Neue Arbeitsformen, der Pension Gap und 7 Milliarden

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Welche spezifischen Bedürfnisse von Frauen sowie von jungen Menschen sollen in der BVG-Reform adressiert werden? Salomè Vogt (Avenir Jeunesse) und Eliane Albisser (PK-Netz) sind sich bezüglich «Frauenfallen» in der Vorsorge relativ einig. In der Frage, ob hinsichtlich Umverteilung von Jung zu Alt die Solidarität überstrapaziert wird, gehen ihre Meinungen auseinander.

Eliane Albisser (PK-Netz)



«In der 2. Säule besteht ein Gender Pension Gap von 63%. Diese immense Differenz ist ein Beweis für die nicht vorhandene Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Die Rentensituation der Frauen ist besonders prekär, weil sich die 2. Säule an einer typischen männlichen Erwerbsbiografie orientiert.»

Salomè Vogt (Avenir Jeunesse)



«Ein Transfer von 7 Milliarden pro Jahr von den Jungen zu den Alten ist einfach zu viel, es bedeutet 1700 Franken Sparkapital pro Jahr für die Jungen, was schliesslich tiefere Renten bedeutet. Das Problem wird immer auf die nächste Generation geschoben, es ist ein Schneeballsystem.»

Gibt es «die» Frauenanliegen, die in der 2. Säule adressiert werden können und sollen?

Salomè Vogt: Frauen arbeiten öfters Teilzeit, auch für mehrere Arbeitgeber. Neue Arbeitsformen nützen daher eher Frauen. Entsprechend sollte man die Vorsorge anpassen. Frauen werden von der Senkung des Koordinationsabzugs eher profitieren, und das ist richtig so. Wenn ich eine Tochter hätte, würde ich ihr dies mit auf den Weg geben: Eine gute Vorsorge führt über eine gute Ausbildung, einen guten Job mit einem relativ hohen Lohn. Man muss sich von Anfang an überlegen, wie man seine Berufsbiografie definiert. Wenn man als Frau 100% zu Hause sein möchte, kann eine Heirat zur Absicherung beitragen. Solche Sachen muss man sich, insbesondere als Frau, gut überlegen.

Die Vorsorge als Spiegelbild des Lebens- und Arbeitswegs. Gibt es «die» Frauenanliegen, Frau

Albisser?

Eliane Albisser: Rund um den Frauenstreik wurde bereits viel Sensibilisierungsarbeit geleistet. In der 1. Säule gibt es systembedingt praktisch keine Unterschiede zwischen den Renten von Männern und Frauen. In der 2. Säule besteht hingegen ein Gender Pension Gap von 63%. Diese immense Differenz ist ein Beweis für die nicht vorhandene Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Die Rentensituation der Frauen ist besonders prekär, weil sich die 2. Säule an einer typischen männlichen Erwerbsbiografie orientiert. Die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen widerspiegeln sich sodann in der Rentenhöhe. Die im grossen Umfang von Frauen geleistete Betreuungsarbeit wirkt etwa nicht rentenbildend. Das Resultat sind grosse Vorsorgelücken.

Und wie lässt sich dies angehen?

Albisser: Die Halbierung des Koordinationsabzugs, wie sie im aktuellen Reformvorschlag vorgesehen ist, geht in die richtige Richtung. Aber selbstverständlich ist die Modernisierung der 2. Säule in dieser Hinsicht nur ein Aspekt, es braucht ganz viele weitere gleichstellungspolitische Fortschritte. Für mich ist wichtig, dass wir den Fokus nicht nur darauf legen, dass Frauen in grösserem Umfang am Arbeitsmarkt teilnehmen und dort auch nach oben kommen. Denn: Irgendjemand wird auch weiterhin Reinigungsarbeit machen, wird die Kinder betreuen. Das heisst, es braucht auch eine Umverteilung von Care- und Lohnarbeit und eine bessere Entlöhnung sogenannter Frauenberufe, um den Gender Pension Gap zu minimieren.

Vogt: Bei der Analyse des Status quo sind wir uns einig. Wir sehen das Spiegelbild einer Zeit, in der sehr traditionell gelebt wurde. Frauen, die jetzt in Rente sind, waren meist verheiratet, hatten Kinder, sind dann aus dem Arbeitsleben ausgetreten. Wenn sie Pech hatten, kam die Scheidung mit 50, und sie konnten nicht mehr ins Erwerbsleben einsteigen, einen guten Beruf annehmen, Geld verdienen.

Albisser: Es hat niemand mehr auf sie gewartet.

Vogt: Genau. Es gibt in der Vorsorge Frauenfallen. Man muss sich dem einfach bewusst sein. Ich kenne Frauen, die sich, bevor sie überhaupt studieren, überlegen, welches Studium nachher zu einem Job führt, der kompatibel ist mit einer Teilzeitarbeit. Das kann es ja nicht sein. Wir haben wirklich gesellschaftliche Probleme in der Schweiz, insbesondere mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich bin aber zuversichtlich: Wenn wir in 40 Jahren nochmals eine Ist-Analyse machen, wird diese anders ausfallen als jetzt.

Ähnlich pauschal wie die Frauenanliegen werden gerne auch die Anliegen «der Jungen» in die Reform-Diskussion eingebracht. Was sind die Interessen «der Jungen?»

Albisser: Ich bin nicht bereit, einen Generationenkonflikt heraufzubeschwören. Niemand weiss, wie alt wir einmal werden, auch wir als junge Personen nicht. Es kann gut sein, dass wir auch einmal sehr alt werden, älter, als unser Umwandlungssatz es dannzumal berechnet hat. Ohne die kollektive Absicherung müssten wir für diese Möglichkeit selber vorsorgen, selber sparen. Es ist im Übrigen nicht so, dass es in der beruflichen Vorsorge stets eine Umverteilung von Jung zu Alt gibt. Es gab Zeiten, als es über grosszügige Verzinsungen eine Umverteilung in die andere Richtung gab, nur hat man das vielleicht etwas vergessen. Entsprechend sehe ich es als richtig an, dass die Jungen für die Kompensation der Umwandlungssatzsenkung mitzahlen. Die vorgesehene Beitragserhöhung auf dem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen macht Sinn und ist in einem für alle verkraftbaren Umfang.

Vogt: Ich will auch nicht den Generationenvertrag in Frage stellen, nicht Jung gegen Alt ausspielen. Es braucht eine gewisse Solidarität in dem ganzen Konstrukt, doch wird diese momentan überstrapaziert. Ein Transfer von 7 Milliarden pro Jahr von den Jungen zu den Alten ist einfach zu viel, es

bedeutet 1700 Franken Sparkapital pro Jahr für die Jungen, was schliesslich tiefere Renten bedeutet. Das Problem wird immer auf die nächste Generation geschoben, es ist ein Schneeballsystem, das geht einfach nicht auf. An dem Punkt, an dem wir jetzt sind, ist es unsolidarisch. Es braucht eine gewisse Solidarität der älteren Generation, vielleicht auch einmal etwas Abstriche zu machen.

Wie sorgen Sie selber vor?

Vogt: Ich habe bereits im Studium geprüft, dass ich die jährlichen Mindestbeiträge in die AHV einbezahlt habe – falls man Lücken nicht innerhalb von fünf Jahren nachbezahlt, drohen irreversible Kürzungen der Rente. Generell habe ich viel in meine Ausbildung investiert und arbeite aktuell Vollzeit. Ich habe eine 3. Säule, ein Sparkonto und ein wenig Aktien.

Albisser: Ich habe viel Zeit und Geld in meine Ausbildungen investiert. Nach meiner Tätigkeit als Primarlehrerin habe ich Jura und Soziologie studiert. Da ich in dieser Zeit selber für meinen Lebensunterhalt aufkam, konnte ich nichts auf die Seite legen und auch kaum Vorsorgekapital äufnen. Meine Vorsorgelücke ist folglich entsprechend gross. Da ich eine gute Ausbildung habe, bin ich dennoch sehr privilegiert und habe auch seit wenigen Jahren ein Säule-3a-Konto. Daraus erwächst im Alter zwar keine Rente, aber ich kann trotzdem etwas Geld zur Seite legen, was ich als nicht selbstverständlich ansehe.

Text: Kaspar Hohler
Fotos: Claudio Zemp

Generalversammlung 2021 auf dem Korrespondenzweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021
Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie erfolgt die Behandlung statutarischer Geschäfte auf dem Korrespondenzweg. Diesbezügliche Unterlagen werden am 14. Mai 2021 den Mitgliedern zugestellt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im europäischen Vergleich

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021
Gemäss der im November 2020 erschienenen Studie des Bundesamtes für Statistik (BFS) schneidet die Schweiz bezüglich Arbeitsflexibilität im europäischen Vergleich sehr gut ab – doch die Zahlen sind trügerisch.

Im Jahr 2018 leisteten rund 36% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren mindestens eine regelmässige Betreuungsaufgabe für Kinder oder erwachsene Familienmitglieder. Von dieser Zahl gingen über 96% der Männer und 80% der Frauen in irgendeiner Form einer Erwerbstätigkeit nach. Für alle diese stellt die Sicherstellung der Betreuung eine besondere Herausforderung dar. Sie haben einen Weg zwischen den zeitlichen Verpflichtungen am Arbeitsplatz und der Erfüllung der Betreuungsaufgaben zu finden. Dabei sind sie auf vom Gesetz eingeräumte Möglichkeiten, aber auch auf die Flexibilität ihrer Arbeitgeber angewiesen.

In der genannten Studie geht es als wichtige Punkte um die Flexibilität betreffend die Höhe und die Gestaltung der Arbeitszeit. Dabei schneidet die Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut ab. Betrachtet man jedoch die ebenso bedeutenden Fragen der Möglichkeit der Kinderbetreuung in Form von Urlaub, ändert sich das Bild markant. Da hinkt die Schweiz hinter den Regelungen der meisten umliegenden Staaten hinterher. Auffallend ist, dass die Schweiz in der Eigenwahrnehmung der realisierbaren Veränderung in den Arbeitsverhältnissen gut dasteht, aber anderseits auch zu den Ländern gehört, in denen die Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichsweise gross empfunden werden.

Reduktion der Arbeitszeit

In der Schweiz wie in Österreich und auch in Deutschland ist der Anteil der in Teilzeitarbeit tätigen Frauen mit gegen 80% sehr hoch. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat zur Folge, dass in der Schweiz 38% der Frauen die Arbeitszeit nach der Geburt reduzieren und so die Betreuung der Kinder auf ihre individuellen sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse ausrichten können. Die Differenzen zu anderen Ländern sind äusserst gross. So weisen Länder wie Bulgarien, Rumänien oder Kroatien eine Quote von unter 5% auf, wobei zu prüfen wäre, wie weit dies mit anderweitig ausgleichenden Faktoren wie z.B. mit dort institutionalisierter staatlich angebotener Kinderbetreuung zusammenhängen mag. Bei den Männern zeigt sich das Bild in ähnlicher, allerdings prozentual viel tieferer Form, indem bei uns knapp 10% der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit reduzieren und dies auch im europäischen Vergleich ein Spitzenwert ist. Der prozentuale Unterschied zwischen Frauen und Männern ist in der nach wie vor dominierenden traditionellen Rollenverteilung in der Kinderbetreuung begründet.

Änderung in der Gestaltung der Arbeitszeit

Erfreulich ist, dass 68,8%der Mütter und Väter die Möglichkeit haben, aus familiären Gründen den Anfang bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit kurzfristig zu ändern. Die öffentliche Verwaltung schneidet bei dieser Studie mit 70.2% überdurchschnittlich gut ab. Für 51,4% ist es gar möglich, ganze Tage frei zu nehmen, ohne dafür Ferientage beziehen zu müssen. Auch hier liegt die öffentliche Verwaltung mit 53,6% über dem Schweizer Durchschnitt. Auffallend, aber von den Strukturen her keineswegs zufällig ist, dass Führungskräfte grundsätzlich bessergestellt sind als beispielsweise Verkäuferinnen oder Handwerker.

Im europäischen Vergleich sind nur Island und Finnland noch flexibler als die Schweiz, was die Präsenzzeiten betrifft. Hier können 72,2% bzw. 69.7% der Arbeitnehmenden, die eine Betreuungsaufgabe wahrnehmen, bei Bedarf die Leistung ihrer Arbeitszeit um mindestens eine Stunde verschieben. In unseren Nachbarländern ist dieser Anteil deutlich tiefer. In Österreich (49,2%), Deutschland (38,0%), Italien (34,8%) und Frankreich (31,7%) können die Arbeitszeiten massiv weniger gut der Kinderbetreuung angepasst werden. Laut BFS stehe die Schweiz deshalb insbesondere im Vergleich zu den Nachbarländern gut da, was die Arbeitsflexibilität betrifft.

Änderung der Arbeitsverhältnisse

Die oben dargestellten Möglichkeiten zur Reduktion der Arbeitszeit, von der in der Schweiz sehr häufig Gebrauch gemacht wird, macht dieses Instrument zur wichtigsten Auswirkung der Kinderbetreuung auf die Erwerbstätigkeit. Über 60% der Frauen nutzen dies, während der Anteil der Männer bei knapp 15% markant tiefer ist, was in den Zusammenhang mit den Anteilen der traditionellen Rollenverteilung zu stellen ist. In der Skala der Auswirkungen folgen – dies prozentual mit

einigem Abstand vor allem bei den Frauen – die Änderung der Arbeitszeiten (Frauen 30,6%und Männer 23%), der durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Erwerb motivierte Stellenwechsel von immerhin knapp einem Viertel aller Betroffenen (Frauen 30% und Männer 16%) und die Übernahme von weniger anspruchsvoller Arbeit (Frauen 19% und Männer 6%).

Hindernisse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Wahrnehmung von Hindernissen deckt sich geschlechterübergreifend ziemlich genau. Dazu zählen an erster Stelle lange Arbeitszeiten (18%), dann unregelmässige und, was besonders hinderlich ist, unvorhersehbare Arbeitszeiten (15%), gefolgt von langen Arbeitswegen (15%), zu anspruchsvoller oder zu anstrengender Arbeit (6%) und mangelnder Unterstützung im Arbeitsumfeld (5%). Auf der anderen Seite sehen mehr als ein Drittel der Betroffenen (37%) keine Hindernisse, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen oder zumindest erschweren.

Der letztere Anteil ist im europäischen Vergleich sehr gering. Die Statistik zeigt, dass die Schweiz mit diesem Wert, in ähnlicher Höhe wie jene von Deutschland und Holland (39%) und Frankreich (40%), auf dem letzten Platz liegt. Der nächsthöhere Wert erreicht bereits ein Drittel mehr (Österreich und Schweden 63%) und steigt auf Werte von 70–80% in den meisten Ländern bis über 90% in Estland (88%) und Lettland (94%). Es kann allein aufgrund der stark voneinander abweichenden Zahlen höchstens spekuliert werden, wie weit trotz bei uns sehr hoher Mobilität die Pendlerströme einen wichtigen Grund darstellen, da lange Reisewege in der Statistik als Hindernis dominierend sind.

Die Zahlen sind trügerisch… der Anspruch

auf Elternzeit macht’s aus

Die Spitzenwerte in der Arbeitsflexibilität auch im europäischen Vergleich sind erfreulich, anders sieht es aber in der Frage der Urlaube zur Gewährung von Mutter-, Vater- oder Elternzeit aus, welche nicht Gegenstand der Untersuchung durch das BFS bildeten. Die schweizerische gesetzliche Regelung stellt im Vergleich zu den Lösungen in den meisten umliegenden Ländern lediglich eine Art Grundausstattung dar. Daran ändert der jüngst eingeführte Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen nichts. Der entscheidende Unterschied liegt in den «Erziehungsurlaub», «Elternurlaub» oder «Elternzeit» genannten Ansprüchen verschiedener Länder, innert einer bestimmten, grosszügig bemessenen Dauer nach Geburt die Erwerbsarbeit zugunsten der Kinderbetreuung für ein halbes Jahr (Italien), ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit bis zu drei Jahren (Frankreich) oder bis drei Jahre (Deutschland) zu unterbrechen. Die auch während dieser Zeit gewährte Entschädigung sowie der Anspruch, die Arbeitsstelle behalten zu können, erlauben es den Eltern, die Kinder mit einer finanziellen Unterstützung und ohne das Arbeitsverhältnis aufzulösen zu betreuen.

In der Schweiz bestehen keine solchen gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten, was dazu führt, dass der Anteil vor allem der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit auf eigene Kosten um mehr als fünf Jahre unterbrechen und dann in aller Regel nicht mehr an denselben Arbeitsplatz zurückkehren können, mit über 28% sehr hoch ist, was wegen der fehlenden finanziellen Abfederung auch sozialpolitisch bedenklich ist. Kein Wunder, dass dies im europäischen Vergleich ein Spitzenplatz ist und die Zahlen in den umliegenden Ländern, die eine Elternzeit vorsehen, deutlich geringer sind. Die gesetzliche Ermöglichung von Elternzeit mit sozialer und wirtschaftlicher Hilfestellung soll eine Stossrichtung für künftige Entwicklungen auch in der Schweiz sein. In diesem Bereich sind noch echte – und die Kinderbetreuung durch die Eltern fördernde – Fortschritte zu

erzielen.

Mutterschafts-/Vaterschafts- und Elternurlaub im europäischen Vergleich

Schweiz

Mutterschaftsurlaub: 14 Wochen ab Geburt des Kindes
Vaterschaftsurlaub: Ab 1. Januar 2021 2 Wochen

Frankreich

Mutterschaftsurlaub: 16 Wochen (6 vor und 10 nach der Geburt) / ab 3. Kind 26 Wochen (8 vor und 16 nach der Geburt)
Vaterschaftsurlaub: 14 Tage/ab 1. Juli 2021 28 Tage
Zudem gibt es einen einjährigen unbezahlten **«Erziehungsurlaub»**, den die Eltern beziehen können. Diese Erziehungszeit kann zweimal verlängert werden, also max. bis 3 Jahre. Es besteht danach Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Unternehmen.

Italien

Mutterschaftsurlaub: 2 Monate vor der Geburt und 3 Monate nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: 7 obligatorische Tage; Bezug der Dauer des Mutterschaftsurlaubs durch den Vater, wenn die Mutter die Betreuung selbst nicht leisten kann.
Zudem gibt es einen 6-monatigen **Elternurlaub** (bis zum achten Lebensjahr des Kindes).

Österreich

Mutterschaftsurlaub: 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: Kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte

Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub.

Deutschland

Mutterschaftsurlaub: 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: Kein gesetzlicher Anspruch
Es gibt aber eine **Elternzeit** von bis zu 36 Monaten mit Elterngeld (Anspruch gilt bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes).

Meine Meinung

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021
Als der Bundesrat am 16. März 2020 die ausserordentliche Lage gemäss Epidemiengesetz erklärte, die Massnahmen gegen das Coronavirus verschärfte und insbesondere die ältere Bevölkerung dazu aufrief, zu Hause zu bleiben, bedeutete dies für viele einen grossen Einschnitt in ihr bisheriges Leben.

Die Hoffnung, das Virus würde dank der verordneten Massnahmen schnell wieder verschwinden, löste sich in den folgenden Wochen und Monaten in Luft auf. Wo stehen wir heute? Die Anzahl der Infizierten und vor allem derer, die am Virus verstorben sind, können in vielen Kantonen trotz Maskenpflicht, Homeoffice und Social Distancing nicht markant gesenkt werden. Die Unsicherheit darüber, ob und wie wir diese Krise und insbesondere das Virus überwinden können, schlägt vielen aufs Gemüt. Personen, die besonders unter den Massnahmen leiden und etwas in Vergessenheit geraten, sind ältere und alleinstehende Menschen.

Welche psychischen Auswirkungen hatten die Massnahmen seit Beginn der Pandemie?

Zu Beginn des Lockdowns hiess es, es sollen Nachbarn, Kinder oder Enkelkinder für die älteren Menschen die Besorgungen erledigen. Es sei nicht ratsam, dass sich vulnerable Personen – dazu gehören Personen über 65 Jahre – dem Risiko einer Ansteckung aussetzen, indem sie ihre Einkäufe weiterhin selbst tätigen. Einige bekundeten weniger Mühe, diesen Rat zu befolgen, andere wiederum fühlten sich in ihrer Eigenständigkeit und Selbstbestimmung eingeschränkt. Sie hätten bis anhin immer alles selbst erledigt – das solle auch jetzt so bleiben.

Erschwerend dazu kam, dass Ältere möglichst keinen persönlichen Kontakt zu anderen Menschen haben und zu Hause bleiben sollten und sollen. Insbesondere während der ersten Welle haben diese Massnahmen dazu geführt, dass sich alleinstehende, kontaktfreudige Rentner zunehmend isoliert und einsam fühlten. Stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihre Kinder und Enkelkinder nicht mehr sehen, mit ihnen von Angesicht zu Angesicht sprechen, sie in den Arm nehmen. Oder Sie könnten Ihren Ehepartner, mit dem Sie seit Jahren verheiratet sind, nicht mehr im Altersheim besuchen. Einige hatten sich gewünscht, ihre Liebsten trotz des Ansteckungsrisikos zu sehen; der Wunsch nach Geborgenheit, Nähe und der Freude am Leben waren grösser als die Angst, an Corona zu sterben. Nur wissen wir alle, dass dies leider nicht möglich war, auch wenn die Überlegungen durchaus ihre Berechtigung hatten.

Aktuelle Situation und Blick auf die Festtage

Wir befinden uns in der Zeit vor Weihnachten. Für einige bedeutet dies die einsamste Zeit des Jahres. Und nun, da uns

die zweite Welle des Coronavirus erfasst hat, muss der Bundesrat darüber befinden, welche Massnahmen vor und über die Festtage zu ergreifen sind. Einige kantonale Massnahmen gehen sogar noch weiter als die Empfehlungen des Bundes: Treffen von mehr als zehn Personen und aus mehr als zwei Haushalten sind beispielsweise nicht mehr erlaubt. Es ist nur schwer vorstellbar, dass dies auch über Weihnachten gelten soll. So könnten z.B. Eltern und deren Kinder, die bereits ausgezogen sind, nicht gemeinsam feiern oder müssten sich entscheiden, wann und mit wem sie sich treffen wollen. Eine solche Situation wäre für ältere und alleinstehende Personen sehr belastend; dies vor allem in psychischer Hinsicht.

Hinsehen und zuhören

Es ist wichtig, dass man sich in solchen Situationen anderen nahestehenden Personen oder Fachpersonen anvertraut, mit ihnen spricht und mitteilt, was einen belastet. Virtuelle und telefonische Gespräche sowie Spaziergänge an der frischen Luft können ebenfalls dazu beitragen, dass man sich etwas besser fühlt. Kleine Gesten können zudem etwas Glück und Freude bringen, wie handschriftliche Briefe oder Blumensträusse.

Es ist fundamental, dass man den Menschen in seinem Umfeld zuhört, hinsieht und nachfragt, wie es ihnen wirklich geht.

Epilog

Es ist bestimmt nicht einfach, eine geeignete Lösung zu finden, die für alle tragbar ist. Wir müssen aber darauf vertrauen, dass der Bundesrat die richtigen Schritte einleiten wird.

Doch auch wir können unseren Beitrag dazu leisten, indem wir Abstand halten, Maske tragen, die Hygienevorschriften einhalten und vor allem trotz all diesen Massnahmen darauf achten, dass es uns und unseren Mitmenschen seelisch und körperlich gut geht.

Interview mit Jeannine Klaiber

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Wie sieht Ihr täglicher Arbeitsalltag aus und welche Stellung haben Sie beim Naturschutzamt inne?

Die offizielle Berufsbezeichnung lautet «Fachspezialistin Naturschutz», eine etwas schwammige Bezeichnung, da es aufgrund der Vielfältigkeit meines Berufes keinen eindeutigen Namen gibt. Deshalb gibt es für mich auch keine «normalen» Arbeitstage.

Üblicherweise beginnt der Tag damit, dass ich im Büro meine E-Mails durchgehe und anschliessend, je nach aktuellem Tagesbedarf, meine diversen Projekte vorantreibe. Zurzeit wird die Fachstelle von drei Personen betreut. Dazu gehören die Ressortleiterin Petra Bachmann, unser Naturschutzgebietsbetreuer Martin Bolliger und ich. Wir sind somit drei Personen, die für den Naturschutz im Kanton Schaffhausen zuständig sind.

Um welche Projekte handelt es sich dabei?

Beim Naturschutz geht es hauptsächlich um die Erhaltung und Förderung der Natur.

Ich bin in der Projektleitung des Naturschutzamtes tätig. Bei unseren Projekten handelt es sich vorwiegend um Artenschutzprojekte und Aufwertungsprojekte. Neben den Projekten stellen Bewirtschaftungsverträge mit Landwirten oder Pflegevereinbarungen mit Organisationen, Vereinen und

Privatpersonen den grössten Teil meines Aufgabengebietes dar. Zudem betreue ich das kommunale, kantonale sowie das nationale Naturschutzinventar. Immer wenn eine Zonenplanrevision oder eine Naturschutzinventarrevision ansteht, werde ich jeweils auch involviert.

Handelt es sich bei Artenförderungsprojekten um Bienen und andere Tierarten?

Beispielsweise, genau. Zurzeit läuft der Aktionsplan «Zygänen». Hierbei handelt es sich um die Förderung der sogenannten Widderchen – eine Schmetterlingsart. Ebenfalls aktuell sind die Aktionspläne «Ackerflora», «Küchenschelle» oder «Blauflügelige Ödlandschrecke». Für deren Umsetzung stehen wir je nach Bedarf mit den Abteilungen Forst, Gewässer sowie den einzelnen Gemeinden, Grundbesitzern oder Grubenbetreibern in engem Kontakt.

Was kann man sich unter Aufwertungsprojekten vorstellen?

Bei Aufwertungsprojekten sollen bestehende Naturwerte verbessert werden. Beim letztjährigen Grossprojekt «Naturschutzgebiet z'Hose» in Stein am Rhein wurde eine komplette Renaturierung durchgeführt, d. h., in dem Fall wurde eine normale, ehemals vom Rhein abgekoppelte Wiese in ein Feuchtgebiet zurückgeführt, welches direkt vom dynamischen Wasserstand des Flusses beeinflusst wird.

Kleinere Aufwertungen finden beispielsweise in Form von neuen kleinen Weiheraushebungen in Amphibienlaichgebieten statt. Da diese Gebiete einer stetigen Verlandung ausgesetzt sind, müssen sie in regelmässigen Abständen wieder ausgehoben werden. Zudem müssen immer wieder Naturschutzgebiete und Trockenwiesen durch Entbuschen vor dem Zuwachsen bewahrt werden.

Wir werden auch bei grösseren Bauprojekten, bei denen z. T. leider auch Naturlebensräume zerstört werden, miteinbezogen.

Hier setzen wir uns in der Kaskade für die Erhaltung und, wenn nicht anders möglich für Wiederherstellungs- oder Ersatzmassnahmen ein.

Und welche Projekte werden durch Verträge mit Dritten realisiert?

Pflegevereinbarungen werden dort abgeschlossen, wo weder die Massnahmen der Direktzahlungsverordnung der Landwirtschaft noch die Waldbiodiversitäts-Richtlinien ausreichen, um den Bedürfnissen der vorhandenen Pflanzen und Tiere genügend Rechnung zu tragen. Durch diese Vereinbarungen haben einerseits wir die Gewissheit, dass die Pflegearbeiten langfristig im Sinne der Natur ausgeführt werden, und andererseits haben unsere Partner die Sicherheit, dass diese Aufwertungen finanziell abgegolten werden.

Wie wissen Sie jeweils, was zu unternehmen ist und was nicht?

Das Stichwort ist «Monitoring und Datenerhebung». Damit die Natur geschützt werden kann, muss zuerst Klarheit darüber bestehen, welche Tier- und Pflanzenarten wo vorhanden sind. Diese Daten werden durch das PNA (selbst oder via Auftrag an Experten), Organisationen wie Pro Natura oder Dritten erhoben und fliessen unter anderem in Naturschutzinventare und Pflegekonzepte mit ein. Die wertvollen Trockenwiesen des Randen sind einzigartig in der Schweiz. Für die optimale Pflege und Förderung des Gebietes muss klar sein, welche Arten vorhanden sind und welche Unterstützung diese Arten benötigen.

Wir stehen in regelmässigem Kontakt mit den Landwirten, welche Bewirtschaftungsverträge mit uns abgeschlossen haben. Jährlich kontrollieren wir einen Teil der Vertragsflächen, um zu beurteilen, ob die Vertragsvereinbarungen eingehalten wurden und ob es allfällig noch Optimierungspotenzial zugunsten der Natur gibt. Für andere Projekte werden Fachexperten

beauftragt, die sich mit den verschiedenen Arten auskennen und spezifische Fragestellungen beantworten können.

Wir sind zudem sukzessive dabei, Pflegekonzepte für alle Schutzgebiete zu erarbeiten oder erarbeiten zu lassen. So wissen wir, wie sich die Situation langfristig gesehen entwickeln soll.

Sie haben Bewirtschaftungsverträge mit Landwirten angesprochen. Um was für Vereinbarungen geht es da? Wird der Einsatz von Pestiziden geregelt?

Nein, weniger. Die Thematik der Pestizide läuft über die Direktzahlungsverordnungen (DZV) des Bundesamtes für Landwirtschaft.

In den letzten Jahren haben wir vom Naturschutzamt aber trotzdem mit dem Landwirtschaftsamt eng zusammengearbeitet, um unsere Vertragsflächen und die Kulturflächen gemäss DZV auf eine Ebene zu bringen. Das Landwirtschaftsamt verfügt über ein Landwirtschafts-Informationssystem (Lawis), bei dem alle Landwirte ihre Landwirtschaftsflächen digitalisiert haben. So können wir nun am Computer sehen, wo welche Kulturen liegen, seien es beispielsweise extensive Wiesen, Buntbrachen, Ackerkulturen oder Weiden.

Mit unseren Massnahmen und Forderungen bauen wir auf die DZV auf. Bei extensiven Wiesen bedeutet das, dass die Landwirte gemäss DZV bereits keinen Dünger einsetzen dürfen und durch einen Naturschutzvertrag zusätzlich beispielswiese der Schnittzeitpunkt vom 15. Juni auf den 1. August verlegt wird und ein Balkenmäher zur schonenderen Mahd eingesetzt werden muss, weil das für gewisse Pflanzen und Insekten von Vorteil ist. Für die Umsetzung dieser Massnahmen erhalten die Landwirte eine Zusatzentschädigung, den sogenannten NHG-Beitrag.

Sehr vieles von dem, was wir im Naturschutz in der landwirtschaftlichen Nutzfläche umsetzen, basiert jedoch auf

dem Goodwill der Bauern, da sie sich an diesen Projekten nicht beteiligen müssen und der NHG-Beitrag im Vergleich zu den ausbezahlten Direktzahlungen nur sehr gering ist – dem Naturschutz stehen, verglichen mit den Direktzahlungen der Landwirtschaft , keine grossen finanziellen Mittel zur Verfügung, um die Landwirte für zusätzliche Leistungen zu entschädigen.

In Schaffhausen haben wir das Glück, dass wir auf unseren Naturschutzgebietsbetreuer Martin Bolliger zählen können, der seit 30 Jahren intensiv mit den Landwirten zusammenarbeitet. Die Landwirte kennen ihn und schätzen seinen Rat. Durch dieses Vertrauensverhältnis sowie unsere unkomplizierte Art zu agieren, sind wir in der Lage, gut mit den Landwirten zusammenzuarbeiten.

Sind Sie auch für die Neophytenbekämpfung zuständig? Und wie gehen Sie dabei genau vor?

Richtig, dafür sind wir ebenfalls zuständig. Wir beraten und geben Empfehlungen bezüglich der Neophyten (gebietsfremde Problempflanzen) ab. In unseren Schutzgebieten nehmen wir die Bekämpfung selbst vor und engagieren Personen, die für die Überprüfung der einzelnen Stellen zuständig sind. Einen kantonalen Übersichts- bzw. Vorgehensplan haben wir allerdings nicht. Die Neophytenbekämpfung läuft grösstenteils über das interkantonale Labor, das über die gesamten gebietsfremden Problempflanzen den Überblick hat und für den Umweltschutz zuständig ist.

Wie ist das Verhältnis «Arbeiten draussen im Feld» und «Administrative Tätigkeiten im Büro» prozentual? Oder anders gefragt: Arbeiten Sie mehr in der Natur oder im Büro?

Ich erledige sehr viele administrative und vor allem projektorganisatorische Arbeiten, beteilige mich aber auch an

der Projektumsetzung selbst. Das ist hauptsächlich Büroarbeit. Ich habe eine 80%-Stelle; und für circa 60 Stellenprozente bin ich mit organisatorischen und planerischen Aufgaben beschäftigt; dazu zählen Telefonate mit Landwirten, das Aufgleisen von Aufwertungsmassnahmen sowie die Auftragserteilung an Externe, die restlichen 20 Stellenprozente verbringe ich draussen; grundsätzlich würde ich gerne noch etwas mehr Zeit in der Natur verbringen, aber leider ist das nicht immer möglich.

Die Büroarbeit ist für die Sache eben auch wichtig; in den letzten Jahren haben wir beispielsweise die Daten der Naturschutzinventare digitalisiert und öffentlich zugänglich gemacht. Auf dem Web-GIS des Kantons Schaffhausen kann nun mit einem Klick auf alle Naturschutzinventare zugegriffen werden; das war vorher nicht möglich.

Diese Unterlagen wurden früher bei uns oder bei den Gemeinden in Ordnern gelagert und niemand wusste genau, welche Inventare wo aufbewahrt werden und wo genau sich die Inventarflächen draussen befinden. Dank der technischen Möglichkeiten, der Unterstützung des Amtes für Geoinformation und grossem Arbeitsaufwand aller Beteiligten konnten diese Daten digitalisiert und zugänglich gemacht werden.

Diverse interne Projekte, welche den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Fachstellen verbessern, werden ebenfalls von mir begleitet.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf und Ihrer Arbeitsstelle besonders, was weniger?

Was ich an meinem Beruf sehr schätze, ist die grosse Vielfältigkeit; die Arbeit ist äusserst abwechslungsreich und dadurch wird es mir nie langweilig, was es mir auch unmöglich macht, einen typischen Arbeitstag zu beschreiben. Dadurch, dass wir eine kleine Fachstelle sind – was Fluch und Segen zugleich ist –, kann ich von Stellungnahmen zu Baugesuchen bis

zur Beurteilung von Wiesen alles bearbeiten.

Aufgrund der kleinen Grösse der Fachstelle müssen wir ständig abwägen, welche Aufgaben wir priorisieren und in welcher Vertiefung wir sie bearbeiten – das finde ich sehr schade. Es gäbe noch so viele wichtige und spannende Projekte zugunsten des Naturschutzes, die wir gerne angehen und vertiefen würden, doch leider fehlt uns dazu die Kapazität.

Dass ich nach Jahren des Umherschweifens in meinem Heimatkanton arbeiten und dafür sorgen darf, dass es der Natur gutgeht, ist ein gutes Gefühl.

Welche Ausbildungen haben Sie absolviert und wie haben Sie die jetzige Arbeitsstelle erhalten?

Für meine Arbeit ist es sicher von Vorteil, wenn man über ein abgeschlossenes Hochschulstudium in den Bereichen Ökologie, Biologie oder Umwelt verfügt. Ohne ein solches Studium ist es schwierig, zu wissen, welche Fragestellungen für ein Thema wichtig sind und wie Grundlagen, Daten oder Berichte fachlich zu beurteilen sind.

Ich selber habe an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH Zürich) Biologie studiert, um mich anschliessend in Richtung Ökologie und Umwelt zu spezialisieren. Zudem habe ich im Bereich der Insektenkunde mein Doktorat abgeschlossen. Nach dem Studium habe ich bei der Butterfly Conservation in England ein 6-monatiges Praktikum absolviert und konnte aktiven Naturschutz in England kennen lernen, was sehr interessant war. Oder hätten Sie es gewusst: Viele Armeestützpunkte stellen Schutzgebiete für Schmetterlinge dar.

Nach meinem Auslandaufenthalt habe ich das Projekt «Rote Liste der gefährdeten baum- und erdbewohnenden Flechten der Schweiz» der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL unterstützt und danach bei der Wirkungskontrolle Biotopschutz Schweiz (WBS) mitgearbeitet. Die WBS untersucht den Zustand und die Entwicklung der

wertvollen Biotope der Schweiz; der Zustand wird über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten überprüft.

Danach bin ich mit etwas Glück und eher zufällig hier in Schaffhausen gelandet. 2017 bin ich im Rahmen eines Praktikums, das ich über das Nationale Qualifizierungsprogramm BNF erhalten habe, zum Naturschutzamt gestossen.

Was motiviert Sie in Ihrer täglichen Arbeit?

Mir bereitet die Vielfalt der Natur grosse Freude, und dies ist mit ein Grund, weshalb ich mich auf Insekten spezialisiert habe, da sie über eine unglaubliche Vielfalt verfügen. Auch die Vernetzung der Natur ist sehr faszinierend. Für mich ist es wichtig, dass wir diese Artenvielfalt auch für künftige Generationen erhalten können. Es motiviert mich sehr und ich hoffe stark, dass weitere Generationen nach mir dieselbe Freude an der Natur und den verschiedenen Tieren und Pflanzen empfinden können wie ich. Was mir ebenfalls grossen Spass bereitet, ist die Zusammenarbeit mit Menschen; dazu habe ich mit unseren Landwirten, den Mitarbeitenden anderer Fachstellen in der Verwaltung und auch den Gemeinden viel Gelegenheit.

Was schätzen Sie eher weniger an Ihrem Beruf?

Dass man dem Naturschutz oft noch zu wenig Beachtung schenkt. Wir kämpfen dafür, dass der Naturschutz etwa bei Bauherren, aber auch in anderen Abteilungen der Verwaltung den Stellenwert geniesst, den er meiner Meinung nach haben müsste. Oftmals wird der Naturschutz bei millionenschweren Bauprojekten nicht oder nur am Rande bedacht, obwohl die Gesetzgebung klar wäre.

Wie wird Ihr Beruf in Ihrem Umfeld wahrgenommen? Erhalten Sie Rückmeldungen dazu?

Sobald ich meine Arbeit näher erkläre und meine Freunde und Bekannten sehen, dass unsere Arbeit nicht nur im Büro, sondern

oft in der freien Natur gemacht wird, sind sie sehr interessiert und finden es gut, dass sich jemand etwa für den Artenschutz einsetzt. Da der Kanton Schaffhausen vergleichsweise klein ist, können wir viele Arbeiten unkompliziert koordinieren und ausführen. Hier kennt jeder jeden, was ein grosser Vorteil, manchmal aber auch ein Nachteil sein kann. Wenn man es sich mit jemandem verscherzt, spricht sich das sehr schnell herum, insbesondere wenn diese Person über politische Macht verfügt oder im Dorf Bekanntheit geniesst, kann dies schwierig werden.

Gibt es beim Naturschutz auch Labels, die vergeben werden, wie zum Beispiel im Energiebereich?

Ich wüsste gerade von keinem Label, das wirklich hält, was es verspricht. Meist sind es leere Worte statt wirklicher Qualitätsmerkmale. Im Energiebereich ist es sehr einfach zu quantifizieren. Im Naturschutz hingegen kommt es sehr auf die Situation und die Gegebenheiten an. Die Unterschiede sind teilweise sehr gross, wie beispielsweise die Trockenwiesen in Schaffhausen und Zürich – diese sind nicht miteinander vergleichbar. Somit ist es schwierig, überhaupt Kriterien für solche Labels festzulegen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Die interne Infrastruktur könnte noch optimiert werden, das heisst, die Zusammenarbeit und der Austausch unter den verschiedenen Abteilungen könnte noch besser sein. Anhand der Verwendung von Geoinformationssystemen ist der Austausch bereits einiges einfacher als früher. Zudem würde ich es als wichtig erachten, dass dem Naturschutz mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden, dies auch mit Blick auf die Pensionierung von Martin Bolliger in zirka 5 Jahren. Was er an Arbeit leistet, ist enorm, das könnten wohl zwei Personen zusammen nicht stemmen.

Stehen Sie auch mit kommunalen Naturschutzvereinen in Kontakt?

Sie entfalten ihre Tätigkeit weitestgehend selbstständig. Bei Fragen steht ihnen jedoch Martin Bolliger zur Verfügung und gibt ihnen gerne Auskunft. Wenn wir sehen, dass etwas gemacht werden könnte, gehen wir auf die Naturschutzvereine zu und binden sie auch stark in unsere Arbeit mit ein. Die Zusammenarbeit etwa mit dem Verein für Fledermausschutz in Schaffhausen ist sehr eng. Wir sind auf die Unterstützung dieser Organisationen und der dahinterstehenden Personen angewiesen und sind auch sehr dankbar dafür – ohne die Naturschutzvereine würde der Artenschutz nicht funktionieren.

Erzählen Sie uns etwas über sich: Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

An meinem Wohnort in Merishausen geniesse ich die Spaziergänge nach der Arbeit oder am Wochenende sehr. Ausserdem lese ich sehr gerne Science-Fiction-/Fantasy-Literatur und zeichne Comics. Mein zeichnerisches Können ist in die Altgras-Tafel für den Kanton Schaffhausen eingeflossen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Zugbegleitdienst

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Seit fast 30 Jahren fährt René Bäselt von Berufs wegen Bahn. Er hat in dieser Zeit nicht nur zigtausende Kilometer zurückgelegt, sondern auch einiges einstecken müssen. Bäselt, der inzwischen als Zugchef im Fernverkehr der Deutschen Bahn tätig ist, wurde geschlagen, getreten, gewürgt, angespuckt und schwer beleidigt. Trotz allem kann er sich keinen

interessanteren Beruf vorstellen. Nur eines, sagt er, störe ihn: «Es gibt kaum Leute, die im Notfall helfen.»

«Viele tragen ihre Maske. Es gibt auch welche, die sie erst im Zug aufsetzen oder wenn jemand guckt. Bei anderen hängt sie unterm Kinn, bis wir sie auffordern, Mund und Nase zu bedecken. Aber einen direkten Verweigerer hatte ich persönlich noch nicht», sagt René Bäselt.

«Ich weiss aber von Kolleginnen und Kollegen, die andere Erfahrungen gemacht haben, dass sie sich von der zusätzlichen Aufgabe, die geltenden Hygienevorschriften zu kontrollieren und die Maskenpflicht durchzusetzen, überfordert und alleingelassen fühlen», räumt der Berliner ein, der als Zugchef im Fernverkehr der Deutschen Bahn nicht nur die Verantwortung für die Fahrgäste in den IC- und ICE-Zügen trägt, sondern auch für sein mitreisendes Team.

«Tatsache ist, dass wir Zugbegleiter das Hausrecht der Bahn in den Zügen ausüben. Wir sind aber erstens keine Vollstreckungsorgane und zweitens viel zu wenige, um in einem gut besetzten Zug im Sinne der Gesundheit aller jene in die Schranken weisen zu können, die sich nicht an die Regeln halten.»

Die auch auf Druck seiner Gewerkschaft erfolgte Zusage der Bahn, Sicherheitspersonal zu engagieren, das die Maskenpflicht durchsetzen und Bussgelder erheben soll, hält Bäselt, der im GDL-Bezirk Nord-Ost den Arbeitskreis Zugbegleitdienst leitet und in dieser Funktion auch Mitglied des Bezirksvorstandes ist, für eine vernünftige Idee. «Bisher haben wir die angekündigte Entlastung aber noch nicht zu spüren bekommen», stellt er klar.

«Die Bahn scheint sich nicht immer bewusst zu sein, dass sie als Arbeitgeberin auch eine Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten hat», fügt der 50-jährige Berliner dann eher nachdenklich hinzu, «jüngstes Beispiel: die von der Bahn Ende

Juli in den sozialen Medien verbreitete Denunzierungsaktion, in der unsere Fahrgäste aufgefordert wurden, Zugbegleitpersonal, das angeblich keine Maske trug oder die Durchsetzung der Maskenpflicht vernachlässigt haben soll, über einen bestimmten Link zu melden.

Weil es Proteste hagelte – auch seitens der GDL – wurde die Aktion ziemlich schnell wieder aus dem Netz genommen. Vom Wahrheitsgehalt einer solchen anonymen Anzeige einmal abgesehen, trägt so etwas nicht gerade dazu bei, dass die Beschäftigten sich mit ihrer Arbeitgeberin identifizieren, geschweige denn sicher fühlen.»

Übergriffe gab es schon immer

Dabei spielt gerade das Thema Sicherheit im Berufsalltag des Zugbegleitpersonals eine grosse Rolle. «Dass die Medien, die derzeit wieder verstärkt über gewalttätige Übergriffe auf Zugbegleiter berichten, einen Zusammenhang mit Corona herstellen und die Ursachen im Frust der Fahrgäste gegenüber den Hygienemassnahmen verorten, ist nachvollziehbar, trifft den Kern der Sache aber nur am Rande», gibt René Bäselt zu bedenken.

«Übergriffe hat es schon immer gegeben. Mich hat es in den 1990ern zum ersten Mal erwischt, als ich noch auf dem Interregio gefahren bin.» Damals war der Hardrockfan – von Statur und Körpergrösse kein Fliegengewicht – von vier Punks angegriffen, getreten und geschlagen worden. «Der Angriff ist in keiner Statistik vermerkt, weil ich nicht zum Arzt gegangen bin, obwohl ich am Schienbein und am Knöchel verletzt worden war. Ich habe den Vorfall am Ende der Schicht ins Dienstbuch des Disponenten eingetragen – und das war es.»

2017 traf es Bäselt erneut: «Bei einer Fahrkartenkontrolle im ICE ist ein Passagier ohne Ticket ausgerastet. Er hat mir das Handgelenk brutal überdehnt und hätte mir vermutlich die Hand gebrochen, wenn nicht ein kleiner, vermutlich

arabischstämmiger Mann den Angreifer gepackt und so in den Griff genommen hätte, dass der sich so lange nicht mehr bewegen konnte, bis die Bundespolizei ihn abgeholt hat.»

Der Vorfall ereignete sich in einem voll besetzten Grossraumwagen, erinnert sich Bäselt. «Da sassen Kräftigere und haben zugeschaut, wie der mir ohne Vorwarnung an den Kragen gegangen ist. Es gibt leider kaum Leute, die helfen.»

Die Verletzung am Handgelenk war dann doch so erheblich, dass René Bäselt zum Arzt ging und eine Krankschreibung bekam. «Ich habe sogar Anzeige erstattet, aber nie mehr etwas gehört, da die betreffende Person, die einen Migrationshintergrund hatte, nirgendwo auffindbar war.»

Hohe Dunkelziffer

Vor und nach den beiden brutalen Attacken habe es weitere Vorfälle gegeben, räumt der leidenschaftliche Eisenbahner ein, der seinen Berufsweg 1987 als Siebzehnjähriger mit der Ausbildung zum Facharbeiter für Eisenbahnbetrieb bei der Deutschen Reichsbahn begonnen hatte.

«Neben den körperlichen Angriffen sind es die verbalen Attacken, denen fast alle, die im Zugbegleitdienst arbeiten, schon mal ausgesetzt waren.» Er selbst sei schon sehr beleidigt und mit Ausdrücken geschmäht worden. «Die Spannweite reicht von Kleingeist bis hin zu weit bösartigeren Ausdrücken, die ich nicht näher ausführen möchte», sagt Bäselt. «Meines Erachtens liegt die Dunkelziffer bei den Verbalattacken noch weit höher als bei den weniger folgenschweren körperlichen Übergriffen wie Schubsen oder am Ärmel reissen.»

Viele Kollegen würden solche Vorfälle eher runterspielen, statt Meldung zu machen: «Ich erlebe auch, dass Kolleginnen und Kollegen sich entweder nicht die Zeit nehmen, ein Formular dafür auszufüllen, oder gar nicht wissen, dass es hierfür ein Formular gibt. Im Rahmen der Digitalisierung sollte es doch

inzwischen möglich sein, derartige Vorfälle über das Diensthandy oder -tablet direkt zu versenden: sei es nun per App oder per Link zu einem Online-Formular.»

Mit Besorgnis blickt René Bäselt auch auf die Personalsituation im Regionalverkehr. «Im Fernverkehr sind wir im Zugbegleitdienst mindestens zu zweit und haben in den Bordbistros oder Speisewagen noch zwei oder drei ‹Gastros› an Bord. Auf den Regios ist nur eine Person, denen in den modernsten Zügen nicht einmal mehr ein Dienstabteil zur Verfügung steht.»

Mehr wirksame Sanktionen

Erst vor ein paar Tagen habe ihm eine Kollegin erzählt, dass sie in einem Regionalzug von vier Männern angegriffen wurde. In diesem Fall seien Fahrgäste eingeschritten. Aber was ist, wenn so etwas spät am Abend passiert, wenn der Zug fast leer ist? «Schwierig, selbst wenn es ein Mann ist, der diese Schicht fährt», sagt Bäselt ernst.

In welchem Ausmass Zugbegleiterinnen über die üblichen Respektlosigkeiten und Zumutungen hinaus auch sexuelle Belästigungen erdulden müssen, ist sogar für den engagierten Gewerkschafter schwer zu durchdringen. «Das Thema sexuelle Übergriffe kann ich nur sehr schwer beurteilen, weil derartige Delikte nur selten – und wenn, dann erst sehr spät oder anonym – dokumentiert werden. Hier sprechen die Ergebnisse der aktuellen GDL-Umfrage ‹Mit Sicherheit› eine eindeutige Sprache.»

Was tun? «Mehr und wirksame Sanktionen gegen Gewalttäter verhängen und sie nicht – wie wir alle es schon erlebt haben – gleich wieder laufen lassen: Eine bessere Strafverfolgung wäre die logische Konsequenz.»

René Bäselt könnte sich aber auch vorstellen, dass er und

seine Kolleginnen und Kollegen im Zugbegleitdienst für ihre eigene Sicherheit dazulernen. «Die Bahn bietet zwar Deeskalationsschulungen an; was einem dort beigebracht wird, ist aus meiner Sicht aber mit der Realität nicht vereinbar. Besser wäre es, einfache Techniken zu vermitteln, mit denen man sich schützen kann, indem man lernt, auf engstem Raum zu agieren, sich im Notfall aus einer brenzligen Situation befreien zu können oder einem Angriff auszuweichen. Hierbei kommt es auch auf die Körpersprache an, die dem Gegenüber vermittelt ‹Fass' mich nicht an!›

Tatort Eisenbahn

> Bahnmitarbeiterinnen und -mitarbeiter leben zunehmend gefährlich. Das belegen nicht nur die Ergebnisse der von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) bundesweit bei 2 500 Zugbegleitern und Lokführern aller Eisenbahnverkehrsunternehmen durchgeführten und im Juni 2020 veröffentlichten Onlinebefragung «Mit Sicherheit» (mehr dazu im «hintergrund» ab Seite 15). Auf eine parlamentarische Anfrage der Linken-Fraktion räumte auch die Bundesregierung eine erhebliche Zunahme registrierter Angriffe von bundesweit 1 876 (2015) auf 2 558 im Jahr 2019 ein. Wenig Anlass zu Optimismus bieten auch die ersten Zahlen für das laufende Jahr. Wie die Deutsche Presse-Agentur (dpa) Ende August berichtete, registrierte die Deutsche Bahn (DB) allein im Mai und Juni 2020 bundesweit zwischen 89 und 117 Körperverletzungen an ihren Mitarbeitern, wobei in 9 bis 13 Prozent der Fälle von einem Corona-Bezug auszugehen sei. Bei Beleidigungen, Bedrohungen und Nötigungen lasse sich vermutlich jeder fünfte Vorfall auf die Corona-bedingten Einschränkungen zurückführen.

Autorin: Christiane Bonath

Fotos: Jan Brenner

«dbb magazin», Oktober 2020

Protokoll

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Anwesend:

41 Mitglieder (inkl. Vorstand, Vertrauensleute und Gäste, gemäss separater Präsenzliste)

Bericht/Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme der 104. Generalversammlung. Wegen Covid-19 wird die Generalversammlung erst heute abgehalten.

Die ursprünglich auf den 4. Juni 2020 terminierte GV musste auf das heutige Datum 17. September 2020 verschoben werden.
Der Präsident ist froh, dass die GV heute durchgeführt werden kann. Er dankt für das Erscheinen.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadtpräsident Beat Züsli (kommt etwas später)
- Christian Bünter, Personalchef
- Helga Stalder, Geschäftsführerin Staatspersonalverband des Kantons Luzern
- Nicole Schütz, ehemaliges Vorstandsmitglied SPVL

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter die beiden Ehrenpräsidenten Anton Merz und Daniel Burri, die beiden Ehrenmitglieder Robi Bühler und

André Zumthurm, unsere beiden Vorstandsmitglieder Peter Meier und Jörg Moser sowie Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl AG, und Urs Stauffer, Präsident öffentliches Personal Schweiz.

Sie ersetzt Nicole Schütz, welche die PKOM wegen Stellenwechsel verlassen hat. Nicole Schütz war ebenfalls Mitglied im Stadtpersonalverband.
Der Vorstand des Stadtpersonalverbandes möchte nun gerne Miriam Emmenegger in den Vorstand wählen lassen und beantragt deshalb, Punkt 5 der Traktandenliste wie folgt zu ergänzen «Ersatzwahl in den Vorstand».

Peter Hofstetter fragt die Anwesenden, ob sie mit diesen formellen Angaben und der Änderung der Traktandenliste einverstanden seien. Es sind alle einverstanden.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung sowie mit der vorgängig erwähnten Änderung durchgeführt.

Es sind heute 37 Mitglieder anwesend.

Stimmenzählerin ist Katja Coray.

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 23. Mai 2019
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2020 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)
5. Wahlen Vertrauensleute, Ersatzwahl in den Vorstand
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom

23. Mai 2019

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

2. Jahresbericht des Vorstandes

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2019 und 2020. Dieser wird im ZV-Info Nr. 10 vom Oktober 2020 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht

Den Kassenbericht präsentiert Josef Zimmermann, da der Kassier Jörg Moser ferienabwesend ist. Josef Zimmermann erläutert die Rechnung 2019.
Die Jahresrechnung 2019 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 24 204.35 und Erträgen von Fr. 25 530.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1 325.65 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2019 auf Fr. 27 112.64.

Die Arbeit von Jörg Moser wird verdankt.

Die Rechnung 2019 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Katja Coray liest den Revisorenbericht vor.

Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Für den Revisorenbericht wird Katja Coray und Theo Lamberts gedankt.

4. Budget 2020 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Josef Zimmermann orientiert über das Budget 2020. Es sind Einnahmen von Fr. 26 000.– und Ausgaben von Fr. 25 500.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehrertrag von Fr. 500.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2020 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist bescheiden. Zurzeit hat der SPVL genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag nicht anpassen.

Die Rechnung für den Mitgliederbeitrag 2020 wurde bereits im Juni an die Mitglieder verschickt, unter Vorbehalt der Genehmigung des Mitgliederbeitrages durch die Generalversammlung.

5. Wahlen Vertrauensleute, Ersatzwahl in den Vorstand

Wahl Vertrauensleute

Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten auf und gibt deren Abteilung bekannt. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Inputs.

Alfred Schnyder, Vertrauensperson für die ewl Rohrnetz AG, hat seinen Rücktritt bekannt gegeben. Als Ersatz hat sich Elvis Tanushi zur Verfügung gestellt. Elvis Tanushi wird einstimmig gewählt.

Ersatzwahl Vorstand

Miriam Emmenegger hat sich bereit erklärt, im Vorstand des SPVL mitzuarbeiten. Sie arbeitet beim Stab Sozial- und Sicherheitsdirektion und stellt sich kurz vor.

Sie wird einstimmig gewählt und mit einem kräftigen Applaus willkommen geheissen.

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

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

7. Verschiedenes

Grusswort des Stadtpräsidenten Beat Züsli

Beat Züsli wirft einen Blick zurück auf den September 2019. Damals hätte es als unvorstellbar erschienen, welche Veränderungen mit Covid-19 auf uns zukommen würden: Veränderung im Arbeitsleben, Homeoffice als Teil der Arbeitskultur, Einbruch des Tourismus in der Stadt Luzern, Veränderungen im Kulturbereich, im Kino, bei Sportanlässen. Er erinnert an den Freitag, 13. März 2020, als der Bundesrat beschlossen hatte, alle Schulen in der Schweiz für unbestimmte Zeit zu schliessen. Ganz viele Massnahmen mussten innerhalb kurzer Zeit entwickelt, aufgegleist und umgesetzt werden.

Beat Züsli dankt herzlich allen Mitarbeitenden der Stadt Luzern für ihren Einsatz und die tolle Leistung während der schwierigen Corona-Zeit. Das Dienstleistungsangebot der Stadt Luzern konnte fast vollständig aufrechterhalten werden, was ein besonderer Verdienst aller Mitarbeitenden der Stadt Luzern sei.

Dass Solidarität, Zusammenarbeit und Zusammenstehen sehr wichtig seien, habe die Krise gezeigt. Auch gerade deshalb sind sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen ein grosses

Anliegen von Beat Züsli.

Beat Züsli bedankt sich nochmals bei allen Arbeitenden und auch den Pensionierten für die grosse Arbeit und das grosse Engagement, jetzt oder auch zu früheren Zeiten.

Verabschiedung von Nicole Schütz

Präsident Peter Hofstetter dankt Nicole Schütz für ihre sehr kompetente, zuweilen auch kritische Arbeit während vier Jahren im Vorstand des Stadtpersonalverbandes und auch als Mitglied der Pensionskommission. Nicole war eine sehr hilfsbereite und angenehme Vorstandskollegin. Sie verlässt den Stadtpersonalverband, da sie eine neue Arbeitsstelle in Zürich angetreten hat. Sie erhält als Dank für ihre wertvolle Arbeit einen Gutschein eines Sportgeschäftes in Luzern überreicht.

Helga Stalder, seit 15 Jahren Geschäftsführerin des Staatspersonalverbandes des Kantons Luzern

Helga Stalder nimmt die Gelegenheit wahr, einige Unterschiede zu ihrem Verband aufzuzeigen. Nach vielen Jahren Arbeit im Staatspersonalverband geht sie nun in Pension und übergibt ihr Amt der neuen Geschäftsführerin Inge Lichtsteiner.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, an die Gäste und an das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.20 Uhr durch den Präsidenten geschlossen. Peter Hofstetter wünscht allen zum anschliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Jahresbericht 2019/20 des

Vorstandes

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 21, 2021

Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Wir starteten das Berichtsjahr 2019/2020 mit der an der letztjährigen Generalversammlung vom 23. Mai 2019 unter dem Traktandum Wahlen bestätigten, bewährten Vorstandscrew, noch weit weg von Corona, mit dem üblichen Elan. Die weiteren Details zur letztjährigen Generalversammlung konnten im Protokoll, welches in der ZV-Info und auch im Intranet publiziert wurde, nachgelesen werden.

Der Vorstand hat sich im Berichtsjahr wie gewohnt an insgesamt zwölf Vorstandssitzungen (eine davon per Skype) sowie einer Zusammenkunft mit den Vertrauensleuten unter anderem mit folgenden Themen befasst:

Lohnverhandlungen, allgemeine Vernehmlassungen zu Änderungen im Personalreglement und der Personalverordnung (z. B. zur Weisung Job- und Topsharing, Verlängerung Krankentaggeldversicherung usw.), Pausenraum ohne Konsumationspflicht, Reka-Checks, Verhandlungen Flottenrabatte (leider ohne Erfolg) usw.

Der Präsident des SPVL ist auch seit Jahren Teil der Sozialpartner der ewl AG sowie der Viva Luzern AG. Bei den Sitzungen und Besprechungen mit diesen Unternehmungsdelegationen ging es vor allem um die Themenbereiche wie Lohn- und GAV-Verhandlungen.

Die üblichen Meetings mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi und dem Personalchef Christian Bünter – insgesamt 4 an der Zahl – fanden ebenfalls wie üblich im Berichtsjahr statt.

Ich danke an dieser Stelle meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre tolle Mitarbeit, ihr ehrenamtliches Engagement zugunsten der städtischen Mitarbeitenden sowie die sehr angenehme Zusammenarbeit auch im vergangenen Berichtsjahr ganz herzlich.

Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Anlässlich der Sitzungen mit der Stadtratsdelegation und den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG befassten wir uns im 2. Halbjahr 2019 schwergewichtig mit der Thematik Lohnverhandlungen. Das gute, ausgehandelte Resultat mit der Stadt sah eine Lohnerhöhung für 2020 von 1,5%, aufgeteilt in 0,5% generell und 1% individuell vor. Nachdem der Stadtrat im Oktober 2019 aufgrund des AFP 2020/2023 bekannt gab, es zeichne sich ein strukturelles Defizit ab, beschloss eine Mehrheit des Grossen Stadtrates auf Antrag der GPK im November leider eine Reduktion der ausgehandelten Erhöhung um 0,5% auf 1% (je 0,5% generell und individuell).

Obwohl wir als Arbeitnehmerverbände natürlich in dieser Sache nicht untätig blieben und vorgängig der Grossstadtratssitzung sämtliche Fraktionschefinnen und -chefs schriftlich und teilweise auch mündlich baten, nicht auf Vorrat auf Kosten des städtischen Personals zu sparen und die wertschätzende, ausgehandelte Lohnerhöhung für das städtische Personal nicht zu gefährden, korrigierte der Grosse Stadtrat das Lohnbudget 2020 um diese 0,5%, was unseres Wissens mindestens in den letzten Jahrzehnten zum ersten und hoffentlich auch zum letzten Mal geschah.

Die ewl AG gewährte für 2020 eine um 1,4% individuelle Lohnentwicklung und die Viva Luzern AG nach intensiven Verhandlungen eine um 1% individuelle Erhöhung. Auch wenn die Lohnverhandlungen bei den Gesprächen jeweils nicht das einzige Thema sind, so zeigen die nun ausgehandelten Resultate eben

doch, dass die jährlichen Lohnverhandlungen sehr wichtig sind und zum Kerngeschäft eines jeden Personalverbandes gehören.

Pensionskasse der Stadt Luzern

Das Geschäftsjahr 2019 war eines der besten in der über 100-jährigen Geschichte der Pensionskasse der Stadt Luzern. Das Anlageergebnis von 10,25% liess per Ende 2019 den Deckungsgrad auf 114,8% anwachsen. Mittlerweile beträgt dieser nach den Covid-19-Turbulenzen per 9. September 2020 noch rund 112,6%. Der Deckungsgrad sagt aus, wie sicher unsere künftigen Renten gedeckt sind. Um gegen mögliche Wertschwankungen an den Börsen und bei den Immobilien gewappnet zu sein, braucht unsere Pensionskasse jedoch einen Deckungsgrad von über 100%. Anzustreben ist ein Deckungsgrad von mindestens 115%.

Per Ende 2019 ist der langjährige und verdiente Präsident der Pensionskommission, Christoph Nick, zurückgetreten. Sein Nachfolger, Felix Graber, hat sein Amt per 1. Januar 2020 angetreten. Der ebenfalls langjährige und ebenso verdiente Geschäftsführer Konrad Wüest wird ab Mitte 2021 in Pension gehen. Seine Nachfolgerin Jolanda Wespi wird ab Anfang 2021 ihr Amt antreten.

Eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre wird die Überarbeitung des Leistungs- und Organisationsreglements sein. Der derzeitige Umwandlungssatz unserer Renten ist mit 5,7% zu hoch. Die Pensionskommission wird einen Weg finden müssen, wie eine unumgängliche Senkung möglichst sozialverträglich vollzogen werden und wie trotzdem das Leistungsziel von 60% des zuletzt verdienten Gehalts erreicht werden kann.

Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Josef Zimmermann, SPVL- Vizepräsident, Beat Barmettler, SPVL-Mitglied, Miriam Emmenegger, SPVL-Mitglied, sowie ab 1. Januar 2021 Peter Hofstetter, SPVL-Präsident, vertreten.

Josef Zimmermann ist zudem Mitglied im Ausschuss der Pensionskommission.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern hat am Mittwoch, 16. September 2020, stattgefunden.

Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Wiederum möchten wir unsere Mitglieder an dieser Stelle auf verschiedene Vergünstigungen und Rabatte bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbieter elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie seit neuem auch Flottenrabattmöglichkeiten via ZV aufmerksam machen. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter **Personal/Arbeiten bei der Stadt/Personalverbände** sowie unter www.zentral.ch abrufbar.

Mitgliederstatistik per 30.04.2020

	2020	2019
Aktive	535	483
Passive	231	234
Total	766	717
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2

Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	7
Vertrauenspersonen	22	20

ZV Öffentliches Personal Schweiz

Der über 100-jährige Zentralverband Schweiz, bei welchem auch der Stadtpersonalverband Mitglied ist, unterstützt die angeschlossenen Verbände durch verschiedene Informationen und Beratungen. Jedes Mitglied wird monatlich mit der Zeitschrift ZV-Info bedient.

Im Juni dieses Jahres wurde unser Vorstandsmitglied Peter Meier zum Abschied aus dem ZV-Vorstand als Inbegriff für die treue Seele aus der Innerschweiz, als immer präsent und hilfsbereit gewürdigt, und es wurde ihm für den grossen Einsatz für den öffentlichen Dienst herzlich gedankt.

Mitgliederanlässe

Am 1. Juli 2019 nahmen total 67 Mitglieder an einem sehr interessanten Vortrag betreffend Patientenverfügung teil, an welchem kompetente Personen Auskunft über diese wichtige Thematik erteilten.

Ein Highlight stellten die zwei Besuche der SRF-Studios in Zürich am 20./21. November 2019 dar; rund je 50 Mitglieder nahmen die Gelegenheit wahr, nach rund zehn Jahren wieder einmal die äusserst spannenden Räumlichkeiten unserer TV-Studios zu besuchen und den interessanten Ausführungen der jeweils kompetenten Führungspersonen zu folgen; ein wirklich toller Anlass, der auf viel positives Echo stiess.

Ein traditioneller Frühlingsanlass 2020 musste leider Corona-bedingt auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

Diverses/Ausblick

Wie im Vorjahr angekündigt, haben wir uns intensiv mit der Thematik «Mitgliederwerbung» mittels Abgleich von Mitarbeitenden und Mitgliederlisten befasst. Im Februar 2020 haben wir dabei sämtliche städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nicht SPVL-Mitglied sind, angeschrieben und beworben. Und siehe da, diese umfangreiche Aktion hatte Erfolg, konnten doch über 50 Neumitglieder verzeichnet werden, worauf unser Verband mit total 768 Mitgliedern den höchsten Stand seit 2006 verzeichnen konnte.

Auch ein geplantes Facelifting unseres Intranet-Auftrittes konnte im Berichtsjahr bewerkstelligt werden.

Im März 2020 mussten wir leider davon Kenntnis nehmen, dass unser Vorstandsmitglied Nicole Schütz die Stadtverwaltung und dabei auch unseren Verband verlässt. Nicole war als kompetentes Mitglied der Pensionskassen-Kommission und auch zuweilen kritisches Vorstandsmitglied sehr geschätzt, und wir verabschieden unsere Kollegin mit bestem Dank und guten Wünschen.

Unsere bewährte sozialpartnerschaftliche Vereinbarung mit dem Stadtrat von Luzern läuft Ende 2020 aus. Wir sind momentan daran, dieses wichtige Instrument zusammen mit dem Personalchef inhaltlich zu überarbeiten und für eine neue Periode 2021–2025 vorzubereiten, damit wir uns auch mithilfe dieser Grundlage weiterhin für die Anliegen des öffentlichen Dienstes einsetzen können.

Für Ihr Interesse, Ihre Mitgliedschaft und Treue zum Stadtpersonalverband dankt Ihnen der Vorstand einmal mehr bestens.



STADTPERSONALVERBAND
LUZERN