Krisen mit Resilienz begegnen

geschrieben von Hans Erdin | Juni 18, 2024

Neben äusseren Stressfaktoren, die nicht beeinflussbar sind und die durch die Arbeitgebenden sofort zu beheben sind, z. B. Diskriminierung, gibt es noch weitere Stressfaktoren, wie z. B. individuelle Stressfaktoren. Der Umgang mit Letzteren lässt sich zu einem gewissen Grade trainieren.

Einen wesentlichen Anteil an individuellen Stressfaktoren hat das Handy. Neben dessen vielen positiven Auswirkungen bringt es aber bei unreflektiertem Gebrauch auch viele Nachteile wie z. B. die ständige Erreichbarkeit, das Vergleichen über die sozialen Medien und der Zugang zu einer schier unbegrenzten Anzahl an Möglichkeiten für alles über das Internet, das man ja jederzeit mit sich trägt.

Im Weiteren tragen auch das Arbeitsumfeld und familiäre Umstände zu einem erhöhten Stresslevel bei.

Der Fachkräftemangel, schlechte Kommunikation, ineffiziente und überflüssige Prozesse sind nur einige Beispiele dafür. Abgrenzung und das Treffen von guten Entscheidungen ist energieraubend und kann Stress auslösen. Zu viel und anhaltender Stress kann zu tiefergreifenden Krisen führen.

Was ist Resilienz?

Als Resilienz wird die innere Widerstandskraft bezeichnet. Es wird auch vom «inneren Immunsystem» gesprochen. Dessen Aktivierung kommt dann besonders zu tragen, wenn man sich in einer Krise befindet. Es hilft, diesen mit einer gewissen Gelassenheit zu begegnen.

Menschen mit einem starken inneren Immunsystem begeben sich nicht in die Opferrolle, sondern nehmen das Steuerrad selbst in die Hand und manövrieren sich selbst aus diesen Situationen heraus.

Diese Fähigkeit ist eine wichtige Kompetenz, um Stress aller Art zu bewältigen. Wie alle Kompetenzen kann auch diese trainiert werden.

Dieses Training fängt man dann am besten dann an, wenn das innere Immunsystem noch nicht aktiviert werden musste, das heisst dann, wenn man glücklich und gesund ist. Zu diesem Zeitpunkt hat man noch genügend emotionale Kapazität, sich damit zu beschäftigen, was potenziell Stress auslösen könnte, und auch, was einem in einem solchen Fall guttut und stärkt.

Ein Stichwort diesbezüglich, das in jüngerer Vergangenheit einen grösseren Bekanntheitsgrad erreicht hat, ist: Achtsamkeit.

Wie trainiere ich Resilienz?
Achtsamkeit beginnt damit, die kleinen Dinge wahrzunehmen. Dazu zählt, dass man sich am Ende eines Tages bewusst macht, was am heutigen Tag als gut war z. B. eine erbauende Unterhaltung oder das sichere Navigieren durch den Strassenverkehr.

Dies sind Dinge, die uns selbstverständlich erscheinen, aber es nicht sind. Der Fokus richtet sich viel zu schnell und einseitig auf negative Ereignisse z. B. eine misslungene Präsentation oder das lange Anstehen für das Mittagessen.

Diese Beispiele stellen Herausforderungen betreffend den Umgang damit dar. Es geht darum, den Umgang damit zu lernen und an diesen Herausforderungen zu wachsen. Das Erlernen eines konstruktiven Umgangs mit diesen Herausforderungen, die ausser-halb der eigenen Komfortzone liegen, trainiert die Resilienz massgeblich.

Achtsamkeit bedeutet auch, Gedankenhygiene zu betreiben, um herauszufinden, was eine bestimmte Situation bei einem auslöst. Es kann auch hilfreich sein, sich zu vergegenwärtigen, weshalb man einen bestimmten Beruf ausübt.

Denn wer weiss, weshalb er/sie etwas tut, kann dies in stressigen Situationen abrufen und besser damit umgehen. Im Weiteren sollte man nach Feierabend bewusst eine Auszeit einplanen. Dazu kann es zentral sein, das Handy zur Seite zu legen.

Ein Nebeneffekt dieses bewussten Weglegens kann auch sein, dass man endlich wieder Zeit hat. Zeit, um Kontakte zu Freunden und Familie zu pflegen und sich auch über die eigenen Probleme auszutauschen.

Dieser Austausch ist eine Übersetzung der Gedanken in Worte, was die Verarbeitung von Herausforderungen massgeblich unterstützt. Dieser Austausch und die Nähe zu Menschen sind es denn auch, die in Krisenzeiten wichtige Ankerpunkte bilden, um nicht von den schwierigen Umständen weg-gespült zu werden.

Quelle: «komba magazin dbb», April 2024, 42 – 44.

Regionale Verbände

geschrieben von Hans Erdin | Juni 18, 2024

Die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz hat den engeren Kontakt zu den Mitgliedsverbänden als wichtiges, strategisches Ziel erklärt. Um diesen Kontakt regelmässig herzustellen, hat sie die Mitgliedsverbände aufgrund der geografischen Lage den jeweiligen Vorstands- und Geschäftsleitungsmitgliedern zugeteilt. Sie haben den Auftrag, den Kontakt regelmässig zu suchen und als Bindeglied zum Dachverband Öffentliches Personal Schweiz zu dienen.

Oft war es so, dass die Geschäftsleitung erst spät, manchmal zu spät, Kenntnis von Problemen in Verbänden erfuhr. Dies führte leider auch dazu, dass sich Verbände mangels Mitglieder

in den Vorständen oder aufgrund grossen Mitgliederschwunds auflösten. Um dies möglichst verhindern zu können und Unterstützung anzubieten, soll der Kontakt zu allen Mitgliedsverbänden durch ein Geschäftsleitungs- oder Vorstandsmitglied mindestens einmal jährlich gesucht werden. Dieser Kontakt kann auf Basis von Telefonaten, aber auch Besuchen bei den Verbandsleitungen hergestellt werden.

Im Idealfall schliessen sich Verbände einer Region für den periodischen Austausch zusammen. So geschehen in der Region Zürichsee/Sihltal/Oberland. Am 20. Oktober 2020 trafen sich, auf Initiative des ZV-Geschäftsleitungsmitglieds Hans Erdin, der Personalverein der Stadt Adliswil, der Personalverband der Gemeinde Horgen, der Personalverband der Gemeinde Richterswil und der Personalverband der Gemeinde Thalwil zum ersten Treffen in Horgen, um sich auszutauschen.

Am 21. September 2021 nahm auch der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) erstmals an unserem Meeting teil. Grosses Thema an diesen Treffen war, wen wundert’s, Covid-19. Insbesondere die zum Teil unterschiedlichen Homeoffice-Reglementierungen gaben zu reden. Auch ein Thema das wohl die meisten Verbände beschäftigt, sind Massnahmen zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung. Damit verbunden die Frage des Auftrittes der Verbände in den jeweiligen Gemeinden bzw. Städten.

Der Personalverein der Stadt Adliswil brachte in der Sitzung vom 15. Juni 2021 die Idee ein, Dienstleistungen, die der ZV Öffentliches Personal Schweiz anbietet, zu nutzen. Insbesondere das Angebot der Vorsorgeplanung sollte in der Region angeboten werden. Sie wird für jeden von uns – altersunabhängig – immer wichtiger. Die Altersvorsorge ist auf dem Sorgenbarometer der Schweizer Bevölkerung seit mehreren Jahren auf Platz 1. Eine gezielte Vorbereitung und vor allem eine frühzeitige Strategie als Antwort auf die ständigen Diskussionen um die Höhe von AHV- und Pensionskassenrenten lohnt sich auch für unsere Mitglieder.

Zusammen mit der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Partner von Öffentliches Personal Schweiz, boten die Regio-Verbände ihren Mitgliedern drei Webinare (Online-Workshops) und einen Vorort-Workshop in Horgen an. Die Webinare wurden, mit entsprechend unterschiedlichen Themen auf zwei Altersgruppen (25- bis 40-Jährige und 41- bis 65-Jährige) zugeschnitten. Die VVK AG berät seit mehr als zwanzig Jahren die Mitglieder des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH, des kaufmännischen Verbandes, der Schweizer Kaderorganisation SKO und weiterer Verbände. Von dieser Erfahrung können auch die Mitglieder angeschlossener Verbände von Öffentliches Personal Schweiz profitieren.

- Die Teilnahme am Workshop war kostenlos.
- Der Ersttermin zur individuellen, persönlichen Beratung wird ebenfalls kostenlos angeboten.
- Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten 15% Rabatt auf die Planerstellungskosten.

An den Webinaren nahmen total 13 Personen teil, 8 Kolleginnen oder Kollegen nehmen den kostenlosen Ersttermin für eine individuelle Sicht auf die Situation wahr. Bei der Teilnahme an den Webinaren gibt es natürlich noch Luft nach oben. Wichtig diesbezüglich ist die frühzeitige Information über die Durchführungsdaten und auch der persönliche Kontakt, um die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich auf das Angebot aufmerksam zu machen. Insgesamt waren die Teilnehmenden gemäss Feedback mit dem Gebotenen sehr zufrieden. Zum Vorort-Workshop in Horgen fanden sich 11 Personen ein, davon buchten 7 Personen den Ersttermin zur persönlichen Besprechung.

Stimmen von Teilnehmenden des Vorort-Workshops in Horgen …

Enza Bellitto



«Grundsätzlich war der Workshop sehr interessant und hilfreich. Er hat mir einen Einblick in die Zukunft ermöglicht. Die Fallbeispiele basierten auf einer 08/15 Familie. Insofern dürfte erst der persönliche Ersttermin meine individuelle Situation beleuchten.»

Rolando Müller



«Da es bei mir ja auch nicht mehr ein Jahrzehnt dauert bis ich in die Pensionierung entlassen werde, habe ich mich entschieden, am VVK-Vorort-Workshop teilzunehmen. Mit dem Ziel, meine Vorsorgesituation zu optimieren. Dank dem Vorsorge-Workshop konnte ich die eine oder andere Optimierungsmöglichkeit für die letzten paar Arbeitsjahre mitnehmen. Gegebenenfalls werde ich die professionelle Unterstützung der VVK beanspruchen.»

Monika Neidhart



«Mein Rückzug aus dem Arbeitsalltag wird greifbarer, deshalb besuchte ich den Vorsorge-Workshop des Personalverbands. Herr Mazenauer von VVK führte gekonnt durch die komplexe Thematik und erklärte sie den Teilnehmenden anhand eines Beispiels sehr plausibel. Mein Fazit: Es hat sich gelohnt, auch wenn für mich persönlich keine wesentlich neuen Informationen hervorgingen; aber mein vorhandenes Wissen wurde bestätigt. Abschliessend kann ich aber die Teilnahme an der Veranstaltung empfehlen.»

Die Auswertungen der Feedbacks waren durchaus positiv. Ziel ist es, die Verbände mit der Nutzung solcher Dienstleistungen attraktiv für ihre Mitglieder zu machen, aber auch, um mit solchen Angeboten neue Mitglieder zu gewinnen. Es lohnt sich auch für andere Verbände, Vorsorgeworkshops zu organisieren. Die Erfahrungen in der Region Zürichsee/Oberland zeigen, dass das Bedürfnis durchaus da ist. Wir können Interessierte gerne bei der Umsetzung unterstützen. Man kann sich aber selbstverständlich auch direkt an die VVK AG wenden, www.vvk.ch.

Der Dachverband Öffentliches Personal Schweiz will die Mitgliedsverbände vermehrt mit Dienstleistungen unterstützen. So werden auch Webinare für die kostenlos nutzbare Mitgliederverwaltung und Buchhaltung Webling angeboten. Das erste Webling-Webinar war ebenfalls sehr erfolgreich. Weitere Webinare mit den Themen Webling Basics und Buchhaltung folgen zeitnah.

Hans Erdin,
Vizepräsident Öffentliches Personal Schweiz

LOHNRUNDE 2022 – EIN RUNDES PROZENT IST RICHTIG

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 18, 2024

In den nächsten Tagen und Wochen werden die Lohngespräche – wenn denn – zu Ende geführt und die Weichen für die Lohnentwicklung 2022 gestellt. Ein schwieriges Thema für den öffentlichen Dienst, weil die Covid-19-Pandemie finanzielle Auswirkungen für die öffentliche Hand haben wird und die Gefahr besteht, finanzielle Ausfälle über den Lohn des öffentlichen Dienstes zu «kompensieren». Das darf nicht sein. Öffentliches Personal Schweiz erachtet eine Lohnerhöhung von 1%, mit dem in der Hauptsache die Teuerung kompensiert wird, als richtig und nötig.

Die Lohnrunde 2022 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2020 und 2021 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2022 haben kann.

Lohnrunde 2020

Die Nominallöhne sind im Jahr 2020 um 0,8% gestiegen. Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergibt sich unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von –0,7% bei den Reallöhnen ein Anstieg von 1,5%.

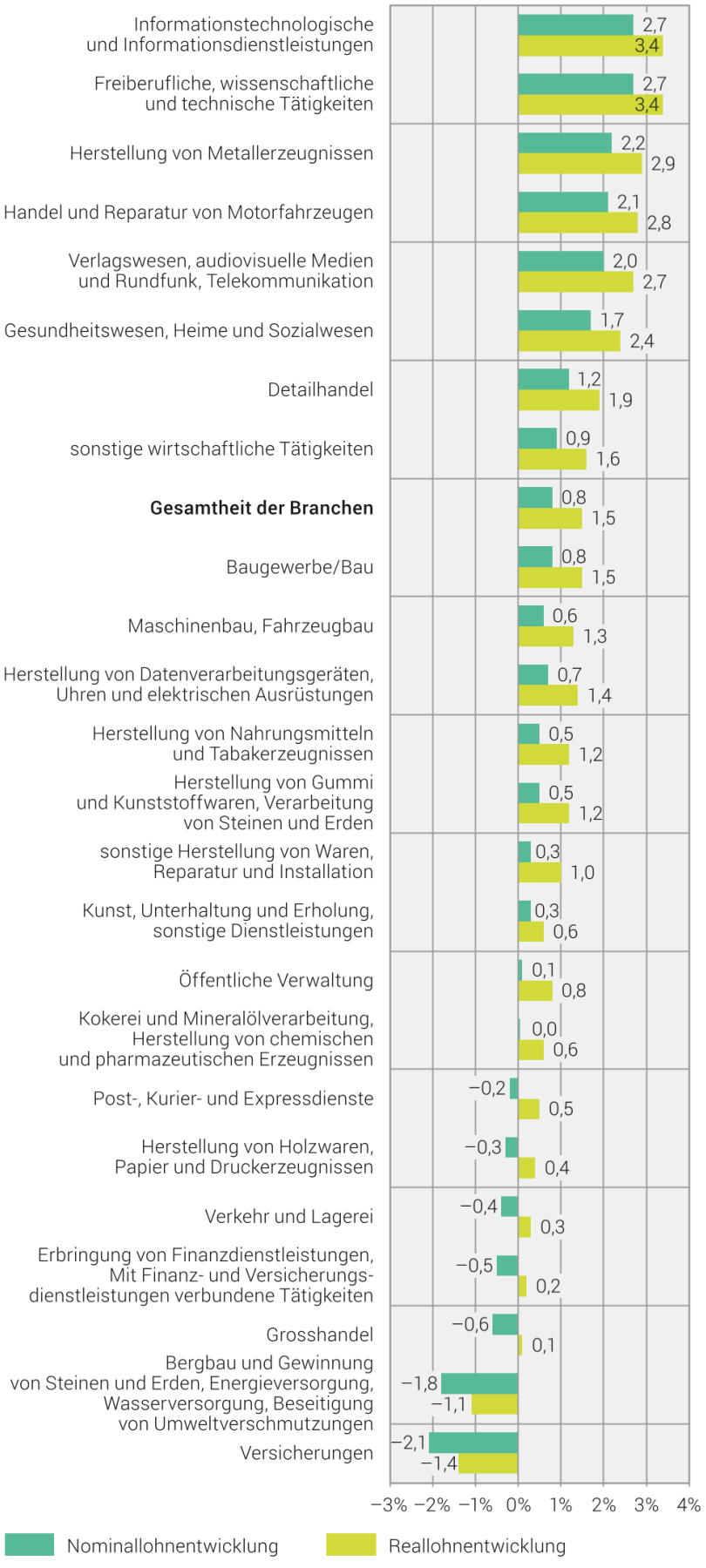
Das meint: Die Löhne wurden durchschnittlich um 0,8% erhöht, hinzu kam ein Teuerungsrückgang um 0,7%, was zu einer Reallohnerhöhung von 1,5% führte – beabsichtigt war das allerdings nicht. Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung

berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen.

Die Entscheide in Bezug auf die Lohnerhöhung 2020 wurden in der Regel von September bis Dezember 2019 und damit in einer Periode gefällt, in der die Teuerung für 2020 auf +0,4% geschätzt wurde. Durch die Covid-19-Pandemie und die dadurch verursachte Konjunkturverlangsamung sank das allgemeine Preisniveau allerdings um 0,7%. Ob der durchschnittliche Arbeitnehmende von diesem Teuerungsrückgang ebenfalls positiv betroffen war, mag bezweifelt werden.

Aufgrund der Anpassung der Nominallöhne an die Teuerung nahm die Kaufkraft der Löhne damit zum zweiten Mal seit 2019 zu. Bei den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), denen fast eine halbe Million Arbeitnehmende angeschlossen sind, wurde für 2020 kollektivvertraglich eine Effektivlohnerhöhung (Nominallöhne) von 0,4% vereinbart. Grafisch sieht die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne im Jahr 2020 gemäss BFS wie folgt aus:

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne 2020 nach Wirtschaftszweig: Veränderung in % gegenüber 2019



Quelle: BFS – Schweizerischer Lohnindex (SLI)

© BFS 2021

Erkennbar ist bereits hier, dass der öffentliche Dienst zwar noch keinen Rückbau in Kauf nehmen musste, aber am Ende der Lohnentwicklung zu positionieren ist.

Dies steht im Widerspruch zur allgemeinen Lohnentwicklung, aber auch im Gegensatz zur verschärften Arbeitssituation für den öffentlichen Dienst während der Pandemie. Hier ist einschränkend zu sagen, dass im Zeitpunkt der Lohnverhandlungen das Ausmass der Pandemie noch nicht vorhersehbar war. Gleichwohl fehlen die Argumente, weshalb der öffentliche Dienst an der positiven Entwicklung im Jahr 2020 nicht beteiligt war. Das muss einen Einfluss auf die Lohnrunde 2022 haben.

Lohnrunde 2021

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert, wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten,

um die Covid-19-Sonderausgaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht. Hinzu kommt: Bei der Lohnrunde 2020 ist für den öffentlichen Dienst nur ganz wenig übrig geblieben (Nominallohnerhöhung von 0,1%).

Die Covid-19-Pandemie hat nun im Gegenteil dazu geführt, dass Lohnerhöhungen für das Jahr 2021 flächendeckend verweigert wurden. Das betraf faktisch alle Branchen, insbesondere auch den öffentlichen Dienst. Dazu gehört auch der im Jahr 2020 stark geforderte Gesundheitsbereich; nicht einmal dort konnten Lohnerhöhungen durchgesetzt werden. Bei den wenigen Unternehmen, welche Lohnerhöhungen vorgenommen haben, resultiert ein durchschnittliches Plus von 0,9%, im Gesamtvergleich bleibt aber nicht viel mehr als eine runde Null übrig.

Der Blick zurück auf die Wirtschaftslage im Jahr 2020 macht die Lohnrunde 2021 nicht besser. Viele Branchen sind gut durch die Pandemie gekommen, einige haben sich sogar positiv entwickelt. Das Argument der unsicheren Wirtschaftslage war im Zeitpunkt des Entscheids über die Lohnentwicklung zwar noch nachvollziehbar, ist es rückwirkend aber nicht mehr in allen Punkten. Die öffentliche Hand hat demgegenüber mehrheitlich gute Jahresabschlüsse vorzulegen.

Dass bei der Anpassung der Löhne erstaunlicherweise auch der Gesundheitsbereich, der stark gefordert war, keine Verbesserungen erreichen konnte, ist nur schwer nachvollziehbar und (neben den finanziellen Problemen der Spitäler insbesondere in den vergangenen eineinhalb Jahren) auf eine allgemeine Verweigerungshaltung zurückzuführen.

Erschwerend kommt hinzu, dass bei der Lohnrunde 2021 mit einer negativen Teuerung gerechnet wurde, was die Löhne real hätte steigen lassen. Das hat sich bis anhin nicht bewahrheitet. Im Gegenteil, für die Indexperiode 06 2020 bis 06 2021 ist eine Teuerung von plus 0,6% ausgewiesen. Und das ist noch nicht die ganze Wahrheit: Die Zusammensetzung des Warenkorbs dürfte dazu

beigetragen haben, dass insbesondere Güter, die während der Covid-19-Pandemie nicht nachgefragt wurden (Flugreisen, Benzin), billiger geworden sind, nicht aber Güter des täglichen Bedarfs für jedermann wie insbesondere Lebensmittel. So betrachtet stellt sich das Teuerungsproblem verschärft.

Dieser Rückblick auf die Lohnrunde 2021 muss Auswirkungen auf die Lohnforderungen 2022 haben.

Lohnrunde 2022

Teilweise liegen bereits erste Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen 2021 für das Jahr 2022 vor. Es zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie einmal mehr dafür herhalten muss, dass keine Lohnerhöhungen gewährt werden sollen. Das ist in vielen Sektoren unverständlich; die Wirtschaftslage zeigt, dass in der Schweiz trotz Corona in den meisten Bereichen Volllast gearbeitet wurde, mit den zusätzlichen Erschwernissen, wie sie die Pandemie nach sich gezogen hat.

Das gilt insbesondere auch für den öffentlichen Dienst. Gerade er war in den letzten 18 Monaten erheblich gefordert, ein Aufgabenrückbau war nicht auszumachen und kaum je kam der nachhaltigen, zuverlässigen und disziplinierten Aufgabenerfüllung in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine so grosse Bedeutung zu wie in den letzten anderthalb Jahren. Das kann nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Im Fokus muss die Teuerung stehen, die auf jeden Fall auszugleichen ist. Damit sprechen wir von mindestens 0,6 bis 0,8% unter diesem Titel. Hinzu kommt, dass die öffentliche Hand im Jahr 2020 oftmals ganz ausgezeichnete Rechnungsergebnisse, will heissen positive Jahresabschlüsse, einfahren konnte. Das muss nicht zwingend zu Lohnerhöhungen führen, ist aber auch kein Argument, Lohnanpassungen zu unterlassen, zumal solche, die zu keiner Reallohnerhöhung führen, sondern lediglich die Teuerungsentwicklung ausgleichen, also verhindern, dass man nicht weniger, sondern

lediglich gleich viel im Portemonnaie hat.

Soweit bis anhin bekannt, bewegen sich die Lohnforderungen in der öffentlichen Verwaltung für das Jahr 2022 um rund ein Prozent, beinhaltend den Teuerungsausgleich zuzüglich einer kleinen Reallohnerhöhung, oftmals für die individuelle Zumessung.

Öffentliches Personal Schweiz teilt diese Auffassung und empfiehlt deshalb, für das kommende Jahr 2022 eine Lohnerhöhung von 1% für den öffentlichen Dienst. Damit ist der Teuerungsentwicklung Rechnung getragen. Viel mehr aber auch nicht.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

Interview mit Jeannine Klaiber

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 18, 2024

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.

Interview mit Bettina Huber

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 18, 2024

Wer sind Sie und was machen Sie in Ihrem Berufsalltag?
Ich bin Bettina Huber, arbeite hier in der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw) in der Funktion als Ausbildungsverantwortliche. Ich bin für unsere Lernenden Fachmann/-frau Gesundheit (FaGe) EFZ zu-ständig. Auch die Studierenden der Höheren Fachschule und der Fachhochschule, welche den Studiengang dipl. Pflegefachfrau oder dipl. Pflegefachmann absolvieren, betreue ich. Zudem bin ich Ansprechperson für die verschiedenen Berufsbildner auf den Stationen. Ich selber bin nicht mehr auf der Station, sondern in übergeordneter Funktion tätig.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf oder an Ihrer Arbeitsstelle?
Vor allem den Kontakt mit den unterschiedlichen Berufsgruppen und Menschen auf den Stationen. Ich freue mich jedes Mal, wenn ich mich mit den Lernenden und Studierenden austauschen und mit ihnen zusammenarbeiten kann.

Die Jugendlichen sind bei Lehrbeginn zwischen 15 und 16 Jahre jung. Ich finde es sehr schön, wenn ich sie begleiten und ihre Persönlichkeitsentwicklung miterleben darf. Auch für die Jugendlichen ist es ein grosses Erfolgserlebnis, wenn sie sehen, was sie in der Lehrzeit alles erreicht haben. Sie dürfen zu Recht stolz auf sich sein. Die Lehrabschlussfeier

führten wir dieses Jahr wegen Corona in sehr kleinem Rahmen durch, dabei war uns die Wertschätzung unseren Lernenden gegenüber sehr wichtig. Für mich ist es ein spezielles Gefühl, die nun mittlerweile jungen Erwachsenen in den Arbeitsalltag zu entlassen, nachdem sie ihre Ausbildung und Reifezeit bei uns verbracht haben.

Ist die Ausbildung zur Fachfrau/-mann Gesundheit fachlich auf die Psychiatrie ausgerichtet, oder können die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung auch in einem Spital oder Altersheim arbeiten?
Es gibt in der Ausbildung zur/zum Fachfrau/-mann Gesundheit keine derartigen Schwerpunkte, es handelt sich eher um eine generalistische Lehre. Die Jugendlichen entscheiden, in welcher Institution sie die Lehrzeit verbringen wollen. Sie werden in allen Bereichen unterrichtet, was sie dazu befähigt, in einem Spital oder Altersheim zu arbeiten. Im Versorgungsbereich der Psychiatrie ist es so, dass die Jugendlichen in der Berufsschule wenig spezifisches Wissen vermittelt bekommen, deshalb erhalten sie bei uns zusätzlichen Unterricht.

Was motiviert Sie in Ihrem täglichen Berufsumfeld?
Mich motiviert sehr, wenn ich den Lernenden und Studierenden etwas auf den Weg mitgeben und sie begleiten darf. Für mich ist es eine sinnvolle Arbeit. Gerade im Gesundheitswesen ist gut ausgebildetes Personal sehr wichtig. Mir bedeutet es viel, dass ich den Jugendlichen die Freude am Beruf und an der Arbeit vermitteln kann und dass sie sich jederzeit gut aufgehoben fühlen. So lernen sie, dass sie immer unterstützt werden, und zeigen deshalb einen grösseren Durchhaltewillen.

Sind Sie als Ausbildungsverantwortliche bei der ipw eingestellt worden, oder hatten Sie zuvor eine andere Stellung inne?
In den Jahren 2009 bis 2012 war ich in der Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau HF mit Schwerpunkt Psychiatrie, durfte

dann auf der Station weiterarbeiten, bei der ich das Abschlusspraktikum absolviert hatte. Ich war einige Monate als dipl. Pflegefachfrau HF tätig und übernahm ergänzend die Funktion der Berufsbildnerin. Alle Berufsbildnerinnen der ipw haben zusätzlich den Zertifikatslehrgang IBB-Integrierter Bildungsgang mit folgenden Abschlüssen absolviert: das SVEB-l-Zertifikat und das Diplom SBFI – Berufsbildnerin/Berufsbildner überbetriebliche Kurse im Nebenberuf. Bereits als Berufsbildnerin begann ich mit dem Lehrgang DAS Ausbildnerin in Organisationen, was in etwa dem Zertifikatslehrgang SVEB-II (eidg. Fachausweis Ausbildnerin) entspricht.

Bereits vor dem Lehrgangsabschluss trat ich meine neue Stelle als Ausbildungsverantwortliche an, da mein Vorgänger pensioniert wurde. Ich habe die Chance genutzt, im Bereich der Ausbildung weiterzuarbeiten. Nach zwei Jahren in dieser Funktion bereue ich diese Entscheidung definitiv nicht. Hie und da vermisse ich den täglichen Kontakt mit den Patientinnen und Patienten im Stationsalltag.

Gab es für Sie auch schwierige Situationen mit den Patienten?
Bevor ich Ausbildungsverantwortliche geworden bin, habe ich 6 Jahre lang auf einer Akutstation für Erwachsene gearbeitet, dies in der Funktion als dipl. Pflegefachfrau HF und Berufsbildnerin. Die Akutstation ist mit einer Notfallstation in einem Spital vergleichbar. Neueintritte von Patienten können während 24 Stunden erfolgen. Diese Patienten treten freiwillig oder unfreiwillig mit Fürsorgerischer Unterbringung ein. Da kann es schon einmal kritische Situationen geben.

Der normale Tagesplan kann am Vormittag schon über den Haufen geworfen sein, weil die aktuelle Situation sich anders zeigt. Auf einer Akutstation ist es nicht nur hektisch, es gibt auch ruhigere Zeiten. Die Stimmung und die unterschiedlichen Patientinnen und Patienten erfordern hohe Flexibilität und Vielseitigkeit, und dies empfand ich als attraktiv.

Erhielten Sie auch Rückmeldungen von Patientinnen und

Patienten?
Das waren die schönen Momente, die mich immer wieder motivierten, meinem Beruf nachzugehen. Trotz schwierigen Situationen mit Patientinnen und Patienten haben sie mir immer etwas zurückgegeben. Sie haben sich unglaublich gefreut, wenn wir mit ihnen zusammen Zeit verbracht haben.

Gibt es einen Grund dafür, dass man als Ausbildungsverantwortliche oder Berufsbildnerin nicht mehr auf der Station arbeitet?
Die Berufsbildner arbeiten noch auf der Station; meist sind es sogar zwei, die eine Station betreuen. Als Ausbildnerin habe ich eine übergeordnete Funktion inne, früher waren dies die «Lehrmeister». Heute heissen wir Ausbildungsverantwortliche. Pflegefachfrau und Ausbildungsverantwortliche sind zwei vollständige Funktionen, die kann man nicht alleine leisten.

Zu meinen Hauptaufgaben gehören: die Auswahl der zukünftigen Lernenden/Studierenden, das Qualitätscontrolling der Bildungsberichte und Qualifikationen, die Organisation und Durchführung von Praxisunterricht und von Unterricht bei den Auszubildenden, die Einsatzplanung der Studierenden/Lernenden; die Praktikumseinführungen sowie das Coaching der Berufsbildner/Berufsbildnerinnen auf den Stationen bei allfälligen Problemen mit den Auszubildenden. In der gesamten ipw haben wir zurzeit 113 Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufsgruppen. Die Fachfrauen/-männer Gesundheit und Pflegefachfrauen/-männer HF und FH stellen dabei mit etwa 80 Personen die grösste Gruppe dar.

Wo liegen die Schwierigkeiten einer Ausbildungsverantwortlichen im Alltag mit den Lernenden?
Die Lernenden unterschreiben den Lehrvertrag mit 14 oder 15 Jahren, mitten in der Entwicklungsphase des Erwachsenwerdens. Als Ausbildungsverantwortliche können wir nicht vor-hersehen, wie sich diese jungen Menschen während der Lehrzeit entwickeln. Es können Schwierigkeiten zu Hause oder in der

Schule auftreten, die Selbstfindung spielt während dieser Zeit eine grosse Rolle. Man kommt in ein neues Team und muss dort seinen Platz finden. Dabei kann es Startschwierigkeiten geben, denn nicht jede Person fühlt sich in jedem Team gleich wohl.

Die Jugendlichen haben immer die Möglichkeit, sich mitzuteilen und Probleme zu melden. Zuerst sitzen wir mit den Jugendlichen zusammen und fragen nach, was sie konkret brauchen und wie wir sie unterstützen können. Unsere Haltung ist, Problemlösungen gemeinsam zu erarbeiten. Erst in einem weiteren Schritt informieren wir die Eltern und beziehen sie mit ein, denn die Jugendlichen sind meist noch minderjährig. Sie werden immer über die jeweiligen Schritte unterrichtet. Ich denke, die Lernenden schätzen unsere Präsenz.

Wie ist das Verhältnis untereinander in der Ausbildung? Gibt es mehr Frauen als Männer?
Allgemein haben wir mehr Frauen als Männer in Ausbildung zur FaGe. In der Psychiatrie arbeiten aber mehr Männer als beispielsweise im Spital oder in der Altenpflege. Jeder Jugendliche absolviert vor Einreichung der Bewerbung eine Schnupperwoche. So sehen wir, ob die Chemie zwischen der ipw und den Auszubildenden passt. Wir freuen uns immer, wenn Männer Interesse an der Ausbildung zeigen, und wir achten auf Ausgewogenheit. Innerhalb der ipw sind zwei Drittel der Mitarbeitenden Frauen und ein Drittel Männer. Meines Erachtens ist eine gesunde Durchmischung wichtig für das Stations-team und für die Patientinnen und Patienten. Je nach Krankheitsbild oder Situation ist das eine oder das andere Geschlecht gefragt. Wenn es uns gelingt, vom Image des reinen Frauenberufs wegzukommen und einen Ausgleich zu erreichen, kommt dies dem Berufsbild zugute.

Wie werden Auszubildende in belastenden Arbeitssituationen unterstützt?
Erste Anlaufstelle sind die Berufsbildner/-innen auf der Station, welche schwierige Situationen auch miterleben. Vor- und Nachbesprechungen sind essenziell für die Verarbeitung von

solchen Ereignissen. Sollten die Auszubildenden zusätzliche Unterstützung brauchen, können sie selbstverständlich zu uns kommen. An einem halben Tag pro Monat werden in Schulungen psychiatrische Themen behandelt. Dabei fragen wir die Lernenden, welche Themen sie besprechen wollen. In diesem vertraulichen Umfeld gehen wir konkret auf Erlebtes ein und bieten Lösungsansätze. Die Jugendlichen haben so mehr Vertrauen und weniger Scheu, herausfordernde Situationen anzusprechen.

Weshalb haben Sie sich für diesen Beruf entschieden, und wie hat Ihre Ausbildung ausgesehen?
Mein Entscheid war relativ spontan. Ich habe das Gymnasium besucht, und doch war mir klar, dass ich mich nicht an einer Universität einschreiben würde. Ich hatte die Schulbank lange genug gedrückt. Ich wollte etwas bewirken und habe mir Möglichkeiten überlegt. Eine Berufslehre kam für mich mit Matura weniger in Frage. Zufälligerweise habe ich ein Inserat der ipw gesehen, die auf der Suche nach Interessenten für die Ausbildung zur dipl. Pflegefachperson HF war. Am selben Tag noch habe ich die damalige Ausbildungsverantwortliche kontaktiert. Sie war mir sehr sympathisch und hat mich postwendend zu einem Gespräch eingeladen. Nach diesem Gespräch war für mich klar: Das will ich zukünftig machen.

Wenn mir jemand gesagt hätte, dass ich einmal in der Pflege tätig sein würde, hätte ich verneint. Es war eine sehr spontane, aber absolut die beste Entscheidung, die ich treffen konnte. Ich bin immer noch sehr glücklich über meine Wahl und dass sich alles so gefügt hat.

Ist der Wunsch, ein Studium zu absolvieren, doch noch irgendwann aufgekommen?
Bis jetzt kommt ein Studium definitiv nicht in Frage. Ich bin so glücklich in meinem Beruf, dass ich ihn auf keinen Fall aufgeben will, auch nicht für ein Studium. Mir ist es wichtig, Zeit für meine Auszubildenden zu haben und etwas zu bewirken. Die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau HF verlangt eine

Berufslehre oder eine Matura. So wäre zukünftig ein direkter Einstieg in die tertiäre Stufe möglich.

Erhalten Sie Rückmeldungen aus Ihrem Umfeld bezüglich Ihrer Berufswahl?
Ich erhalte oftmals Rückmeldungen in Bezug auf meinen Arbeitsort. Viele Menschen in meinem Umfeld sagen, sie könnten niemals in der Psychiatrie arbeiten. Ich versuche dann jeweils zu relativieren. Sie zeigen jedoch Bewunderung für die Mitarbeitenden in ähnlichen Institutionen. Übrigens erleiden viele Menschen einmal in ihrem Leben selber eine psychische Krise oder kennen in ihrem Umfeld betroffene Personen.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?
Ich wünsche mir eine breitere Akzeptanz und Haltungsänderung der Gesellschaft gegenüber psychisch erkrankter Menschen. Mir ist es wichtig, dass die Betroffenen nicht mehr stigmatisiert, also ausgeschlossen und verurteilt werden. In dieser Hinsicht besteht noch grosses Potenzial. Die Aufklärungsarbeit in der Gesellschaft ist ebenfalls wichtig. Zu zeigen, wie der Alltag in einer psychiatrischen Klinik wirklich aussieht, was mit den Patienten geschieht – sie werden nicht einfach eingeschlossen – und wie sie behandelt werden, das liegt mir sehr am Herzen. Die Gesellschaft soll wissen, was eine psychische Erkrankung ist und dass es jeden treffen kann. Man ist nicht davor gefeit zu erkranken, unabhängig vom Alter oder der Gesellschaftsschicht.

Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?
Ich habe ein eigenes Pferd und reite dementsprechend viel. Es begleitet mich schon länger und ist für mich ein sehr wichtiger Ausgleich. Ich geniesse die Ruhe und die Schönheit der Natur und kann dabei so richtig entspannen.

Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben – wie weiter?

geschrieben von Hans Erdin | Juni 18, 2024

Hauptthema der letzten Veranstaltung war das im September vom Nationalrat revidierte Gleichstellungsgesetz. Die Gesetzesvorlage geht nun zurück in den Ständerat, der sie in der laufenden Wintersession behandeln wird. Wie kann die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben vorangetrieben werden? Mögliche Strategien und politische Schwerpunkte wurden von Vertretern aus der Politik, der Wissenschaft sowie von den Interessenvertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufgezeigt. Führen sie zum Ziel?

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Trägerverband der Zusammenarbeitsvereinbarung und Mitglied der Ebenrainkonferenz und deshalb zu diesen Treffen der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit eingeladen. Präsident Urs Stauffer und Vize-Präsident Hans Erdin nahmen an der diesjährigen Veranstaltung teil.

Lohngleichheit und Ausbau der familienergänzenden Betreuung

Als Hauptreferentin gab Frau Bundesrätin Simonetta Sommaruga eine aktuelle Stellungnahme vor dem Hintergrund des Seilziehens um das umkämpfte Gleichstellungsgesetz ab. Sie verlieh dabei ihrer Hoffnung Ausdruck, dass das Resultat letztlich zufriedenstellend sein wird. Vor dem Hintergrund, dass in den nächsten 10 Jahren rund 1 Million Arbeitnehmende in Pension gehen und nur rund 400 000 Arbeitnehmende in den Arbeitsprozess einsteigen, ist Nichtstun die falsche Lösung. Die Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben müsse aufhören, Lohngleichheit für gleiche Arbeit sei ein Muss und damit einhergehend müsse die familienergänzende Betreuung ausgebaut werden. Zentraler Punkt im neuen Gleichstellungsgesetz ist die von den Betrieben durchzuführende Lohnanalyse. Der Bundesrat

hatte vorgeschlagen, dass alle Betriebe ab 50 Mitarbeitenden diese Analyse alle vier Jahre durchführen müssen. Das Parlament hat jedoch entschieden, dass nur Betriebe ab 100 Mitarbeitenden zur Durchführung dieser Analyse verpflichtet werden sollen. Das bedeutet, dass 99.05 Prozent aller Betriebe in der Schweiz von dieser Vorlage nicht betroffen sind. Sommaruga erklärt aber, dass man mit dieser Vorlage gleichwohl noch beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden erreiche, die von dieser Lohnanalyse profitieren würden.

Die Erwartung der Frauen an dieses Gesetz sei gross und sie seien auch mehr als berechtigt. Die Lohngleichheit sei wichtig für die Frauen und auch für die Familieneinkommen. Zudem sei Lohngleichheit auch ein Ansporn für die Frauen, dass sie auch in der Familienphase die Erwerbsarbeit nicht aufgeben und ihr Fachwissen der Arbeitswelt erhalten bleibt. Wenn dies auch dazu führe, dass letztlich die Renten der Frauen gleich hoch wie diejenigen der Männer, ist dies umso besser.

Bundesrätin Sommaruga bezeichnet die Teilzeitarbeit als Falle. Vor allem Frauen mit kleinen Pensen seien betroffen; sie hätten kaum Chancen, beruflich in verantwortungsvolle Positionen zu kommen. Niedrige Teilzeitpensen seien in der Regel nicht entwicklungsfähig und doch ist die Teilzeitarbeit für Frauen und Männer eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gemeinden und Kantone sowie die Unternehmen sind gefordert, wenn es um die Finanzierung der familienergänzenden Betreuung geht. Interessant ist, so Sommaruga, dass Familien einen Wohnort nicht nur aufgrund einer tiefen steuerlichen Belastung bevorzugen, sondern das ausserschulische Betreuungsangebot für Kinder vermehrt zum wichtigsten Kriterium wird.

Um auf dieses Bedürfnis reagieren zu können und die Betreuungsangebote flächendeckend zu verbessern und zu harmonisieren, braucht es eine familienfreundliche Politik der Kantone und Gemeinden. Es braucht aber auch die Wirtschaft, die ein grosses Interesse haben muss, Frauen in die

Arbeitsprozesse einzubinden und ihnen auch Verantwortung zu übergeben. Wir können den Bedarf an Fachkräften zu einem nicht unwesentlichen Teil mit eigenen Leuten in unserem Land decken. Dazu müssen allerdings die Rahmenbedingungen stimmen. Diese Rahmenbedingen werden jetzt entschieden, sie sind Voraussetzung für einen echte Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben.

Stellungnahme zur Gleichstellung der Frauen aus Arbeitgebersicht

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, vertreten durch Frau Daniella Lützelschwab (Geschäftsleitungsmitglied & Ressortleiterin Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht), erachtet die Lohnkontrollen als ungeeignet um die Lohnunterschiede zu bekämpfen. Er macht sich stark für wirksame Korrekturen bei den Ursachen.

So sollen Frauen ihr Arbeitspensum erhöhen, um mehr Berufserfahrung zu erhalten, was die Chancen, mit den Löhnen der Männer gleichzuziehen, verbessern soll. Erwerbsunterbrüche während der Kinderbetreuungsjahren sollen möglichst vermieden werden, was zu weniger Einschnitten in Karriereverläufen führen und die Lohnunterschiede verkleinern soll. Auch die Arbeitgebenden sehen diesbezüglich Bedarf an einem qualitativ guten, ausreichenden und preislich attraktiven Drittbetreuungsangebot.

Ziel der Arbeitgeber ist es, mit flexiblen Arbeitsformen Frauen den Schritt in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dazu sei auch ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Familienorganisation notwendig. Die Arbeitgeber stellen Massnahmen vor, wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitstellen, Anpassung der Arbeitsorganisation, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und auch das Angebot von zusätzlichen Urlauben.

Inwiefern sich die Arbeitgeber bei der Finanzierung des

Betreuungsangebotes engagieren, bleibt offen. Es müsste allerdings in ihrem eigenen Interesse sein, die Voraussetzungen für das berufliche Engagement der Frauen auch mit finanzieller Unterstützung zu schaffen.

INFRAS-Studie zur «Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität»

Frau Susanne Stern, dipl. Sozialgeografin, stellte die Resultat der Studie vor. 1000 Eltern mit Kindern bis 4-jährig und angehende Eltern wurde befragt. Interessant sind zusammenfassend die Befunde:

Die Wahl einer familienergänzenden Betreuung ist stark preissensitiv. Entscheidend ist ebenfalls die Erreichbarkeit der Angebote, die Nähe von Wohn- und Arbeitsort. Dann haben soziodemografische Faktoren wie Bildung, Einkommen, Migrationshintergrund, Wohnort etc. erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Betreuung in Anspruch zu nehmen.

Status quo ist, dass 39% der Familien Betreuungsangebote nutzen. Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen steigt je nach Szenario. Bei flächendeckender Verfügbarkeit wäre das Nachfragepotenzial 49%, bei finanzieller Entlastung der Eltern 59% und bei einem entsprechend finanzierten Zugang für alle, gar 69%.

Dies zeigt klar wo der Schuh drückt: Bei der Finanzierung. In der aktuellen Situation belaufen sich die öffentlichen Ausgaben bei ca. 700 Mio. Franken, was nicht mal einem BIP (Brutto Inlandprodukt) von 0.1% entspricht. Um den Zugang für alle zu schaffen, müsste der Aufwand der öffentlichen Hand auf ca. 2.6 Mia Franken erhöht werden, was einem BIP von ca. 0.3% entsprechen würde. Dieser Anteil wäre im Vergleich mit der EU und den OECD Staaten immer noch klein. Der Anteil der Elternbeiträge würde auf ca. 800 Mio. Franken sinken, heute

sind es ca. 1.4 Mia. Franken. Fazit ist: Knapp 70% der Eltern würde die Betreuungsangebote nutzen und der Preis hat einen wesentlichen Einfluss auf die Nachfrage. Es besteht grosser Bedarf, die Familien bei der Kinderbetreuung zu entlasten. Schlussendlich profitieren alle, auch der Staat und die Wirtschaft.

Sicht und Massnahmen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Zentralsekretärin Regula Bühlmann nimmt Stellung zum erreichten Stand der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben. Der SGB fordert eine rasche und kompromisslose Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes und er will eine zeitnahe Evaluation der Wirksamkeit. Ausserdem sollen typische Frauenberufe mit Mindestlöhnen und GAV aufgewertet werden.

Der SGB nimmt auch das Thema Elternschaft auf. Die Schweiz hat im internationalen Vergleich immer noch einen sehr kurzen Mutterschaftsurlaub und keinen Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen verdienen würde, geschweige denn eine Elternzeit. Er fordert einen zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie besseren Kündigungsschutz. Der SGB will zudem einen Vaterschaftsurlaub, der über den parlamentarischen Kommissionsvorschlag von zwei Wochen hinausgeht. Zudem eine Elternzeit.

Die öffentliche Hand müsse mindestens 70% der Kosten für familienergänzende Betreuung übernehmen, um auf das europäische Niveau zu gelangen. Die gesprochenen Finanzhilfen gingen in die richtige Richtung, reichten jedoch nach Meinung des SGB nicht aus.

Persönliches Fazit

Um die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, sind grosse Anstrengungen notwendig. Sie dürfen nicht bloss

Lippenbekenntnisse sein. Nimmt man die INFRAS-Studie als Basis, ist sofort klar, dass nur mit einer Erhöhung des Beitrages für Betreuungskosten der öffentlichen Hand die Ziele erreicht werden. Keine Kleinstpensen mehr, grössere Chancen für Frauen sich beruflich zu entwickeln und dadurch den Lohnunterschied zu den Männern aufzuheben oder deutlich zu verkleinern. Dazu braucht es politischen Willen und die Unterstützung der Wirtschaft. Gerade sie ist auf gut ausgebildete, motivierte Frauen die Verantwortung übernehmen wollen, in welchen Berufen auch immer, angewiesen.

Regelung freie Tage für Verbandsarbeit

geschrieben von Hans Erdin | Juni 18, 2024

Viele Personalverbände kämpfen zunehmend mit Rekrutierungsschwierigkeiten mit der Folge, dass für das Präsidium oder den Vorstand oft keine Nachfolger(innen) gefunden werden. Ein Grund ist der damit verbundene zeitliche Aufwand, der in der Freizeit erbracht werden muss, und zum Ergebnis hat, dass für Sitzungen oder Veranstaltungen (während der Arbeitszeit) Ferien bezogen werden müssen. Verbindliche Regelungen mit dem Arbeitgeber über bezahlte Urlaubstage für die Verbandsarbeit können Abhilfe leisten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Musterformulierungen und gute Beispiele aus der Praxis zusammengestellt.

Wer Vollzeit erwerbstätig ist, eine Familie hat und vielleicht noch einem Hobby nachgeht, hat oft keine Kapazitäten mehr, um sich in der Freizeit – meist ehrenamtlich – für einen Personalverband zu engagieren. Damit Präsidien und Vorstände gleichwohl besetzt werden können, sind Absprachen mit dem

Arbeitgeber, dass die Tätigkeit für einen Personalverband teilweise im Rahmen der Arbeitszeit geleistet werden kann, dringend notwendig.

Solche Regelungen für das Engagement in Personalverbänden während der Arbeitszeit sind nicht ungewöhnlich, allerdings nicht in allen Personalreglementen verankert.

Im Einzelfall ist zu prüfen, ob das bestehende Reglement so eine Vereinbarung zulässt, auch wenn sie nicht explizit im Personalreglement verankert ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Reglement bezahlte Urlaube «in anderen Fällen» zulässt; es sollte dann in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber geklärt werden, ob die Verbandsarbeit einen solchen anderen Grund darstellt. Es erübrigt sich dann eine Anpassung des Reglements, was in der Regel ohnehin nur auf der Ebene Gemeindeversammlung möglich wäre.

Über die Dauer dieses bezahlten Urlaubs kann diskutiert werden. Die Formulierung «… bis 5 Tage / Kalenderjahr» erscheint uns angemessen, in diesem Zeitraum kann das Wichtigste erledigt und allenfalls eine Versammlung besucht werden. Es gibt jedoch auch Regelungen, die bis zu 10 Tage zur Verfügung stellen; das ist dann notwendig, wenn auch die Beratung einzelner Verbandsmitglieder angeboten wird.

Formulierungsmöglichkeiten

Ist beabsichtigt, das Gesetz, die Verordnung oder das Personalreglement anzupassen, sind die beiden folgenden Formulierungsvarianten denkbar:

Variante 1

Einschub in eine bestehende Regelung zu bezahltem Urlaub, die je nach Reglement wie folgt lauten könnte:

«Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht in den nachfolgenden Fällen:

…
x. Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalorganisationen: bis
5 Tage / Kalenderjahr»

Variante 2

Falls noch keine entsprechende Regelung besteht:

«x. Personalverband
§ xx
1 Vorstandsmitgliedern des Personalverbandes wird für Sitzungen und Teilnahmen an Delegiertenversammlungen sowie anderen verbandsbezogenen Veranstaltungen die notwendige Zeit gewährt, höchstens aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
2 Sitzungen mit dem Arbeitgeber gelten als Arbeitszeit.»

Praxisbeispiele

Einzelne Personalreglemente von Mitgliederbänden enthalten bereits eine Regelung zur Verbandsarbeit während der Arbeitszeit. Die für Verbandsarbeit zur Verfügung gestellte Zeit variiert in der Regel zwischen drei und zehn Tagen oder werden in einem «angemessenen Umfang» gewährt.

Kanton Bern

Art. 156 Personalverordnung (153.011.1)

« 4 Ohne Anrechnung an die Höchstzahl gemäss Absatz 3 gewähren die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher oder die ermächtigten Stellen pro Kalenderjahr bezahlten Urlaub wie folgt:
…
d. *bis zu drei Arbeitstagen* für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sekretariatsvorstands von Verbänden des Kantonspersonals,

e. *bis zu zwei Arbeitstagen* zur Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und dessen Vorsorgeeinrichtungen,»

Stadt Biel

Art. 4 Personalreglement

« 3 Sie dürfen *in angemessenem Umfang* Arbeitszeit für die Tätigkeit in einem Personalausschuss oder in einem leitenden Gremium eines Personalverbandes in Anspruch nehmen.»

Art. 62 Personalverordnung

« 3 Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben, kann weiterer bezahlter Urlaub von *bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr* gewährt werden für
…
e. die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalverbänden mit weiterbildendem Charakter,

4 Mitglieder leitender Gremien eines Personalverbands haben zusätzlich zum Anspruch nach Absatz 3 Buchstabe e Anspruch auf bezahlten Urlaub von *bis zu zwei Stunden pro Monat* für ihre Verbandstätigkeit. Präsidentinnen und Präsidenten sowie Sekretärinnen und Sekretäre solcher Gremien haben Anspruch auf höchstens drei weitere Tage pro Kalenderjahr.»

Kanton St. Gallen

Art. 136 Personalverordnung (sGS 143.11)

« 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbändekonferenz und der Verhandlungsdelegation sowie, wenn die Regierung oder das Finanzdepartement einlädt, an weiteren Sitzungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft als Arbeitszeit angerechnet.»

Kanton Zürich

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO); 177.111

« § 88
1 Vorstandsmitgliedern der Vereinigten Personalverbände und deren Stellvertretung wird für interne Sitzungen die

notwendige Zeit gewährt, jedoch *höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr*.

2 Für Sitzungen mit der Verwaltung wird die *notwendige Zeit* gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, jedoch *höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr*.

3 Amtsstellen, bei denen Vorstandsmitglieder oder Delegierte im Sinne von Abs. 1 und 2 beschäftigt sind, berücksichtigen, soweit möglich, bei der Arbeitszuteilung die Beanspruchung für die Verbandstätigkeit angemessen.»

Altersvorsorge 2020: Renten sichern

geschrieben von Hans Erdin | Juni 18, 2024

Am 24. September 2017 stimmt das Volk über die Altersvorsorge 2020 ab. Ziel der Vorlage ist, die Renten langfristig zu sichern und die Altersvorsorge an die gesellschaftliche Entwicklung anzupassen. Die Vorlage sieht vor, dass Massnahmen in der beruflichen Vorsorge und eine gleichzeitige Erhöhung der AHV-Renten das Niveau der Altersrente erhalten. Die wichtigsten Änderungen finden Sie in der folgenden Tabelle.

Die AHV und die Pensionskassen sollen Rentnern ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen – insbesondere jenen, die während der Erwerbstätigkeit nicht in eine private Vorsorge investieren konnten. Als Leistungsziel sollen die erste und zweite Säule ca. 60 % des letzten versicherten Einkommens zur Verfügung stellen. Unter anderem aufgrund der

demographischen Entwicklung und der tieferen Rendite auf Kapitalanlagen (der Pensionskassen) ist dieses Leistungsziel langfristig gefährdet und eine Reform notwendig.

1. Säule – AHV

Die AHV zeichnet sich durch ihr solidarische Finanzierung aus, indem alle Erwerbstätigen auf ihrem vollen Lohn Beiträge bezahlen, die Höhe der Rente jedoch plafoniert ist. So wird sichergestellt, dass nach der Pensionierung alle, unabhängig von ihrer früheren Tätigkeit zumindest über ein bescheidenes Einkommen verfügen.

Das System hat sich bewährt. Eine Revision ist nun nötig, weil seit der Einführung dieser Sozialversicherung die Menschen älter werden und somit länger eine Rente beziehen. Gleichzeitig gehen in Kürze die ersten geburtenstarken Jahrgänge («Baby-Boomer») in Pension, womit der finanzielle Aufwand steigt und die finanziellen Beiträge sinken. Es ist deshalb eine bescheidene Zusatzfinanzierung notwendig, um die soliden finanziellen Grundlagen erhalten zu können und die Renten langfristig zu sichern.

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sollen um je 0.15 %, die Mehrwertsteuer ab 2021 um 0.3 % erhöht werden. Zusätzlich werden die Kosten mit 0.3% aus den Mehrwertsteuer-Prozenten für die IV gedeckt; diese waren bis Ende 2017 befristet, wären nun ausgelaufen und sollen stattdessen in die AHV umgeleitet werden. Im Gegenzug werden die AHV-Renten um 70 Franken monatlich erhöht und längerfristig gesichert.

2. Säule – berufliche Vorsorge

Die Pensionskassen sehen sich seit geraumer Zeit mit tieferen Renditen auf ihren Kapi-talanlagen und der demographischen Entwicklung konfrontiert. Um das finanzielle Gleichgewicht der Pensionskassen zu sichern, sollen einerseits der Umwandlungssatz stufenweise von 6.8 Prozent auf 6 Prozent

reduziert und gleichzeitig die Altersgutschriften der Altersgruppen 35-44 und 45-54 erhöht werden. Für die Übergangsgeneration ab Alter 45 sind zudem zur Wahrung des Besitzstands Zuschüsse aus dem Sicherheitsfonds an die Vorsorgeeinrichtungen vorgesehen, welche infolge einer Anpassung des Mindestumwandlungssatzes das Leistungsniveau zugunsten der Personen garantieren müssen, die ein Jahr nach dem Inkrafttreten der Änderung das 45. Altersjahr vollendet haben.

Die zweite Säule muss sich ausserdem den gesellschaftlichen Entwicklungen anpassen. So entscheiden sich heute sowohl Frauen als auch Männer vermehrt für Teilzeitarbeit, was aufgrund des Koordinationsabzugs zu einer tieferen PK-Rente führt. Mit dem in der Reform vorgesehenen variablen Koordinationsabzug wird dieser Entwicklung Rechnung getragen.

Auch im Hinblick auf die Pensionierung haben sich die Bedürfnisse geändert. So will heute eine Mehrheit der Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Pensionierung flexibel wählen können. Die Reform nimmt diesen gesellschaftlichen Wandel auf und ermöglicht, den Übertritt in die Rente flexibel und persönlich zu gestalten – sei es mit einer frühzeitigen Pensionierung, der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus oder einer Teilzeitlösung vor oder nach dem Rentenalter für einen sanften Übergang vom Erwerbsleben in die Pension.

So wäre nach Annahme der Reform eine flexible Pensionierung zwischen 62 und 70 Jahren möglich; ein Teil der Rente kann vorbezogen oder aufgeschoben werden.

Empfehlung

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt die Reform Altersvorsorge 2020 klar. Auch wenn die Erhöhung des Rentenalters der Frauen, trotz weiter bestehender Lohnungleichheit, ein Wermutstropfen ist, ist es hinsichtlich der höheren Lebenserwartung der Frauen ein akzeptabler

Vorschlag.

Mit der Vorlage Altersvorsorge 2020 konnte ein Kompromiss gefunden werden, bei dem die finanzielle Belastung aller Beteiligten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in einem vertretbaren Verhältnis zur langfristigen Sicherung der Altersvorsorge steht. Eine Übersicht finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

Insbesondere für jene Arbeitnehmende, die keine private Vorsorge ansparen konnten und deshalb auf existenzsichernde Beiträge aus der ersten und zweiten Säule angewiesen sind, muss die Reform angenommen werden.
Die Altersvorsorge 2020 besteht aus zwei Vorlagen, welche miteinander verknüpft sind. Eine Vorlage regelt sämtliche Massnahmen zur Sicherung der Renten in der ersten und zweiten Säule, die andere regelt die Zusatzfinanzierung der AHV. Für eine Annahme der Reform sind deshalb 2 x JA zur Altersvorsorge 2020 notwendig.