«Der Mann packte mich und schlug zu»

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 1, 2023

Ein Dorfbewohner der Gemeinde Orpund war mit den Leistungen der Gemeindeverwaltung nicht zufrieden. Seine Unzufriedenheit demonstrierte er mit Drohbriefen an die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, zerstörten Briefkästen und damit, dass er sein eigenes Blut an die Fassade des Gebäudes schmierte. Auch Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz, musste sich als Leiter des Bieler Steueramts mit Wutbürgern auseinandersetzen. Wirtschaftlich schlechte Zeiten begünstigen seiner Ansicht nach Vorfälle wie jenen in Orpund.

Urs Stauffer, wie erleben Sie Gewalt gegen Angestellte im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren?

Urs Stauffer: In der Regel kommen böse Mails, deren Tonalität man als verbal entgleist bezeichnen kann. Das geht bisweilen bis zu Drohungen. Physische Gewalt ist dagegen eher selten. Der Kontakt zur Bevölkerung ist zum grössten Teil angenehm. Etwa 20 Prozent der Bürgerinnen und Bürger können sehr unangenehm sein.

Sie haben über viele Jahre das Bieler Steueramt geleitet. Welche Erfahrungen machten Sie selbst mit verbaler und physischer Gewalt?

In dieser Zeit erlebte ich zwei tätliche Angriffe auf meine Person als Vollzugsbeamter. Das waren prägende Situationen. Darauf ist man nicht vorbereitet. Auch wenn man sich mental darauf einstellt, dass so etwas passieren könnte – wenn es physisch wird, nehmen solche Vorfälle andere Dimensionen an.

Was war geschehen?

Es ging um eine Steuerforderung vor ungefähr 30 Jahren. Zu dieser Zeit war Sicherheit von Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst noch kein Thema. Die Situation eskalierte, als der

Steuerbürger eine Verwertungsankündigung seines selbstständigen Betriebs zugeschickt bekommen hatte. Er kam wutentbrannt an den Schalter der Steuerverwaltung. Der Zufall wollte es, dass ich gerade allein war – was heute nicht mehr vorkommt. Der Mann packte mich und schlug zu. Zum Glück kam dann ein Arbeitskollege in den Raum. Zu zweit konnten wir den Mann überwältigen. Ich kam mit einigen blauen Flecken davon.

Und das zweite Ereignis?
Das war etwa zehn Jahre später. Eine Frau griff mich an. Sie schlug mir mit einem Gegenstand ins Gesicht. Dass die Situation derart eskalierte, war für mich absolut nicht vorhersehbar.

Was haben diese Angriffe in Ihnen ausgelöst?
Klar war ich im ersten Moment schockiert. Danach habe ich das Ganze aber gut bewältigen können, physisch und mental. Man hat aber aus solchen Vorfällen Lehren gezogen. Im Gegensatz zu früher kann sich das öffentliche Personal heute mit Schulungen besser auf solche Situationen vorbereiten. Man lernt dabei zum Beispiel, wie man schwierige Gespräche deeskalierend führt. Das Verhalten von Angestellten im öffentlichen Dienst gegenüber Bürgerinnen und Bürgern hat sich generell geändert, ist viel professioneller geworden. Heute spricht man von Kundinnen und Kunden. Früher sah man sie als Bittsteller an. Ich bin klar der Meinung, dass Verwaltungsangestellte eine Schulung durchlaufen sollen. Dies vor allem auch aufgrund der kulturellen Durchmischung der Bevölkerung. Darauf nimmt man heute eher Rücksicht. Vorfälle wie in Orpund lassen sich aber nicht in jedem Fall verhindern.

Was für Situationen haben Sie sonst noch erlebt?
Einmal hat ein Mann eine Angestellte am Schalter massiv bedroht. Er sagte, er gehe jetzt nach Hause und komme mit seiner Waffe wieder. Danach würde niemand mehr in diesem Raum am Leben sein. Wir haben umgehend Anzeige bei der Kantonspolizei erstattet, worauf diese noch am selben Tag eine Fahndung auslöste und die Person in Untersuchungshaft nahm.

Die Polizisten kamen dann mit dem Mann wieder an den Schalter. Dort konnte er dann erklären, warum er so reagiert hatte. Auch eine Bombendrohung am Schalter habe ich erlebt. Die Person sagte, sie jage den ganzen Laden in die Luft, das Material dazu habe sie zu Hause.

Sie vertreten als Präsident des Dachverbands öffentliches Personal auch andere Berufsgruppen wie die Polizei, Pflegefachleute, Lehrpersonen oder Angestellte im Strafvollzug. In welchem Mass sind diese von Gewalt und Drohungen betroffen?
Seit Corona ist gerade bei der Polizei eine grosse Steigerung festzustellen. Die Stimmung in der Bevölkerung ist viel aggressiver geworden. Die Akzeptanz der Staatsgewalt hat gelitten. Dem sind auch die Lehrpersonen immer stärker ausgesetzt. Sowohl vonseiten der Eltern als auch der Schülerinnen und Schüler. Der Respekt hat nachgelassen. Und zwar in dem Mass, dass manche Lehrpersonen ihren Job hinschmeissen. Dasselbe Bild zeigt sich in Spitälern und Alterseinrichtungen. Dies drückt sich in Aggressionen von Patienten und Angehörigen gegenüber den Pflegenden aus – auch in Form von physischen Angriffen.

Wo orten Sie die Gründe dafür?
In meinen Augen hat es auch mit dem Personalmangel in diesen Bereichen zu tun. Man hat die nötige Zeit nicht, um mit den Leuten zu reden und sich um sie zu kümmern. Vielen Bürgerinnen und Bürgern fehlt das Verständnis dafür. In meiner letzten aktiven Phase als Steuerverwalter haben zudem neue Gruppierungen wie die Reichsbürgerszene mit einer neuen Form von Bedrohung auf sich aufmerksam gemacht.

Wie zeigt sich das?
Diese Menschen akzeptieren den Staat nicht mehr. Sie sehen sich als freie Bürger der Welt und fühlen sich nicht verpflichtet, dem Kanton Steuern zu bezahlen. Das tönt dann etwa so: Beweisen Sie mir, dass es den Kanton Bern überhaupt gibt. Ohne dass man der Steuerforderung eine Kopie der

Gründungsurkunde des Kantons Bern beilege, zahle man keine Steuern. Diese Mentalität hat sich seit Corona ausgebreitet. Das höre ich von Steuerverwaltungen aus der ganzen Schweiz.

Wie reagieren die Steuerbehörden in solchen Fällen?
In der Regel ignoriert man nach einigen Mails den Schriftverkehr. Diesen Leuten etwas erklären zu wollen, hat keinen Zweck. Die meisten zahlen am Schluss dann doch. Bei einigen wird das gesetzliche Inkasso über ein Rechtsöffnungsverfahren ausgelöst. Das heisst, Pfändung des Lohns oder von Wertsachen. Es geht ein Zahlungsbefehl hinaus. Dieser wird vom kantonalen Betreibungsamt persönlich überbracht. Vor jenen Beamten habe ich grossen Respekt. Denn als Überbringer einer schlechten Botschaft sind besonders sie unangenehmen Situationen ausgesetzt.
Können sie ihre staatliche Forderung nicht durchsetzen, kommt die Polizei ins Spiel. Reichsbürger, säumige Steuerzahler – was für Menschen machen dem öffentlichen Personal sonst noch zu schaffen?
Unzufriedene Bürgerinnen und Bürger gibt es in allen Sektoren. Einer ärgert sich über ein abgewiesenes Baugesuch, ein anderer fühlt sich durch den Hund des Nachbarn gestört und fordert bei der Gemeinde sein vermeintliches Recht ein. Manche können mit solchen Situationen nicht umgehen und ticken aus. So wie jene Person in Orpund. Man muss sich das nicht einfach gefallen lassen, soll und muss handeln, indem man die Angestellten schützt. Zu meiner Zeit gab es einmal eine Morddrohung gegen eine Beamtin. Da haben wir einen Wachdienst aufgeboten. Bei bedrohlichen Situationen mit Waffen stand auch schon mal die Kantonspolizei Wache. Das kommt schweizweit relativ häufig vor. Aber nicht jeder Vorfall kommt in die Presse.

Was schürt aus Ihrer Sicht Unzufriedenheit?
Wenn sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert und die Leute zunehmend in finanzielle Schwierigkeiten geraten, bekommen dies die öffentlich Bediensteten zu spüren. Das war nach der Bankenkrise der Fall und ich gehe davon aus, dass

dies bei den derzeit steigenden Energiekosten, Krankenkassenprämien und Mietpreisen wieder auf uns zukommen wird. Die Kaufkraft sinkt, aber die Steuern bleiben gleich hoch. Die wirtschaftliche Situation ist der Taktgeber für das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger gegenüber öffentlichen Forderungen.

Interview: Brigitte Jeckelmann

«Der Mann packte mich und schlug zu»

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 1, 2023

Ein Dorfbewohner der Gemeinde Orpund war mit den Leistungen der Gemeindeverwaltung nicht zufrieden. Seine Unzufriedenheit demonstrierte er mit Drohbriefen an die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, zerstörten Briefkästen und damit, dass er sein eigenes Blut an die Fassade des Gebäudes schmierte.

Auch Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz, musste sich als Leiter des Bieler Steueramts mit Wutbürgern auseinandersetzen. Wirtschaftlich schlechte Zeiten begünstigen seiner Ansicht nach Vorfälle wie jenen in Orpund.

Urs Stauffer, wie erleben Sie Gewalt gegen Angestellte im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren?
Urs Stauffer: In der Regel kommen böse Mails, deren Tonalität man als verbal entgleist bezeichnen kann. Das geht bisweilen bis zu Drohungen. Physische Gewalt ist dagegen eher selten. Der Kontakt zur Bevölkerung ist zum grössten Teil angenehm. Etwa 20 Prozent der Bürgerinnen und Bürger können sehr unangenehm sein.

Sie haben über viele Jahre das Bieler Steueramt geleitet. Welche Erfahrungen machten Sie selbst mit verbaler und physischer Gewalt?
In dieser Zeit erlebte ich zwei tätliche Angriffe auf meine Person als Vollzugsbeamter. Das waren prägende Situationen. Darauf ist man nicht vorbereitet. Auch wenn man sich mental darauf einstellt, dass so etwas passieren könnte – wenn es physisch wird, nehmen solche Vorfälle andere Dimensionen an.

Was war geschehen?
Es ging um eine Steuerforderung vor ungefähr 30 Jahren. Zu dieser Zeit war Sicherheit von Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst noch kein Thema. Die Situation eskalierte, als der Steuerbürger eine Verwertungsankündigung seines selbstständigen Betriebs zugeschickt bekommen hatte. Er kam wutentbrannt an den Schalter der Steuerverwaltung. Der Zufall wollte es, dass ich gerade allein war – was heute nicht mehr vorkommt. Der Mann packte mich und schlug zu. Zum Glück kam dann ein Arbeitskollege in den Raum. Zu zweit konnten wir den Mann überwältigen. Ich kam mit einigen blauen Flecken davon.

Und das zweite Ereignis?
Das war etwa zehn Jahre später. Eine Frau griff mich an. Sie schlug mir mit einem Gegenstand ins Gesicht. Dass die Situation derart eskalierte, war für mich absolut nicht vorhersehbar.

Was haben diese Angriffe in Ihnen ausgelöst?
Klar war ich im ersten Moment schockiert. Danach habe ich das Ganze aber gut bewältigen können, physisch und mental. Man hat aber aus solchen Vorfällen Lehren gezogen. Im Gegensatz zu früher kann sich das öffentliche Personal heute mit Schulungen besser auf solche Situationen vorbereiten. Man lernt dabei zum Beispiel, wie man schwierige Gespräche deeskalierend führt. Das Verhalten von Angestellten im öffentlichen Dienst gegenüber Bürgerinnen und Bürgern hat sich generell geändert, ist viel professioneller geworden. Heute spricht man von Kundinnen und Kunden. Früher sah man sie als Bittsteller an.

Ich bin klar der Meinung, dass Verwaltungsangestellte eine Schulung durchlaufen sollen. Dies vor allem auch aufgrund der kulturellen Durchmischung der Bevölkerung. Darauf nimmt man heute eher Rücksicht. Vorfälle wie in Orpund lassen sich aber nicht in jedem Fall verhindern.

Was für Situationen haben Sie sonst noch erlebt?
Einmal hat ein Mann eine Angestellte am Schalter massiv bedroht. Er sagte, er gehe jetzt nach Hause und komme mit seiner Waffe wieder. Danach würde niemand mehr in diesem Raum am Leben sein. Wir haben umgehend Anzeige bei der Kantonspolizei erstattet, worauf diese noch am selben Tag eine Fahndung auslöste und die Person in Untersuchungshaft nahm. Die Polizisten kamen dann mit dem Mann wieder an den Schalter. Dort konnte er dann erklären, warum er so reagiert hatte. Auch eine Bombendrohung am Schalter habe ich erlebt. Die Person sagte, sie jage den ganzen Laden in die Luft, das Material dazu habe sie zu Hause.

Sie vertreten als Präsident des Dachverbands öffentliches Personal auch andere Berufsgruppen wie die Polizei, Pflegefachleute, Lehrpersonen oder Angestellte im Strafvollzug. In welchem Mass sind diese von Gewalt und Drohungen betroffen?

Seit Corona ist gerade bei der Polizei eine grosse Steigerung festzustellen. Die Stimmung in der Bevölkerung ist viel aggressiver geworden. Die Akzeptanz der Staatsgewalt hat gelitten. Dem sind auch die Lehrpersonen immer stärker ausgesetzt. Sowohl vonseiten der Eltern als auch der Schülerinnen und Schüler. Der Respekt hat nachgelassen. Und zwar in dem Mass, dass manche Lehrpersonen ihren Job hinschmeissen. Dasselbe Bild zeigt sich in Spitälern und Alterseinrichtungen. Dies drückt sich in Aggressionen von Patienten und Angehörigen gegenüber den Pflegenden aus – auch in Form von physischen Angriffen.

Wo orten Sie die Gründe dafür?

In meinen Augen hat es auch mit dem Personalmangel in diesen Bereichen zu tun. Man hat die nötige Zeit nicht, um mit den Leuten zu reden und sich um sie zu kümmern. Vielen Bürgerinnen und Bürgern fehlt das Verständnis dafür. In meiner letzten aktiven Phase als Steuerverwalter haben zudem neue Gruppierungen wie die Reichsbürgerszene mit einer neuen Form von Bedrohung auf sich aufmerksam gemacht.

Wie zeigt sich das?
Diese Menschen akzeptieren den Staat nicht mehr. Sie sehen sich als freie Bürger der Welt und fühlen sich nicht verpflichtet, dem Kanton Steuern zu bezahlen. Das tönt dann etwa so: Beweisen Sie mir, dass es den Kanton Bern überhaupt gibt. Ohne dass man der Steuerforderung eine Kopie der Gründungsurkunde des Kantons Bern beilege, zahle man keine Steuern. Diese Mentalität hat sich seit Corona ausgebreitet. Das höre ich von Steuerverwaltungen aus der ganzen Schweiz.

Wie reagieren die Steuerbehörden in solchen Fällen?
In der Regel ignoriert man nach einigen Mails den Schriftverkehr. Diesen Leuten etwas erklären zu wollen, hat keinen Zweck. Die meisten zahlen am Schluss dann doch. Bei einigen wird das gesetzliche Inkasso über ein Rechtsöffnungsverfahren ausgelöst. Das heisst, Pfändung des Lohns oder von Wertsachen. Es geht ein Zahlungsbefehl hinaus. Dieser wird vom kantonalen Betreibungsamt persönlich überbracht. Vor jenen Beamten habe ich grossen Respekt. Denn als Überbringer einer schlechten Botschaft sind besonders sie unangenehmen Situationen ausgesetzt.

Können sie ihre staatliche Forderung nicht durchsetzen, kommt die Polizei ins Spiel. Reichsbürger, säumige Steuerzahler – was für Menschen machen dem öffentlichen Personal sonst noch zu schaffen?
Unzufriedene Bürgerinnen und Bürger gibt es in allen Sektoren. Einer ärgert sich über ein abgewiesenes Baugesuch, ein anderer fühlt sich durch den Hund des Nachbarn gestört und fordert bei der Gemeinde sein vermeintliches Recht ein. Manche können mit

solchen Situationen nicht umgehen und ticken aus. So wie jene Person in Orpund. Man muss sich das nicht einfach gefallen lassen, soll und muss handeln, indem man die Angestellten schützt. Zu meiner Zeit gab es einmal eine Morddrohung gegen eine Beamtin. Da haben wir einen Wachdienst aufgeboten. Bei bedrohlichen Situationen mit Waffen stand auch schon mal die Kantonspolizei Wache. Das kommt schweizweit relativ häufig vor. Aber nicht jeder Vorfall kommt in die Presse.

Was schürt aus Ihrer Sicht Unzufriedenheit?
Wenn sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert und die Leute zunehmend in finanzielle Schwierigkeiten geraten, bekommen dies die öffentlich Bediensteten zu spüren. Das war nach der Bankenkrise der Fall und ich gehe davon aus, dass dies bei den derzeit steigenden Energiekosten, Krankenkassenprämien und Mietpreisen wieder auf uns zukommen wird. Die Kaufkraft sinkt, aber die Steuern bleiben gleich hoch. Die wirtschaftliche Situation ist der Taktgeber für das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger gegenüber öffentlichen Forderungen.

«Lustvolle Knochenarbeit»

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 1, 2023

Herr Kunz, wie verdienen Sie Ihren Lebensunterhalt?

Ich bin Kunsthistoriker und seit zwei Jahren Direktor des Bündner Kunstmuseums. Ich habe in Zürich und Berlin Kunstgeschichte, Germanistik und Philosophie studiert. Während 20 Jahren war ich im Aargauer Kunsthaus als Kurator und stellvertretender Direktor tätig, vor zwei Jahren bot sich mir dann die Chance als Direktor zum Bündner Kunstmuseum zu wechseln.

Was hat Sie bewogen, von Aarau nach Chur zu ziehen? Sie mussten ja auch den Wohnort wechseln.

Die Schweiz ist relativ klein und die kulturellen Kontakte ändern sich mit dem Umzug nicht komplett, auch wenn das Umfeld etwas anders ist. Das Bündner Kunstmuseum ist ein tolles Museum mit einer tollen Sammlung und guten Perspektiven. Interessant ist an meiner Arbeit ausserdem, dass das Museum vor einem Aufbruch steht; im Januar 2014 haben die Arbeiten am Erweiterungsbau begonnen.

Wie sieht denn der Arbeitsalltag eines Museumdirektors aus?

Meine Arbeitstage sind zum Glück sehr abwechslungsreich. Einerseits habe ich im Rahmen der Leitung des Kunstmuseums einen Bürojob, welcher die Personalführung, Budgetverantwortung und die Zusammenstellung des Programms beinhaltet. Andererseits bin ich für die Sammlung verantwortlich und vertrete das Kunstmuseum nach aussen. Der spannendere Teil meiner Arbeit ist klar die Organisation von Ausstellungen sowie die Konzeptionierung des Auf- und Ausbaus der Kunstsammlung. Die Organisation von Ausstellungen umfasst auch die gleichzeitige Konzeptionierung des Ausstellungskataloges und/oder des Buches zur Ausstellung sowie der Kontakt mit den Autoren, Fotografen, Grafikern und Verlagen. Die Dokumentation einer Ausstellung in einem Katalog oder Buch ist auch heute trotz digitaler Medien noch immer wichtig, damit sie nach dem Abbau nicht einfach im Vergessen verschwindet.

Sind Sie für Ihre Arbeit auch viel unterwegs?

Ja, bei der Vorbereitung von Projekten und Ausstellungen oder hinsichtlich der Entwicklung der Sammlung bin ich viel unterwegs, in der Schweiz und teilweise auch im Ausland.

Wie sieht denn der Weg von einer Idee zu einer Ausstellung, also die konkrete Organisation, aus?

Als erstes muss definiert werden, was für eine Ausstellung man machen bzw. was man zeigen will. Ich muss mich nicht an Vorgaben halten, aber die Geschichte des Hauses, die eigene Sammlung und der Standort geben gewisse Leitlinien vor. Jede Ausstellung hat eine eigene Geschichte, einen Grund, der sie entstehen liess. Die Ausstellung «Nationalpark» vom Juni 2013 bis Dezember 2013 hatte zum Beispiel den Ursprung in der Frage, was für eine letzte Ausstellung in ein Gebäude passt, welches 80 Jahre lang erst als Natur-, dann als Kunstmuseum gedient hat und nun abgerissen wird. Wir haben uns überlegt, ob wir irgendeine Ausstellung machen und nach dem letzten Tag die Türen einfach schliessen, oder ob wir etwas Spezielles, Einmaliges
machen wollen.

Ich habe mich für Letzteres entschieden: Ich habe zwei Künstler eingeladen, die in ihrer Arbeit Kunst und Natur verbinden. Sie haben eine Ausstellung konzipiert, die sechs Monate, vom längsten bis zum kürzesten Tag des Jahres, dauerte. In dieser Zeit sind in der Ausstellung Dinge gewachsen und wieder verwelkt. Die Künstler durften in das Gebäude eingreifen, es verändern und in ihre Kunstobjekte miteinbeziehen – sie nutzten diese Möglichkeiten und rissen das Dach auf, entfernten Wände und verbanden die beiden Etagen durch ein riesiges Loch bzw. eines der Kunstobjekte.

Das ist ziemlich aussergewöhnlich

Es war faszinierend. Die Rückmeldung eines Jungen war denn auch: «Das ist viel besser als Kunst!».

Sie haben die bestehende Sammlung des Museums

erwähnt. Inwieweit beeinflusst sie die Ausstellungen?

Indem quasi um die Bilder aus unserer Sammlung eine Ausstellung organisiert wird. Wir haben in der Sammlung zum Beispiel ein tolles Bild, das so gut wie noch nie gezeigt wurde. Ich habe dann zu diesem Künstler eine Ausstellung organisiert.

Wie werden denn die Bilder für eine Ausstellung ausgewählt?

Die Auswahl der Bilder erfolgt gemeinsam mit dem Künstler, falls er noch lebt. Falls nicht, muss sein Nachlass gesichtet werden und es ist zu entscheiden, welche Bilder man zeigen möchte und wie diese zusammenpassen. Danach werden die Bilder zusammengetragen, entweder direkt aus dem Atelier des Künstlers oder mittels Leihgesuchen an die jeweiligen Eigentümer.

Das Zusammenstellen und -tragen der Bilder klingt aufwändig.

Das stimmt, aber es ist eine lustvolle Knochenarbeit. Es ist wichtig, im Vorfeld eine gute Auswahl zu treffen, damit nicht zu viele Bilder angeliefert werden und ein Teil gar nicht gezeigt werden kann. Man muss während der Planung bereits eine Idee entwickeln, wie die Ausstellung schlussendlich aussehen soll und dann die entsprechenden Bilder besorgen.

Sind Sie gerade mitten in der Organisation der nächsten Ausstellung?

Ja, ich organisiere gerade zwei Ausstellungen. Die eine zeigt Bilder von David Weiss, dessen Nachlass rund 2000 Werke umfasst. Davon können wir ca. 80 bis 100 Bilder zeigen. Hier geht es nun also darum, aus diesen 2000 Werken ca. 100 auszusuchen, welche miteinander in der Ausstellung als Einheit funktionieren. Die zweite Ausstellung zeigt Bilder eines

Fotografen aus dem Kanton Graubünden, der Ende des 19., Anfang des 20. Jahrhunderts tätig war. Sein gesamter Nachlass ist bei uns und beinhaltet 60 bis 70 Originalabzüge der Fotografien und rund 800 Negative. Wir werden sicher die Originalabzüge zeigen und gleichzeitig versuchen, die Negative mittels Projektionen zu zeigen. Hier geht es also nicht nur um die Auswahl der einzelnen Werke, sondern auch um die beste Wahl der Präsentationsform.

Auch eine sehr kreative Arbeit…

Ja, das macht meine Arbeit sehr interessant. Jede Ausstellung ist ein eigenes Projekt mit eigener Geschichte – mal alt, mal zeitgenössisch – und mit immer neuen Herausforderungen. In der aktuellen Ausstellung «Nationalpark» zum Beispiel sind Pflanzen und Tiere integriert – eine völlig neue Erfahrung. Im besten Fall ist jede Ausstellung ein neues Erlebnis oder Ereignis, bei dem am Anfang noch nicht ganz klar ist, wie das Endprodukt aussehen wird.

Gibt es auch Ausstellungen, die nicht das erwartete Echo auslösen?

Es gibt auch Ausstellungen, bei denen es schön gewesen wäre, wenn sie mehr Menschen gesehen hätten. Das Echo lässt sich aber nicht steuern und der Erfolg wird nicht nur an den Besucherzahlen gemessen.

Haben Sie auch schon bereut, eine Ausstellung gemacht zu haben?

Nein, das kam noch nie vor.

Ihre Begeisterung für Ihre Arbeit spürt man. Gibt es doch etwas, dass Sie nicht mögen?

Nicht mögen ist zu streng formuliert. Ein harter Teil meiner Arbeit ist die Beschaffung von finanziellen Mitteln für die Ausstellungen, welche ausschliesslich über Sponsoringbeiträge

finanziert werden müssen. Wir bekommen in der Regel das Geld zusammen, allerdings erhalten wir die Zusagen oft erst sehr spät, also wenn das Projekt schon sehr weit vorgeschritten ist.
Vor allem Stiftungen möchten als Grundlage für eine Beitragszusprechung Budgets, Werklisten und Entwürfe sehen; das können wir aber erst liefern, wenn die Ausstellung schon organisiert ist und es kein Zurück mehr gibt. Ich weiss zu Beginn der Konzeptionierung und Organisation oft nicht, ob ich die Ausstellung wirklich finanzieren kann.

Das macht nervös, oder?

Ja, natürlich; man gewöhnt sich aber auch etwas daran.

Welches sind Ihre wichtigsten Sponsoringpartner?

Wichtigste Ansprechpartner sind Banken, Stiftungen und Privatpersonen. Geld auftreiben ist nicht einfach. Es ist deshalb umso wichtiger, gute Kontakte und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, daran arbeite ich gerade. Teilweise erhalten wir auch grosszügige Schenkungen – dazu gehört auch die grosszügige und bedingungslose Mitfinanzierung des Erweiterungsbaus durch eine Privatperson.

Was würde passieren, wenn für eine Ausstellung nicht genügend finanzielle Mittel beschafft werden könnten?

Im besten Fall hat es ein kleines Polster in der Kasse des Kunstvereins oder eine andere Ausstellung läuft besser als erwartet und die Gewinne / Aufwände gleichen sich aus.

Sie haben zu Beginn gesagt, dass Sie sich nicht an Vorgaben halten müssen. Sind Sie wirklich völlig frei?

Ja, ich kann meine eigenen Ideen umsetzen. Wenn Ideen von aussen an uns herangetragen werden, prüfen wir diese

selbstverständlich. Manche fliessen in unsere Arbeit ein, manche auch nicht. Wichtig ist, dass die Ideen mit den vorhandenen Ressourcen auch umsetzbar sind.

Sie haben also im engeren Sinn keinen Vorgesetzten?

Inhaltlich nicht. Wir sind aber eine kantonale Institution, die in das Amt für Kultur eingebunden ist. Meine Vorgesetzte ist die Leiterin des Amtes für Kultur und dann direkt der Regierungsrat. Der Kanton Graubünden hat klar definiert, dass er für den Betrieb des Kunstmuseums zuständig ist, sich aber inhaltlich nicht einmischt – weder bei den Ausstellungen noch bei der Sammlung.

Ist die Abgrenzung nicht üblich?

Jedes Museum ist anders organisiert. Im Kunsthaus Aarau war der Kanton Träger des Museums und der Kunstverein verantwortlich für die Ausstellungen. Der Vorsteher der Abteilung für Kultur ist jedoch im Kunstverein vertreten. Beim Kanton Graubünden gibt es diese Vertretung nicht, die beiden Bereiche sind klar getrennt.

Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen haben hinsichtlich der Arbeit mit dem Umzug von Aarau sonst noch geändert?

Das Umfeld ist etwas anders, auch die Besucher. In Chur besuchen mehr Touristen das Museum, in Aarau war das so gut wie gar nicht der Fall. Ansonsten arbeite ich in einem vertrauten Umfeld weiter.

Bieten sich dank dem Tourismus Möglichkeiten, die in anderen Städten nicht vorhanden sind?

Im Kanton Graubünden wurde die Kultur lange Zeit nicht als wesentlicher Faktor für den Tourismus wahrgenommen. Inzwischen

hat sich das geändert. Es gibt viele Besucher, die extra wegen einer Ausstellung nach Chur reisen. Die Stadt Chur hatte bis anhin die Einstellung vertreten, dass das Museum eine kantonale Institution darstellt und sie nichts angeht. Dass sich das Bewusstsein diesbezüglich geändert hat, zeigt auch, dass das Bündner Kunstmuseum im Jahr 2013 den Wertschöpferpreis der Stadt Chur erhalten hat.

Ein weiterer Schritt in diese Richtung ist auch der Um- bzw. Neubau. Mein Tätigkeitsschwerpunkt lag im vergangenen Jahr auch bei der Planung des neuen Anbaus, seit Januar 2014 geht es konkret an die Realisierung des Gebäudes.

Was ist geplant und was geschieht mit dem alten Teil des Museums?

Der Anbau wird niedergerissen und wird durch einen komplett neuen Erweiterungsbau ersetzt. Der alte Teil bleibt stehen, wird aber ab September 2014 saniert. Das bedeutet, dass wir noch im Jahr 2013 die ganze Sammlung ausgeräumt und – auch aus Sicherheitsgründen – auswärts untergebracht haben. Wir organisieren nun fünf Wechselausstellungen im alten Teil, also der Villa.

Wie lange wird auch dieser Teil geschlossen bleiben?

Das Museum bleibt während der Sanierung 1 ¾ Jahre geschlossen. Diese Zeit nützen wir für Arbeiten im Hinblick auf das neue Haus, wir müssen es quasi neu denken. Es gibt ein neues Erscheinungsbild und wir werden fast doppelt so viel Raum zur Verfügung haben wie bis anhin. Es wird deshalb ein neues Betriebskonzept erstellt, dass auch ein nach Möglichkeit höheres Betriebsbudget und eine grössere Mitarbeiterzahl beinhaltet. Hierfür sind auch politische Prozesse nötig, welche Vorbereitungsarbeiten verlangen.

Sind für die Dauer der Sanierung kulturelle Angebote ausserhalb der Mauern das Bündner Kunstmuseum geplant?

Ja. Wir stellen ein Programm von Gastspielen mit verschiedenen Kulturinstitutionen im ganzen Kanton zusammen. Dazu gehören kleinere und grössere Ausstellungen in Chur, im Bergell, in der Surselva. Es ist uns wichtig, präsent zu bleiben, im ganzen Kanton.

Sie haben erwähnt, dass die Kontakte zu anderen Kulturschaffenden eng sind. Spielt es für Direktoren von Museen eine Rolle, ob sie in einem staatlichen oder privaten Museum tätig sind?

Das spielt schon eine Rolle. Wir haben den Vorteil, dass der Betrieb bzw. ein Minimalbetrieb unseres Museums immer gesichert ist. Ich muss keine Angst haben, die Personalkosten nicht decken zu können. Die Einbindung in eine kantonale Verwaltung ist rein organisatorisch sicher anders, wir haben strengere Regelungen. Private Museen sind im Umgang mit den Geldern in gewissen Bereichen flexibler. Hinsichtlich der Finanzierung einer Ausstellung ist die Ausgangslage jedoch gleich: alle Museen müssen externe Finanzierungsmöglichkeiten suchen.

Wo wir schon bei den Kontakten sind: Wie oft kommen Sie als Direktor mit den Museumsbesuchern in Kontakt?

Das lässt sich individuell gestalten. Mir sind der Kontakt und die persönlichen Rückmeldungen von den Besuchern wichtig und ich übernehme auch gerne öffentliche oder private Führungen. In den Pausen trinke ich hier unten gerne einen Kaffee und nutze die Möglichkeit, Diskussionen zu führen.

Herr Kunz, wir danken für das Gespräch.

Mitarbeitende im Dialog

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 1, 2023

Das Mitarbeitendengespräch stellt eine besondere Form des Dialogs dar. Fabio Lanfranchi, Leiter des Personalamts des Kantons Zug, erklärt, was ein wertschätzendes Mitarbeitendengespräch mit Nutzen für beide Seiten auszeichnet. Den Entwicklungszielen und persönlichen Ambitionen kommt dabei ein hoher Stellenwert zu.

Fabio Lanfranchi, als Kinder traten wir jedes Jahr vor den Samichlaus, und dieser sagte uns, was wir gut und was wir schlecht gemacht hatten. Heute haben wir das Mitarbeitendengespräch. Was haben die Mitarbeitenden davon?

In meiner Jugend war ich nach einer «Lehrzeit» als Schmutzli selber einige Jahre als Samichlaus unterwegs. Es war eine Zeit, als Eltern noch häufig einen strengen, rügenden Samichlaus erwarteten. Im Verein wurden wir aber professionell geschult, in der Stube die vorweihnachtliche Stimmung zu unterstützen und den Kindern wohlwollend zu begegnen. Sie für das gut gelernte Sprüchli oder die Gesangseinlage zu loben und sie zu ermahnen, das Zimmer künftig besser aufzuräumen und öfter Gemüse zu essen. Stimmt die Atmosphäre, ist auch beim Mitarbeitendengespräch ein offener Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden möglich, bei dem das Verhalten und die Leistung gezielt reflektiert und das eigene Potenzial sowie die Entwicklungsmöglichkeiten gemeinsam ausgelotet werden. Wertschätzend heisst für mich auch, allfällige Schwächen oder möglicherweise schwelende Konflikte offen anzusprechen.

Diese Gespräche binden nicht unwesentliche Ressourcen. Welchen Gegenwert erhalten die Vorgesetzten und der Arbeitgeber dafür?

Gute Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche erleichtern eine zielgerichtete Führung und optimale (Dienst-)Leistungen. Ziele und Erwartungen sind klar adressiert und die Talente, Ambitionen sowie die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden bekannt. Dies hilft, gute Fachleute im eigenen Betrieb zu halten und ihnen auch innerhalb der Verwaltung weitere Entwicklungsschritte zu ermöglichen. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt in Zeiten des Fachkräftemangels.

Was halten Sie von folgendem Szenario: Chefin und Mitarbeiterin sind mit der Zusammenarbeit zufrieden und machen die Kreuzchen überall in der Spalte «sehr gut»?

Falls die Chefin keinerlei zusätzliche Kommentare abgegeben und schriftlich ergänzt hat, wurde die Chance verpasst, ausgeprägte Stärken verbal hervorzuheben und für die Zukunft allenfalls ambitioniertere Ziele zu definieren. Selbst bei einer insgesamt sehr guten Beurteilung gibt es einzelne Aspekte, die noch verbessert werden können. Leider muss ich in der Beratung und Begleitung bei Personalkonflikten oft feststellen, dass mögliche Schwächen bei der Arbeitsausführung oder im Verhalten nie offen angesprochen und dokumentiert wurden.

Eine international tätige Schweizer Unternehmung verlangte vor Jahren von den Vorgesetzten, dass die Mitarbeitenden in Form einer Gauss’schen Normalverteilung über die Beurteilungskategorien zu verteilen waren. Es wurden somit jeder Kategorie Prozentzahlen zugeordnet, die zwingend

einzuhalten waren. Was halten Sie von diesem Ansatz?

Die Beurteilung und Bewertung hängt nicht zuletzt auch vom Massstab und den jeweiligen Vorgesetzen ab. Um eine möglichst objektive und transparente Beurteilung zu erreichen, macht eine gewisse «Eichung» bei der Bewertung Sinn. Eine Quotenvorgabe ist aber der verkehrte Ansatz, zumal eine Normalverteilung die Leistung der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden im Hinblick auf Verbesserungen und Weiterentwicklung negiert. Es ist ja gerade ein Ziel des MAG, dass wir als Individuen und als Organisation uns steigern können und sollen. Das angestrebte Ideal müsste, wenn schon, 100 Prozent gute und sehr gute Mitarbeitende sein.

Wie lange dauert ein gutes Mitarbeitendengespräch?

Das ist individuell unterschiedlich. Bei mehrjähriger Zusammenarbeit, konstantem Stellenprofil und konstant guter Leistung eher kürzer, bei neuen Aufgaben und Entwicklungsplanung eher länger. Im Gegensatz zu den Gesprächen zwischendurch sollte für das periodische MAG genügend Zeit für das Gespräch selber, aber auch für die Vor- und Nachbereitung eingeplant werden. Das MAG ist eine Möglichkeit, den Mitarbeitenden persönliche Wertschätzung entgegenzubringen und damit zur Motivation beizutragen. Diese Chance sollte nicht durch ein schlecht vorbereitetes und hektisches Gespräch vertan werden.

Welchen Stellenwert hat die persönliche Entwicklung im Gespräch?

Sie sollte einen hohen Stellenwert haben. Heute wird daher statt des Begriffs «Mitarbeitendengespräch» manchmal auch «Entwicklungsgespräch» verwendet. Es lohnt sich, wieder einmal einen Blick in das MAG-Grundlagenpapier des Kantons Zug zu werfen, wo es bereits im Titel heisst: Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Förderungsmassnahmen. Dabei geht es

nicht nur um die vom Arbeitgeber erwarteten Befähigungen, wie beispielsweise in der digitalen Transformation, sondern vor allem auch um die Ambitionen des oder der Mitarbeitenden: Wohin will sie oder er? Wie kann das am aktuellen Ort umgesetzt werden? Braucht es Weiterbildung? Braucht es einen Stellenwechsel in der Verwaltung, um weiterzukommen?

Ist das Mitarbeitendengespräch in seiner aktuellen Form noch zeitgemäss, oder sind Anpassungen geplant?

Auch wenn die Begrifflichkeiten im bestehenden MAG-Grundlagenpapier nicht mehr topmodern sind, so enthält das Konzept eigentlich alle wesentlichen Elemente eines modernen Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächs. Nicht mehr zeitgemäss ist hingegen der Mitarbeitendengesprächsbogen als Word-Dokument. Im Zusammenhang mit der Erweiterung des HR-Portals auf Abacus wurde ein neues prozessorientiertes Instrument entwickelt, das erstmals im Herbst 2020 in der Finanzdirektion im Praxistest erfolgreich angewendet wurde. Der Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten wird durch die Möglichkeit gefördert, sowohl die eigene Einschätzung als auch diejenige der oder des Vorgesetzten gleichzeitig auf dem Bildschirm anzusehen. Dieses moderne und flexible Instrument kann ab Sommer 2021 von allen Amtsstellen verwendet werden.

Fabio Lanfranchi, 58, arbeitet seit 2007 für den Kanton Zug und leitet seit 2012 das Personalamt.
Der Forstingenieur ETH hat an der ETH ein Nachdiplomstudium in Betriebswissenschaften absolviert.
Er ist in Chur aufgewachsen, verheiratet und lebt seit 25 Jahren in Bonstetten.
Gern erholt er sich in der freien Natur, am liebsten beim Fischen an einem Bündner Bergbach.

Personalziitig, Thomas Lötscher/Nora Nussbaumer

Interview mit Jeannine Klaiber

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 1, 2023

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 1, 2023

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.

Klassische Frauenberufe werden gesellschaftlich oft weniger anerkannt

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 1, 2023

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 | Juni 1, 2023

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