Der Bundesrat beschliesst nationale Gleichstellungsstrategie

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021

An der Sitzung vom 28. April 2021 hat der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030 verabschiedet. Es handelt sich hierbei um die erste nationale Strategie des Bundes, die das Ziel verfolgt, die Gleichstellung der Geschlechter gezielt zu fördern. So sollen sich die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention von Gewalt sowie die Bekämpfung von Diskriminierung verbessern.

Seit der Einführung des Frauenstimmrechts vor 50 Jahren und der Annahme des Gleichstellungsartikels in der Bundesverfassung hat die Schweiz Fortschritte erzielt, was die Gleichstellung von Frau und Mann betrifft. Wie die nationalen Statistiken als auch die internationalen Vergleiche aufzeigen, können und müssen wir uns diesbezüglich dennoch verbessern. Um diese Lücken zu füllen, hat der Bundesrat in seiner Legislaturplanung 2019–2023 die Gleichstellungsstrategie 2030 beschlossen. Ziel ist es, die in Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen.

«Frauen und Männer beteiligen sich gleichgestellt am wirtschaftlichen, familiären und gesellschaftlichen Leben. Sie geniessen während ihres ganzen Lebens die gleiche soziale Sicherheit und verwirklichen sich in einem respektvollen Umfeld ohne Diskriminierung und Gewalt.»

Die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie 2030 fokussiert sich auf vier Handlungsfelder:

Berufliches und öffentliches Leben

Der Bundesrat will die Lohndiskriminierung im öffentlichen und privaten Sektor beseitigen und eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern erreichen. So wird ermöglicht, dass die bezahlte Erwerbstätigkeit und die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit ohne finanzielle Einbussen ausgeglichen zwischen Frau und Mann aufgeteilt werden können. Ferner soll die Rentensituation der Frauen verbessert sowie die Geschlechterverteilung in der Ausbildung, in allen Berufsgruppen, auf allen Verantwortungsebenen und in allen Entscheidungsgremien ausgewogener gestaltet werden. Dazu gehört etwa ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen von Hochschulen oder die Förderung von Männern in Gesundheits- und Bildungsberufen.

«Die wirtschaftliche Autonomie der Frauen wird während ihres ganzen Lebens gestärkt, unabhängig von ihrem Zivilstand und ihrer familiären Situation.»

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten haben, einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachzugehen, unabhängig vom gewählten Familienmodell. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss künftig einfacher werden. Gelingen kann dies unter anderem durch Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen, wie ausreichende, qualitativ gute und bezahlbare familienergänzende Betreuungsangebote. Ziel des Bundesrates ist es zudem, das Armutsrisiko von Familien, insbesondere von alleinerziehenden Müttern und Vätern, zu reduzieren.

«Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.»

Geschlechtsspezifische Gewalt

Geschlechtsspezifische Gewalt ist in der Schweiz ein weitverbreitetes Problem, das grosses Leid, aber auch hohe soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht. Der Bundesrat hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verringern. Hierzu sollen Massnahmen zum Opferschutz – wie etwa Projekte zur Gewaltprävention – verstärkt sowie Täterinnen und Täter vermehrt zur Verantwortung gezogen werden.

«Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt nehmen ab, und die persönliche Sicherheit der Frauen verbessert sich.»

Diskriminierung

Frauen und Männer sollen während ihres ganzen Lebens die gleichen Chancen haben. Dies kann sichergestellt werden, indem alle Formen von Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen beseitigt werden. Chancengleichheit von Kindesbeinen an und insbesondere in der Ausbildung ist zentral, denn Geschlechterstereotypen haben oft einen Einfluss auf die Berufswahl. So will der Bundesrat beispielsweise sicherstellen, dass im Bundesrecht keine Regelungen existieren, die geschlechterdiskriminierend sind.

«Diskriminierung, Sexismus und Geschlechterstereotypen werden gesellschaftlich nicht mehr toleriert und schränken die Lebensformen der Frauen und Männer nicht mehr ein.»

Massnahmen bis Ende Jahr

Zu jedem dieser Ziele enthält die Strategie eine Reihe von Massnahmen, die sowohl national als auch international ausgerichtet sind. Ihre Umsetzung wird bis Ende 2021 in einem detaillierten Massnahmenplan, der neue Massnahmen des Bundes und allenfalls der Kantone und Gemeinden enthalten kann, konkretisiert. Ende 2025 wird eine Zwischenbilanz gezogen und die Strategie nötigenfalls angepasst.

Gleichstellung noch nicht erreicht

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der Bundesverfassung seit 1981 verankert. Trotzdem ist die Gleichstellung in der Schweiz in einigen Bereichen noch nicht sichergestellt: Frauen verdienen im Durchschnitt 19 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Über 55 Mal pro Tag wird eine Straftat im häuslichen Bereich verübt, in 70 Prozent der Fälle ist das Opfer weiblich. Fehlende Individualbesteuerung und erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie halten Frauen oft vom Arbeitsmarkt fern und hindern viele Männer daran, vermehrt familiäre Aufgaben zu übernehmen. Fachkräftemangel, finanzielle Risiken bei Trennung, Altersarmut und einseitige Belastung des Mannes als «Hauptversorger» können Folgen hierfür sein und negative Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft haben.

Befürworter der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021
Leserbrief zum Artikel «Befürworter der Initiative – Das Leistungsniveau der Altersvorsorge steht auf dem Spiel – Zeit für eine 13. AHV-Rente» in der ZV Info Mai 2021

Ist das eine gute Sache? Leider nicht für alle. Auf den ersten Blick klingt die Forderung nach einer dreizehnten AHV-Monatsrente vernünftig und für viele Leute auch sehr verlockend.

Meiner Meinung nach geht diese Initiative aber in eine falsche Richtung; sie ist weder sozial noch gerecht. Zweifellos muss vor allem für die ärmeren Rentenabhängigen (mehrheitlich Frauen) etwas getan werden. Bei Annahme dieser Initiative

sollen aber alle AHV-Rentnerinnen und -Rentner einen «Dreizehnten» bekommen.

Wer nur eine kleine Rente hat, lebt am Limit. (Eine gute Bekannte nennt es «Dauer-Lockdown»!) Kann sich die reiche Schweiz keine anständige, solidarische Altersvorsorge für alle leisten? Möglicherweise hilft ein zusätzliches EL-Einkommen zu einem würdigen Lebensabend. Bei manchen kommen aber gar keine ergänzenden Leistungen herein.

Wer eine hohe AHV-Rente bezieht (Fr. 2390.–/Monat), hat vermutlich ein Arbeitsleben lang lückenlos und mit vollem Pensum gearbeitet; sie/er hat vermutlich ordentlich verdient, konnte also gut leben und etwas zur Seite legen. Sie/er besitzt nun bestimmt genügend Reserven für Notfälle und auch Vermögen. Sie/er soll nun ebenfalls diesen Dreizehnten bekommen!? Menschen mit einer niedrigen Rente (aus was für Gründen auch immer) werden einen niedrigen Dreizehnten bekommen. Menschen mit einer grosszügigen Rente bekommen auch einen grosszügigen Dreizehnten. Wie kann Frau Medici da schreiben, dass Personen mit tiefen und mittleren Einkommen am meisten von diesem Dreizehnten profitieren werden? Minimalrentenbezüger und -bezügerinnen würden neu 1195 Franken pro Jahr mehr bekommen. Maximalrentenbezüger und -bezügerinnen aber beinahe 2400 Franken mehr. Wie sozial ist das denn?

Ich halte diesen Verteilmodus (Giesskannenprinzip) für unfair und unklug. Soll den rentenmässig Gutsituierten das Alter vergoldet werden, während die Armen (wieder einmal) mit ein paar Brösmeli zufrieden sein sollen? Den Reichen wird – wie hierzulande üblich – mehr gegeben als den Armen. Selber schuld, wer arm ist?

Selbstverständlich muss die AHV stabilisiert und gestärkt werden, und ebenso selbstverständlich müssen weitere Schritte zur finanziellen Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter unternommen werden. (Frauen haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer!) Aber doch nicht so! Dass so eine

Idee aus der linken und gewerkschaftlichen Ecke der Lohnarbeiter-innen und Lohnarbeiter kommt, enttäuscht mich.

Ich konnte diese Initiative nicht unterschreiben und kann ihr bei der Abstimmung nicht zustimmen.

PS: Auch wer nicht ein ganzes Leben lang lückenlos mit vollem Pensum gearbeitet hat, verdient eine gute Rente!!!

Rosemarie Imhof, Allschwil

Delegiertenversammlung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021
Nachfolgend finden Sie das Programm sowie die Traktandenliste der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021. Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.
Wir freuen uns, Sie auf dem Pilatus begrüssen zu dürfen.

Programm

ab 10.15 Uhr Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli in der «Steinbock Bar» auf dem Pilatus

10.45 Uhr Eröffnung der Delegiertenversammlung durch Präsident Urs Stauffer

Begrüssung durch *Marc von Rotz,* Personalverband der Stadt Kriens

Video-Grussbotschaft von *Christine Kaufmann-Wolf*, Stadtpräsidentin Kriens

anschliessend **Statutarische Geschäfte**

12.00 Uhr **Referat: Der Pilatus und die Pilatus Bahnen AG**

Referat von Godi Koch, CEO der Pilatus Bahnen AG

12.15 Uhr Apéro im Restaurant des «Pilatus Kulm Hotels»

13.00 Uhr Mittagessen im Restaurant des «Pilatus Kulm Hotels»

15.00 Uhr Zeit zur freien Verfügung auf dem Pilatus; individuelle Rückfahrt

Die Teilnahme ist für Delegierte gratis (Fahrt auf den Pilatus ab Talstation inkludiert), die Gebühr für weitere Teilnehmende beträgt Fr. 70.00. Die Fahrt auf den Pilatus wird für weitere Teilnehmende zum Spezialpreis von Fr. 25.20 angeboten.

Anmeldungen sind beim Sekretariat (gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch) möglich. Bitte angeben, ob mit oder ohne Mittagessen.

Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2020
3. Jahresbericht 2020
4. Rück- und Ausblick auf Covid-19-Jahre 2020 und 2021
5. Jahresrechnung 2020 und Revisorenbericht
6. Jahresbeitrag 2022
7. Voranschlag 2022
8. Verabschiedungen
9. Wahlen
    - Marc von Rotz (Vorstand)

10. Werbemassnahmen
11. Anträge
12. Tagungsort DV 2022
13. Verschiedenes

Korrigendum zur Frage 8 «Zusatzleistungen» der Lohnumfrage in der ZV Info März 2021

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juni 14, 2021
Entgegen unserer Mitteilung (VBS) im Rahmen der Umfrage über Corona-Massnahmen gibt es keine kostenlose Parkberechtigung beim Kanton für Mitarbeitende, die temporär vom Homeoffice ins Büro müssen, insbesondere auch nicht im Verwaltungsgebäude Sinergia.

Unsere Mitteilung an den ZV basierte auf einem Missverständnis. Der Vorstand des VBS entschuldigt sich für das Versehen.

(K)ein Bier am Arbeitsplatz

geschrieben von Lea Sturm | Juni 14, 2021
Inspiriert durch die Theorie des norwegischen Psychologen Finn Skårderud, wonach der Mensch mit einem Blutalkoholspiegel zur Welt komme, der 0,5 Promille unter den eigentlichen

menschlichen Bedürfnissen liege, einigen sich vier Gymnasiallehrer auf ein Experiment im Selbstversuch:

Sie beschliessen, während der Arbeitszeit zu trinken und einen konstanten Pegel von 0,5 Promille aufrechtzuerhalten.

So lässt sich die Handlung des Spielfilms «Der Rausch» (Originaltitel: «Drunk») des dänischen Regisseurs Thomas Vinterberg in aller Kürze zusammenfassen. Was sich dem Zuschauer zunächst als amüsanter Versuch aus dem alltäglichen Trott darstellt, entblösst schon bald die Ambivalenz von Alkohol als Genuss- und Suchtstoff. Auch in rechtlicher Hinsicht wirft der Film Fragen bezüglich Alkohol am Arbeitsplatz auf.

Ein grundsätzliches Verbot von Alkoholkonsum am Arbeitsplatz besteht nicht. Bezüglich möglicher Gefährdung der Arbeitssicherheit durch den Genuss oder eben Missbrauch von Alkohol nimmt der Gesetzgeber jedoch sowohl die Arbeitnehmenden als auch die Arbeitgeber in die Pflicht.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Arbeitgeber müssen alle Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind (Art. 82 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung [UVG]). Zu diesem Zweck kann er auch den Konsum von alkoholischen Getränken einschränken oder ganz verbieten (Art. 35 Abs. 3 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz [ArGV3]) Dies kann beispielsweise durch entsprechende Ausformulierung im Personalreglement erfolgen. Grundlage für eine Verpflichtung zur Alkoholabstinenz kann jedoch auch eine vertragliche Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber und einem einzelnen Arbeitnehmenden sein.

Mit dem Aufstellen von Regeln allein ist es jedoch noch nicht

getan. Den Arbeitgebern kommt auch eine Informations- und Kontrollpflicht zu: Sie müssen alle Arbeitnehmenden sowohl über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren als auch über die Massnahmen zu deren Verhütung informieren. Darüber hinaus haben sie auch dafür zu sorgen, dass die aufgestellten Arbeitssicherheitsmassnahmen eingehalten werden (Art. 6 Abs. 1 und 3 der Verordnung über die Unfallverhütung [VUV]).

Alkoholverbot in der Freizeit?

Besteht seitens des Arbeitgebers eine Regelung, welche den Alkoholkonsum während der Arbeitstätigkeit verbietet (oder einschränkt), versteht es sich von selbst, dass der Konsum auch vor Arbeitsbeginn und während der Pausen untersagt ist. Aber inwieweit darf ein Arbeitgeber in die Freizeit der Arbeitnehmenden eingreifen?

Gemäss Rechtsprechung darf eine totale Alkoholabstinenz, die einem Arbeitnehmenden den Konsum auch in der Freizeit verbietet, nur dann erfolgen, wenn dafür ein besonderer (Rechtfertigungs-)Grund vorliegt. Namentlich zu berücksichtigen sind dabei die Gegenleistung des Vertragspartners und die Dauer einer diesbezüglichen Vereinbarung. In einem Fall aus dem Jahr 2017 erachtete das Bundesverwaltungsgericht eine vom Arbeitgeber einverlangte totale Alkoholabstinenz von über einem Jahr als übermässige Einschränkung. Diesem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Arbeitgeberin schloss mit dem betroffenen Arbeitnehmenden eine Behandlungsvereinbarung ab, nachdem der Verdacht aufkam, dass dieser trotz eines strikten Alkoholverbots während der Arbeitszeit solchen konsumierte. In der Vereinbarung verpflichtete sich der Arbeitnehmende zur totalen Abstinenz von alkoholischen Getränken in- und ausserhalb der Dienstzeit.

Nach über einem Jahr gab der Arbeitnehmende gegenüber der Arbeitgeberin zu, an vereinzelten Wochenenden trotzdem Bier getrunken zu haben, worauf ihm auf Ende der ordentlichen

Kündigungszeit gekündigt wurde. Dagegen erhob der Arbeitnehmende Beschwerde. In der Urteilsbegründung führte das Bundesverwaltungsgericht aus, dass eine Verpflichtung zur Alkoholabstinenz über einen Zeitraum von über einem Jahr einen schweren Eingriff in die persönliche Freiheit darstelle und einer sachlichen Begründung bedürfe.

Im konkreten Fall arbeitete der betroffene Arbeitnehmende nicht in einem sicherheitssensiblen Bereich, und die Arbeitgeberin konnte zwar einen gewissen Alkoholkonsum, jedoch keinen Alkoholmissbrauch nachweisen. Vor diesem Hintergrund erachtete das Gericht die zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitnehmenden geschlossene Behandlungsvereinbarung als unbegründet und die sich daraus ergebenden Einschränkungen als übermässig.

Aufgrund dessen durfte der Arbeitnehmende die Behandlungsvereinbarung als unverbindlich betrachten. Damit stellte sein gelegentlicher Alkoholkonsum an den Wochenenden weder ein Verstoss gegen die Behandlungsvereinbarung noch einen sachlichen Kündigungsgrund dar. Das Bundesverwaltungsgericht hiess die Beschwerde diesbezüglich gut und sprach dem Arbeitnehmenden zehn Bruttomonatslöhne als Entschädigung zu (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4128/2016 vom 27. Februar 2017).

Aus den Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts können somit folgende Schlüsse gezogen werden: Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmenden auch in seiner Freizeit zur Alkoholabstinenz verpflichten. Da dies einen Eingriff in die Lebensgestaltung, konkret in die persönliche Freiheit, d.h . das Recht auf individuelle Selbstbestimmung und persönliche Entfaltung (Art. 10 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV]) sowie der Schutz der Persönlichkeit vor übermässiger Bindung (Art. 27 des Zivilgesetzbuches [ZGB]) darstellt, muss ein solcher Eingriff sachlich gut begründet sein. Denkbar sind beispielsweise Fälle, in welchen ein Alkoholmissbrauch nachgewiesen werden kann und die Gefahr besteht, dass der

betroffene Arbeitnehmende sich oder Dritte während seiner Arbeitstätigkeit gefährdet.

Besteht der Verdacht, dass ein Arbeitnehmender trotz eines Alkoholverbots seiner Tätigkeit im (an-)betrunkenen Zustand nachgeht, darf der Arbeitgeber aufgrund seiner Kontrollpflicht nicht einfach seine Augen davor verschliessen. Er hat die Verantwortung dafür, dass die Arbeitnehmenden sicherheitsgerecht arbeiten. Ohne Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmenden darf jedoch nicht einfach ein Atemlufttest durchgeführt oder eine Urin- oder Blutprobe abgenommen werden. Kann der Verdacht nicht anderweitig ausgeräumt werden, bleibt dem Arbeitgeber in Erfüllung seiner Schutzpflicht meist nichts anderes, als den Arbeitnehmenden an einen ungefährlichen Arbeitsplatz zu versetzen oder – wenn diese Möglichkeit nicht besteht – ihn nach Hause zu schicken.

Pflichten des Arbeitnehmenden

Auch ohne eine entsprechende Regelung des Arbeitgebers darf sich ein Arbeitnehmender nicht in einen Zustand versetzen, in welchem er sich selbst oder andere gefährdet; sei es durch den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln (Art. 11 Abs. 3 VUV). Allerdings existiert keine klare Regelung, ab welcher Promillegrenze von einem gefährdenden Zustand ausgegangen werden muss. Dies hängt in erster Linie von der Art bzw. der Gefährlichkeit der Arbeitstätigkeit ab. Ein gewisser Anhaltspunkt gibt der im Strassenverkehr geltende Blutalkoholgrenzwert von 0,5 Promille (für Neulenkende und Berufschauffeure gilt indes ein Alkoholverbot). Eine Beeinträchtigung der Wahrnehmungs- und Reaktionsfähigkeit sowie eine erhöhte Risikobereitschaft kann allerdings bereits ab 0,2 Promille auftreten.

Ist die Arbeitssicherheit nicht gefährdet, verschlechtert sich jedoch die Arbeitsleistung aufgrund des Alkoholkonsums, riskiert der Arbeitnehmende eine Abmahnung und – sofern sämtliche verhältnismässige Massnahmen ebenfalls keine

positive Wirkung zeigen – letztlich die Kündigung.

Die konkrete Rechtslage im Einzelfall hängt somit immer (auch) von den spezifischen Umständen ab und ist nicht gänzlich widerspruchsfrei. Und auch die Darstellung des Themas in dem eingangs erwähnten Film «Der Rausch» gibt letztlich keine eindeutige Antwort darauf, ob das Experiment der vier Freunde total gescheitert ist. Die cineastische Darstellung eines in sich widersprüchlichen Themas innerhalb der gesellschaftlichen Wahrnehmung lohnt sich gemäss Auffassung der Autorin aber dennoch.

MLaw Lea Sturm
Rechtsanwältin

ZV-Newsletter: Jetzt anmelden!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021

Schon bald ist es so weit: Der erste Newsletter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird diesen Frühling versandt.

Einmal im Monat informiert Sie der ZV-Newsletter über die aktuellsten Themen rund um das öffentliche Personal.

Hier erfahren Sie alles Wissenswerte über den Zentralverband, seine angeschlossenen Mitgliederverbände, die attraktiven Angebote für Mitglieder und vieles mehr.

Sind Sie interessiert? Dann melden Sie sich jetzt an!

Jetzt anmelden und immer die neusten News direkt aufs E-Mail bekommen.

«Ich kann nur an die Vernunft jedes Einzelnen appellieren»

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 14, 2021

Als Impfchef ist Andreas Obrecht dafür verantwortlich, die Aargauer Bevölkerung durchzuimpfen. Momentan spürt er vor allem Ungeduld, weil es so lange dauert. Er befürchtet aber, dass es bald umgekehrt sein könnte und viel mehr Impfstoff verfügbar ist als impfwillige Personen. Mit der Herdenimmunität würde es dann schwierig werden.

Andreas Obrecht hat einen Stapel Unterlagen unter dem Arm und das Handy am Ohr, während er auf der Bachstrasse in Richtung Gesundheitsdepartement geht. Als Impfchef gibt es immer etwas zu tun. Organisieren, aufgleisen, entscheiden. Trotzdem nimmt er sich Zeit, auf die ersten drei Monate der Impfkampagne zurückzublicken, und verrät, wie es in den nächsten Monaten mit dem Impfen weitergeht.

Vor einem Jahr befanden wir uns mitten in der ausserordentlichen Lage. Einen Impfchef gab es noch nicht. Was haben Sie damals gemacht?

Andreas Obrecht: Ich habe in der Industrie gearbeitet und war Geschäftsleitungsmitglied bei der Orell Füssli Sicherheitsdruck AG in Zürich. Corona hat mich aber schon

damals beschäftigt. Ich leitete den Pandemiestab im Geschäft. Gleichzeitig bin ich in meiner militärischen Funktion Mitglied des Kantonalen Führungsstabs und hatte zu diesem Zeitpunkt Pikett. Aus diesem Grund war ich der zweite Soldat im Kanton Aargau, der zugunsten der Pandemie eingerückt ist.

Acht Monate später wurden Sie Aargauer Impfchef. Wie kam es dazu?

Ich habe eine neue Herausforderung gesucht, und weil man mich im Aargau als Mitglied des Führungsstabs bereits kannte, wurde ich angefragt.

Haben Sie lange überlegt, ob Sie das Angebot annehmen?

Zum Überlegen blieb nicht viel Zeit. Es war eine dynamische Geschichte.

Was hat Sie gereizt?

Die Einmaligkeit. Eine solche Chance bekommt man einmal im Leben. Es ist eine spezielle Situation, und für mich ist es eine Ehre, dass ich knapp zehn Prozent der Schweizer Bevölkerung impfen darf.

Medizinisches Know-how bringen Sie nicht mit. Ist das ein Nachteil?

Nein. Ich habe ein Team, das sehr erfahren ist und dieses Know-how mitbringt. Auf Stufe Kanton ist das Impfprojekt sowieso grossmehrheitlich eine logistische Herausforderung und keine medizinische.

Sie haben die neue Funktion mitten in der Krise übernommen und waren der Neue. Wie war das?

Die Umgebung war neu, und auch die Leute kannte ich nicht. Aber wir haben ja relativ klein angefangen. Insofern hatte ich relativ grossen Einfluss darauf, wen ich ins Team aufnehme.

Sorgte es für böses Blut, dass Sie als Externer Impfchef wurden und nicht jemand vom Kernteam des Führungsstabs?

Nicht, dass ich wüsste. Ich habe vom Regierungsrat einen Auftrag erhalten mit dem klaren Ziel, die Bevölkerung des Kantons Aargau zu impfen. Dieses Ziel werde ich erfüllen.



Seit rund drei Monaten wird geimpft. Worauf sind

Sie besonders stolz?

Auf alles, was wir als Team erreicht haben. Am ersten Tag war ich allein, tags darauf stiessen die ersten Mitarbeitenden hinzu, und inzwischen sind gegen 700 Personen in die Impfaktion involviert. Wir haben also innert kurzer Zeit ein KMU aufgebaut. Wenn ich vor einem Impfzentrum stehe, sehe ich nur glückliche Leute – das motiviert.

Was würden Sie heute anders angehen?

Bis jetzt haben wir nichts grundlegend falsch gemacht. Ich sehe keinen Entscheid, den ich im Nachhinein anders fällen würde.

Der Bund macht den Kantonen beim Impfen viele Vorgaben – zum Beispiel bei der Priorisierung. Hätten Sie manchmal gerne mehr Freiheiten gehabt?

Es ist vernünftig, dass sich ein Land auf gewisse Spielregeln einigt. Es stand für mich nicht zur Diskussion, die Impfstrategie, die der Bund vorgegeben hat, zu hinterfragen. Mein Auftrag ist es, den Kanton Aargau durchzuimpfen, und da habe ich viele Freiheiten.

Es gab auch Kritik an der Impfkampagne. Die Bevölkerung ist ungeduldig oder sogar wütend, dass es nicht schneller vorwärtsgeht.

Ich habe ein gewisses Verständnis dafür. Die Zulassung des Impfstoffes von Pfizer/Biontech am 19. Dezember hat in der Bevölkerung eine Erwartungshaltung ausgelöst. Die Leute dachten, es sei jetzt endlich ein Ende absehbar. Das Problem ist, dass die Zulassung des Impfstoffes erst der Anfang war. Insofern wurden damals Erwartungen geweckt, die man mit dem verfügbaren Impfstoff nicht erfüllen konnte.

Richten sich diese Wut und Ungeduld auch direkt

gegen Sie als Impfchef?

Ich bekomme Mails, Briefe und Anrufe, und in den sozialen Medien gibt es kritische Kommentare. Damit muss ich umgehen. Es ist nicht möglich, es allen immer recht zu machen. Wichtig ist, dass die Stossrichtung stimmt. Ausserdem erhalten wir auch sehr viel Lob für unsere Arbeit. Teilweise sogar von jenen Personen, die uns anfänglich kritisiert haben.

Sie fordern die Bevölkerung auf, sich für die Impfung zu registrieren. Gleichzeitig weiss jemand, der jung und gesund ist, dass er trotzdem noch Wochen oder Monate auf einen Termin warten muss.

Es war von Anfang an klar, dass das Impfen bis im Sommer dauern wird. Damit aber alles möglichst reibungslos ablaufen kann und wir optimal planen können, ist es wichtig, dass sich alle Impfwilligen schon jetzt registrieren und sich in möglichst vielen Impfzentren anmelden. So sehen wir zum Beispiel, welche Impfzentren bevorzugt werden oder ob Impfwillige lieber in die Apotheke oder Hausarztpraxis gehen, und können das Angebot den Bedürfnissen anpassen.

Können Sie sagen, welche Altersgruppe besonders impfwillig ist?

Nein, das ist wirklich querbeet. Ich stelle aber fest, dass jene Leute, die von der Impfung überzeugt sind, eher ruhig sind. Impfgegner machen mehr Lärm.

Lassen Sie die Kritikerinnen und Kritiker lärmen oder versuchen Sie, diese umzustimmen?

Die Impfung ist freiwillig. Am Schluss muss jeder für sich entscheiden, ob er mit der Impfung dazu beitragen will, dass wir die Pandemie in den Griff bekommen, oder ob er das Risiko eingehen will, an Covid-19 zu erkranken. Ich habe die Krankheit während der ersten Welle durchgemacht und möchte es

nicht noch einmal erleben. Ich war noch nie so erschöpft und habe noch nie so viel geschlafen wie in diesen zwei Wochen. Ich spürte auch neun Monate später noch Nachwehen. Insofern ist für mich der Entscheid für die Impfung vernünftig.

Sie werden sich also impfen lassen?

Ja. Aber meine Zielgruppe ist noch nicht an der Reihe. Ich muss mich noch etwas gedulden.

Im Aargau ist die breite Bevölkerung im Juni an der Reihe. In den meisten anderen Kantonen schon früher. Warum?

Wir berücksichtigen weiterhin die vier priorisierten Zielgruppen gemäss den Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit. Sie machen im Aargau knapp die Hälfte der Bevölkerung aus. Alle übrigen Personen erhalten voraussichtlich im Juni eine Impfung. Die Impfkampagne bereitet aber auch das realistische Szenario vor, dass dies bereits im Mai der Fall sein wird.

Wovon hängt das ab?

Einerseits von der Anzahl registrierter Personen pro Zielgruppe und andererseits von der Lieferung des Impfstoffs. Das ist in den anderen Kantonen nicht anders. Bei Kantonsvergleichen muss man immer aufpassen, dass man nicht Äpfel mit Birnen vergleicht. Die zeitlichen Unterschiede dürften am Ende nicht gross sein.

Besonders ärgerlich ist es für gesunde Menschen, die noch nicht ganz 65 Jahre alt sind. Müssen Sie gleich lange warten wie gesunde 18-Jährige?

Ja. Im Aargau werden die gesunden 18- bis 64-Jährigen innerhalb der Zielgruppe nach dem Prinzip «first come first serve» geimpft. Hat sich ein 18-Jähriger bereits im Januar für einen Termin registriert, bekommt er vor der 64-Jährigen, die

sich erst im März registriert hat, einen Termin.

Das ist im Kanton Zürich anders. Dort kommen die gesunden 50- bis 64-Jährigen vor den 18- bis 49-Jährigen an die Reihe. Wäre das im Aargau auch möglich?

Ja. Aber es wäre nicht fair. Eine 30-Jährige, die sich im Januar registriert hat und reisen will, braucht die Impfung genau gleich wie jemand, der 64 Jahre alt ist. Es ist uns wichtig, dass besonders gefährdete Personen zuerst geimpft sind. Aber alle anderen wollen wir – egal ob 18, 30 oder 60 Jahre alt – möglichst gleich behandeln. Gerade die jungen Menschen mussten und müssen auf vieles verzichten. In meinen Augen ist es deshalb nicht fair, wenn sie einer älteren Person Vorrang geben müssten, obwohl sie Teil der gleichen Zielgruppe sind.

Eine Ausnahme sind die Lehrerinnen und Lehrer. Über 50-jährige Lehrpersonen werden priorisiert. Warum spielt dort das Alter plötzlich eine Rolle?

Das ist ein Entscheid des Gesundheitsdirektors, der die Situation der Lehrpersonen im Klassenzimmer berücksichtigt. Und es ist so, dass das Risiko für einen schweren Verlauf ab einem Alter von 50/55 Jahren exponentiell steigt.

Sie haben eine Tochter im Teenageralter. Machen Sie sich als Vater Sorgen, dass ihr wegen der Pandemie ein wichtiger Teil des Lebens gestohlen wird?

Ich würde nicht sagen, dass jungen Menschen ein Jahr gestohlen wird. Aber es ist eine spezielle Zeit, die uns alle bis ans Lebensende prägen wird. Gerade für Kinder und Jugendliche ist ein Jahr eine lange Zeit und entsprechend einschneidender als für eine erwachsene Person.

Ab Mai/Juni soll der Impfstoff in grösseren Mengen zur Verfügung stehen. Sind Sie zuversichtlich, dass das auch passiert?

Wir planen mit den Angaben, die wir vom Bund erhalten. Dort sind im Mai und Juni grössere Mengen versprochen. Darauf sind wir vorbereitet, und dafür reichen auch die Kapazitäten. Aber letztlich wissen wir jeweils eine halbe bis anderthalb Wochen im Voraus, wie viel Impfstoff wir tatsächlich erhalten. Und die Leute müssen sich dann auch noch impfen lassen wollen.

Ist das Ihre Sorge? Dass Sie genug Impfstoff haben und niemanden mehr, der sich impfen lassen will?

Für eine Herdenimmunität braucht es eine Durchimpfungsrate von 70 Prozent. Das zu erreichen, wird nicht ganz einfach.

Es gibt bereits Befürchtungen, dass Impfgegner künftig zum Treiber der Pandemie werden und das Gesundheitswesen an den Anschlag bringen könnten.

Das ist sicher ein mögliches Szenario. Aber wie gesagt: Es gibt keinen Impfzwang. Ich kann nur an die Vernunft jeder einzelnen Person appellieren.

Wie wollen Sie das tun?

Indem ich den Nutzen der Impfung aufzeige. Schauen Sie beispielsweise die Pflegeheime an. Das ist eine Erfolgsstory. Im Dezember 2020 machten die Todesfälle in Pflegeheimen mehr als die Hälfte aller Todesfälle aus. Seit die Impfung der Pflegeheimbewohnerinnen und Pflegeheimbewohner abgeschlossen ist, ist Ruhe eingekehrt. Das ist nicht, weil Frühling wurde und die Sonne scheint, sondern weil die Impfung wirkt.

Der Aargau startet morgen zudem eine Informationskampagne zur Covid-Impfung. Braucht es

zusätzlich Privilegien für Geimpfte?

Darüber kann man reden, sobald alle die Möglichkeit hatten, sich impfen zu lassen. Ich wüsste nicht, weshalb sich eine geimpfte Person einschränken lassen sollte, nur weil sich andere nicht impfen lassen wollen.

Bis wann sind alle impfwilligen Aargauerinnen und Aargauer zweimal geimpft?

Prognosen sind relativ schwierig. Ich gehe davon aus, dass es im Juli/August so weit sein wird.

Für Schlagzeilen wegen unerwünschter Nebenwirkungen sorgt der Impfstoff von Astra Zeneca. Dieser ist in der Schweiz noch nicht zugelassen. Zum Glück?

Ich habe keinen Einfluss darauf, ob ein Impfstoff zugelassen wird oder nicht. Entsprechend mache ich mir keine Gedanken darüber, ob das gut oder schlecht ist. Ich muss nach der Zulassung sicherstellen können, dass der Impfstoff verimpft werden kann, und darauf sind wir im Aargau vorbereitet.

Sollte der Impfstoff zugelassen werden, dürfte es in der Bevölkerung Vorbehalte geben. Wie wollen Sie das lösen?

Es kann niemand dazu gezwungen werden, sich mit dem Astra-Zeneca-Impfstoff impfen zu lassen. Es ist auch der Plan, dass Leute, die Vorbehalte haben, den Impfstoff nicht erhalten.

Heute kann man den Impfstoff aber nicht auswählen.

Das stimmt. Aber ich gehe aktuell davon aus, dass man einer Impfung mit dem Astra-Zeneca-Impfstoff explizit zustimmen muss. Wie das im Detail aussieht, wird dann kommuniziert, wenn Swissmedic den Impfstoff zugelassen hat.

Würden Sie sich mit dem Astra-Zeneca-Impfstoff impfen lassen?

Ich stehe im Moment nicht vor dieser Entscheidung und habe mich deshalb noch nicht damit auseinandergesetzt.

Zur Person

Andreas Obrecht (41) leitet die Aargauer Impfkampagne. Er ist Wirtschaftsmathematiker und war lange als Berater für Risiko- und Notfallmanagement tätig. Die letzten drei Jahre war er Geschäftsleitungsmitglied der Orell Füssli Sicherheitsdruck AG, die unter anderem Banknoten herstellt. Obrecht hat im Militär Karriere gemacht. Er war gut zehn Jahre militärisch in der Nationalen Alarmzentrale des Bundes eingeteilt und hat sich dort um das Ressourcenmanagement auf Stufe Bund gekümmert. Im Kanton Aargau ist er seit 2018 im Kantonalen Führungsstab eingeteilt und hat bereits die erste Coronawelle militärisch begleitet. Obrecht wohnt mit seiner Familie in Fahrwangen.

CH Media/Britta Gut

Für ein besseres Leben im Alter

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 14, 2021

Eine breite Allianz aus Gewerkschaften, Parteien, Verbänden,

Rentner*Innen- und Frauenorganisationen hat am 5. März 2020 die Initiative für eine 13. AHV-Rente lanciert. Das Initiativkomitee fordert die Einführung einer weiteren Auszahlung jener Rente, auf die man in der AHV Anspruch hat. So wie fast alle einen 13. Monatslohn haben. Auf eine monatliche Auszahlung gerechnet bedeutet das eine Erhöhung der AHV-Renten um 8,33 Prozent. Ist das eine gute Sache?

Auf Anfrage von Öffentliches Personal Schweiz haben sich Gabriela Medici vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und Lukas Müller-Brunner des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) dazu bereit erklärt, ihre Argumente für bzw. gegen die Initiative darzulegen. Dafür herzlichen Dank!

Wir wollen dies natürlich nicht ganz unkommentiert lassen. Denn es ist offensichtlich, dass sich diese beiden Meinungen widersprechen – nicht ganz unerwartet. Als dritten Beitrag haben wir deshalb die Auffassung unseres Geschäftsleitungsmitglieds Andreas Cabalzar – unser Mann für die Soziale Sicherheit – eingeholt.

Wir sind überzeugt, dass Sie sich mit diesen drei Beiträgen dem Thema gut nähern können.

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)