Interview mit Bettina Huber

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 28, 2020

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.

Zweiter gemeinsamer Anlass von Schaffhauser

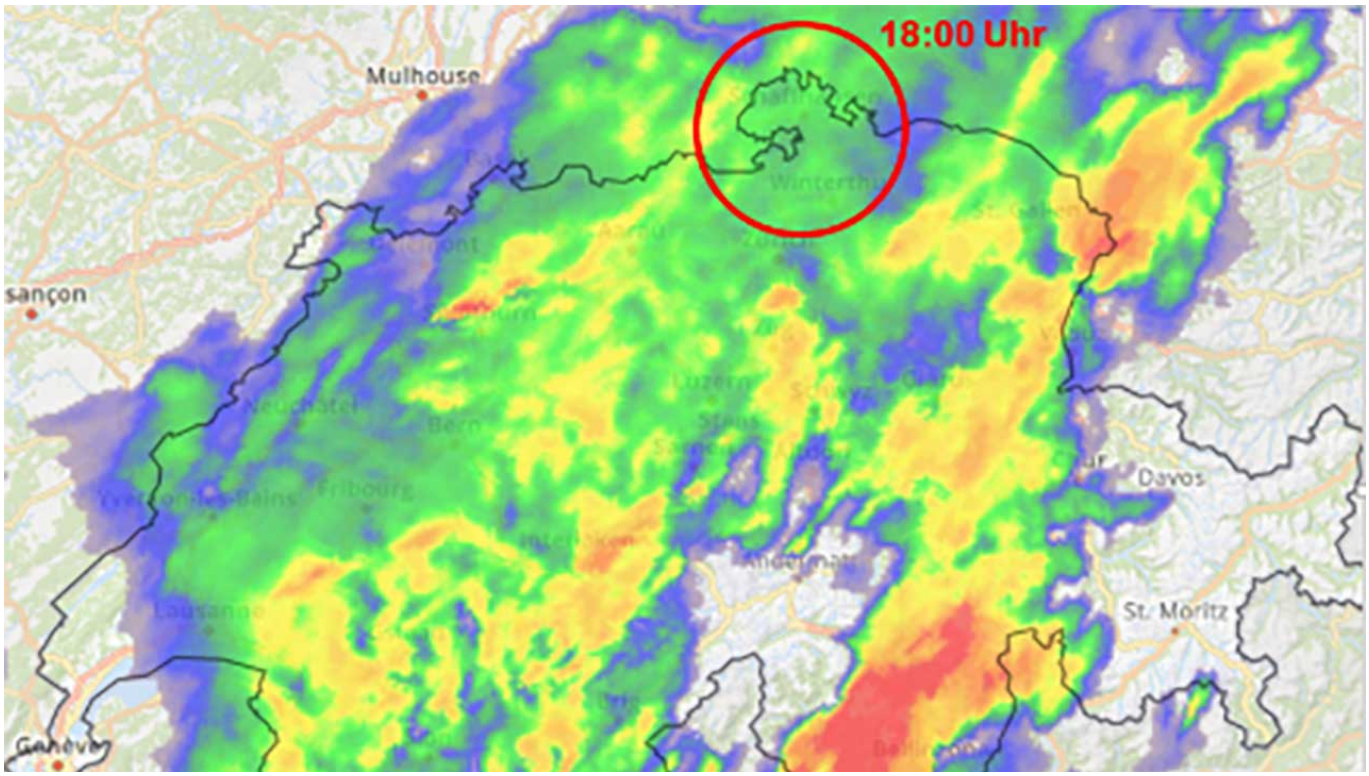
Staatspersonal Verband und Personalverband der Stadt Schaffhausen

geschrieben von Iris Braunwalder | September 28, 2020

«Zusammenkunft ist ein Anfang. Zusammenhalt ist ein Fortschritt. Zusammenarbeit ist der Erfolg.»

(Henry Ford, *30.7.1863 / †7.4.1947)

Am Freitagabend, 28. August 2020, um 18 Uhr trafen sich die Mitglieder beider Verbände zum zweiten gemeinsamen Anlass. Der Anlass stand wettertechnisch unter keinem guten Stern.



Der Spätnachmittag wurde durch eine kurzweilige, «frische» Begrüssung der Verbandspräsidien eingestimmt. Hans Jakob Bickel, PVS, und Iris Braunwalder, SSV, begrüssten die Mitglieder unter den Kernpunkten der Zusammenkunft, des Zusammenhalts und der Zusammenarbeit.

Dabei wünschten sie ihnen einen erheiternden Abend und interessante Gespräche. Was wohl einigen in der Corona-Zeit fehlt bzw. gefehlt hat, ist das gesellige Beisammensein. Das Treffen wurde unter Berücksichtigung der Hygiene-Vorschriften durchgeführt. Eine offene Feuerstelle wie im letzten Jahr wäre wohl einiges behaglicher gewesen, anhand der Wetterlage jedoch ein Ding der Aussichtslosigkeit.

Der Staatswein, welcher von der Schaffhauser Regierung zum Apéro offeriert wurde, mundete offensichtlich und wurde einmütig verdankt. Ein weiterer Dank geht an die helfenden Hände im Hintergrund!

Aufgrund der ungünstigen Wetterprognosen wurde kurzerhand ein Gasgrill – eigentlich waren es deren zwei, da einer den Dienst

quittierte – organisiert, und die Gerätschaften werden «wasserfest» installiert. Da der Wettergott dieses Jahr seinen Missmut über uns ergoss, waren wir gezwungen, alles unter «Dach und Fach» zu bringen.





Auf eine Waldbegehung wurde angesichts des schlechten Wetters verzichtet. Dennoch führte uns Martin Maag durch das geräumige Forstmagazin beim Engeweiher; die schiere Menge des

«geschlagenen» Holzes hat dabei beeindruckt. Die damit verbundenen Zahlen und Fakten wurden bildlich dargelegt. Die Möglichkeit, den Wald doch noch fachkundig zu durchstreifen, behalten wir für das kommende Jahr im Auge.

Nach der «Indoor»-Besichtigung richtete Regierungsrat Walter Vogelsanger das Wort an die anwesenden Mitglieder von Stadt und Kanton unter anderem mit der Botschaft, «sich ruhig kühner für das Personal einzusetzen». Er bedankte sich bei den Verbänden für ihren bisherigen Einsatz und wünschte gutes Zusammenwirken. Von unserer Seite wurde ihm ein gutes Wahlergebnis für die aktuell anstehende Regierungsratswahl gewünscht. Anschliessend richtete sich das Augenmerk voll und ganz auf die angebotenen Speisen, Getränke und die Zusammenkunft.

Nach einem feuchtfröhlichen Abend (nicht auf den Wein bezogen), interessanten Gesprächen und Bekanntschaften war eine warme Dusche (auch nass) sicherlich für viele eine gute Option.
Allen Mitgliedern, die trotz des Wetters den Weg zum Grillplausch auf sich genommen haben, sei an dieser Stelle gedankt, denn

«Sonnenschein ist köstlich, Regen erfrischend, Wind fordert heraus, Schnee macht fröhlich, im Grunde gibt es kein schlechtes Wetter, nur verschiedene Arten von gutem Wetter.»

(John Ruskin, *8.2.1819 / †20.1.1900)

Ordentliche Mitgliederversammlung 2020 auf schriftlichem Weg – definitive Absage des Ausflugs der Gruppe Pensionierte

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 28, 2020

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2020 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wird auf schriftlichem Weg durchgeführt. Der Ausflug der Gruppe Pensionierte sowie sämtliche weiteren geplanten BAV-Veranstaltungen in diesem Jahr finden aufgrund der aktuellen Situation definitiv nicht statt.

Ende März 2020 hat der BAV-Vorstand auf der Homepage des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 und des Ausflugs der Gruppe Pensionierte (jeweils auf ein noch nicht näher bestimmtes Datum im Spätsommer 2020) informiert. Aufgrund der aktuellen Situation und der bisher gewonnenen Erkenntnisse rund um die Coronavirus-Pandemie erscheint es als nahezu ausgeschlossen, dass in diesem Jahr eine Mitgliederversammlung im gewohnten Rahmen durchgeführt werden könnte.

Aus diesem Grund hat der Vorstand des BAV bereits anlässlich der Vorstandssitzung vom 25. Juni 2020 einstimmig beschlossen, dass die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung, gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung

3), auf schriftlichem Weg durchgeführt wird.

Die vom BAV-Vorstand getroffene Anordnung bedeutet für die Mitglieder des BAV, dass sie ihre Mitgliedschaftsrechte in diesem Jahr ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben können. Eine sogenannte Restversammlung, an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hat zwar weiterhin stattzufinden, jedoch leider ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Der Postversand der Traktandenliste und Anträge, des Stimmzettels, des Jahresberichts 2019 sowie weiterer entscheidrelevanter Unterlagen und Informationen an die BAV-Mitglieder erfolgt demnächst. Über die Ergebnisse der schriftlichen Mitgliederversammlung 2020 wird zu gegebener Zeit sowohl auf der BAV-Homepage als auch in der ZV Info informiert.

Der BAV-Vorstand hat sodann entschieden, dass aufgrund der aktuellen Situation sämtliche weiteren geplanten BAV-Veranstaltungen in diesem Jahr abgesagt werden. Dies betrifft u. a. den traditionellen Ausflug der Gruppe Pensionierte, welcher ursprünglich am 14. Mai 2020 hätte stattfinden sollen und von der Vorsitzenden der Gruppe Pensionierte, Frau Paula Vicentini, bereits bis ins letzte Detail geplant worden war. Auch der Pensionierten-Stamm findet bis auf Weiteres nicht statt.

Der Vorstand des BAV bedauert sehr, dass die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung nicht im gewohnten Rahmen durchgeführt werden kann und der diesjährige Ausflug der Gruppe Pensionierte sowie weitere BAV-Veranstaltungen entfallen. In Wahrnehmung der Verantwortung dem Verband, aber nicht zuletzt auch den Mitgliedern gegenüber, ist der Vorstand jedoch überzeugt, in der aktuellen Situation die richtigen Entscheidungen getroffen zu haben.

Das müssen wir ändern

geschrieben von Urs Stauffer | September 28, 2020

Die Delegiertenversammlung 2020 in Aarau ist ein (berechtigtes) Opfer der ausserordentlichen Lage geworden. Das (physische) Versammlungsverbot und der gesunde Menschenverstand haben dies verlangt. Und dennoch: Es wird sie geben, die Delegiertenversammlung 2020, virtuell zwar, aber trotzdem mit Beschlüssen, Wahlen und dem Dank – zunächst nur elektronisch – an unsere zurückgetretenen Vorstandsmitglieder.

Die Geschäftsleitung hat Anfang Mai entschieden, auf die Delegiertenversammlung nicht zu verzichten, sondern sie auf schriftlichem Weg und in elektronischer Form durchzuführen. Dazu sind die Gesellschaften und damit auch die Vereine, gestützt auf Art. 6b Covid-19-Verordnung 2, berechtigt (sofern die in Art. 12 Covid-19-Verordnung 2 gesetzte Frist bis Ende Juni 2020 eingehalten ist – dies ist der Fall).

Die Präsidentinnen und Präsidenten der Öffentliches Personal Schweiz angeschlossenen Verbände werden statutenkonform die Delegierten bestimmen und die ihnen zum Beschluss unterbreiteten Anträge beurteilen und darüber abstimmen. Das wird nicht ganz so lebhaft möglich sein wie bei einer Live-Veranstaltung, aber es wird trotzdem ohne weiteres möglich sein, Fragen zu stellen und Antworten zu bekommen. Rechnung und Budget, Kenntnisnahme vom Revisorenbericht, Wahlen, die Planung der künftigen Delegiertenversammlung 2021 und die (mögliche) Empfehlung für die Lohnrunde 2021 sind Traktanden, über die Beschluss zu fassen ist.

In den vergangenen Jahren mag sich manch einer gefragt haben, ob es die Delegiertenversammlung in dieser Form überhaupt noch braucht. Die Frage hat sich auch die Geschäftsleitung

regelmässig gestellt und im letzten Jahr damit beantwortet, eine abgeänderte, wesentlich kürzere DV in Aarau zu planen. Der Testlauf dieser schlanken Aarauer DV konnte wegen Covid-19 nicht stattfinden. Jetzt gibt es gar keine DV vor Ort – und man beginnt sie schon zu vermissen, diese DV. So jedenfalls geht es mir. Allzu selbstverständlich war es offenbar, dass es alljährlich ohne irgendwelche Einschränkungen möglich ist, sich irgendwo in der Schweiz zu treffen, sei es in grossen Hallen oder kleinen Räumen. Das fehlt jetzt. Man merkt, eine Delegiertenversammlung ist nur eine «rechte» (und echte) Delegiertenversammlung, wenn man sich trifft. Wir freuen uns auf unsere nächste Delegiertenversammlung 2021 in Kriens, und wir hoffen, dass wir eine alte Tradition in der gewohnten Art fortführen können.

An all die dramatischen Artikel in den verschiedenen Zeitungen, «es werde nichts mehr je so sein wie früher», daran orientieren wir uns nicht, und daran glauben wir auch nicht. Der Zusammenhalt der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes kann keine ausschliesslich virtuelle Angelegenheit sein. Interessen des öffentlichen Personals können auf dem Papier (digitalisiert) vertreten werden, das macht Öffentliches Personal Schweiz tagtäglich; aber für den richtigen Drive braucht es (auch) die persönlichen Bekanntschaften, die Diskussionen (genau, auch die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes sind nicht immer einer Meinung, wenn es um personelle Fragen geht) und die institutionalisierten Treffen vor Ort. Das Glas Wasser oder das erfrischende Bier nach einer engagierten Delegiertenversammlung trinkt sich wesentlich besser in Gesellschaft als allein oder virtuell vor dem Bildschirm über Microsoft Teams, und daran möchten wir in jedem Fall festhalten.

Deshalb, wir sind zuversichtlich: Unsere DV 2020 wird als eine aussergewöhnliche Veranstaltung in unsere über 100-jährige Geschichte eingehen. Wir werden sie in Erinnerung behalten, aber wohl nicht vermissen.

Die Hintergründe ihrer alternativen Durchführung werden, das scheint klar, Auswirkungen haben auf die künftigen Themen, mit denen wir uns als Personalverbände beschäftigen müssen: Es wird um Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz gehen – mehr denn je –, um die Modalitäten von Home Office, um Kinderbetreuung (die wir nach wie vor nicht ausreichend sichergestellt haben), aber auch um die Frage, welche Funktionen im öffentlichen Dienst systemrelevant sind und wie man garantiert, dass die Erfüllung der Aufgaben auch in Ausnahmesituationen tadellos funktioniert.

Wir werden uns auch mit der Frage beschäftigen müssen, welche Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst in gesundheitlichen Bedrohungslagen wie der vorliegenden die Arbeiten mit Risiken ausführen – und ob wir diese Arbeit und diese Mitarbeitenden in Zeiten des allgemeinen Wohlbefindens auch genug schätzen. Es ist nämlich schon so, wie unsere deutschen Kollegen herausgefunden haben (vergleiche den Beitrag in dieser Ausgabe: «Dringend gebraucht, wenig geschätzt»), dass viele Berufsgattungen in Zeiten der Not unentbehrlich sind und genau diese Mitarbeitenden in systemrelevanten Berufen mit Risiken konfrontiert sind, aber dafür einfach zu wenig geschätzt werden. Das müssen wir ändern.

Die Delegiertenversammlung 2020 und die Hintergründe ihrer virtuellen Durchführung werden deshalb einiges bewirken. Es ist keine DV, die «ausgefallen» ist, sondern eine DV, die uns zeigt, was wir an den alten Versammlungen gehabt haben und was wir in Zukunft tun müssen.

Vorstellung von Andreas Cabalzar für die Kandidatur als Mitglied der Geschäftsleitung

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | September 28, 2020

Wer kann denn einst Gion Cotti ersetzen? Das fragten viele, als Gion leider aus gesundheitlichen Gründen kürzertreten und deshalb seinen Rücktritt als Geschäftsleitungsmitglied geben musste. Aber ja, die Lücke kann nun gefüllt werden: Der Vorstand des ZV schlägt der Delegiertenversammlung vor, unser bisheriges Vorstandsmitglied Andreas Cabalzar in die Geschäftsleitung zu wählen.

Wir kennen und schätzen Andreas Cabalzar aus seinen Beiträgen für die ZV Info, für die er Experte und Kommentator zu Vorsorgethemen ist, ebenso wie aus verschiedenen Teilnahmen als Referent an unserer traditionellen Fachtagung in Brunnen, zuletzt im letzten Jahr, als er zur Reform der beruflichen Vorsorge sprach. Er ist prädestiniert dafür, bei uns in der Geschäftsleitung Einsitz zu nehmen, da er sich in diesen Themen auskennt wie fast kein Zweiter.

Andreas Cabalzar ist ein Bündner durch und durch, aufgewachsen in Chur, hat er nach der dort erlangten Matur seine Studien in Zürich an der Uni und der ETH in Zürich absolviert und hat diese als dipl. Ing. Agr. ETH abgeschlossen. Danach hat es ihn wieder in den Kanton Graubünden zurückgezogen, und seit 1989 arbeitet er im kantonalen Amt für Natur und Umwelt und leitet dort seit 13 Jahren die Abteilung Natur und Landschaft.

Auch im Kanton Graubünden bringt er seine profunden Kenntnisse im Vorsorgebereich als Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden ein und präsidiert diese

im Turnus dem Arbeitgebervertreter. Dazu ist er ein führendes und wichtiges Mitglied des Staatspersonalverbandes des Kantons Graubünden. Er ist nämlich seit bald 20 Jahren im Vorstand und hat vor vier Jahren interimistisch das Präsidium übernommen. Aktuell übt er diese Tätigkeit als Co-Präsident aus.

Heute lebt der 1960 geborene Andreas Cabalzar in Tamins. Er ist seit über 30 Jahren verheiratet und hat zwei mittlerweile erwachsene Kinder. Er liebt seine Familie, er mag seine Arbeit, und er pflegt daneben diverse Hobbys. Die einen zeichnen den Naturmenschen aus, die anderen den Handwerker, und wieder andere zeigen seine enge Beziehung zur Musik: mit der Band Chrutstil spielt er als Gitarrist Covers aus den 70-er- bis 90-er-Jahren.

Der Vorstand würde sich sehr freuen, wenn der anpackende, für seine Meinungen einstehende und initiative Andreas Cabalzar künftig in der Geschäftsleitung «fetzige Musik» machen würde, und schlägt ihn mit Überzeugung zur Wahl vor.

Dringend gebraucht, gering geschätzt

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 28, 2020

In der Krise zeigt sich, welche Berufsgruppen unabdingbar für die Aufrechterhaltung des öffentlichen und sozialen Lebens sind. Als systemrelevant werden zum Beispiel das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kindernotbetreuung oder Bereiche der Verkehrs- und IT-Infrastruktur eingeordnet. Ausgerechnet die Beschäftigten in diesen Sparten sind es aber, die ausserhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen

geniessen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung erhalten. Darüber hinaus arbeiten besonders oft Frauen in systemrelevanten Berufen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Die Wissenschaftlerinnen Josefine Koebe, Claire Samtleben, Annekatrin Schrenker und Aline Zucco kommen zu dem Ergebnis, dass die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung – gemessen am Stundenlohn und beruflichen Prestige – in Krisenzeiten besonders offensichtlich wird: «Deshalb sollten auf kollektive Dankbarkeit konkrete Massnahmen folgen, beispielsweise eine höhere Entlohnung sowie breitere tarifvertragliche Absicherung. Das würde dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen und Attraktivität der systemrelevanten Berufe erheblich zu verbessern.» Gleichzeitig könne damit auch der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, reduziert werden.

Das sei insbesondere wichtig, weil die systemrelevanten Berufe von schützenden Massnahmen, die für andere Beschäftigte in der Corona-Krise gelten, ausgenommen seien. Das Spektrum der Berufe, die als unverzichtbar für den Erhalt kritischer Infrastruktur eingeordnet werden, gehe zudem weit über die häufig im Fokus stehenden Berufe im Gesundheitssektor hinaus und reiche von Erziehungs- über Reinigungsberufe bis hin zu Berufen im Polizei- und Justizbereich.

Geringe Wertschätzung

Die Autorinnen haben mittels der «Magnitude Prestige Skala» (MPS) gemessen, dass das gesellschaftliche Ansehen der verschiedenen systemrelevanten Berufsgruppen ausserhalb von Krisenzeiten überwiegend unterdurchschnittlich ist. Die Skala beruht auf repräsentativen Befragungen und misst, welches gesellschaftliche Ansehen Menschen in diesen Berufen geniessen. Das Ergebnis: Zusammen betrachtet weisen die

systemrelevanten Berufsgruppen ein um rund fünf Punkte geringeres Prestige auf als der Gesamtdurchschnitt aller Berufe, der bei 63 von 200 maximal möglichen Punkten liegt.

Besonders aufgefallen ist den Autorinnen das geringe Ansehen für Reinigungsberufe, aber auch für Berufe im Bereich Post und Zustellung sowie für Fahrzeugführer(-innen) im öffentlichen Verkehr. Überdurchschnittlich angesehen sind hingegen Human- und Zahnmediziner(-innen), die mit 194 Prestigepunkten fast das Maximum der Skala erreichen. Ebenfalls ein überdurchschnittliches Prestige erfahren pharmazeutische Berufe und Berufe der IT-Infrastruktur sowie Berufe, die im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs angesiedelt sind. Dabei machen diese Untergruppen mit sehr hohem Ansehen aber einerseits nur einen sehr geringen Teil von weniger als fünf Prozent aller Personen in systemrelevanten Berufen aus. Andererseits fällt auf, dass sich das hohe Ansehen nicht ausschliesslich mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich erklären lässt, denn Arzt- und Praxishilfen sind nur unterdurchschnittlich angesehen, obwohl sie zum Gesundheitswesen gehören – ebenso wie zum Beispiel Reinigungskräfte, die mit ihrer Arbeit erst das hygienische Umfeld dafür schaffen, dass Ärztinnen und Ärzte arbeiten können.

Lohnniveau unterdurchschnittlich

Was die Entlohnung betrifft, wird ein Grossteil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen unterdurchschnittlich bezahlt. Auch das ist ein Ergebnis der Studie. Während der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller Berufe bei 19 Euro liegt, weisen systemrelevante Berufe zusammengenommen einen mittleren Stundenlohn von unter 18 Euro auf und liegen damit rund sieben Prozent unterhalb des Durchschnitts. Zudem sind die Löhne insbesondere in jenen Berufen unterdurchschnittlich, in denen ein hoher Anteil der systemrelevanten Arbeitnehmer(-innen) tätig ist, also in

Reinigungsberufen, Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagsberufen sowie in Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungsberufen. Etwas anders verhalte es sich aufgrund der hohen Heterogenität bei den Verwaltungsberufen, wo auch Beschäftigte arbeiteten, die nicht zur kritischen Infrastruktur gehören.

Auf der anderen Seite des Spektrums machten Berufsgruppen, die systemrelevant sind und überdurchschnittlich gut verdienen, nur einen kleinen Teil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen aus: Personen, die beispielsweise in der Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs arbeiten, umfassen weniger als ein Prozent aller systemrelevanten Berufszugehörigen. Human- und Zahnmediziner(-innen) sowie Personen in IT-Berufen, die deutlich überdurchschnittlich verdienen, machen ebenfalls nur jeweils ein Prozent aus. Insgesamt lässt sich feststellen, dass über 90 Prozent der Beschäftigten in Berufen, die aktuell der kritischen Infrastruktur zugeordnet werden, nur einen unterdurchschnittlichen Lohn bekommen.

Geringes Ansehen, niedrige Löhne

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung ist, dass die geringe Wertschätzung systemrelevanter Berufe oft mit geringer Entlohnung einhergeht. Während hoch angesehene Berufe wie Human- oder Zahnmedizin hoch bezahlt werden, erhalten zum Beispiel Altenpfleger(innen) ein deutlich unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen, jedoch eine zumindest durchschnittliche Anerkennung. «Der Bereich der Steuerung und Überwachung des Verkehrsbetriebs ist ein Beispiel für eine Berufsgruppe, bei der es umgekehrt ist: überdurchschnittlicher Stundenlohn, dafür weniger gesellschaftliche Anerkennung. Für die Gruppe der Polizei-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe lässt sich dieselbe Tendenz erkennen, wenn auch jeweils nur mit geringfügiger Abweichung vom Durchschnitt», heisst es in der Studie.

Mehr Frauen als Männer

Für einen massgeblichen Teil der systemrelevanten Berufe stellen die Autorinnen einen Frauenanteil von über 70 Prozent fest, während klassische «Männerberufe» nur einen kleinen Teil der systemrelevanten Berufe ausmachen. Damit nicht genug, denn während die Herausforderungen der aktuellen Krisensituation zu einem grossen Teil von Frauen getragen werden, leiden sie auch noch unter einem deutlichen Gender Pay Gap in Höhe von 16 Prozent. «Zwar ist die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in diesen Bereichen kleiner als im Durchschnitt aller Berufe in Deutschland (20 Prozent). Dies liegt jedoch zum Teil daran, dass das Lohnniveau in diesen Berufsgruppen auch insgesamt gering ist», so das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).

Dank allein genügt nicht

Wenn eine deutliche Mehrheit der systemrelevanten Beschäftigten gemessen am Einkommen und am sozialen Prestige nur eine unterdurchschnittliche Wertschätzung erfährt und wenn viele dieser Berufsgruppen zudem von akutem Personalmangel betroffen sind, kommen die Autorinnen der Studie zu dem Schluss, dass «neben einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem Fachkräftemangel unter anderem eine bessere Entlohnung und tarifvertragliche Absicherung nötig» seien. Die aktuelle Situation zeige deutlich, dass eine Debatte über die Rolle der Daseinsvorsorge überfällig ist: «Ebenso schnell wie Konsens darüber bestand, welche Berufsgruppen angesichts der Krise zu den unverzichtbaren Kräften des gesellschaftlichen (Über-)Lebens gehören, so schnell sollten sich diese konkreten Massnahmen umsetzen lassen, um zu einer höheren Entlohnung, besseren Arbeitsbedingungen sowie einer allgemeinen Aufwertung bestimmter Berufe beizutragen.»

Die Politik könne einiges dafür tun, dass sich diese Wertschätzung in einer besseren Bezahlung und einer grösseren

Arbeitsplatzsicherheit niederschlage. «Dazu wären mehr verbindliche Tarifverträge für viele der systemrelevanten Berufsgruppen genauso wichtig wie generell eine bessere Entlohnung dieser Berufe. Diese und andere aktive Massnahmen, um gerade Frauen im Berufsleben besserzustellen und den Gender Pay Gap abzubauen, würden systemrelevante Berufsgruppen auch attraktiver machen und mehr Menschen in diese so wichtigen Bereiche bringen», so das DIW.

Klassische Frauenberufe werden gesellschaftlich oft weniger anerkannt

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 28, 2020

Die Corona-Krise zeigt: Wenn es ernst wird, stützen vor allem Frauen Wirtschaft und Gesellschaft. Sie stellen die Mehrzahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Altenpflege, an Schulen und Kitas oder im Einzelhandel. Ihre Dienste werden jetzt dringend gebraucht oder schmerzlich vermisst wie etwa im Bereich der Kinderbetreuung. Die Gender-Ökonomin beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Aline Zucco, bewertet die unverzichtbare Leistung von Frauen für die Gesellschaft – nicht nur in Krisenzeiten – und liefert Anregungen, wie sich der Wert systemrelevanter Dienstleistungen langfristig steigern lässt. Ein Interview.

In einer aktuellen Studie des DIW Berlin haben Sie zusammen mit Wissenschafterinnen verschiedener Forschungsdisziplinen Berufsgruppen nach Ansehen und Bezahlung verglichen, die entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Krise sind. Dabei haben Sie eine deutliche Diskrepanz zwischen

gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung festgestellt. Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Was bedeutet das für die Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten?

Aline Zucco: In der Tat liegen die Stundenlöhne in den sogenannten systemrelevanten Berufen in Deutschland mit knapp 18 Euro unter dem Durchschnitt über alle Berufe, der bei gut 19 Euro liegt. Das klingt zunächst nach keiner sehr grossen Abweichung vom Durchschnitt. Schaut man sich allerdings einzelne Berufsgruppen genauer an und insbesondere diese, in der ein hoher Anteil aller systemrelevant Beschäftigten arbeitet, werden grosse Unterschiede deutlich: In Reinigungs- und Verkaufsberufen ist das Lohnniveau mit nicht mal 10 Euro pro Stunde besonders gering. Aber auch in Pflegeberufen wie zum Beispiel in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Stundenlohn mit 16.50 Euro deutlich unter dem Durchschnitt. Interessanterweise zeigen unsere Ergebnisse ausserdem einen starken Zusammenhang zwischen der Bezahlung und der gesellschaftlichen Anerkennung in Zeiten ausserhalb von Corona. So liegt auch das Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen mit 58 von 200 maximal möglichen Punkten unterhalb des Durchschnitts von 63 Punkten. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel, wo auch die Löhne unterdurchschnittlich sind, liegt das Berufs-prestige mit 51 Punkten deutlich unter dem Schnitt.

Warum messen wir diesen Berufen so wenig Ansehen bei? Woran liegt das?

Aline Zucco: Es lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten, warum manche Berufe schlechter angesehen sind als andere. Aber es fällt auf, dass insbesondere Berufe, die grösstenteils von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich weniger anerkannt werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Ähnlich verhält es sich zum Beispiel bei

der Arzt- und Praxishilfe, deren gesellschaftliche Anerkennung auch weit unter dem Durchschnitt liegt und gleichzeitig mit einem Frauenanteil von 96 Prozent fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird. Aber natürlich gibt es auch Berufe, die einen hohen Frauenanteil haben und ein hohes Ansehen geniessen wie zum Beispiel pharmazeutische Berufe.

Wie lässt sich die Korrelation von Systemrelevanz mit geringem Ansehen, niedrigen Löhnen und einem hohen Frauenanteil erklären?

Aline Zucco: Um diese Frage zu beantworten, muss ich etwas weiter ausholen, denn die Antwort auf diese Frage liegt wahrscheinlich schon in der Erziehung: Viele Tätigkeiten, die in unserer Gesellschaft nach wie vor als klassische «Frauenaufgaben» angesehen werden, wie sich um Angehörige kümmern, Putzen und den Haushalt schmeissen oder auch für Kinder sorgen, bekommen oft schon zu Hause wenig Anerkennung, da sie als «selbstverständlich» angesehen werden. «Selbstverständlich» lässt sich im Berufskontext gut mit «systemrelevant» übersetzen, denn erst wenn etwas nicht funktioniert, wird uns wieder bewusst, wie sehr wir diese Berufe für unsere Gesellschaft brauchen.

Wie kann das Ansehen der systemrelevanten Berufe gesteigert werden? Welche Massnahmen tragen ganz konkret zu einer echten Aufwertung systemrelevanter Berufe bei?

Aline Zucco: Einerseits beobachten wir ja bereits jetzt durch die Krise, dass die Gesellschaft auf bestimmte Berufe ganz besonders angewiesen ist. Ob dies langfristig auch zu einer höheren Anerkennung dieser Berufsgruppen führt, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Krisen bergen jedoch dieses Potenzial, so hat beispielsweise die Finanzkrise von 2008 auch dazu geführt, dass der bis dahin weit geachtete Beruf der Bankangestellten an gesellschaftlichem Ansehen eingebüsst hat. Nichtsdestotrotz muss auf die gesellschaftliche Aufwertung systemrelevanter Berufe aber eine finanzielle Aufwertung

folgen. Ein mögliches Mittel wäre eine Ausweitung der Tarifbindung. So beobachten wir beispielsweise schon heute, dass innerhalb der Gruppe systemrelevanter Berufe diejenigen Berufsgruppen besser entlohnt werden, in denen es eine hohe Tarifbindung gibt. Dazu gehören beispielsweise Berufe im Polizeivollzug, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Traditionell sind dabei vor allem «Männerberufe» gut tarifvertraglich abgesichert, da sich Gewerkschaften historisch im industriellen Sektor gebildet haben. Das heisst, dass es hier starke Gewerkschaften braucht, um allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für weitere Berufsgruppen durchzusetzen. Corona könnte diesen Prozess verstärken: Die Twitter-Kanäle sind derzeit voll von Tweets systemrelevant Beschäftigter, die einmalige Corona-Prämien ablehnen und – zu Recht – mehr fordern als geringe Ad-hoc-Bonuszahlungen. Denn letztlich schützt kein Danke und auch keine geringe Bonuszahlung vor Altersarmut.

Die Corona-Krise offenbart aber noch eine weitere Dimension der Problematik: Durch Schul- und Kitaschliessungen entsteht ein Betreuungsvakuum. Auch hier sind es wieder die Frauen, von denen man erwartet, im Homeoffice Arbeit, Haushalt und Homeschooling zu vereinen. Warum nicht auch von den Männern?

Aline Zucco: Dass es häufig Frauen sind, die die Care-Arbeit übernehmen, wenn beide Elternteile im Homeoffice sind, ist leider nicht sehr überraschend. Meine Kollegin und Studien-Co-Autorin Claire Samtleben hat letztes Jahr in einer Studie gezeigt, dass Frauen auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Männer. Aber warum ist das so? Charlotte Roche hat einmal gesagt: «Die Gleichberechtigung endet mit dem Tag der Geburt des ersten Kindes» und damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Denn nach der Geburt des ersten Kindes unterbricht die Mutter in den meisten Fällen für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit und arbeitet danach in Teilzeit weiter, während der Vater fast ohne Unterbrechung seine Vollzeiterwerbstätigkeit weiterführt.

Das hat zur Folge, dass sich durch die Geburt des ersten Kindes oft eine traditionelle Rollenverteilung einschleicht, die dazu führt, dass es vor allem Frauen sind, die für die Sorgearbeit zuständig sind. Das führt im Übrigen auch dazu, dass die Löhne von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stagnieren, während die von Männern unverändert ansteigen, wie meine Kollegin Annekatrin Schrenker und ich erst kürzlich gezeigt haben. Doch kann gegen diese Ungleichverteilung der Sorgearbeit etwas getan werden? Ja! Denn neue Untersuchungen zeigen, dass Männer, die mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben, und damit auch tagsüber alleine für das Kind verantwortlich waren, auch langfristig mehr Sorgearbeit übernehmen. Das bedeutet aber auch, dass jede und jeder etwas Verantwortung abgeben muss: Männer im Berufsleben und Frauen bei der Sorgearbeit.

Inwieweit trägt eine Aufwertung der Berufe zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei?

Aline Zucco: Der Gender Pay Gap beträgt heute 20 Prozent und ein erheblicher Teil davon ist auf den Beruf zurückzuführen. Das bedeutet: Frauen haben im Schnitt ein geringeres Lohnniveau als Männer, weil sie häufig in Berufen mit geringeren Löhnen arbeiten. Würde man also systemrelevante Berufe mit einem hohen Frauenanteil und einem geringen Lohnniveau wie zum Beispiel Reinigungs- oder Gesundheits- und Krankenpflegeberufe aufwerten und substanziell besser bezahlen, wie das in vielen anderen europäischen Ländern auch praktiziert wird, könnte das den unbereinigten Gender Pay Gap erheblich reduzieren.

Welchen Wert hat bezahlte und unbezahlte reproduktive Arbeit für die wirtschaftliche Entwicklung mit Blick auf die Zeit nach der Krise?

Aline Zucco: Die Definition des Begriffs reproduktiver Arbeit kann diese Frage schon zu Teilen beantworten, denn in der

Soziologie versteht man unter reproduktiver Arbeit diejenigen Tätigkeiten, die zum Erhalt der menschlichen Arbeitskraft notwendig sind. Das bedeutet, dass diese Tätigkeiten überhaupt ermöglichen, dass produktive Arbeit geleistet werden kann. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass diese Beschäftigten – um es in den Worten von Angela Merkel zu sagen – «den Laden am Laufen halten». Somit macht die Krise ganz deutlich, welchen Wert diese Tätigkeiten für unser gesellschaftliches Leben haben. Es ist zu hoffen, dass die Anerkennung dafür auch nach Corona erhalten bleibt.

Die Vertretung und der Rechtsschutz des BAV

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 28, 2020

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) nimmt seine Aufgaben durch verschiedene Organe und Personen wahr. Neben der Mitgliederversammlung und dem Sekretariat geschieht dies insbesondere durch den Vorstand und den Beirat. Zusätzlich spielt der BAV eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt.

Der BAV vertritt die Interessen seiner Mitglieder auf verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien. Neben den Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten. Der BAV kann die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen umso besser vertreten, je mehr Gewicht er hat. Er ist deshalb stets darauf angewiesen, dass seine Mitglieder neue Mitglieder werben, indem sie Kolleginnen und Kollegen zum

Eintritt in den BAV ermuntern. BAV-Mitglieder erhalten für jedes neue Mitglied, das geworben wird, einen Pro-Innerstadt-Gutschein im Wert von Fr. 20.–.

I. Vorstand und Beirat

Der Vorstand leitet die Geschäfte und vertritt den Verband nach aussen. Es stehen ihm alle Befugnisse zu, welche nicht durch die Statuten einem anderen Verbandsorgan übertragen sind. Der Vorstand des BAV besteht zurzeit aus neun Mitgliedern, von welchen einzelne für bestimmte Ressorts verantwortlich sind.

Aktuell setzt sich der Vorstand wie folgt zusammen:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Steven Hürlimann, Sekretär
- Dr. Markus Dürrenberger, Ressort Versicherungen
- Prof. Dr. Anne Eckert
- Christian Heim, Ressort Personalrecht
- Werner Weisskopf, Ressort Public Relations
- Haci Akgül

Der Beirat behandelt eigene Geschäfte oder solche, die ihm vom Vorstand aufgetragen worden sind, und hat insbesondere das Recht zur Antragsstellung gegenüber dem Vorstand. Die jeweilige Präsidentin oder der jeweilige Präsident des Beirates nimmt an den Sitzungen des Vorstandes teil.

Der Beirat des BAV besteht aktuell aus folgenden Mitgliedern:

- Thomas Mohler, Präsident
- Roger Chitvanni
- Florim Ferati
- Michèle Runco

II. Vertretung in verschiedenen Gremien

Ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft ist der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals befassen. Ein Teil der Sozialpartnerschaft wird von der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt) ausgeübt. Der BAV ist aktuell in den in der Tabelle aufgeführten Gremien durch Vorstands-, Verbandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten.

III. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

Das Rechtsschutzreglement des BAV sieht vor, dass der Sekretär des BAV den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht. Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird ihnen diese vom Verbandssekretär gewährt, wobei der Sekretär seit mehreren Jahrzehnten jeweils auch als selbstständiger Anwalt tätig ist und somit über das nötige Fachwissen verfügt.

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzuholen.

Mitglieder, welche neu in den Verband aufgenommen werden, haben in dem Falle, da sie vom Verband rechtliche Verbeiständung im Rahmen des Rechtsschutzes wünschen, neben dem ordentlichen Jahresbeitrag einen Selbstbehalt an die Rechtsschutzkosten zu leisten; die Höhe des Selbstbehaltes richtet sich dabei nach dem zu erwartenden Aufwand und ist auf

maximal vier Jahresbeiträge beschränkt.