Vaterschaftsurlaub – die Schweiz hinkt europaweit hinterher

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

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.

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.

Haben Sie einen Notfallplan

für Ihr Eigenheim?

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

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.

Generalversammlung vom 2. Mai 2019

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Am Donnerstag, 2. Mai 2019, fand im Restaurant Schützen in Aarau die Generalversammlung des Aargauer Staatspersonalverbands (ASPV) statt. Es konnten über 70 Mitglieder begrüsst werden.

Der ASPV hat ein intensives und ereignisreiches Jahr hinter sich. Nach dem Rücktritt von Ruedi Hochuli als ASPV-Präsident wurde an der letztjährigen ordentlichen Generalversammlung vom 17. Mai 2018, gestützt auf einen Ordnungsantrag aufgrund einer umstrittenen Kandidatur, die Wahl eines neuen Präsidenten bzw. einer neuen Präsidentin verschoben. Der Wunsch nach einer neuen Kandidatin oder eines neuen Kandidaten wurde vom Vorstand aufgenommen. Dank der breiten Abstützung der Aufgaben konnte der ASPV in der Zwischenzeit auch ohne Präsident bzw. Präsidentin seine Tätigkeiten weiterführen. Anlässlich der ausserordentlichen Generalversammlung vom 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer zur neuen Präsidentin des ASPV

gewählt.

Die Zusammenarbeit mit den Verbänden und der Personalkommission wurde mit dem Ziel, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder noch besser zu wahren, intensiviert. Zwei Vorstandsmitglieder des ASPV sind in der Personalkommission des Kantons Aargaus vertreten. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit der Personalkommission kann somit gewährleistet werden. Ebenfalls können so Anfragen besser triagiert und dadurch in geeigneterem Gefäss deponiert und vorgebracht werden. Auch ist der ASPV in der Konferenz Aargauischer Staatspersonal Verbände (KASPV) vertreten, welche die angeschlossenen Verbände und deren Mitglieder in den Sozialpartnergesprächen mit dem Regierungsrat vertritt. Im direkten Dialog mit Regierungsrat Dr. Dieth und HR Aargau können Forderungen erneut deponiert, Fragen geklärt, aber auch Rückmeldungen wie etwa über erfolgte Umsetzungen gegeben werden.

Der Kanton Aargau muss wieder auf Kurs kommen, damit er ein attraktiver Arbeitgeber ist, welcher seine qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin an Bord halten kann. Der ASPV hat entsprechende Forderungen gestellt – wichtig in diesem Zusammenhang natürlich die Forderung, dass endlich an die Lohnentwicklung des Personals gedacht wird und dass das positive Ergebnis der Staatsrechnung 2018 nun eine echte Lohnerhöhung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben muss.

Weiter verfolgt der ASPV gerade nach der Senkung des technischen Zinssatzes auch die Entwicklung der Aargauischen Pensionskasse (APK), sucht gemeinsam mit den anderen Verbänden den Dialog mit Vertretern der APK und der Regierung. Ein ASPV-Vorstandsmitglied setzt sich hierfür als Experte für APK-Fragen intensiv mit der Pensionskasse auseinander, sucht den Austausch mit der APK und engagiert sich im Interesse des Staatspersonals.

Vom ASPV wurden zudem verschiedene Vorstösse mit personalrechtlichem und politischem Inhalt unterstützt sowie die Umsetzung von positiven Massnahmen – wie zum Beispiel die Abwicklung der strukturellen Lohnerhöhungen – stellvertretend für das Staatspersonal begleitet. Der Austausch mit den Verbänden, der Personalkommission, aber auch den Sozialpartnern funktioniert.

Weiterhin kann der ASPV seinen Mitgliedern attraktive Dienstleistungen anbieten. Insbesondere die kostenlose Erstberatung durch Rechtsanwalt Dr. Michael Merker sowie die Vollkosten Rechtsschutzversicherung wurden im vergangenen Jahr äusserst rege genutzt.

Selbst wenn die Mitgliederzahlen glücklicherweise stabil im Bereich von etwas mehr als 1000 Mitgliedern liegen, braucht der ASPV als parteipolitisch unabhängiger und konfessionell neutraler Verband auf Dauer vor allem bei der Mitgliederentwicklung einen kräftigen Schub. Nur auf diese Weise kann der ASPV seine ihm zugedachte Rolle auch in Zukunft wirkungsvoll wahrnehmen. Doch dafür braucht der ASPV auch die Unterstützung seiner Mitglieder, denn **gemeinsam wollen wir mehr erreichen!**

Da 2019 kein Wahljahr ist, konnten die offiziellen Traktanden speditiv abgehandelt werden. Nach Erstattung des Berichts sowie der Rechnung 2018 konnte Susanne Widmer (15 Jahre Revisorin), Bernadette Reich (mehr als 10 Jahre Kassiererin) sowie Dominik Frei (5 Jahre Revisor) für ihre treuen und zuverlässigen Dienste für den ASPV herzlich gedankt werden. Bevor es zum geselligen Teil der Versammlung bei einem gemeinsamen Nachtessen überging, berichtete der Gastreferent Roy Ferrari unterhaltsam und kurzweilig von seiner täglichen Arbeit als Berufsinspektor beim Kanton Aargau.

Bevölkerung ist sich gewohnt, über schwierige Vorlagen abzustimmen

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Am 19. Mai 2019 stimmt das Schweizer Volk über das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) ab. Wie immer, wenn es um so gewichtige Themen wie Steuern und AHV geht, wird im Vorfeld über die Vorlage in allen Medien intensiv debattiert. Dass eine Reform der Unternehmensbesteuerung nötig ist, ist mehrheitlich anerkannt, klar dringlich ist die finanzielle Stärkung der AHV. Bei den vorgesehenen Massnahmen und ihren Auswirkungen gehen die Meinungen aber auseinander. Kritisiert wird auch, dass zwei sachpolitisch fremde Vorlagen miteinander verbunden werden. Diese Abstimmung spaltet die Lager nicht nur in Rechts und Links, die Haltungen fallen auch parteiintern unterschiedlich aus. Öffentliches Personal Schweiz hat mit Bundesrat Alain Berset als Befürworter der Vorlage ein Interview geführt. Im Beitrag unseres Präsidenten Urs Stauffer weist ein Gegner der Vorlage auf die finanziellen Probleme für die öffentliche Hand hin.



Am 19. Mai 2019 stimmen wir über die AHV-Steuervorlage ab. Das erinnert an die Vorlagen 2017: Damals hat das Schweizer Volk sowohl die Unternehmenssteuerreform III als auch die AHV-Revision an der Urne klar abgelehnt. Was spricht denn diesmal für ein JA?

Die neue Vorlage löst zwei drängende Probleme der Schweiz. Sie schafft die Steuerprivilegien für multinationale Unternehmen ab und stärkt die AHV. Damit wird unser Steuersystem gerechter, wir fördern Innovation und sichern Arbeitsplätze in zukunftsträchtigen Branchen und wir machen gleichzeitig einen wichtigen Schritt zur Sicherung unserer AHV-Renten.

Die aktuelle Vorlage bringt zwar die dringlich geforderten Anpassungen bei der Besteuerung von international tätigen Unternehmen, deren Privilegien von anderen Staaten nicht mehr akzeptiert werden. Sie hat aber immer noch Steuerausfälle von 2 Milliarden Franken zur Folge. Weshalb empfehlen Sie die Vorlage trotzdem zur Annahme?

Bundesrat und Parlament haben die Lehren aus den abgelehnten Vorlagen gezogen. Die neue Vorlage ist ausgeglichener. Mit jährlich 2 Milliarden Franken für die AHV ist ein echter

sozialer Ausgleich geschaffen worden. Ausserdem wird das Steuersystem fairer: 24 000 heute steuerlich begünstigte Unternehmen werden künftig gleich besteuert wie unsere KMU. Und Lücken bei der Besteuerung von Aktionärinnen und Aktionären werden geschlossen.

Sie und auch andere Bundesräte argumentieren, die Vorlage schaffe mehr Gerechtigkeit und Sicherheit, nicht nur für Unternehmen, auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Tut sie das wirklich? Es sind doch die Arbeitnehmenden, die einen Teil des Steuerausgleichs mit höheren Lohnbeiträgen bezahlen?

Die Vorlage ist gerade für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lohnenswert. Von den 2 Milliarden Franken, die der AHV jährlich zufliessen, bezahlen sie 600 Millionen. Für den einzelnen bedeutet das konkret 1.50 auf 1000 Franken Lohn. Die restlichen 1.4 Milliarden Franken bezahlen die Arbeitgeber und der Bund. Ausserdem profitieren wir alle davon, wenn Unternehmen gute Bedingungen vorfinden und Arbeitsplätze schaffen.

Die Zusatzfinanzierung für die AHV, welche die AHV-Steuervorlage garantiert, wird von SP und Gewerkschaften gefeiert. Für sie sind mit dem stabilisierenden Beitrag an die Unterfinanzierung die Forderungen nach Rentenkürzungen und insbesondere nach einer Erhöhung des Rentenalters für Frauen auf 65 vom Tisch. Sehen Sie das auch so?

Die finanzielle Lage der AHV macht uns Sorgen. Letztes Jahr betrug der Verlust mehr als 2 Milliarden Franken. Mit der Steuer-AHV-Vorlage erhält die AHV rasch dringend benötigte Mittel. Wir decken etwa die Hälfte des Finanzierungsbedarfs bis 2030. Eine Reform der AHV bliebe also weiterhin nötig. Der Bundesrat hat bereits entschieden, die Angleichung des Rentenalters in dieser Reform vorzuschlagen, verbunden mit Abfederungsmassnahmen.

Sie stehen voll und ganz hinter der AHV-Steuervorlage. Damit

unterstützen Sie wirtschaftliche Anliegen. Die Folgen der Steuervorlage sind jedoch ungewiss – wie hoch die Steuerausfälle sind, wird sich erst zeigen. Gibt es ein Szenario wie die Steuerausfälle kompensiert werden können?

Die Schweiz hat es verstanden, Wettbewerbsfähigkeit und sozialen Ausgleich zu kombinieren. Das hat uns Wohlstand gebracht. Diese gut schweizerische Balance gelingt auch der Steuer-AHV-Vorlage. Dass wir den Sonderstatus abschaffen, ist unbestritten. Wie hoch die Steuerausfälle sein werden hängt von vielen Faktoren ab, etwa von den Kantonen, den Unternehmen oder dem internationalen Umfeld. Mittel- bis langfristig sind die Einnahmen mit einer Reform höher als bei einem Verzicht auf die Reform, gemäss einer Studie der Steuerverwaltung.

Die AHV-Steuervorlage wird als «undemokratisch» kritisiert. Durch die Verknüpfung zweier sachfremder Geschäfte haben die Stimmbürger keine eigentliche Entscheidungsfreiheit. Lässt sich das mit den rechtsstaatlichen Grundprinzipien vereinbaren?

Ja. Diese Vorlage hat eine Geschichte. Nach der Ablehnung der USR III wurde eine bessere Balance gefordert. In der neuen Vorlage hat das Parlament die Entlastungen, von welchen der Unternehmensstandort Schweiz profitieren soll, durch eine Zusatzfinanzierung der AHV politisch ausgeglichen. Auf der Suche nach guten Lösungen müssen wir immer wieder Kompromisse eingehen und unterschiedliche Themen in eine Vorlage integrieren können. Sowohl bei den Unternehmenssteuern als auch bei der AHV ist der Reformbedarf unbestritten.

Umfragen zeigen, dass die Zustimmung in der welschen Schweiz und bei den 18- bis 34-jährigen Erwachsenen am geringsten ist. Droht ein weiterer Röstigraben und ein sich zuspitzender Generationenkonflikt?

Nichts tun bei der AHV und den Jungen ein Loch in der Kasse hinterlassen, das wäre ungerecht. Immer wieder müssen wir die

AHV an die neuen Bedürfnisse anpassen und deren Renten sichern. Dass die Debatte in den verschiedenen Sprachregionen unterschiedlich läuft, ist normal und auch gut. Verschiedene Perspektiven helfen uns seit jeher, gute Vorlagen zu erarbeiten.

Was würde ein Nein für die Schweiz bedeuten?

Es wäre eine verpasste Chance, den Reformstau in zwei wichtigen Bereichen zu lösen. Wenn wir die Steuerprivilegien nicht beseitigen, dann haben wir Rechtsunsicherheit für multinationale Unternehmen. Das schadet unserer Wirtschaft. Ohne Zusatzfinanzierung spitzt sich die heute schon schwierige finanzielle Lage der AHV rasch zu.

Die Vorlage gilt als komplex. Was glauben Sie, versteht die Bevölkerung, was auf dem Spiel steht?

Die Vorlage ist in den Details komplex, aber in den Grundzügen einfach. Die Bevölkerung ist es sich gewohnt, über alle wichtigen Themen abzustimmen und die Entscheide mitzutragen. Das ist eine unserer grossen Stärken.

Wir danken für dieses Interview.

Wenn nichts mehr geht

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Immer mehr Menschen fühlen sich gestresst. Neuste Zahlen zeigen, dass inzwischen mehr als ein Viertel der Schweizer Erwerbstätigen bei der Arbeit unter Stress leidet. Die stetig steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz, verbunden mit der permanenten Erreichbarkeit durch die Digitalisierung, führen

zu einem hohen Zeit- und Leistungsdruck. Die Arbeitswelt ist rauer und schnelllebig geworden, der marktwirtschaftliche Wettbewerbsdruck hat sich verstärkt. Zudem gilt es, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Der Begriff Burn-out hat in den letzten Jahren denn auch enorm an Bedeutung gewonnen. Doch was genau ist Burnout? Und welche Rolle spielt dabei die Arbeit?

Positiver und krank machender Stress

Stress per se ist nicht zwangsläufig negativ. Ganz im Gegenteil, es gibt auch einen positiven Stress, und den brauchen wir. Er stimuliert uns. Ohne ihn würden wir das Leben als weniger anregend, abwechslungsreich und zufriedenstellend erleben, es gäbe keine Herausforderungen, an denen wir wachsen, unser Denkvermögen schärfen, den Körper stärken und unsere Fähigkeiten verbessern könnten. In der Forschung wird entsprechend zwischen positivem Stress (Eustress) und negativem Stress (Distress) unterschieden. Schon in der frühen Menschheitsgeschichte war Stress überlebenswichtig – als normale Anpassungsreaktion des Körpers an Gefahrensituationen: Die Ausschüttung von Stresshormonen wie Adrenalin und Kortison versetzte den Körper in Sekundenschnelle in höchste Handlungsbereitschaft, um entweder vor einer Gefahr zu fliehen oder sich dem Kampf zu stellen. Das ist heute nicht anders – entscheidend für die Gesundheit ist aber die richtige Balance, d.h. der Ausgleich von negativem Stress durch Entspannungs- und Erholungsphasen.

Stress bezeichnet letztlich ein subjektiv wahrgenommenes Ungleichgewicht von externen Belastungen einerseits und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten (Ressourcen) andererseits. Das Stressempfinden ist demnach individuell: Situationen, die bei der einen Person Stress auslösen, stellen für eine andere eine stimulierende Herausforderung dar. Wenn der Körper jedoch ständig im Stress, also in Alarmbereitschaft ist und zudem Ressourcen bzw. Möglichkeiten des Ausgleichs

fehlen, dann führt das zwangsläufig zu physischen und psychischen Beeinträchtigungen. Hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck über lange Zeit sowie geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum gelten nebst anderen Faktoren als Auslöser von anhaltendem, sprich chronischem Stress.

Beunruhigend in dem Zusammenhang sind die jüngsten Zahlen des Bundesamts für Statistik: Gemäss der «Schweizerischen Gesundheitsbefragung» fühlten sich im Jahr 2017 gut 21 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer bei der Arbeit «meistens» oder «immer» gestresst (Männer 20,9%, Frauen 21,7%). 9 Prozent der Erwerbstätigen gaben sogar an, sich bei der Arbeit «tendenziell» bis «vollständig emotional ausgebrannt» zu fühlen. Der Bund selbst hält fest, dass psychosoziale Risiken wie Stress oder die Angst um den Arbeitsplatz zu den Arbeitsbedingungen gehören, die gesundheitsgefährdend sein können.

Noch gravierender fallen die Resultate der neusten Erhebung des «Job-Stress-Index» aus, den die Stiftung Gesundheitsförderung regelmässig ermittelt. Demnach betrug der Anteil der Erwerbstätigen, die unter arbeitsbedingtem Stress leiden, 27,1 Prozent im Jahr 2018. Er hat sich damit gegenüber 2016 mit 25,4 Prozent leicht erhöht; im Jahr 2015 lag der Anteil noch bei 22,5 Prozent. In die gleiche Richtung weist der Anteil erwerbstätiger Personen, die sich emotional erschöpft fühlen: Lag er in den Vorjahren bei rund einem Viertel der Befragten, tendierte er 2018 gegen 30 Prozent. Die Frage scheint somit berechtigt: Macht uns die Arbeit krank?

Was ist Burnout?

Das Burnout-Syndrom wurde zwar in vielfältigen Wissenschaftsstudien untersucht, bis heute gibt es jedoch keine eigentliche Definition. Zahlreiche Symptome finden sich auch bei anderen Krankheitsbildern, was eine eindeutige Diagnose schwierig macht. Damit sind verlässliche Aussagen

über die Häufigkeit von Burnout nicht möglich und ergo nicht existent. Bis heute ist das Leiden nicht als eigenständige Krankheit anerkannt. Entsprechend existiert bislang auch keine einheitliche Klassifikation im ICD (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*), dem weltweit anerkannten Klassifikationssystem für medizinische Diagnosen.

Gemeinhin bezeichnet Burnout einen Zustand ausgeprägter, in der Regel über Monate anhaltender emotionaler und mentaler Erschöpfung sowie körperlicher Ermüdung, der durch berufliche Überlastung entstehen kann. Betroffene haben das Gefühl, ausgebrannt (engl. «*burn out*») und verbraucht zu sein, ihre Batterien fühlen sich leer an. Das Gefühl der emotionalen Erschöpfung gilt als Kernmerkmal von Burnout, was wissenschaftlich gut belegt ist.

Als wissenschaftlicher Begriff wurde das Burnout-Syndrom in den 1970er-Jahren durch einen amerikanischen Psychoanalytiker geprägt. Als Synonym wurde früher – und auch heute noch – das Wort Erschöpfungsdepression verwendet, was nicht ganz präzis ist, weil ein Burnout nicht zwingend zu einer Depression führen muss. Die Symptome ähneln sich zwar mitunter stark, dennoch unterscheiden sich Burnout und Depression von der Ursache her.

Symptome

Burnout ist ein schleichender Prozess, der mitunter Monate oder Jahre unbemerkt bleiben kann. Meist sind die ersten Zeichen eine andauernde Müdigkeit und Erschöpfung, einhergehend mit verminderter Leistungsfähigkeit. Betroffene reagieren darauf zunächst mit einer gesteigerten Aktivität: Sie erhöhen ihren Einsatz am Arbeitsplatz, leisten Überstunden, verzichten auf Pausen und gönnen sich keine Erholungsphasen mehr. Das Ausbrennen wird dadurch beschleunigt, das Gefühl der geistigen und körperlichen Erschöpfung nimmt zu. Ein Teufelskreis. Betroffene fühlen sich

lustlos, antriebslos, zunehmend hilflos und ausgeliefert – gefangen in einem Hamsterrad ohne Ausweg. Statt zu agieren, können sie mehr und mehr nur noch reagieren. Hält der Stress weiter an, kommt es zu einer Distanzierung von der Arbeit, Interesseverlust, Konzentrationsstörungen, Gereiztheit, Zynismus und negativen Gefühlen gegenüber Mitarbeitenden, begleitet von Schlafstörungen und anderen körperlichen Symptomen. Am Schluss macht sich bei den Betroffenen Ohnmacht bis hin zu Verzweiflung breit, sie ziehen sich zurück und empfinden Widerwillen gegenüber sich und allem. Nichts geht mehr. Abschalten und Erholung sind schon lange nicht mehr möglich.

Obwohl eine einheitliche Definition fehlt, lassen sich bei einem Burnout folgende Kernmerkmale beobachten:

- **Emotionale Erschöpfung**. Sie gilt als zentrales Merkmal und bezieht sich auf das Gefühl, emotional, körperlich und geistig entkräftet zu sein. Die Betroffenen fühlen sich ausgelaugt.
- **Zynismus und Distanzierung** können auftreten und sich in einer gleichgültigen, distanzierten Wahrnehmung und Einstellung gegenüber der Arbeit, Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen und auch Kunden bemerkbar machen. In der Fachsprache werden diese Symptome als Depersonalisierung bezeichnet.
- **Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit** beschreibt das Gefühl, trotz grosser Anstrengung immer weniger zu leisten. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten schwindet.

Ursachen

Die Ursachen, die zu einem Burnout führen, sind vielfältig und bislang noch nicht ausreichend untersucht. Wissenschaftler sind sich jedoch einig, dass chronischer Stress, der nicht mehr bewältigt werden kann, zentral zur Entwicklung eines

Burnouts beiträgt. Stressoren, also Auslöser von häufigem und andauerndem Stress, finden sich ausgeprägt im beruflichen Kontext, etwa ungünstige Arbeitsbedingungen. Doch auch private Belastungen durch Familie, Ausbildung oder Beziehungsprobleme können als Stresstreiber wirken.

Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz hat in ihrem jüngsten Stress-Monitoring («Job-Stress-Index» 2018) aufgezeigt, dass ein klarer Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Stress und gesundheitlicher Beeinträchtigung von Erwerbstätigen besteht. Demnach gehören die Arbeitsbedingungen zu den wichtigsten Einflussfaktoren für gesundheitsgefährdenden Stress. Welche Arbeitsbedingungen für häufige oder andauernde Stressreaktionen verantwortlich sind, haben verschiedenste Institutionen analysiert, u.a. die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz in ihrem Stress-Monitoring, das Bundesamt für Statistik in der im Februar 2019 veröffentlichten «Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017» und das Seco in der «Stressstudie 2010». Zu diesen psychosozialen Risiken gehören etwa:

- hohe Arbeitsanforderungen
- hoher Zeitdruck
- geringer Gestaltungsspielraum
- arbeitsorganisatorische Probleme
- häufige Unterbrechungen
- emotionale Beanspruchung durch soziale Stressoren «Vorgesetzte» sowie «Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen»
- geringe Unterstützung
- Wertekonflikte
- Angst vor Arbeitsplatzverlust

Wissenschaftlich ist erwiesen, dass zwischen hoher Arbeitsbelastung und Zeitdruck einerseits und Burnout andererseits ein deutlicher Zusammenhang besteht.

Persönlichkeitsmerkmale

Nebst diesen externen Belastungsfaktoren gibt es aber auch Persönlichkeitsfaktoren, die einen Nährboden für Burnout bilden: So sind es häufig sehr motivierte und engagierte Menschen, die gefährdet sind. Auch ausgeprägter Ehrgeiz, Idealismus, Perfektionismus und hohes Verantwortungsbewusstsein, hohe Leistungsansprüche an sich selbst sowie überhöhte, unrealistische Erwartungen gehören zu den Merkmalen, die das Entstehen eines Burnout-Syndroms fördern können.

Weitreichende Konsequenzen

Stress bis hin zum Burnout-Syndrom verursacht nicht nur soziale Tragödien für Betroffene und Angehörige, sondern auch immense wirtschaftliche Kosten. Absenzen, Produktivitätseinbussen durch verminderte Leistungsfähigkeit oder innere Kündigung bis hin zu den Behandlungskosten stellen Gesellschaft, Unternehmen und Gesundheitswesen vor Herausforderungen. Die geschätzten Stresskosten zulasten der Schweizer Wirtschaft bezifferte Gesundheitsförderung Schweiz im Jahr 2016 mit 5,7 Milliarden Franken pro Jahr. Das entspricht immerhin 1 Prozent des Bruttoinlandproduktes. Die Suva geht aufgrund einer Studie davon aus, dass Stress in Zukunft zu einem der grössten Arbeitsplatz-Risiken überhaupt werden wird. Psychische und neurologische Krankheiten werden sich demnach bis ins Jahr 2030 um fünfzig Prozent erhöhen.

Angesichts dieser massiven Implikationen ist die Diskussion, ob Burnout eine Berufskrankheit ist, alles andere als unberechtigt. Tatsächlich hatte Nationalrat Mathias Reynard im März letzten Jahres eine parlamentarische Initiative eingereicht, die verlangt, das Burnout-Syndrom als Berufskrankheit anzuerkennen. Reynard argumentiert, dass das zunehmend häufiger auftretende Krankheitsbild durch eine solche Anerkennung besser berücksichtigt werden könne, etwa

durch bessere Behandlung von Betroffenen, durch gesellschaftliche Akzeptanz und die damit verbundene Wiedereingliederung sowie durch Prävention. Seiner Initiative implizit ist, dass neu die Unfallversicherung und nicht mehr die Krankenkassen die Kosten einer Behandlung bezahlen müssten. Denn Letztere würde nur für die Kosten einer Depression aufkommen, was jedoch nicht der Realität des Burnout-Syndroms entspräche. Eine Ursache der zunehmenden Burnout-Fälle sei der Wandel in der Arbeitswelt und die veränderten Produktionsmethoden.

Die Gesundheitskommission des Nationalrats hat die Initiative diesen Februar mit 17 zu 7 Stimmen abgelehnt. Die Mehrheit argumentierte, dass Burnout-Erkrankungen nicht zweifelsfrei auf die berufliche Tätigkeit zurückgeführt werden können. Wichtiger seien die bereits laufenden Programm zur Prävention. Die Befürworter hingegen hielten es für stossend, dass die Krankenkasse und damit die Prämienzahlenden für eine beruflich bedingte Krankheit aufzukommen hätten. Sie führten zudem an, dass auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bestrebt sei, die Burnout-Erkrankung zu definieren.

Fazit: All die gut belegten Fakten zeigen, dass Burnout weit mehr als nur ein Modewort ist. Gleichwohl werden Betroffene noch immer stigmatisiert. Von daher ist die nationalrätliche Diskussion über Burnout in Bundesbern sicher zu begrüssen. Solange jedoch eine medizinisch klare Definition fehlt, wird die Anerkennung von Burnout als Berufskrankheit auf der politischen Ebene auch zukünftig einen schweren Stand haben. Dennoch kann die Politik Einfluss nehmen, indem sie die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht weiter verschärft. Wichtig bleibt insbesondere, dass Stressbetroffene selber um Vorbeugung besorgt sind, indem sie erste Zeichen wahr- und ernst nehmen und schon früh Gegenmassnahmen ergreifen. Auf der anderen Seite sind auch die Arbeitgeber in der Pflicht, und dies sogar gesetzlich: Sie müssen Rahmen- und Arbeitsbedingungen schaffen, die die Gesundheit der

Arbeitsnehmenden schützen. Darin sind sie allein schon aus eigenem Interesse gut beraten.

Herzratenvariabilität – Diagnosemethode für Burnout

Unser Herz reagiert auf alles, was wir erleben, denken und fühlen, mit unmittelbaren präzis abgestimmten Variationen der Herzschlagrate. Damit vermag es sich an die ständig wechselnden Herausforderungen flexibel anzupassen. Während des Schlafens oder in Ruhe beispielweise sinkt die Zahl der Herzschläge, das Herz schlägt ruhiger. Dagegen lässt körperliche Anstrengung oder Stress die Herzschlagfrequenz ansteigen. Gesteuert werden diese Prozesse vom autonomen (oder vegetativen) Nervensystem bzw. von den beiden Gegenspielern **Sympathikus** und **Parasympatikus**, die Teil davon sind. So dominiert bei Aktivität oder Stress der Sympathikus, die Herzschlagintervalle gleichen sich einander an. Bei Schlaf oder in Ruhe übernimmt der Parasympathikus die Dominanz, was zu variierenden Zeiten zwischen den Herzschlägen führt. Diese sogenannte **Herzratenvariabilität** nutzt der Arzt Dr. Dieter Kissling vom ifa, Institut für Arbeitsmedizin, in Baden, um chronischen Stress oder ein allenfalls bereits existentes Burnout nachzuweisen. Dabei wird mittels Elektroden am Körper das Muster der Herzschläge über 24 Stunden aufgezeichnet. Je monotoner die gemessene Herzratenvariabilität ausfällt, desto chronisch gestresster oder gar Burnout-betroffen ist eine Person.

Ungleichheit bei der Lohngleichheit hält weiter an

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

So ziemlich genau vor 48 Jahren wurde in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt – oder besser: weiblich erkämpft. Seit 37 Jahren ist zudem die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Und dann gibt es noch das Gleichstellungsgesetz, das seit 22 Jahren gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert. Ungeachtet all dieser gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht am Ziel. Das zeigt sich allein und gerade wieder bei den weiter bestehenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.

Frauen haben sich ihre Position und damit auch ihre Rechte in der Gesellschaft regelrecht hart erkämpfen müssen. Allein der Realisierung und Festsetzung des Frauenstimmrechts, besiegelt an der Urne durch eine eidgenössische Volksabstimmung am 7. Februar 1971, ging ein jahrzehntelanges Ringen voraus. Die Schweiz gehörte damit zu einem der letzten europäischen Länder, das den Frauen bezüglich Stimmrecht gleiche Rechte eingestand. Bis die erste weibliche Schweizer Bundesrätin 1984 gekürt wurde, dauerte es dann nochmals 13 Jahre. All diese Errungenschaften dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen in der Gesellschaft nach wie vor mit Nachteilen bis hin zu Diskriminierungen zu kämpfen haben. Die neuesten Zahlen zur Lohnungleichheit sind mithin ein klares Exempel.

Lohngleichheit lässt auf sich warten

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht Ende Januar 2019, zeigt deutlich, dass die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann weiterhin bestehen. Mehr noch: Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit hat sich sogar vergrössert – damit ist eine Gleichstellung in weiter

Ferne. So verdienten Frauen im Privatsektor im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6 Prozent weniger als Männer; 42,9 Prozent davon lassen sich nicht mit Ausbildung, Führungsverantwortung oder Dienstjahren erklären, will heissen, rund 8,4 Prozent sind willkürlich und daher diskriminierend.

Besonders stossend an diesen Zahlen: Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich nichts getan, im Gegenteil: Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern stagniert auf hohem Niveau. Zum Vergleich: War der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2012 bis 2014 zunächst noch von 21,3 Prozent auf 19,5 Prozent gesunken, verharrt er seither bei demselben Wert. Konkret heisst das, dass Frauen im Mittel monatlich 1532 Franken weniger auf ihrem Lohnkonto haben als Männer. Noch schlechter sieht es beim unerklärten Anteil der Lohnunterschiede aus: 2012 betrug dieser noch 40,9 Prozent, fiel hernach bis 2014 auf 39,1 Prozent und hat nun mit 42,9 Prozent das Niveau von 2012 sogar wieder übertroffen. Auch hier also keinerlei Fortschritt, sondern Rückschritt.

Nur leicht besser präsentiert sich die Situation im öffentlichen Sektor. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden lag der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei 16,7 Prozent bzw. 1498 Franken monatlich, während der unerklärte Anteil dieses Unterschieds 34,9 Prozent ausmacht.

Aufhorchen lässt insbesondere der unerklärte Lohnunterschied, zeigt er doch, wieviel weniger Frauen im Vergleich mit Männern bei sonst vergleichbaren Merkmalen verdienen. Grob gesagt: Finden sich Mann und Frau beispielsweise in vergleichbar grossen Unternehmen in derselben Führungsposition wieder, haben zudem dieselbe Qualifikation und gleich lange Erfahrung, hat die Frau lohnmässig aufgrund ihres Geschlechts per se das Nachsehen. Der unerklärte Lohnunterschied ist also de facto ein Mass für das Ausmass der Diskriminierung von Frauen bezüglich Lohngleichheit.

Was führt zu diesen nach wie vor eklatanten Unterschieden?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, berücksichtigt einerseits sämtliche Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors sowie unternehmensspezifische Eigenschaften wie etwa die Firmengrösse. Andererseits erfasst sie auch strukturelle Faktoren wie etwa das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion. Somit ermöglicht sie eine differenzierte Analyse der Lohnstruktur und gewährt auch ein verfeinertes Bild mit Blick auf die geschlechtsspezifische Lohnsituation. Dabei bestätigt die jüngste Erhebung die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, wenn es um die Honorierung von gleicher Arbeit und Verantwortung geht.

Klar, es gibt nachvollziehbare Gründe, weshalb Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, etwa die berufliche Stellung. So stehen letztere in der Hierarchie von Unternehmen in der Regel weiter oben. Dennoch ist auch hier der Lohnunterschied umso grösser, je höher die Kaderstufe ist (vgl. Abb.). Ein anderer Grund liegt beim Bildungsniveau und dem ausgeübten Tätigkeitsbereich. Auch die Berufserfahrung – und damit das Alter – spielt eine gewichtige Rolle. Die Rechte moniert denn auch, dass die Lohnanalysen des Bundes die diskriminierende Situation der Frauen verzerrten, indem sie statt der tatsächlichen nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigen würden. Letzteres entspricht dem Alter abzüglich den Jahren bis zum Schulabschluss. Somit blieben Karriereunterbrüche unberücksichtigt, denn Frauen haben durchschnittlich gesehen mehr und längere Unterbrüche in ihrer Berufskarriere und arbeiten in tieferen Anstellungs-Pensen. Entsprechend kritisierte Thomas Aeschi, Fraktionschef der SVP, die Modellrechnung des Bundes im St. Galler Tagblatt unlängst als lückenhaft: «Dass damit automatisch ein Handlungsbedarf bei den angeblich diskriminierenden Löhnen entsteht, ist unter

diesen Voraussetzungen nicht verwunderlich.» Und er ist mit dieser Kritik längst nicht der einzige.

Tatsache ist aber auch: Obwohl Frauen bezüglich Bildung und Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Mitstreitern längst aufgeholt haben, sind es immer noch sie, die überproportional in schlecht bezahlten Berufssegmenten arbeiten. Oder anders ausgedrückt: in typischen Frauenberufen im Tieflohnbereich. Im Jahr 2016 zum Beispiel waren Vollzeitstellen mit weniger als 4000 Franken Bruttolohn zu 62,7 Prozent von Frauen belegt. Frauen entscheiden sich ausserdem für Teilzeitstellen, um Zeit für unbezahlte Arbeit zu haben, sei es für die Familie oder die Pflege von Angehörigen.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch Rahmenbedingungen, wie etwa bezahlbare Krippen und Tagesschulen, verbessert wird und es auch an einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Care-)Arbeit fehlt, wird sich bei der Lohngleichheit so rasch nichts Wesentliches ändern. Dass Teilzeitarbeit nicht nachhaltig ist, zeichnet sich allerspätestens bei der Rente ab. Es besteht also weiterhin dringend Handlungsbedarf. Letztlich geht es auch um tief verankerte Geschlechterstereotypen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht nur verhindern, sondern die Lohndiskrepanz mit ihren traditionellen Rollenbildern geradezu zementieren und folglich aufgebrochen werden müssen.

Wie sind die Aussichten?

Es gibt Stimmen, die den Frauen selber die Schuld zuschieben. Frauen treten demnach leiser und weniger fordernd auf als ihr männlichen Kollegen. Sie müssten einfach noch besser artikulieren, was sie wollen, so die Empfehlung von Arbeitgeberpräsiden Valentin Vogt. Aber liegt es wirklich an den Frauen, das gesetzlich verankerte Recht auf Lohngleichheit einzufordern? Müsste nicht vielmehr die Arbeitgeberseite Farbe

bekennen und ihre Verantwortung übernehmen?

Fakt ist: Der Gang vor Gericht lohnt sich für Frauen oft nicht, wollen sie sich für die im Verfassungsgrundsatz festgelegte Gleichberechtigung wehren. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 kam es in der Deutschschweiz insgesamt zu lediglich 287 Lohnklagen, wovon 237 rechtskräftig waren. In 167 Fällen hatten Frauen geklagt, die übrigen betrafen Gruppen oder Verbände, mehrheitlich ebenfalls Frauen, und auch 9 Männer wehrten sich. Davon endeten 112 Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und 113 vor Gericht. Vor der Schichtungsbehörde kam es in 69 Prozent zu einem Vergleich, während es vor Gericht nur gerade 12 Prozent waren. Gerichtlich wurden 51 der Fälle abgewiesen und lediglich 22 Prozent gutgeheissen. Dass die Chancen für erfolgreiche Lohnklagen so gering sind, liegt vor allem an der Schwierigkeit der Beweislage. Zudem gibt es kaum eine Transparenz bei den Löhnen, was Vergleiche schwierig macht.

Es braucht daher mehr und deutliche Anstrengungen seitens Wirtschaft und seitens Politik. Jedenfalls mehr als nur Lippenbekenntnisse. Rezepte gäbe es theoretisch einige. Die Forderungen reichen von Mindestlöhnen über Lohntransparenz bis hin zu genereller Arbeitszeitreduktion und flexibleren Arbeitsbedingungen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, die eine Pflicht zu regelmässigen Lohngleichheitsanalysen seitens der Unternehmen vorsah, wollte der Bundesrat die Lohngleichheit erreichen. Die Vorlage hat letztes Jahr im Ständerat Schiffbruch erlitten, das Geschäft wurde zurück an die Kommission geschickt. Ein Problem ist eben auch: Wenn die Politik handelt, schreit die Wirtschaft auf.

Nach Differenzbereinigungen hat das Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember verabschiedet. Damit hat der Kampf um Lohngleichheit einen kleinen Fortschritt errungen, denn endlich sind verbindliche Massnahmen festgelegt. Allerdings wurden die ursprünglichen Vorschläge des Bundesrates stark verwässert. So sind neu

Unternehmen ab 100 Angestellten zu Lohnanalysen verpflichtet. Der Bundesrat wollte die Schwelle bei 50 Angestellten ansetzen, was nur 2 Prozent aller Unternehmen, aber 54 Prozent aller Beschäftigten betroffen hätte. Nun sind es 0,85 Prozent aller Unternehmen und 45 Prozent aller Arbeitnehmenden. Ebenfalls wurden die Lohnanalysen auf 12 Jahre begrenzt, statt langfristig angelegt, und auch das Vierjahres-Intervall für die Wiederholung von Lohnanalysen wurde verworfen; Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten, müssen keine weiteren Analysen mehr durchführen. Chancenlos blieben Kontrollen und Sanktionen. Trotz des kleinen Erfolgs: Angesichts der zahmen Revision muss es nicht erstaunen, dass Frauenverbände, Linke und Gewerkschaften zum Streik aufrufen, um ihren Anliegen einer kompromisslosen Umsetzung der Gleichstellung Gehör zu verschaffen.

Frauen*streik: 14. Juni 2019

Am diesjährigen Frauenstreik gehen Frauen und Gleichgesinnte schweizweit auf die Strasse, um gemeinsam Druck auf eine kompromisslose Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu machen. Seit 1996 ist die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert – aber in zahlreichen Bereichen noch nicht konsequent umgesetzt. Allein die Lohngleichheit ist eine uralte Forderung im Kampf um Gleichberechtigung.

Der 14. Juni 2019 ist ein Freitag – ob die Frauen von ihren Arbeitgebern an diesem Tag eine Lizenz zum Streiken erhalten werden? In Zürich ist jedenfalls eine derartige schriftliche Anfrage aus dem Gemeinderat beim Stadtrat hängig.

Schwierige Zeiten für Arbeitnehmende 50 plus

geschrieben von Barbara Falk | August 23, 2019

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Damit rückt auch die Bedeutung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt verstärkt in den Fokus. Der Anteil der über 50-jährigen Personen an der Erwerbsbevölkerung steigt. Gemäss Bundesamt für Statistik hat sich dieser von 24,9% im Jahr 1996 auf 27,7% im Jahr 2007 erhöht – ein Trend, der anhält und sich mit der demografischen Alterung der Bevölkerung noch verstärken wird. Die Situation ist Sinnbild für die vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen, denen sich die Politik und Wirtschaft gegenübersehen – sei es die finanzielle Sicherung der Sozialwerke, der drohende Fachkräftemangel, neue Beschäftigungsformen der Arbeitsgestaltung oder die Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen.

Schon heute ist jeder zweite Erwerbstätige in der Schweiz über vierzig Jahre alt. Gleichzeitig bleiben ältere Menschen meist auch länger gesund und leistungsfähig, oft über das Pensionsalter hinaus. Wer aber mit über 50 Jahren von Arbeitsplatzverlust bedroht ist oder gar die Kündigung erhält, für den wird es eng und schwierig. Ältere Menschen haben nachweislich mehr Mühe als Jüngere, im Stellenmarkt wieder Fuss zu fassen. Obwohl die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe mit 2,5% nur geringfügig tiefer liegt als jene der 25- bis 49-Jährigen (2.8%), sind ihre Aussichten, wieder eine Stelle zu finden, unvergleichlich geringer. Ihnen droht Langzeitarbeitslosigkeit bis hin zum sozialen Abstieg. Die Ängste sind entsprechend gross. Hohe Lohnforderungen und insbesondere hohe Berufsvorsorgekosten werden oftmals als Gründe für mangelnde Chancen der sogenannten 50 plus auf dem Stellenmarkt geltend gemacht. Kurzum: Die Älteren sind zu teuer.

Eine Volksinitiative trifft den Nerv der Zeit

Der schwierigen Situation der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt will der Verein Workfair 50+ entgegentreten. Er hat darum im vergangenen Juli eine eidgenössische Volksinitiative lanciert. Unter dem Motto «Berufliche Vorsorge – Arbeit statt Armut» will der Verein die Situation von älteren Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit bedrohten Menschen verbessern. Das Kernanliegen der Initiative: Wer über 50 Jahre alt ist und eine Arbeit sucht, soll nicht wegen hoher Lohn- und Berufsvorsorgekosten benachteiligt werden. Erklärtes Ziel von Workfair 50+ ist es, möglichst vielen Menschen Erwerb und Arbeit zu ermöglichen und langzeiterwerbslose Menschen über 50 Jahre wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Initiativtext ist schlicht gehalten und fordert eine Änderung von Artikel 113 Abs. 3bis der Bundesverfassung. Neu soll der Artikel lauten:

«Für die Bemessung der Altersgutschriften gilt für alle Versicherten unabhängig vom Alter der gleiche Ansatz. Erwerbstätige Personen sind ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres beitragspflichtig.»

Im Fokus stehen somit zwei Forderungen: Die Pensionskassen-Beiträge sollen zukünftig über die gesamte Berufslaufbahn gleich hoch sein, unabhängig vom Alter. Ausserdem soll neu bereits mit 18 Jahren statt wie bisher mit 25 Jahren mit dem Sparen für das Alter begonnen werden. Die beiden Neuerungen zielen gemäss Aussage der Initianten darauf ab, die Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen sowie wertvolles Wissen und Erfahrung in Unternehmen zu erhalten. Hohe Beitragszahlungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen dürfen kein Grund mehr sein, dass ältere Menschen bei der Stellensuche benachteiligt werden.

Schwierige Rückkehr ins Berufsleben mit 50 plus

Die Gründe der hohen Pensionskassenkosten als Ursache der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen ist allerdings umstritten. Auch Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden halten sich hartnäckig, etwa die geringere Flexibilität und Kreativität, hohe Lohnforderungen oder häufiges Kranksein. Und das, obwohl diese Altersgruppe in der Regel gut qualifiziert ist, über viel Wissen und Erfahrung verfügt, sei es in der Arbeit als auch im sozialen Umgang. So haben gemäss Bundesamt für Statistik 57 Prozent der Vor-Rentner eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss, während es bei den 18- bis 35-Jährigen lediglich 42 Prozent und bei den 36- bis 49-Jährigen 54 Prozent sind. Auch Verantwortungsbewusstsein, Identifikation und Loyalität zur Firma sowie Gelassenheit in stressreichen Begebenheiten zeichnen die über 50-Jährigen oft aus.

Immerhin scheint das Thema Arbeitslosigkeit spätestens seit der Finanzkrise in der Gesellschaft nicht mehr das Tabu-Thema zu sein, das es einst war. Zu präsent sind die negativen Schlagzeilen vom wirtschaftlich bedingten Stellenabbau bis hin zu Massenentlassungen. Damit wird gesellschaftlich zunehmend erkannt und mitunter respektiert, dass Arbeitslosigkeit häufig nicht selbst verschuldet ist, sondern ihren Grund in der allgemein schlechten Wirtschaftslage oder in Restrukturierungmassnahmen aufgrund finanziell bedingter Schwierigkeiten des Arbeitgebers hat.

Die Probleme sind zudem branchenspezifisch. So hat etwa der Bankenplatz Zürich gemäss einer Studie von Kanton und Stadt Zürich stark an Wertschöpfung verloren. Infolge dessen gingen zwischen 2008 und 2016 insgesamt 2300 Vollzeitstellen verloren. Betroffenen und insbesondere den über 50-Jährigen hilft das allerdings wenig. Für sie bedeutet Arbeitslosigkeit ein Spagat zwischen Hoffnung und Frustration. Sie tun alles,

um eine Stelle zu bekommen, setzen ihre ganze Energie für zig Dutzend Bewerbungen ein und ernten für ihre Bemühungen in der Mehrzahl doch nur eine allgemein gehaltene Standardabsage. Die Aussicht auf ein Interview ist für Ältere ohnehin eine Rarität. Dabei wollen sie arbeiten. Ein OECD-Bericht aus dem Jahre 2014 bestätigt diesen Eindruck: Demnach weist die Schweiz im Vergleich zum OECD-Durchschnitt bei den 55- bis 64-Jährigen eine tiefe Einstellungsquote auf. Übereinstimmend damit ist mit 59 Prozent eine sehr hohe Anzahl von Schweizer Stellensuchenden im Alter von 55 plus seit mehr als einem Jahr arbeitslos.

Massnahmen sind weiterhin gefragt

Das Thema ist nicht neu. Dennoch scheint es an Gewicht zu bekommen, auch aufgrund der demografischen Entwicklung. Von dieser Sensibilisierung zeugen auch private Initiativen von Start-Ups wie etwa Stellenportale und Beratungsangebote für 50 plus, nebst den staatlich finanzierten Weiterbildungs- und Integrationsprogrammen für über 50-Jährige. Solche Angebote sind begrüssenswert und dürften manchen Stellensuchenden Hoffnung und Mut machen. Das wirkliche Problem ändert sich damit allerdings nicht. Gefragt sind politische Massnahmen, die den gesellschaftlichen Begebenheiten und der demografischen Entwicklung gerecht werden. Mit den älteren Arbeitslosen gehen nicht nur der Wirtschaft erfahrene und häufig gut bis sehr gut ausgebildete Fachkräfte verloren, sondern es entstehen dem Staat auch enorme Kosten. Allein die Massnahmen zur Integration von stellensuchen älteren Personen in Form von Weiterbildungs- und Qualifikationsprogrammen verschlingen Unsummen von Geldern.

Die Politik hat die Zeichen der Zeit erkannt. Mit der angestossenen Reform des Altersrentensystems, der Altersvorsorge 2020 und der Fachkräfteinitiative wurden einige Massnahmen eingeleitet. Auch die vom Bundesrat festgesetzte Nationale Konferenz zum Thema «ältere Arbeitnehmende» befasste sich mit Massnahmen, um die Situation von älteren

Arbeitnehmenden und insbesondere von älteren Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. An vier Konferenzen, die letzte fand im April 2018 statt, behandelten und veranlassten die Vertreter von Bund, Kantonen und der Sozialpartner Massnahmen in den Bereichen Wiedereingliederung, berufliche Qualifikation, Sensibilisierung, Flexibilisierung des Rentenbezugs bis hin zu Altersdiskriminierung und Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildung. Tatsache ist, wie auch eine bei der Universität Zürich in Auftrag gegebene Studie zeigte, dass ältere Arbeitnehmende und Arbeitslose nach wie vor von Diskriminierung betroffen sind. Das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden wird nicht genügend anerkannt. In der Schweiz gibt es auch kein Gesetz gegen altersbedingte Diskriminierung – und es hat sich diesbezüglich auch nichts getan.

Angesichts der anstehenden Herausforderungen muss letztlich auch die Wirtschaft Farbe bekennen. Mit den im Raum stehenden sozialpolitischen Problemen bei den Vorsorgeversicherungen, sprich den stets wachsenden Finanzierungsschwierigkeiten bei AHV und BVG, und dem oft beschworenen Fachkräftemangel darf nicht nur die Forderung nach einem höherem Pensionierungsalter und nach dem Inländervorrang im Raum stehen, sondern es muss auch die Bereitschaft von Unternehmen einhergehen, älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt eine Chance einzuräumen.