Mitgliederversammlung des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonals (SGKGP) vom 17. September 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020

Im Pfalzkeller in St. Gallen begrüsste der Präsident des SGKGP, Benno Lindegger, am 17. September 2020 die Anwesenden zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2020. Der Anlass erfolgte zeitlich verzögert, Stichwort Corona. Der SGKGP hatte jedoch beschlossen, der Pandemie mit einem tauglichen Schutzkonzept zu trotzen. Einerseits sollte der persönliche Kontakt mit den Mitgliedern gerade in Krisenzeiten funktionieren. Anderseits und vor allem stand der Wechsel im Präsidium des SGKGP an. Dieses Traktandum alleine rechtfertigte die physische Durchführung der Mitgliederversammlung. Die Teilnehmerzahl war deutlich geringer als in den Vorjahren, aber dennoch dem Anlass würdig.

Gäste waren Regierungsrat Marc Mächler, Vorsteher des Finanzdepartementes, Andrea Schöb, Präsidentin der Personalverbändekonferenz dem Dachverband der Personalverbände im Kanton St. Gallen, und Reto Antenen, Politexperte des TVO, als Gast für das «Rahmenprogramm».

Zentrales Element in der Mitgliederversammlung ist der **Jahresbericht** des Präsidenten mit folgenden hier ausgewählten Inhalten:

Zum Personal: Die Finanzkommission wollte die Mittel für die vorgesehenen Lohnanpassungen im Jahr 2020 von 0,8% auf 0,4% kürzen. Die Personalverbände appellierten im Vorfeld an die Mitglieder des Kantonsrats, davon abzusehen. Seit zehn Jahren habe es keine Reallohnerhöhung und seit 8 Jahren keinen

Teuerungsausgleich gegeben. Der Kantonsrat folgte der Finanzkommission **nicht** und erhöhte sogar die Mittel für die Lohnmassnahmen im Jahre 2020 auf 1,6%.

Im Februar 2019 wurde das private Beratungsunternehmen perinnova compensation GmbH mit der Durchführung einer **Lohngleichheitsprüfung** in der kantonalen Verwaltung beauftragt. Dabei wurden nur jene Löhne untersucht, deren Stelle einer Referenzfunktion des neuen Lohnsystems zugewiesen ist. Mit der Prüfung sollte festgestellt werden, ob im untersuchten Bereich Lohngleichheit oder Lohndiskriminierung vorliegt. Es sollte also der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ermittelt werden, der einzig auf das Geschlecht und nicht auf objektive Merkmale zurückzuführen ist.

Für den der Lohngleichheitsprüfung unterzogenen Bereich der Verwaltung des Kantons St. Gallen mit insgesamt 4’383 Mitarbeitenden (1’931 weiblich und 2’452 männlich) ergab die Prüfung, dass Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen 2,4% weniger verdienen als Männer. Dieser Wert liegt unter der Toleranzschwelle von 5%. Somit kann gemäss dem Beratungsunternehmen davon ausgegangen werden, dass «keine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung vorliegt».

Kommentar des SGKGP: Diese Feststellung des Beratungsunternehmens, basierend auf einer Toleranz von immerhin 5%, lässt im Detail viel Raum für Interpretationen!

Indikatorenmessung 2019: Die Personalbefragung wurde vom 29. Oktober bis 8. Dezember 2019 durchgeführt. Von 6’067 Mitarbeiten beteiligten sich 3’679 an der Befragung, also 61%. Dies ist der höchste Teilnahmewert seit der ersten Befragung im Jahre 2003.

Die Ergebnisse daraus sind:

- 69% versprechen sich **keine** Veränderung aus der Befragung! **Fazit SGKGP: Wozu braucht es überhaupt eine**

Befragung?

- Die generelle Arbeitszufriedenheit ist gegenüber 2015 leicht gesunken, erreicht aber mit über 80% einen hohen Wert. Bei den Mitarbeiterinnen bleibt sie mit 4,8 konstant, bei den Mitarbeitern sinkt sie von 4,8 auf 4,6. Der Rückgang der Zufriedenheit zeigt sich unabhängig von einer Führungsfunktion.
- Bei den ausgewählten Themen zeigen die Antworten zum neuen Lohnsystem NeLo eine eher kritische Einschätzung. So bestehen Zweifel an der angemessenen Berücksichtigung der Leistungen und an der Flexibilität der Vorgesetzten.

Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bzw. Homeoffice: Per 1. Juli 2020 wurde im Kanton St. Gallen die Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten eingeführt. Diese Massnahme ist ein Ergebnis aus der Corona-Krise. So sollen die Erfahrungen zu den neuen Arbeitsformen aus der Corona-Krise zu einer «neuen Normalität» werden. Wegweisend sind folgende Bestimmungen:

Der mögliche zeitliche Umfang regelmässiger orts- und zeitunabhängiger Arbeit beträgt 20% bis 60%. Tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitsweg kann angerechnet werden.

Eine Kostenübernahme für den privaten Arbeitsplatz mit Raum und Infrastruktur erfolgt in der Regel nicht. Ausnahmen gelten für Mitarbeitende ohne Arbeitsplatz beim Kanton. Die Entschädigung ergibt in diesem Fall Fr. 250.00 pro Monat. Sodann trägt der Kanton die Kosten für die von ihm zur Verfügung gestellten Informatikmittel und für deren Einbindung in das Internet.

Kommentar SGKGP: Homeoffice erlaubt es dem Mitarbeitenden, seine Arbeit flexibel zu gestalten und gegebenenfalls auf einen aufwendigen Arbeitsweg zu verzichten. Erforderlich sind jedoch geeignete Führungsstrukturen und qualifizierte

Führungskräfte. Von diesen stehen erfahrungsgemäss im Kanton St. Gallen und in den sanktgallischen Gemeinden nicht unbegrenzt viele zur Verfügung. Es braucht Nachbesserung!

Den **Wechsel im Präsidium nach 16 Jahren** begleitet der scheidende Präsident, Benno Lindegger, mit einem Rückblick zu seiner Amtszeit unter dem Titel: «**Schleichender Leistungsabbau. Trifft dies zu?**» Seine Ausführungen sind geprägt von den Sparpaketen, welche dem Personal ab 2011 sozusagen im Jahrestakt vorgesetzt wurden. Weiter erfolgten ab 2005 die grossen Revisionen im Personalrecht mit Besoldungssystem und in der Pensionskasse. Das Personalrecht des Kantons und mithin der Gemeinden wurde dem OR angeglichen mit gewissen «Supplements». Die Pensionskasse wurde verselbstständigt.

Das Personal liess sich die Einschränkungen aus diesen politischen Veränderungen nicht ohne Weiteres gefallen. Zwei Mal ging das Personal in St. Gallen an zentraler Lage auf die Strasse mit jeweils mehreren tausend Teilnehmern; im Jahr 2012 bspw. unter dem kämpferischen Slogan «Sparschweinerei». Der Druck auf die Politik wurde aus diesen Veranstaltungen jeweils derart gross, dass diese von ihren Sparmassnahmen zurückkrebste.

Eine zielführende Personalpolitik verlangt schlagkräftige Personalverbände. Dazu stellte Benno Lindegger fest, dass Personalverbände nur dann über eine hinreichende Legitimität in ihrer Arbeit verfügen, wenn sie möglichst viele Arbeitnehmer vertreten. Dieses Erfordernis stellt leider mit der stetig schwindenden Mitgliederzahl die Achillesferse vieler Verbände dar. Und offensichtlich gelingt es nicht, diese Tatsache den Mitgliedern und den Nichtmitgliedern bewusst zu machen. Die Verbände selber sollten beachten, dass es nicht den einzig richtigen Verband gibt. Konkurrenzdenken sollte möglichst auf der Seite bleiben. Was zählt, ist das Mitwirken irgendwo in einer Personalvertretung.

In der Besetzung des Vorstandes erfolgen verschiedene Rücktritte. Gianni Steiger, der Kassier, gibt nach 16 Jahren sein Amt weiter. Yvonne Betschart beendet ihre Arbeit im Vorstand nach zwölf Jahren und Bruno Hüttenmoser die seine nach zehn Jahren. Ihnen allen wird deren Tätigkeit unter grossem Applaus herzlich verdankt. Die übrigen Vorstandsmitglieder und die Revisoren werden in ihrem Amt bestätigt.

Eine Ersatzwahl steht im Präsidium des SGKGP an. Benno Lindegger tritt nach 16 Jahren zurück. Die Vorstandsmitglieder Jean-Pierre Gubser und Michael Greter sowie Andrea Schöb für die Personalverbändekonferenz verdanken dessen Engagement auf gebührende Weise, wobei der Humor nicht zu kurz kommt. Ein Abschied nach 16 Jahren fällt nicht leicht, was spürbar sein darf und ist. Die Arbeit in der Personalpolitik dauert jedoch fort, und der SGKGP freut sich, als Nachfolger von Benno Lindegger in der Person von Rechtsanwalt Nico Gächter, St. Gallen, einen fähigen Nachfolger zur Wahl vorzuschlagen. Nico Gächter wird einstimmig als neuer Präsident des SGKGP gewählt.

Im Anschluss an die statutarischen Geschäfte gibt es im SGKGP traditionsgemäss ein sog. Rahmenprogramm. Gast ist in diesem Jahr: Reto Antenen. Reto Antenen gilt in der St. Galler Politik als Urgestein. Von 1975 bis 2008 war er über 33 Jahre an vorderster Front in der Politik tätig, im Gemeinderat der Stadt St. Gallen und im Kantonsrat.

Er war zunächst Mitglied des LdU und prägte dabei diese Partei zusammen mit Franz Jäger. Später wurde er parteilos, reüssierte in den Wahlen indessen stets mit den besten Ergebnissen, eben ein Urgestein. Heute amtet Reto Antenen als Politexperte im Tele Ostschweiz. Die grosse und langjährige Politerfahrung von Reto Antenen war Anlass genug – nach 16 Jahren Präsidiumszeit von Benno Lindegger –, um mit ihm in einer lockeren Talkrunde, in der Politik 16 Jahre und mehr, zurückzuschauen. Bemerkenswert, aber nicht überraschend war, wie umfassend und offen – gerade parteipolitisch –, das

Politverständnis von Reto Antenen war. Und die Erkenntnis zu Reto Antenen lautete: «Wenn doch nur viele unserer Politiker über so viel Realitätssinn in der Politik verfügen würden wie Reto Antenen.» Es wäre innen- und aussenpolitisch wohl vieles deutlich einfacher zu bewerkstelligen. Lediglich auf eine Frage wusste Reto Antenen, als FC-St.-Gallen-Fan, keine Antwort; nämlich ob der FC St. Gallen 2021 nun endlich Meister wird.

Der Abend schloss mit dem üblichen Steh-Apéro unter Wahrung der Corona-Vorgaben.

Interview mit Bettina Huber

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 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.

Dringend gebraucht, gering geschätzt

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 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 | Oktober 29, 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.

Das Buch zu den Interviews:

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020

In den letzten fünf Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.
Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen! (Nur Fr. 59.–)

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), **michael.merker@zentral.ch** bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch