Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Die alternde Bevölkerung stellt die Gesellschaft vor vielfältige Herausforderungen. Betroffen davon ist auch der Arbeitsmarkt. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative dürfte das ohnehin schon aktuelle Thema Fachkräftemangel an Gewicht gewinnen. Auf diese Situation hat der Bundesrat reagiert und im Mai dieses Jahres Massnahmen beschlossen, mit denen er das inländische Arbeitskräftepotenzial weiter fördern will. Ziel ist etwa, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden sicherzustellen und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ebenso sollen hier lebende Ausländer besser in den Arbeitsmarkt integiert werden.

Demografisches Altern – eine wachsende Herausforderung

Die Menschen in der Schweiz werden immer älter, gleichzeitig ist die Geburtenrate tief. Damit verschiebt sich auch das Verhältnis von Arbeitnehmenden und Pensionierten in der Bevölkerung: Der Anteil der Erwerbstätigen nimmt gegenüber dem Anteil der Personen im Rentenalter ab – eine Entwicklung, die sich zukünftig noch verstärken dürfte. Gemäss Schätzungen wird es allein im Jahr 2035 auf 100 Erwerbstätige mehr als 50 Personen im Pensionsalter geben. Dieser demografische Wandel wirkt sich nicht zuletzt auch auf den Arbeitsmarkt aus, indem qualifizierte Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Schon heute ist in manchen Branchen ein teils akuter Fachkräftemangel bemerkbar.

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich allerdings nicht nur in der Schweiz verschärfen, sondern auch

auf europäischer Ebene, denn die Entwicklung der Altersstruktur verläuft in zahlreichen EU-Ländern nicht anders. Bislang stand die Schweiz im internationalen Vergleich recht gut da. Aufgrund der Personenfreizügigkeit mit der EU können Schweizer Arbeitgeber den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zurzeit mit solchen aus dem benachbarten Ausland schnell und unmittelbar ausgleichen. Das Abkommen, das seit 2002 in Kraft ist, bietet für den Wirtschaftsstandort Schweiz offensichtliche Chancen, doch waren und sind damit auch Risiken und Befürchtungen verbunden, wie etwa eine ungebremste Zuwanderung, eine dadurch höhere Arbeitslosigkeit oder Lohndumping.

Mit der überraschenden Annahme der eidgenössischen Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk genau solche Befürchtungen zum Ausdruck gebracht. Der Auftrag an die Politik war klar: Die Schweiz soll die Zuwanderung grundsätzlich eigenständig regeln, und die Zuwanderung soll reduziert werden.

Massnahmen gegen zu hohe Einwanderung

Als Antwort auf den Volksentscheid hat der Bundesrat bereits im September 2014 neue Massnahmen in Aussicht gestellt, um das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser auszuschöpfen. Gleichzeitig soll mit den Massnahmen der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften entgegengewirkt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte dabei Massnahmen zukommen, welche die Beschäftigung von weiblichen und älteren Arbeitskräften fördern, sowie Massnahmen im Bildungsbereich, damit der Arbeitskräftemangel möglichst gering gehalten werden kann.

Erste konkrete Schritte zur Steuerung der Zuwanderung bzw. zur stärkeren Nutzung von inländischen Arbeitskräften hat der Bundesrat Ende 2017 mit Gesetzesänderungen auf Verordnungsebene festgelegt. Unter anderem sehen die

Verordnungsänderungen eine **Stellenmeldepflicht** in Berufsarten mit hoher Arbeitslosenquote vor. Damit soll die Vermittlung von stellensuchenden Personen, die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet sind, gefördert werden. Die Massnahme ist sei eineinhalb Jahren in Kraft.

Inländische Arbeitskräfte sollen stärker profitieren

Eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials hat der Bundesrat sodann im Mai dieses Jahres beschlossen. Auch diese Massnahmen zielen darauf ab, dass Schweizer Unternehmen möglichst viele inländische Arbeitskräfte rekrutieren können. Im Fokus stehen etwa die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften, der Wiedereinstieg von schwer vermittelbaren Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt und die bessere Integration von hier lebenden Ausländern in diesen. Zudem sollen ausgesteuerte Personen im Alter von über 60 Jahren eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

Im Folgenden sollen die verschiedenen Massnahmen kurz vorgestellt werden.

Stellenmeldepflicht

Die Stellenmeldepflicht wurde im Zuge der Umsetzung des «Inländervorrangs light» entworfen, den die Politik nach der vom Volk angenommenen Masseneinwanderungsinitiative beschlossen hatte. Sie wurde am 1. Juli 2018 in Kraft gesetzt, mit einer zeitlichen Staffelung. Seither müssen Unternehmen offene Stellen in Berufsarten, in denen die Arbeitslosenquote schweizweit einen Schwellenwert von 8 Prozent erreicht, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab melden. Nach einer ersten Angewöhnungsphase wird der Schwellenwert per 1. Januar 2020 auf 5 Prozent gesenkt.

Die Informationen über die gemeldeten Stellen sind während einer Frist von fünf Tagen ausschliesslich den bei einem RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich; damit erhalten diese Personen auf dem Stellenmarkt einen zeitlichen Vorsprung, den sie für ihre Bewerbung nutzen können. Darüber hinaus vermittelt das RAV passende Dossiers innerhalb von drei Tagen an die Arbeitgeber.

Anfangs November zog das SECO knapp eineinhalb Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht in einem Monitoring-Bericht erste Bilanz. So hat die Zahl der gemeldeten Stellen direkt nach Inkrafttreten der Massnahme bedeutend zugenommen und ist seither auf hohem Niveau stabil geblieben. Mit insgesamt 200’000 gemeldeten Stellen wurden die vorausgesagten Prognosen um das Dreifache überschritten. Dies zeige, dass die Massnahme bei den Arbeitgebern auf grosse Akzeptanz stosse. Die administrativen Abläufe zwischen den Beteiligten haben sich eingespielt und laufen effizient ab, so das SECO. Das RAV übermittelte bei mehr als der Hälfte der gemeldeten Stellen mindestens ein Dossier einer stellensuchenden Person (total: 195’000 Dossiers), und rund 4800 Stellensuchende konnten durch diese aktive Vermittlung des RAV eine Stelle finden.

Gemäss ersten Analysen besteht noch Verbesserungspotenzial. So nutzt beispielsweise erst ein Viertel der Stellensuchenden in den meldepflichtigen Berufen das geschützte Jobportal. Ebenso könnte die Rückmeldung der Arbeitgeber auf vermittelte Dossiers‘ noch optimiert werden. Für eine abschliessende Bilanz ist es noch zu früh – bis in einem Jahr will das SECO eine vertiefte Analyse durchführen. Aber die ersten Resultate sind erfreulich positiv.

Integrationsvorlehre verlängern und intensivieren

Das bestehende und erfolgreich angelaufene Pilotprogramm «Integrationsvorlehre (INVOL 2018–2021)» wird auf spät zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet sowie auf weitere Berufsfelder mit

Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt. Es soll ab 2021 um zwei Jahre verlängert werden und neu 1500 Plätze anbieten.

Worum es geht: Im aktuell laufenden Pilotprogramm werden seit August 2018 jährlich 800 bis 1000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt auf eine Berufslehre vorbereitet. Die einjährige «Integrationsvorlehre» ist ein partnerschaftliches Programm, das der Bund gemeinsam mit Branchen- und Berufsverbänden und den Kantonen entwickelt hat. Zusätzlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials soll die Massnahme zum bildungspolitischen Ziel des Bundes und der Kantone beitragen, wonach 95 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz über einen Abschluss auf Stufe Sek II. verfügen sollen.

Nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt

In Rahmen eines dreijährigen Pilotprogramms sollen Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse für jährlich 300 schwer vermittelbare Personen erhalten. Ziel der Massnahme ist, dass diese Personen ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit «on the job» aufbauen und über einen längerfristigen Arbeitsvertrag nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen können.

Einarbeitungszuschüsse werden im Bereich der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung schon heute erfolgreich eingesetzt, um schwer zu vermittelnde Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Instrument soll nun ebenso auf anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen ausgeweitet werden, die trotz erfolgter Erstintegration auf dem Arbeitsmarkt nur schwer eine Stelle finden können. Ihnen sollen die Einarbeitungszuschüsse einen Kompetenzausbau direkt am Arbeitsplatz ermöglichen.

Kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung

für über 40-Jährige

Stete Weiterbildung und aktive Laufbahngestaltung sind in der heutigen Arbeitswelt zu einem Muss geworden, will man auf dem Stellenmarkt erfolgreich bleiben. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) der Kantone sind dabei für Arbeitnehmende eine zentrale Anlaufstelle. Allerdings werden deren Angebote von über 40-jährigen Personen selten genutzt – umgekehrt standen ältere Arbeitnehmende bisher auch nicht im Fokus der BSLB. Dies wollen Bund und Kantone mit ihrer Initiative «Berufsbildung 2030» ändern. Zukünftig sollen die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) Personen ab 40 Jahren kostenlose Standortbestimmungen, Potenzialanalysen und Laufbahnberatung anbieten. Damit soll sichergestellt werden, dass Erwachsene die Dienstleistungen der BSLB überall in der Schweiz einheitlich in Anspruch nehmen können. In den Jahren 2020 und 2021 werden zunächst in einzelnen Kantonen Pilotprojekte durchgeführt. Nach einer Evaluation soll ein entsprechendes Programm entwickelt und 2021 bis 2024 in den Kantonen umgesetzt werden.

Berufsabschluss für Erwachsene – Anrechnung von Bildungsleistungen

Bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen sollen in der beruflichen Grundbildung schweizweit konsequent angerechnet werden. Die Massnahme zielt darauf ab, dass erwachsene Personen rascher zu einem Berufsabschluss gelangen, indem sie gewisse Ausbildungs- oder Prüfungsteile nicht mehr absolvieren müssen. Erwachsene mit einem Abschluss verfügen nachweislich über Qualifikationen und haben entsprechend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des auf fünf Jahre angelegten Projektes unterstützt der Bund die Kantone beim Aufbau von notwendigen Strukturen, damit diese eine schweizweite Anrechnung von Bildungsleistungen umsetzen können.

Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende (Impulsprogramm)

Mit einem dreijährigen Impulsprogramm will der Bundesrat schwer vermittelbaren und insbesondere schwer vermittelbaren älteren Stellensuchenden die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Im Fokus stehen dabei bedarfsgerechte Zusatzmassnahmen wie etwa Coaching, Beratung und Mentoring. Solche arbeitsmarktlichen Massnahmen haben sich in ihrer Wirkung als positiv erwiesen und sollen daher durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab für ältere Personen ausgebaut und verbessert werden. Der Bund hat hierzu für die Jahre 2020 bis 2022 zusätzliche Mittel bereitgestellt.

Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen über 60 Jahren zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

Ausgesteuerte Personen können heutzutage erst nach einer zweijährigen Wartefrist wieder an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unter Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung teilnehmen. Dies soll sich vorerst ändern. In einem Pilotversuch sollen ausgesteuerte Personen über 60 Jahre auch unmittelbar nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug von arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren können. Durch die Aufhebung der Wartefrist soll sich die Situation der über 60-Jährigen verbessern, die während der gesetzlichen Rahmenfrist (noch) keine neue Stelle gefunden haben.

Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60

Wenige Jahre vor der Pensionierung noch eine neue Stelle zu finden, ist für arbeitslose Personen äusserst schwierig, wenn nicht fast aussichtslos. Erlischt dann auch noch der Anspruch

auf Arbeitslosenentschädigung, drohen existenzielle Nöte bis hin zum Gang zum Sozialamt, also der Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Um dies zu verhindern, sollen Personen, die nach Vollendung ihres 60. Altersjahres ausgesteuert werden, eine Überbrückungsleistung erhalten. Der Anspruch auf eine Überbrückungsleistung ist an diverse Bedingungen gebunden. Vorausgesetzt wird, dass:

- die Aussteuerung nach dem vollendeten 60. Altersjahr erfolgt;
- insgesamt über 20 Jahre AHV-Beiträge geleistet wurden, wovon 10 Jahre direkt vor der Austeuerung;
- das jährliche Einkommen der Höhe der Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge entspricht (gegenwärtig CHF 21’330 pro Jahr);
- kein Bezug einer Altersrente der AHV besteht und
- das Vermögen von alleinstehenden Personen unterhalb von CHF 100’000 liegt bzw. CHF 200’000 bei Ehepaaren (selbstbewohntes Wohneigentum wird nicht angerechnet).

«Der Berg gibt den Takt vor»

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Herr Aschwanden, was arbeiten Sie?

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

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

Das ist richtig. Eigentümerin der Nationalstrassen ist das

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

Wie gross ist dieses Gebiet?

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

Gibt es unterschiedliche Aufgabenbereiche?

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

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

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

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

Murgänge etc.

Was ist Ihr persönliches Hauptaufgabenfeld?

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

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

Ist jedem Bereich ein Projektleiter zugeteilt?

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

Was geschieht, wenn es zu einem unvorhergesehenen Naturereignis kommt?

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

Kommt es im Kanton Uri regelmässig zu Naturereignissen?

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

Sehr aktuell ist der Felssturz vom 26. Dezember 2018 im Bereich Zingel an der Axenstrasse. Bei einem solchen Ereignis werden zuerst Sofortmassnahmen in die Wege geleitet, um die

Strasse baldmöglichst wieder für den Verkehr freigeben zu können. Danach geht es um die Planung, wie alles wiederaufgebaut werden kann.

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

Dann laufen parallel diverse Projekte?

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

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

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

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

Ja, das gehört zum Strassenunterhalt, welcher durch den Bereich Betrieb umgesetzt wird. Neben dem gängigen Winterdienst ist die Passöffnung ein wichtiger Teil dieser Arbeit. Während der Passöffnung wird gleichzeitig geprüft, ob

es über den Winter Schäden gegeben hat oder ob Felspartien instabil wurden. Ist dies der Fall, werden Geologen beigezogen. Sobald bauliche Massnahmen notwendig sind, werden wir (Abteilung Infrastruktur) beigezogen, um die Instandsetzung zu organisieren.

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

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

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

Und Drohnen?

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

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

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

Ihre Arbeit ist letztlich von der Natur abhängig?

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

Gibt es auch Projekte, die das ASTRA selbst betreut?

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

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

Und die Gotthard-Passstrasse?

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

Sind Sie auch für die Überprüfung von risikobehafteten Stellen zuständig?

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

dieses im 5-Jahresrhythmus kontrolliert wird.

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

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

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

Wie muss man sich den Ablauf eines Projekts vorstellen?

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

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

Wird jedes Projekt vom ASTRA begleitet?

Ja, jedes unserer Projekte hat auch einen Projektverantwortlichen beim ASTRA. Diesem wird ein Projekt vor der Ausführung zur Genehmigung vorgelegt. Die

Zusammenarbeit ist sehr gut, und ich kann bei meinen Projekten relativ selbstständig arbeiten.

Wie geht es nach der Freigabe eines Projekts weiter?

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

Können Sie uns ein aktuelles Projekt beschreiben?

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

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

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

Tunnelportal. Es hat deshalb den Gewölbebereich erwischt und nicht die Galerie selbst.

Auf den Bildern sieht man, dass wir die Fahrbahn mit einer Bretterwand schützen mussten, weil es immer wieder zu kleinen Nachbrüchen kommen kann und über einen längeren Zeitraum die Gefahr bestand, dass Steine auf die Fahrbahn gelangen bzw. fahrende Autos treffen könnten.

Wie haben Sie diesen Felsabbruch überprüft?

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

Wie ging es dann weiter?

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

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

Sie scheinen ein sehr vielfältiges Arbeitsgebiet zu haben?

Ja, das ist so. Man muss einerseits über bautechnisches Wissen verfügen, und andererseits wissen, wie man korrekt submittiert. Mir gefällt diese abwechslungsreiche Arbeit sehr,

und meine bisherige Berufserfahrung hilft mir bei der Erfüllung dieser Aufgaben.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

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

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

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

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

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

Gestützt auf die damalige Stellenausschreibung suchte das Ingenieurbüro einen «Bauleiter/ Polier». Diese Kombination traf perfekt auf mich zu. Es handelte sich um ein Ingenieurbüro, das rund 120 sehr gute Ingenieure beschäftigte, dem aber die Praktiker fehlten. Sie suchten deshalb explizit jemanden mit praktischer Erfahrung um diese Schnittstelle zu schliessen. Mein damaliger Vorgesetzter hatte meine Fähigkeiten technischer Natur erkannt und mich im Gegenzug bei

den administrativen Aufgaben sehr gut unterstützt. Ich konnte viel von ihm lernen, da für die korrekte Durchführung eines Submissionsverfahrens viel Wissen und Erfahrung notwendig sind.

Welche Ausbildung ist für Ihre heutige Arbeitsstelle notwendig?

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

Weshalb haben Sie vom Ingenieurbüro zum Kanton Uri gewechselt?

Ich war bei einem sehr guten Unternehmen tätig und hatte von dieser Seite her mit dem Amt für Betrieb Nationalstrassen zu tun. Als eine Stelle frei wurde, hat es mich gereizt, eine neue Herausforderung anzunehmen. Ich bin nun 50 Jahre alt und wollte die Gelegenheit nutzen, bevor es zu spät ist bzw. ein Wechsel immer schwieriger wird.

Wie lange arbeiten Sie schon hier?

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

Arbeiten Sie vorwiegend im Büro oder draussen?

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

Wie kann man einen typischen Arbeitstag im Büro beschreiben?

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

Teamarbeit ist sehr wichtig?

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

Was sind typische Arbeiten, wenn sie vor Ort sind?

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

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

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrem Beruf?

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

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

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

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

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

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

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

Wenn man hier im Kanton Uri lebt oder aufgewachsen ist, ist man sich dieser Gefahr bewusst. Wir leben hier in einem Bergkanton, und die Naturgefahren sind allgegenwärtig, seien es Lawinen, Steinschläge oder Hochwasser – das gehört zu uns.

Man lernt, die Gefahren einzuschätzen. Eine hundertprozentige Sicherheit gibt es aber nie.

Sind Sie auch im Kanton Uri aufgewachsen?

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

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

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

Die Kollegen der Abteilung Strassenunterhalt sind bei einem Naturereignis für die Erstintervention verantwortlich und müssen Pikettdienst leisten. Der jeweilige Einsatzleiter unserer Gebietseinheit entscheidet dann, ob ausserhalb der Arbeitszeit vor Ort Sofortmassnahmen eingeleitet werden müssen und jemand aus unserem Team vor Ort sein muss. In der Regel können wir aber während der regulären Arbeitszeit hinzustossen.

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

Bekommen Sie aus der Bevölkerung Rückmeldungen nach einem Ereignis?

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

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

Was tun Sie in der Freizeit?

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

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

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

Sie sind sehr engagiert.

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

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Einfach ein Vermögen aufbauen – mit dem Fondssparkonto

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

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

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

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

Wie flexibel ist ein Fondssparplan?

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

Wie gross ist das Risiko?

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

Was bietet nur das Fondssparkonto der Bank Cler?

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

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

Ein wichtiger Schritt vorwärts auf dem Weg zur Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Ende letzten Jahres hatte das Parlament die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Im August hat nun der

Bundesrat die neuen Bestimmungen in Kraft gesetzt und damit verbindliche Massnahmen zur besseren Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann eingeführt. Neu müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Mit den Lohnanalysen soll dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern entgegengewirkt und der in der Bundesverfassung verankerte Lohngleichheitsgrundsatz umgesetzt werden.

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

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

Ein langer Weg zur Umsetzung

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

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Juli 2017 setzt sich der lange Weg im Ringen um die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mittels zusätzlicher staatlicher Massnahmen fort. Nach langwierigen Debatten, Rückweisungen und Differenzbereinigungen seitens Stände- und Nationalrat schafft die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember die Hürde und wird vom Parlament verabschiedet. Da die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments am 7. April 2019 ungenutzt verstrichen ist, hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im August dieses Jahres auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Damit müssen Unternehmen mit über 100 Angestellten eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende

Juni 2021 durchführen.

Was bedeutet die Gesetzesrevision konkret?

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

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

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

Geltungsdauer ist befristet

Die Pflicht, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, hat das Parlament mit der sogenannten Sunset-Klausel auf zwölf Jahre begrenzt. Damit wird die Änderung des

Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft gesetzt. Das gilt auch für sämtliche dazugehörenden Verordnungen. Hier hatte sich die Ratslinke sowohl im National- wie im Ständerat während der Vernehmlassungsphase nicht durchsetzen können mit ihrem Argument, dass diese Geltungsdauer kaum ausreichen wird, um das Problem der Lohnungleichzeit zu lösen.

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

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

Informationspflicht

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen die Resultate der Lohngleichheitsanalysen spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse, also erstmals bis Ende Juni 2023, schriftlich kommuniziert werden. Auch gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären von börsenkotierten Gesellschaften besteht eine schriftliche Informationspflicht; in diesem Fall müssen die Gesellschaften das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

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

Methoden zur Prüfung von Lohngleichheitsanalysen

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

Ausbildung von Revisoren

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

Unterstützung bei der Interpretation der Ergebnisse.

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

Advent, Advent, ein Christbaum brennt

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

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

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

Raum verlassen – Kerzen löschen

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

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

Wassereimer, Brandschutzdecke oder Feuerwehr

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

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

Fröhliche Weihnachten

Prüfen Sie Ihren Versicherungsschutz

Wohnungsmieter können sich über eine Hausratversicherung mit ausreichender Deckung vor den Folgen von Bränden schützen. Prüfen Sie von Zeit zu Zeit, ob Ihre Versicherungssumme noch

stimmt. Haus- oder Wohnungseigentümer benötigen zusätzlichen Versicherungsschutz. Und eine Privathaftpflichtversicherung ist für jedermann wichtig, insbesondere für Familien mit Kindern.

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

Im Herzen der Bilderbuch-Schweiz

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

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

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

Eine gute halbe Stunde dauerte danach die Weiterfahrt über

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

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

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

Der Chronist, Fredi Spinnler

Die Gleichstellung von Frau und Mann muss weiterhin warten

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Die jüngste Ausgabe der Taschenstatistik über die Gleichstellung von Frau und Mann, welche das Bundesamt für Statistik diesen Frühsommer herausgegeben hat, trägt die Kernaussage zum aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung bereits im Titel: «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann». Das lässt erahnen, dass dieser Weg in der Realität auch nach Jahrzehnten des Ringens und Kämpfens noch auf unbestimmte Zeit andauernd wird – und dies, obwohl rechtlich viel erreicht wurde. Immerhin gibt es in manchen Bereichen Erfolge zu vermelden. Bei anderen Handlungsfeldern indes stagniert die Entwicklung oder ist gar rückläufig. Anlass genug, die Fortschritte und Baustellen der Geschlechtergleichstellung in einer kurzen Übersicht zu thematisieren.

Der Sommer hat es überaus deutlich gemacht: Am diesjährigen Frauenstreik gingen schweizweit mehrere Hunderttausend Frauen und auch solidarische Männer auf die Strasse, um der Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter Ausdruck zu verleihen. Es war die grösste politische Demonstration in der jüngeren Geschichte der Schweiz – und sie war ein klares Zeichen, dass es bei der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft endlich vorwärtsgehen muss. Die Forderungen sind vielfältig, sie betreffen Lebens- und Arbeitsbedingungen gleichermassen und werden von allen Generationen, auffallend auch von einer Vielzahl junger Frauen, mitgetragen.

Zwar hat sich bezüglich Gleichberechtigung in den letzten

Jahren einiges verbessert, doch Tempo und Umfang dieser Entwicklung sind ungenügend. Dies bestätigte sogar die neue Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF, The Global Gender Gap Report 2018), gemäss der die Schweiz in puncto Gleichstellung der Geschlechter im internationalen Vergleich nur gerademal an 20. Stelle liegt. Die Studie schätzt, dass es bis zur Schliessung der Lücke zwischen den Geschlechtern nach den derzeitigen Entwicklungen global noch über 100 Jahre dauern wird. Solange wollen die Frauen in der Schweiz – 38 Jahre nach der Verankerung der Gleichstellung von Frau und Mann in der schweizerischen Bundesverfassung – indes nicht mehr warten. Mit dem nahen Herbst haben es die Politik und die Wirtschaft in der Hand, gleich bei zwei gewichtigen Themen, die Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben dieselben Chancen einräumen sollen, mit konkreten Massnahmen ein Zeichen für die Gleichstellung zu setzen. Die Rede ist von den Lohnverhandlungen sowie der Vaterschaftsurlaubs-Initiative bzw. dem Gegenvorschlag in der aktuellen Herbstsession.

Lohngleichheit ist weder erreicht noch greifbar nah

Der Grundsatz «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» ist mithin eine der zentralsten Forderungen in der Debatte um die Gleichstellung von Frau und Mann. Und sie liesse sich – einmal mehr – in diesem Herbst wie kaum eine andere rasch, wegweisend und symbolisch umsetzen. Gemäss den aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS, Neuchâtel 2019) verdienten Frauen 2016 im privaten Sektor durchschnittlich immerhin noch rund 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, bezogen auf ein Vollzeitpensum. Dabei können ganze 42,9 Prozent dieser Lohndifferenz nicht mit objektiven Kriterien wie etwa Bildung, Dienstalter oder Führungsniveau erklärt werden. Im öffentlichen Sektor fiel dieser sogenannte unerklärte Anteil mit 34,8 Prozent etwas tiefer aus. Betrachtet man anstatt des Durchschnitts (arithmetisches Mittel) den Median (Zentralwert), der starke Ausreisser wie hier beispielsweise

sehr hohe Löhne besser berücksichtigt und damit ausbalanciert, entspricht die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann im Privatsektor immer noch 14,6 Prozent und im öffentlichen Sektor 12,5 Prozent. Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit macht bei dieser Art statistischer Betrachtung noch 8,4 Prozent aus.

Die naheliegende Erklärung für derlei Unterschiede ist Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. An der Ausbildung kann es jedenfalls nicht liegen, haben Frauen diesbezüglich stark aufgeholt – heute weisen junge Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern ein ebenso gutes oder gar höheres Bildungsniveau auf. Konservativen Thesen gemäss sind die Lohnunterschiede allerdings nicht diskriminierenden Arbeitgebern geschuldet, sondern rühren von der Rollenverteilung im klassischen Familiengefüge her. Demnach kümmern sich Frauen hauptverantwortlich um die Familie, während Männer nach der Geburt eines Kindes weiterhin vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen; letztlich führe dies zu entsprechenden Unterbrüchen in der Erwerbsarbeit, weniger Berufserfahrung und zu Teilzeitanstellungen seitens der Frauen bzw. Mütter, was der Grund für das Lohngefälle sei.

Unterschiede sind nicht akzeptabel

Dem widerspricht eine aktuelle Studie um den Soziologieprofessor Daniel Oesch von der Universität Lausanne klar (Social Change in Switzerland N°18, Juni 2019). Anhand von zwei idealen landesweiten Datensätzen, der Jugendbefragung Tree und der Absolventenuntersuchung der Hochschulen, untersuchten die Forscher die Lohnsituation von jungen kinderlosen Erwachsenen im Alter von bis zu 30 Jahren. Entsprechend dem oben angeführten Argument konservativer Kreise müssten diese jungen Frauen und Männer ohne Familienverpflichtung und bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Berufen und Fachbereichen für dieselbe Arbeit dieselben Löhne erhalten. Dem ist jedoch nicht so. Und dies, obwohl das Forschungsteam mögliche relevante Unterschiede bei

den Geschlechtern wie Schulleistung und Erwerbserfahrung berücksichtigt hatte. Die Resultate zeigen, dass die Frauen in beiden Datensätzen 4 bis 5 Prozent weniger verdienen als die Männer. Der Schluss der Forschenden fällt eindeutig aus: Die Lohnschere öffnet sich bereits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, der unerklärte Lohnunterschied beginnt nicht erst mit der Mutterschaft.

Auch das Bundesamt für Statistik hält fest, dass selbst bei gleicher Bildung und gleichem Kompetenzniveau der Lohn der Frauen tiefer liegt als jener der Männer. Insbesondere im Tieflohnbereich, der stark geschlechtsabhängig ist, sind dringend Massnahmen und Verbesserungen gefordert. Nicht nur arbeiten in diesem Sektor bedeutend mehr Frauen, sondern auch das Lohngefälle fällt hier deutlich aus, will heissen, wesentlich mehr Frauen als Männer müssen sich mit einem tiefen Lohn arrangieren. So hatten im Jahr 2016 16,5 Prozent der Frauen einen Nettomonatslohn von CHF 4000.– oder weniger zur Verfügung, während es bei den Männern vergleichsweise nur 5,3 Prozent waren. Umgekehrt kamen 26,1 Prozent der Männer auf einen monatlichen Nettolohn von mehr als Fr. 8000.–, wohingegen nur 13,8 Prozent der Frauen ein solches Salär erreichten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Damit Frauen sich beruflich engagieren und weiterentwickeln können, braucht es unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört auch eine ausgewogenere Aufteilung von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit. Denn noch immer ist das klassische Modell, dem gemäss der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau gar nicht arbeitet, bei 23,3 Prozent der Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter vier Jahren die Realität, auch wenn der Anteil von dereinst 59,2 Prozent im Jahr 1992 auffallend stark gesunken ist. Am weitesten verbreitet ist nach wie vor das Rollenmodell, bei dem Väter vollzeitig der Erwerbsarbeit nachgehen und Mütter

teilzeitbeschäftig sind; es hat zwischen 1992 und 2017 von einem Viertel auf rund die Hälfte dieser Familien zugenommen und sich damit verdoppelt. Diesbezüglich lässt sich in der Schweiz auch ein kultureller Unterschied feststellen, indem in der welschen Schweiz Eltern, die beide vollzeitlich arbeiten, häufiger sind.

Die Berufstätigkeit von Müttern ist unter anderem abhängig vom Alter der Kinder. Je älter der Nachwuchs, desto mehr erhöht sich im Schnitt das Arbeitspensum von Frauen, wobei dieses in 50 bis 89 Prozent der Haushalte in einem Teilzeitpensum besteht. Anders präsentiert sich die Situation von alleinstehenden Müttern: Schon immer waren sie und sind auch aktuell häufiger erwerbstätig als Mütter in Partnerschaft, zudem fällt auch ihr Beschäftigungsgrad mehrheitlich höher aus.

Massnahmen und Rezepte, die Frauen entlasten und ihnen ein berufliches Engagement und Vorankommen ermöglichen, gibt es etliche. Dazu gehören verstärkte Investitionen in Kinderkrippen und Tagesschulen, die Möglichkeit des Homeoffice und für pflegebedürftige Angehörige auch vermehrte Betreuungsangebote und Spitex. Die Schwierigkeit hierbei – und das wird auch in Kritiken von Betroffenen laut – ist oft mangelnde Flexibilität. Wenn wechselnde Arbeitstage für die Kitas schwierig werden, die hohe Präsenzzeit der Angestellten kaum Spielraum lässt und alternative Arbeitsmodelle bei Unternehmen auf kein Gehör stossen, dann bleibt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Kinderspiel. Als Folge davon treten Frauen oft ein paar Schritte zurück und nehmen eine zwar familienkompatiblere, aber weniger anspruchsvolle Arbeit in Kauf. Mit Konsequenzen, die sich wegen der häufigen Teilzeitpensen von Frauen und der tieferen Löhne gleich zweifach negativ auf ihre Renten im Pensionsalter auswirken.

Vaterschaftsurlaub als wichtiges Zeichen

Auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselelement. Es braucht daher Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit fördern. Erst wenn diese stimmen, können Paare eine faire Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unter sich ausmachen und gemeinsam Verantwortung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit übernehmen. Und zwar soll dies allen Paaren möglich sein, nicht nur den gut bis sehr gut verdienenden.

Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen stehen vielseitig zur Debatte, dazu gehören etwa existenzsichernde Löhne, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, Chancengleichheit im Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Familienzulagen, bessere Infrastruktur sowie rechtliche Gleichstellung von Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Eine der Forderungen, die zurzeit hoch aktuell ist, ist der Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub – das Anliegen wurde in der laufenden Herbstsession behandelt und soeben angenommen: Nach dem Ständerat im Juni hat vergangene Woche auch der Nationalrat dem indirekten Gegenvorschlag zur Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zugestimmt, der Vätern nach der Geburt ihres Kindes zwei Wochen bezahlte Betreuungszeit gewährt. Damit erhält die Schweiz erstmals einen im Gesetz noch zu verankernden Vaterschaftsurlaub. Ein historischer Moment – nicht zuletzt auch für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit dem Vaterschaftsurlaub wird eine wesentliche Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zumindest auf dem Papier, ausgeräumt. Denn noch vor dem Muttersein erfahren Frauen beruflich geschlechtsspezifische Nachteile: Allein in der möglichen Familienplanung sehen Arbeitsgeber bei der Anstellung junger Frauen nach wie vor ein Risiko, weil im Falle einer Schwangerschaft ein Ausfall an Arbeitskraft bei gleichzeitigen Lohnkosten auf sie zukommt. Mit dem Ja zu einem

gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub dürfte sich diese Haltung verändern – nun können auch alle Väter unabhängig vom Arbeitgeber direkt nach der Geburt eines Kindes Teil der Familie sein und von Anfang an Verantwortung übernehmen.

Dass das Thema an sich in der Gleichstellungspolitik zentral ist und aktuell bleiben wird, machte allein die gut sechsstündige Dauer der nationalrätlichen Debatte klar. Nicht nur meldeten sich 58 Rednerinnen und Redner zu Wort, sondern es wurden auch verschiedene Elternzeit-Modelle vorgebracht und damit bereits weitergehende Massnahmen gefordert und debattiert.

Positive Entwicklungen bei Bildung und Berufswahl

In den Bereichen Bildung und Berufswahl haben Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahren einiges an Boden wettgemacht. Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann ist dies ein positives Signal. Wer über eine gute Bildung verfügt, dem bieten sich normalerweise auch mehr Möglichkeiten und Chancen, die berufliche und private Lebenssituation selbstbestimmt zu gestalten und sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Wie die jüngsten Zahlen zeigen, ist der Anteil Frauen, die lediglich über die obligatorische Schulbildung verfügen, zwischen 1999 und 2018 von 20,7 Prozent auf 12,6 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig absolvieren immer mehr 25- bis 34-jährige Frauen und Männer eine Ausbildung auf Tertiärstufe. Bei der höheren Berufsbildung lag der diesbezügliche Anteil im 2018 bei den Frauen bei 11,4 Prozent und bei den Männern bei 14,1 Prozent. Überholt haben junge Frauen die gleichaltrigen Männer bezüglich Hochschulabschluss: Hatten im Jahr 1999 nur 9,8 Prozent der Frauen einen Hochschulabschluss, waren es 2018 ganze 42,3 Prozent; bei den jungen Männern hingegen lagen die entsprechenden Anteile bei 14,4 Prozent bzw. bei 34,7 Prozent.

Die Berufswahl und die Wahl der Studienfachrichtung sind stark vom Geschlecht geprägt. Erfreulich ist deshalb, dass sich heutzutage zunehmend mehr Frauen für Beschäftigungsfelder entscheiden, die bislang von Männern dominiert waren bzw. immer noch sind und entsprechende Fähigkeiten und spezifisches Wissen erfordern. Gemeint sind beispielsweise Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie das Bau- und verarbeitende Gewerbe. Umgekehrt wählen auch junge Männer etwas öfter Ausbildungen, die als frauentypisch gelten, so etwa in den Berufsgebieten Gesundheit, Pädagogik und Sozialwesen.

Frauen und die Politik – auch im Jahr 2019 noch Aufholbedarf

Frauen in den politischen Institutionen – das ist in der Schweiz keine Ruhmesgeschichte. Nicht nur gehörte die Schweiz mit zu den letzten Ländern in Europa, die den Frauen das Stimmrecht zugestanden haben – es dauerte überdies noch weitere 13 Jahre, bis 1984 die erste weibliche Bundesrätin gewählt wurde. Und auch heute sieht es alles andere als nach einer gleichgeschlechtlichen Balance aus. In den 1980er- und insbesondere in den 1990er- Jahren kam es zwar zu einem deutlichen Anstieg an weiblichen Volksvertreterinnen, doch ist diese Entwicklung in den letzten Jahren wieder verblasst, mit Ausnahme des Nationalrats. Im Ständerat beträgt der Frauenanteil aktuell nur gerade 15.2 Prozent (sieben Frauen), im Nationalrat macht er 32.0 Prozent aus (64 Frauen) und im Bundesrat 42.9 Prozent, wobei hier das eindrückliche Resultat für 3 weibliche von insgesamt 7 Bundesratssitzen steht. Ein ähnliches Bild ergibt sich in den kantonalen und kommunalen Legislativen mit einer durchschnittlichen Frauenvertretung von 25 Prozent. In den Kantonsparlamenten wiederum liegt sie mit 27.9 Prozent etwas höher. Bedenkenswert ist, dass in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Tessin und Luzern keine einzige Frau weder in der Kantons- noch in der Gemeindeexekutive Einsitz hat.

Grün fürs Gehirn

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

Die leise rauschenden Blätter, die sanften Grüntöne, der erdige Geruch: Wer kennt nicht das wohlige Gefühl, das ein Spaziergang im Wald auslöst? Entsprechend alt ist der Glaube an die Heilkraft der Bäume. Im Mittelalter behandelte man Entzündungen mit Baumrinde und rieb sich gegen Kopfschmerzen mit grünen Blättern ein. 1845 schrieb Henry David Thoreau das Buch «Walden» über sein Leben fern jeder Zivilisation, das bis heute Aussteiger auf der ganzen Welt inspiriert.

In Japan ist Shinrin-Yoku, «Waldbaden», als therapeutische Massnahme bis heute weit verbreitet: Ärzte, Businessfrauen, Angestellte gehen täglich im Wald spazieren und atmen tief durch, um gesund zu werden oder bleiben. Sie berichten über Verbesserung verschiedener psychischer und körperlicher Probleme. Shinrin-Yoku wird deshalb in Japan sogar von der Regierung empfohlen. Dieses Phänomen hat auch die Wissenschaft neugierig gemacht, und die Forschungsergebnisse sind beeindruckend. Ein Forscherinnenteam aus San Francisco hat ganze 64 Studien identifiziert, die die positive Wirkung eines Aufenthalts im Grünen untersuchen. Zu profitieren scheinen das Immunsystem, das Herz, die Atmung – und zahlreiche psychische Beschwerden wie Depression, Ängste und Aufmerksamkeitsstörungen.

Eine natürliche Apotheke

Nicht alle Effekte kann man sich erklären, aber die Beobachtungen selbst sind unumstritten. Einen wichtigen Beitrag leisten die Duftstoffe, die Bäume aussondern; sogenannte Phytonzide. Die Bäume produzieren sie, um Ungeziefer von sich fernzuhalten – und schrecken damit auch

Bakterien ab, die uns Menschen gefährden. Die Phytonzide von Nadelbäumen haben ähnliche Effekte wie Antibiotika. Das Immunsystem wird gestärkt, der Wald wird zu einer Art natürlichen Apotheke. An der Ludwig-Maximilians-Universität München wird zurzeit untersucht, ob ähnliche Effekte sogar die Lungenkrankheit COPD und chronische Gelenkschmerzen verbessern können.

Ein besonders spektakulärer Nachweis ist einem japanischen Forscherteam gelungen: Nachdem sich eine Gruppe von Probanden zwei Tage lang insgesamt sechs Stunden im Wald aufhielt, war die Zahl von Killerzellen in ihrem Blut um 50 Prozent höher als sonst. Killerzellen sind Zellen des Immunsystems, die kranke Zellen, auch Krebszellen, erkennen und vernichten. Dieser Effekt war nach dem Experiment noch einen ganzen Monat lang deutlich messbar. Die Forschergruppe betont, dass es noch vieler Forschung bedarf. Aber die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Spaziergang im Wald sogar zur Krebsprävention beiträgt.

Weniger Stress, mehr kognitive Leistung

Für das Gehirn ist ein Spaziergang im Wald auf jeden Fall Balsam. Schon nach wenigen Minuten, in denen man sich im Wald aufhält, gehen die Stresshormone Cortisol und Adrenalin im Blut deutlich zurück. Dauerhaft erhöhte Cortisolwerte werden mit Übergewicht und Herz-Kreislauf-Störungen in Verbindung gebracht, aber auch mit Depressionen und Angststörungen. Der Aufenthalt im Wald löst so innere Unruhe, Anspannung und Ängste – und kann langfristig sogar depressive Verstimmungen und Verwirrung lindern.

Andere Studien zeigen, dass auch die kognitive Leistung gesteigert wird: Jugendliche können sich nach einer Schulpause zwischen Bäumen noch stundenlang besser konzentrieren, als wenn sie sich in Betonwüsten aufhielten. Besonders viel Gutes tut man seinem Gehirn, wenn man sich im Wald auch noch bewegt. In den Neurowissenschaften ist unumstritten: Wer sich

regelmässig bewegt, auch wenn es nur ein kurzer Spaziergang ist, verbessert seine kognitive Leistung langfristig gegenüber notorischen Faulpelzen. Dieser Effekt ist im höheren Alter sehr gut belegt, er ist noch stärker als die Effekte von Bildung und Gehirnjogging.

Jüngst konnte ein Versuch zeigen, dass man keineswegs das ganze Leben umkrempeln muss, um in den Genuss der ‚Gesundheitspille Wald' zu kommen. 20 bis 30 Minuten im Grünen haben den stärksten Effekt. Danach verbessern sich die Hormonwerte zwar weiterhin, aber nicht mehr gleich schnell. Zwei- bis dreimal wöchentlich ist genug – und auch wenn man im Wald ruhig dasitzt, verändert sich der Hormonspiegel zum Positiven.

Schon einzelne Bäume helfen

Selbst für notorische Naturmuffel hält die Wissenschaft Trost bereit. Es braucht keinen ganzen Wald. Menschen, die in grünen Gegenden wohnen, sind psychisch und physisch gesünder – dies wurde in Toronto nachgewiesen. Die Macher der Studie haben berücksichtigt, dass grünere Gegenden oft mit einem höheren Lebensstandard einhergehen, trotzdem war das Ergebnis deutlich. Selbst Fotografien von Bäumen oder Wäldern wird ein positiver Effekt auf die Stimmung zugeschrieben. Und dem Blick durchs Fenster: Ein berühmtes Experiment machte schon 1984 der Architekturprofessor Roger Ulrich, der die Genesung von Gallenblasenpatienten verglichen hat. Wer aus seinem Spitalfenster auf Bäume schauen konnte, wurde nach der Operation schneller gesund und brauchte weniger Schmerzmittel.

Wer sich also gar nicht zum «Waldbad» in japanischer Manier aufrappeln kann, sollte zumindest auf etwas Grün im Alltag achten. Viel besser wäre aber, es ein, zwei Stündchen pro Woche mit dem Aussteiger Thoreau zu halten: Zurück zur Natur!

Quelle: Magazin «Das Gehirn» 3/19 der Schweizerischen Hirnliga

Text: Nicole Weber

Die Schweizerische Hirnliga

Die Schweizerische Hirnliga unterstützt die Hirnforschung in der Schweiz. Ihr Magazin «das Gehirn» mit neusten Erkenntnissen aus der Hirnforschung und kniffligen Denkspielen erscheint 4x jährlich. Es kann kostenlos bestellt werden (info@hirnliga.ch / www.hirnliga.ch)

Kontakt:

Schweizerische Hirnliga
Postgasse 19
Postfach
3000 Bern 8
Tel 031 310 20 91
Spendenkonto: PC 30-229469-9