser bei Durchführung von Profiling mit hohem Risiko oder bei umfangreicher Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten.

4 Wichtige Neuerungen im DSG / 5

- Schutz von Personendaten und sensible Informationen wird im neuen DSG gestärkt, ebenso Recht der Betroffenen (Anspruch auf Einsicht/Auskunft, Berichtigung, Löschung von Daten und Einschränkung der Nutzung; Herausgabe-/Übertragungsrecht)
- Regelung der Modalitäten der Einsicht:
 - Einsichtsgesuch, in der Regel schriftlich
 - Auskunft erfolgt schriftlich, verständlich, in der Regel innert 30 Tagen
 - Grundsätzlich kostenlos (bei unverhältnismässigem Aufwand max. CHF 300 Kostenbeteiligung zulässig, muss vorgängig mitgeteilt werden)
 - Beschränkung bzw. Verweigerung der Einsicht nur ausnahmsweise zulässig, wenn gesetzlich vorgesehen, durch überwiegendes öffentliches oder privates Interesse gerechtfertigt oder Einsicht in querulatorischer Weise verlangt wird.

4 Wichtige Neuerungen im DSGVO / 6

Gesetzliche Regelung des Profiling

- Profiling bedeutet *automatische* Bearbeitung von Personendaten zwecks Erstellung von Verhaltensmustern und Persönlichkeitsprofilen (z. B. wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben, Interessen etc.)
- Problematisch ist Profiling, wenn Verknüpfung von Daten eine Beurteilung von wesentlichen Persönlichkeitsaspekten (z. B. Gesundheit) zulässt
- In diesen Fällen besteht „hohes Risiko“ einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte und es ist deshalb ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Person erforderlich

4 Wichtige Neuerungen im DSG / 7

- Bei hohem Risiko einer Verletzung von Grundrechten oder Persönlichkeitsrechten durch Datenbearbeitung: Pflicht zur vorgängigen Risikoabwägung («Datenschutz-Folgeabschätzung»), ist schriftlich festzuhalten und während 2 Jahren aufzubewahren
- Recht auf Datenherausgabe und –übertragung: Betroffene Person kann Übergabe der von ihr bekanntgegebenen Daten in «einem gängigen elektronischen Format» verlangen (in der Regel kostenlos). «Gängig» ist elektronisches Format, welches automatisches Einlesen der Daten in ein Computersystem in strukturierter Form ermöglicht.
- Neu strafrechtliche Sanktionen in Form einer Busse von bis zu CHF 250'000 vor. Sie zielen hauptsächlich auf Leitungspersonen und nur ausnahmsweise auf die ausführenden Mitarbeitenden ab. - Strafe setzt Vorsatz voraus.

5 Datenaufbewahrung und -vernichtung

Allgemeine Grundsätze

- Nach Gebrauch sind Daten zu archivieren oder zu vernichten
- Archivierung darf datenschutzrechtlich nur solange stattfinden, wie Daten tatsächlich benötigt werden
- Nur rechtmässig erhobene Daten dürfen archiviert werden
- Akten getrennt nach Art, strukturiert, datiert und chronologisch ablegen
- Schutz archivierter Daten vor Veränderung, Diebstahl, Verlust, Zerstörung etc.
- Daten müssen innert angemessener Frist eingesehen, überprüft und ihre Echtheit kontrolliert werden können
- Der Kreis der Zugangsberechtigten ist eng zu halten
- Form der Archivierung: grundsätzlich Wahlfreiheit; elektronisch möglich, so-fern nicht Papierform vorgeschrieben (z. B. Geschäfts- und Revisionsbericht)

6 Ausblick: Was ist nun zu tun? / 1

- Für verantwortungsbewussten Umgang mit Datenschutzthematik ist aber *auf jeden Fall zu empfehlen*:
allgemeine Übersicht zur eigenen Situation erarbeiten, u.a. analysieren
 - Welchen Bestand an Daten haben wir?
 - Wo und wie werden welche Daten durch wen bearbeitet?
 - Genügen wir den Anforderungen an die Datensicherheit, Speicherbegrenzung, etc.?
 - Wer ist innerhalb Institution für das Thema verantwortlich?
 - Besteht Handlungsbedarf (technisch, organisatorisch, personell)?

Analyse anhand Checkliste (Muster ist verfügbar) oder evtl. mit externem Support

6 Ausblick: Was ist nun zu tun? / 2

- Gemäss Ergebnissen der Analyse Handlungsfelder definieren und gezielt Massnahmen ergreifen (personell/ technisch/organisatorisch)
- Datenschutzkonzept erstellen (*Muster ist verfügbar*) und Datenschutz als Teil des Risikomanagements definieren sowie regelmässig beurteilen
- Datenschutzerklärung für Homepage erstellen (*Muster ist verfügbar*)
- Betriebliche/r Datenschutzverantwortliche/r: Pflichtenheft erstellen (*Muster ist verfügbar*) und geeignete Person benennen
- Evtl. Revisionsstelle für begleitende Unterstützung anfragen (durch regelmässige Beurteilung im Rahmen der jährlichen Revision)
- **Mitarbeitende für Thematik sensibilisieren und schulen**, ab sofort (*Support ist auf Anfrage möglich*)

Input

Fankhauser Mangold AG

Fachkräftemangel: «Generationenmanagement - aktuell»

Cédric Fankhauser, CEO/Inhaber

November 2022



- Unsere Erfahrung mit Personen, die nicht mehr den Anforderungen entsprechen wollen oder können
- Interne oder externe Handlungsebenen
- Erfahrungen mit KlientenInnen 50/55+ und deren Potentiale & Grenzen

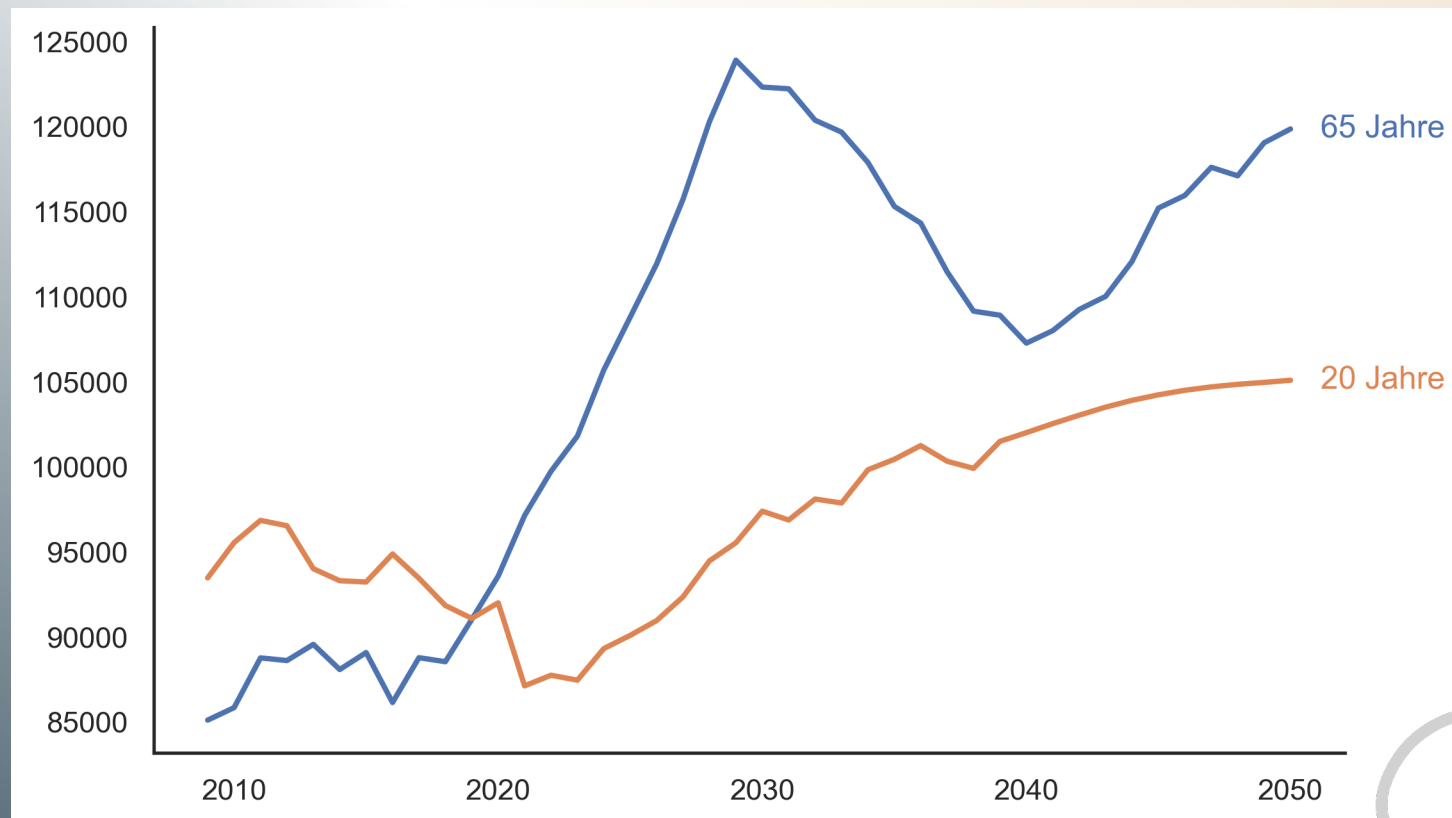
Spezialisiertes Unternehmen
für den optimalen
Personaleinsatz

Über uns



Demografischer Wandel: Anzahl von 20 und 65 Jährigen in der Schweiz

(Entwicklung des Arbeitsangebotes)



Quelle: Bundesamt für Statistik, Demografik, Basel

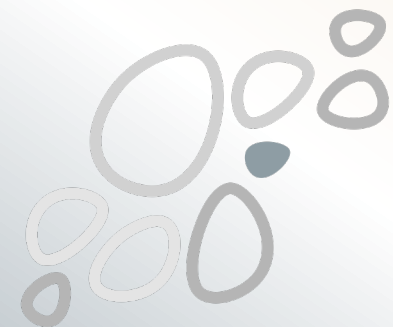


Arbeitswelt verändert sich

1. **Digitalisierung** – Datenvolumen wächst, neue Berufe, andere verschwinden → digitale Kompetenz
2. **Mobilität und Dezentralisierung** – keinen festen Arbeitsplatz, mehrere Jobs, work anywhere,
3. **Flexibilität -Flexible Arbeitszeiten/-gestaltung, Selbstorganisation, agile Teams, Work-Life Integration** → soziale/emotionale/methodische Kompetenzen
4. **Einwanderung** → interkulturelle Kompetenzen & Sprachen
5. **Sicherheit - Dilemma Freiheit/Informationsbedarf/Zugriff von überall/Geschwindigkeit vs. Privatsphäre schützen & Sicherheit**
→ Change-/Transformationsfähigkeit

Wie kann die Generation 50/55+ diesem Wandel begegnen?

Quelle: zum Teil Netzwerk Potential 50plus, Kiga BL



2. Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (Employability)

- Weiterbildung (technologisch, fachlich, methodisch, regulatorisch etc.)
- Blick-/Perspektivenwechsel/Job Rotation
- Workshop 50+ - Bewusstsein für die berufliche Herausforderung
- Karriereberatung & Entwicklungscoaching für Kaderleute

= Verbesserung Leistung/Verhalten



3. Neue Perspektive intern

- Stellen-Wechsel intern /Re-Deployment
- Fach-Karriere – Schritt zurück ins Team
- Generation Z (1997-2012) – Work anywhere, unkonventionell



3. Neue Perspektive extern

Outplacement

Outplacement bringt die Fachkräfte wieder zurück in den Markt, an die richtige Position!

Beispiele:

- Anforderungen & Fähigkeiten passen nicht mehr wie Technologie/Digitalisierung, Interaktion/Zusammenarbeit, neue Führungskraft, agile Teams (->Profiländerung)
- Firma in Changeprozess
- Extrameile, Engagement fehlt, Teamkultur
- Strategische Differenzen
- Chemie mit Vorgesetzten
- Überforderung
- Langzeitkrankheit



3. Neue Perspektive extern

Outplacement

- Grosser menschlicher & unternehmerischer Nutzen
- Chance für positives
- Image im Arbeitsmarkt
(war for talents – Generation Y, Z)
- Geringe Kosten (10 – 15 % / Jahresgehalt)
- Entlastung HR & Vorgesetzte
- Langjährige Erfolgsquote 96 %
- 4 von 5 Klient/innen finden den Traumjob
- >70 % können das Gehalt steigern oder halten

Zusammenfassung

Transparenz und Anteilnahme ist für den Erfolg jeder Massnahme zentral

Menschen wollen Leisten,
Teilen, etwas Bewegen

*Es gibt keine
schlechten
Mitarbeiter:innen*

*Outplacement bringt
die Fachkräfte wieder
zurück in den Markt,
an die richtige
Position!*

Mitarbeiter:innen die
Chance für Erfolg und
Befriedigung im
Beruf geben

Ihre Fragen?

Fankhauser Mangold AG

« Fachkräftemangel: Generationenmanagement – aktuell»

Cédric Fankhauser, Inhaber/CEO

+41 61 260 10 00 | www.karrieremanagement.ch

Fankhauser Mangold AG | Freie Strasse 20 | 4001 Basel

In eigener Sache – Neu per 01.01.2023

- Die ARTUS Gruppe präsentiert sich seit Mitte 2022 mit einem neuen Markenauftritt.
- Unter dem Leitsatz „GEMEINSAM EINFACH MACHEN“ sollen alle Tochter-Unternehmen den ARTUS-Brand im Namen führen.
 - **DR. GYSIN & JEKER AG und IC Unicon AG werden
ARTUS Unicon AG**
- Das CH-Unternehmen der ARTUS Gruppe wird weiterhin an den Standorten Reinach und Sissach präsent sein, neu auch in Liestal.
- Im Zuge der Neuausrichtung wird der aktuelle CEO der IC Unicon AG, Thomas Schneider, die operative Leitung des Unternehmens abgeben. Er bleibt die kommenden 2 Jahre weiterhin im Unternehmen und ist zudem im Verwaltungsrat tätig.

Neue Geschäftsführung ab 01.01.2023



Ralph Nyffeler
CFO



Dieter Schäublin
COO



Jens Frank
CSO

Tipps zum Jahreswechsel für Firmen und Versicherte

2022 2023

Privat **bis Anfang Dezember**

- Säule 3a max. CHF 6'883.-
- Einkauf Pensionskasse gem. Konzept
- Versicherungs-Rechnungen 2023 begleichen

Säule 3a max. **CHF 7'056.-**

Firma **bis Anfang Dezember**

- Lohnmeldung 2023 an Versicherer Berufliche Vorsorge BVG
- Arbeitgeber-Beitragsreserven äufnen (max. 5-fache Arbeitgeberbeiträge zulässig)

Und damit bereits **ab Januar** über die korrekten Abzüge verfügen

Versicherungsprämien 2023 **Mitte Januar** begleichen (transitorische Aktiven u. Mahnungen vermeiden)

News

Dokumentation dieser Präsentation unter Publikationen
abrufbar ab **30.11.2022** auf
<http://gysinjeker.ch/publikationen>

Kulinarischer Teil

- Ursula Gysin kommentiert die ausgewählten Weine
- Toni Jeker und seine Crew stellen die Buffets vor

- „e Guete“



Bei Fragen oder Anregungen - Wir sind für Sie da



Ralph Nyffeler,

Sabrina Kock

Ursula Engel

Sven Kull

Sandra Blattmann

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Ihr Vertrauen