Das müssen wir ändern

geschrieben von Urs Stauffer | September 10, 2020

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

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

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

In den vergangenen Jahren mag sich manch einer gefragt haben, ob es die Delegiertenversammlung in dieser Form überhaupt noch braucht. Die Frage hat sich auch die Geschäftsleitung regelmässig gestellt und im letzten Jahr damit beantwortet, eine abgeänderte, wesentlich kürzere DV in Aarau zu planen.

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

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

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

Die Hintergründe ihrer alternativen Durchführung werden, das scheint klar, Auswirkungen haben auf die künftigen Themen, mit

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

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

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

Jahresbericht 2019

geschrieben von Urs Stauffer | September 10, 2020

Auf politischer Ebene standen im vergangenen Jahr die Steuervorlage 2019 und die AHV-Reform, der Vaterschaftsurlaub

sowie die Situation der Arbeitnehmenden 50plus im Zentrum. Verbandsintern beschäftigte sich der Vorstand intensiv mit der Frage, wie die Mitgliederverbände besser in ihrer Arbeit unterstützt werden können. Gleichzeitig wurde die Lancierung eines Newsletters in die Wege geleitet, und mehrere Veranstaltungen wurden durchgeführt.

Die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden im Service public hängen direkt oder indirekt in einem entscheidenden Mass von der finanziellen Situation der öffentlichen Hand und damit von den politischen Entscheidungen auf allen Ebenen ab. Ein wichtiger Tätigkeitsbereich von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist deshalb das frühzeitige Erkennen und die Auseinandersetzung mit politischen Themen, die alle Arbeitnehmenden betreffen – insbesondere im Hinblick darauf, welche Wirkungen sie kurz- oder langfristig auf die öffentliche Verwaltung und damit auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst haben. Im Berichtsjahr war dies vor allem die Abstimmung über die Steuerreform und AHV-Finanzierung. Die voraussichtlichen Auswirkungen der angenommenen Steuerreform dürften leider dazu führen, dass im Budgetierungsprozess mit hohen Ausgaben und tiefen Einnahmen gearbeitet wird – was sich erheblich zu Lasten des öffentlichen Personals auswirken wird. Dagegen gilt es sich zu wehren!

Regionales und lokales Engagement

Neben der gesamtschweizerischen Tätigkeit von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist das Engagement vor Ort von grösster Bedeutung. Die lokal unterschiedlichen Gegebenheiten verlangen nach einem angepassten Handeln – ist im einen Kanton ein resolutes Auftreten notwendig, um gehört zu werden, kommt man an anderen Orten mit einem Gespräch zwischen den Verantwortlichen beider Seiten besser zum angestrebten Ziel,

nämlich den Anliegen des öffentlichen Personals Gehör verschaffen zu können.

Ein erfolgreicher Verband pflegt persönliche Kontakte zu Entscheidungsträgern und kann zeitnah auf aktuelle Ereignisse und Veränderungen reagieren. Gelingt es ihm, in persönlichen Gesprächen konsensuale Lösungen zu finden, dürften diese in der Regel auch längerfristig tragfähig sein. Anzustreben sind deshalb sozialpartnerschaftliche Gespräche auf Augenhöhe, welche das gegenseitige Vertrauen zwischen den Verhandlungspartnern aufbauen und so langfristig die Basis für gute Lösungen bilden. Dies auch im Hinblick auf Nachfolgelösungen für die Verbandsleitung. Eine gute Beziehung zum Sozialpartner, in der die Kommunikation von gegenseitigem Respekt geprägt ist, motiviert und erleichtert neuen Vorstandsmitgliedern den Einstieg in die Verbandstätigkeit.

Die Rolle von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) spielt sich hier im Hintergrund ab. Mitgliederverbände können sich bei Fragen oder in schwierigen Situationen jederzeit an den Sekretär, aber auch an alle Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wenden. Um den Austausch zwischen den kommunalen und kantonalen Verbänden vor Ort und Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu verbessern und stärken, hat der Vorstand zudem beschlossen, den Kontakt und Austausch aktiv zu suchen. Jedem Vorstandsmitglied wurde eine Region zugewiesen, in welcher er oder sie aktiv den Kontakt zu den Verbänden vor Ort sucht. Ziel ist, Anliegen und allfällige Problemfelder frühzeitig zu erfassen und bei Bedarf Hilfestellung anzubieten. Sei es bei rechtlichen oder sozialpolitischen Fragen, in finanziellen Notsituationen oder mittels Auftritten an Veranstaltungen, falls eine Situation ein härteres Vorgehen erfordert und sich eine aussenstehende Person einfacher exponieren kann. Insbesondere in festgefahrenen Situationen, in denen keine Verständigung zwischen den Parteien mehr möglich ist, kann so vielleicht doch noch eine einvernehmliche Lösung gefunden werden.

Die engeren Kontakte sollen insbesondere bei kleineren Verbänden verhindern, dass sie ihre Auflösung ins Auge fassen, weil sie keine neuen Vorstandsmitglieder oder Mitglieder finden. In den letzten Jahren haben sich leider mehrere kleine Verbände aus diesen Gründen aufgelöst. Die Motivation, sich im Verband zu engagieren, war nicht mehr vorhanden – sei es aufgrund von frustrierenden Gesprächen mit den Sozialpartnern oder weil die Ansicht bestand, dass nun alles erreicht sei, was es zu erreichen gab. Doch es gibt keine Garantie für den Weiterbestand des Ist-Zustands, und es liegt an den Verbänden, für den Erhalt guter bzw. die Verbesserung bestehender Anstellungsbedingungen zu sorgen.

Die Erfahrung zeigt, dass sich auch kleinere Verbände, die im Moment keine neuen Mitglieder für die Vorstandstätigkeit finden, nicht auf-lösen müssen. Mit der Unterstützung eines Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitglieds von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) können personell magere Zeiten überstanden werden. Solche Inputs von aussen helfen oft, um einem Verband neuen Schwung zu verleihen und neue motivierte Vorstandsmitglieder zu finden.

Volksabstimmungen und Initiativen

Steuerrefom und AHV-Finanzierung
In der Vorlage zur Volksabstimmung vom 19. Mai 2019 wurden die beiden wichtigen Themen der letzten Jahre, die Anpassung der Besteuerung von Unternehmen sowie die AHV-Finanzierung zur Sicherung der Renten, miteinander verknüpft. Die Ansichten über die Vorlage waren geteilt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in der Mitgliederzeitschrift ZV Info als Entscheidungshilfe Fakten aufgezeigt und Meinungen abgebildet. Es wird sich nun zeigen, wie sich die Annahme der Vorlage auf die finanzielle Situation der öffentlichen Verwaltungen auswirkt.

Vaterschaftsurlaub

Debattiert wurde im Berichtsjahr auch über den Vaterschaftsurlaub. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte die Bestrebungen des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!» im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs aus Gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitischen Gründen. Im Herbst 2019 hatte das Parlament in der Herbstsession erfreulicherweise die Einführung eines – immerhin – bezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs beschlossen. Damit würde Vätern in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes zwei Wochen bezahlter Urlaub zustehen, finanziert durch die Erwerbsersatzordnung. Die Initiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub wurde daraufhin zurückgezogen. Doch gejubelt werden kann noch nicht: Ein bürgerliches Komitee hat erfolgreich das Referendum ergriffen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird sich deshalb auch im Berichtsjahr im Hinblick auf die Volksabstimmung für eine fortschrittliche Regelung engagieren.

Altersvorsorge

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfolgt ständig die Entwicklungen in der Altersvorsorge. In personeller Hinsicht ist Pensionskassenreferent Andreas Cabalzar vom Verband Bündner Staatspersonal für das Thema zuständig und informiert in der ZV Info regelmässig über aktuelle Entwicklungen.
Das Rentenalter wird wohl vorläufig unangetastet bleiben, obwohl sich eine Erhöhung des Rentenalters langfristig nicht vermeiden lassen wird. Zu Diskussionen Anlass geben werden in naher Zukunft der Umwandlungssatz, die Erreichung des Leistungsziels, Anpassungen beim Koordinationsabzug (insbesondere für Teilzeitangestellte) und die Auswirkungen auf jüngere Generationen.

Frauenfragen

Nichts Neues im Bereich der Lohngleichheit: Auch 22 Jahre nach Einführung des Gleichstellungsgesetzes bestehen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Besonders stossend ist, dass das Lohngefälle in den letzten Jahren kaum kleiner wurde, sondern stagniert. Erfreulich ist immerhin, dass mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes Unternehmen mit über 100 Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen müssen. Ob damit dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern tatsächlich entgegengewirkt werden kann, bleibt abzuwarten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfolgt die Entwicklungen kritisch und unterstützt sämtliche Bemühungen, die der tatsächlichen Lohngleichheit zur Durchsetzung verhelfen.

Arbeitnehmende 50plus

Die Zahl der über 50-jährigen Arbeitnehmenden ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die erwerbstätige Bevölkerung bleibt meist länger leistungsfähig, oft über das Rentenalter hinaus. Schwierig wird es für Arbeitnehmende über 50 Jahren, wenn sie ihre Arbeit verlieren. Ältere Menschen haben nachweislich mehr Mühe als jüngere, eine neue Stelle zu finden. Sie sehen sich mit Vorurteilen konfrontiert: geringere Flexibilität und Belastbarkeit, hohe Lohnforderungen oder häufigere Gesundheitsbeschwerden erschweren Arbeitnehmenden über 50 Jahren die Arbeitssuche, obwohl sie über viel Wissen und Erfahrung verfügen. Um dies zu ändern, unterstützt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Anliegen und das Engagement für die Anliegen von Arbeitnehmenden 50plus.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Die in der Ebenrain-Konferenz organisierten Verbände arbeiten seit über 20 Jahren bei branchenübergreifenden Themen zusammen. Die themenspezifischen Arbeitsgruppen tauschen sich

regelmässig aus und erarbeiten je nach politischen Themen ad hoc gemeinsame Stellungnahmen. Die Verbände haben so die Möglichkeit, gegenseitig vom vorhandenen Fachwissen zu profitieren und können sich gemeinsam auf politischer Ebene stärker Gehör verschaffen.
Ein weiteres wichtiges Gefäss, um sich auf nationaler Ebene zu engagieren und die Anliegen des öffentlichen Personals direkt bei den Parlamentariern in Bern deponieren zu können, ist die parlamentarische Gruppe für Arbeit. Zweimal jährlich treffen sich die Vertreter/innen der grossen Gewerkschaften und Verbände sowie rund 70 National- und Ständeräte während der Session in Bern zu einer Mittagsveranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen aus der Arbeitswelt. Die Vertreter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Hans Erdin, nehmen diese Gelegenheit regelmässig wahr, um die Anliegen des öffentlichen Personals direkt im Austausch mit Politikern vorbringen zu können.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat weiterhin den Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) inne, was die Teilnahme an den Vorstandssitzungen des SGB ermöglicht und so auch auf dieser Ebene für einen wertvollen Austausch sorgt. Präsident Urs Stauffer übernahm auch im Berichtsjahr diese Aufgabe und konnte sich aktiv an Diskussionen beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit des Verbandes durch einen Beitritt aufgeben zu müssen.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Die Mitgliederzeitschrift ZV Info ist das wichtigste Kommunikationsmittel der Verbandsleitung mit den Mitgliedern. Die Verbandsleitung sowie externe Autoren informieren über aktuelle Themen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben, der beruflichen Vorsorge, dem öffentlichen Personalrecht, den Berufen im öffentlichen Dienst sowie über die Dienstleistungen der Vertragspartner von Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Den Mitgliederverbänden steht die ZV Info ausserdem zur Verbreitung von GV-Protokollen, Jahresberichten oder Information ihrer Mitglieder zur Verfügung. Da sich die Verbände oft mit ähnlichen Themen beschäftigen, erfolgt mit der ZV Info auf unkomplizierte Art und Weise ein verbandsübergreifender Erfahrungsaustausch.
Trotz der wachsenden Bedeutung der digitalen Medien werden die Vorteile von Printmedien nach wie vor von einer deutlichen Mehrheit der Mitglieder geschätzt. Der Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat deshalb entschieden, an dieser Kommunikationsform auch weiterhin festzuhalten. Neben der 10-mal jährlich per Post zugestellten ZV Info stehen die Beiträge auch auf der Website online zur Verfügung.
Zusätzlich wird Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einen Newsletter einführen, mit welchem die Mitglieder schneller zu aktuellen Themen, die bisher nur auf der Website publiziert wurden, informiert werden können. Die Organisation begann gegen Ende des Berichtsjahrs und wird aufgrund der Organisation der notwendigen Adressen und den technischen Abklärungen einige Zeit in Anspruch nehmen.

Interviews «Menschen im Service public»

Auch im Berichtsjahr wurden die erstmals anlässlich des Jubiläumsjahrs 2014 geführten Interviews mit Mitarbeitenden aus dem öffentlichen Dienst gern gelesen. Der Einblick in teilweise unbekannte Berufswelten, die Motivationsgründe und den beruflichen Werdegang der Kolleginnen und Kollegen bleibt spannend. Für die Illustration ist Hans Erdin verantwortlich.

Im Berichtsjahr erschienen Interviews mit:

- Catherine Merkofer, Gerichtsschreiberin am Obergericht des Kantons Aargau
- Dr. Ruedi Bürgi, Oberrichter am Obergericht des Kantons Aargau
- Ruven Norelli, Instandhalter elektrische Anlagen Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ)

Erich Aschwanden, Projektleiter Infrastruktur beim Amt für Betrieb Nationalstrassen im Kanton Uri
René Ryser, Strassenreiniger und Werkhofmitarbeiter der Stadt Baden

Das gebundene Buch mit den ersten 45 Interviews ist nach wie vor im Sekretariat erhältlich und eignet sich hervorragend als Geschenk oder für die Auflage in öffentlich zugänglichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung.

Löhne

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhebt jeweils Anfang Jahr die Ergebnisse der Lohnrunde für das laufende Jahr. Die Übersicht soll als Überblick über die Situation in anderen Verbänden und als Argumentationshilfe dienen.
Jeweils im Juni formuliert Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Empfehlung für die bevorstehende Lohnrunde. Sie dient der groben Orientierung und muss vom jeweiligen Verband der Ausgangslage vor Ort angepasst werden. Im Berichtsjahr erachtete Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Lohnerhöhung von mindestens 2 Prozent für das Jahr 2020 als angemessen. Die finanzielle Lage in den meisten öffentlichen Verwaltungen hatte sich entspannt, und es ist an der Zeit, dass das öffentliche Personal auch davon profitiert. Zumal es in finanziell düsteren Zeiten im Rahmen von Sparmassnahmen seinen Teil zur Stabilisierung der Finanzen beigetragen hat.

Lohnvergleich
Seit 18 Jahren veröffentlicht Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Lohnvergleich. Er beinhaltet eine breite Auswahl an Berufen in den öffentlichen Verwaltungen, deren Angaben auch als Orientierungshilfe für Funktionen mit ähnlichem Anforderungsprofil und Verantwortungsgrad zu verstehen sind. Ziel ist, mit diesen Basisinformationen eine Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohnverhandlungen anbieten zu können.
Der vor 18 Jahren erstmals von Ehrenmitglied Ruedi Brosi

erstellte Lohnvergleich wird heute von Dr. Robert Brawer betreut und jährlich mit den Angaben der Personalämter aktualisiert.

Rechtsberatung

Mitgliederverbände sehen sich regelmässig mit personalrechtlichen Fragen konfrontiert. Sei es im Rahmen von Vernehmlassungsverfahren bei der Revision von Personalerlassen oder aufgrund von konkreten Fragestellungen, die alle Mitglieder eines Verbandes betreffen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt seine Mitgliederverbände auch in diesen Fällen. Ansprechperson ist Rechtsanwalt und Verbandssekretär Dr. Michael Merker, der auch Einzelmitgliedern, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses rechtliche Unterstützung benötigen, eine erste kurze rechtliche Einschätzung ihrer Situation sowie eine Empfehlung zum weiteren Vorgehen mitteilt.

Im vergangenen Jahr kamen auffällig viele Anfragen von Mitarbeitenden, die in den letzten Jahren ihrer Erwerbstätigkeit standen und Probleme am Arbeitsplatz hatten. Leider ist auch keine Besserung in Sicht was die Erkrankungen im Bereich Burnout betrifft, bei der Beratung ist hier eine weitere Zunahme zu beobachten. Insgesamt haben sich im vergangenen Jahr die öffentlichen Arbeitgeber in zahlreichen Fällen als wenig verhandlungsbereit erwiesen, was zahlreiche aus unserer Sicht, unnötige Gerichtsverfahren nach sich zog. Dabei ging es keineswegs immer nur um Kündigungen und Krankheiten, sondern um vergleichsweise «Kleinigkeiten» im Bereich von nicht entschädigten Auslagen (was noch in den Jahren zuvor kaum zu Streitigkeiten geführt hätte). Ob daraus bereits auf eine Verhärtung von Fronten geschlossen werden kann, kann noch nicht beurteilt werden.

Genauso wichtig wie die Beratung im konkreten Fall ist die Information über rechtliche Hintergründe und Situationen, die regelmässig zu Konflikten führen können. Es hilft bei der

Beurteilung, ob bzw. in welchem Zeitpunkt professionelle Hilfe notwendig ist. Die ZV Info publiziert deshalb regelmässig Artikel zu aktuellen Themen und neuen Gerichtsentscheiden. Im Berichtsjahr waren es die folgenden Themen:

- Tragen religiöser Symbole im Gerichtssaal
- Arbeitszeugnis – Spannungsfeld zwischen Wahrheit und Wohlwollen
- Big Brother – Überwachung am Arbeitsplatz
- Treuwidrigkeiten nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages
- Probezeit bei Stellenwechsel – arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit
- Digitalisierung – Auswirkungen flexibler Arbeitsmodelle auf die Arbeitszeit

Vertragspartner

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügt über Kollektivverträge mit den nachfolgenden Vertragspartnern, welche den Mitgliedern den Abschluss von Verträgen zu vergünstigten Konditionen ermöglichen:

- Zurich Versicherung (Sachversicherungen)
- AXA-ARAG (Rechtsschutzversicherung)
- KPT (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- ÖKK (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- Sanitas (Zusatzversicherungen Krankenkasse, ausser Wincare-Verträge)
- Generali (ausgewählte Versicherungen)

Zusätzlich ermöglicht ein Zusammenarbeitsvertrag mit der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG den Mitgliederverbänden die Organisation kostenloser Vorsorgeseminare für ihre Mitglieder. Letztere erhalten zudem ein erstes kostenloses Beratungsgespräch und 20 Prozent auf die Erstellung eines persönlichen Vorsorgeplans, welcher aufzeigt, wo Lücken bestehen und ob im Hinblick auf eine allfällige

Frühpensionierung Handlungsbedarf besteht. Öffentliches Personal Schweiz kann diese Dienstleistung nur empfehlen.
Seit kurzem können Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zudem beim Kauf eines Neuwagens von Mercedes oder Smart von einem Flottenrabatt profitieren. Der Rabatt liegt zwischen 8 und 13 Prozent, je nach Modell werden regelmässig zusätzliche Sonderrabatte gewährt. Die Bestellung erfolgt über das Mercedes- bzw. Smart-Händlernetz, benötigt wird eine vom Sekretariat unterzeichnete Flottennachlassbestätigung. Die Zahl der Anfragen in diesem Bereich sind hoch.

Um den Mitgliedern gute Leistungen anbieten zu können, überprüft die Versicherungsgruppe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Verträge regelmässig auf ihre Aktualität. Hauptverantwortlich ist Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, unterstützt wird er von Vorstandsmitglied Peter Meier und Sekretär Dr. Michael Merker.

Im vergangenen Jahr fanden zu diesem Zweck zahlreiche Sitzungen mit Vertretern der Versicherungspartner statt. Diese hatten Gelegenheit, die Entwicklung der Zusammenarbeitsverträge zu präsentieren und neue Produkte vorzustellen. Bilateral fanden zudem Gespräche bezüglich der Werbemassnahmen im laufenden sowie folgenden Jahr statt.

Rechtsschutzversicherung
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist es ein grosses Anliegen, dass Mitglieder, die am Arbeitsplatz unter Druck geraten, rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können, ohne die Belastung durch erhebliche Kosten fürchten zu müssen. Die Arbeitgeberseite ist in der Regel juristisch bestens ausgerüstet oder kann sich externe juristische Kompetenz einkaufen. Mit dem von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der AXA-ARAG entwickelten Versicherungsmodell wird für gleich lange Spiesse gesorgt, und die Mitglieder werden vor den finanziellen Folgen einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit geschützt.

Rund ein Drittel der Verbandsmitglieder profitiert bereits von dieser Arbeitsrechtsschutzversicherung, welche die Mitgliederverbände für ihre Mitglieder über Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bei der AXA-ARAG abschliessen können. Neben der Absicherung vor den finanziellen Folgen einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit hat der möglichst flächendeckende Abschluss der Rechtsschutzversicherung eine nicht zu unterschätzende präventive Wirkung. Im Wissen um den arbeitsrechtlichen Schutz dürfte die Arbeitgeberseite motivierter sein, Konflikte einvernehmlich zu lösen.

Die Leistungen der Rechtsschutzversicherung aufgrund von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten wurden im Berichtsjahr ganz erheblich in Anspruch genommen. Dies zeigt (leider), wie wichtig ein guter Rechtsschutz ist. Die Verbandsleitung empfiehlt deshalb allen Verbänden, die über keine eigene, interne Rechtsberatung verfügen, dringend, sich der kollektiven Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG anzuschliessen. Der Kollektivvertrag ermöglicht den Verbänden, all ihre Aktivmitglieder für wenig Geld mit einem guten Rechtsschutz auszustatten. Je mehr Verbände sich zu einem Abschluss der Versicherung entschliessen, desto günstiger wird die Prämie. Es stehen die drei folgenden Varianten zur Verfügung:

- Vollkosten-Rechtsschutzversicherung: Sie deckt die vorprozessualen Beratungskosten und die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Kosten: Fr. 15.40 pro Mitglied/Jahr.
- Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung: Sie deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet. Kosten: Fr. 7.60 pro Mitglied/Jahr.

Wir empfehlen den Verbänden dringend, diesen Rechtsschutz sicherzustellen.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung
Die Delegiertenversammlung 2019 führte in den Kanton Uri nach Altdorf, wo ein lichtdurchfluteter Tagungssaal, eine kurzweilige Tagung und ein interessanter Stadtrundgang für eine erfolgreiche Veranstaltung sorgten. Die Delegiertenversammlung brachte personelle Veränderungen mit sich: Es wurden drei neue Vorstandsmitglieder gewählt, und mit Julien Steiner wurde ein Vorstandsmitglied verabschiedet. Seine Arbeit wurde mit grossem Applaus verdankt. Auch die langjährige Mitarbeiterin des ZV-Sekretariats und Redaktorin der ZV Info, Sandra Wittich, nahm zum letzten Mal an der Delegiertenversammlung teil; die Delegierten dankten ihr für ihren langjährigen engagierten Einsatz mit stehendem Applaus und wünschten ihr auf ihrem Weg zur Rechtsanwältin alles Gute. Urs Stauffer führte gewohnt souverän durch die Traktanden, und Kassierin Brigitte Wilkinson präsentierte das trotz rückläufigen Mitgliederbeiträgen positive Rechnungsergebnis. Die Traktanden gaben zu keinen Diskussionen Anlass, und die Arbeit der Geschäftsleitung wurde mit grossem Applaus verdankt.

Die seit Jahren rückläufige Teilnehmerzahl an den Delegiertenversammlungen führte im Berichtsjahr zur Diskussion der bestehenden Veranstaltungsform. Die Mitgliederverbände bekundeten Mühe, Mitglieder zu finden, die für die Teilnahme an der Delegiertenversammlung von ihrem Arbeitgeber Zeit zur Verfügung gestellt bekämen oder bereit seien, einen Ferientag zu investieren. Der Gesamtvorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat deshalb entschieden, neue Wege zu gehen und die Delegiertenversammlung 2020 erstmals als Nachmittagsveranstaltung an einem zentralen Ort auszugestalten. Veranstaltungsbeginn wird deshalb erst um 14.00 Uhr sein; im Anschluss an die Traktanden wird wie gewohnt ein Tagungsreferat organisiert. Der gesellige Teil wird in Form eines Apéro riche stattfinden und im Gegensatz

zum Mittagessen einen regeren Austausch ermöglichen. Wer möchte, wird wie bis anhin die Gelegenheit haben, den Veranstaltungsort Aarau im Rahmen einer Führung zu erkunden.

Fachtagung Brunnen
Das Tagungsprogramm der Fachtagung Brunnen bot auch im Berichtsjahr wieder einen ausgewogenen Themenmix. Geachtet wurde auf einen hohen Aktualitätsbezug und die Verpflichtung von ausgewiesenen Fachpersonen. Die Mitarbeiterzufriedenheit, die Bedeutung von Führung und Führungskultur sowie die Herausforderung an eine erfolgreiche Personalführung in der Arbeitswelt 4.0 waren Thema des ersten Tages. Hauptthemen am zweiten Tag waren die berufliche Vorsorge, rechtliche Aspekte in Bezug auf die geschäftliche Nutzung privater Smartphones oder Notebooks sowie Fragen des Datenschutzes im Zusammenhang mit der Kontrolle von Arbeitsprozessen.

Und wer schon einmal an einer Fachtagung in Brunnen teilgenommen hat, weiss: Genauso interessant wie die Referate sind die Gespräche während der Pausen, des Apéros und des Nachtessens im stilvollen Ambiente des Seehotels Waldstätterhof. Entsprechend positiv fielen denn auch die Rückmeldungen der Teilnehmenden aus.

Tagung mit BBW in Bad Säckingen
Im Berichtsjahr fand am 5. Dezember 2019 seit längerer Zeit wiederum ein grenzüberschreitender Austausch mit dem Beamtenbund Baden-Württemberg in Bad Säckingen statt. Inhalt der internationalen Tagung waren Themen, die beide Seiten beschäftigen – und das waren nicht nur dieselben. Den Schweizer Kollegen wurde klar, dass man in Deutschland in einigen Fragen wesentlich weiter ist und arbeitnehmerfreundliche Regelungen entwickelt und durchgesetzt hat – das muss Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Ansporn sein, Ähnliches auch in der Schweiz zu erreichen; angesprochen sind insbesondere Ferien, Vaterschaftsurlaub, Arbeitszeit. Die deutsche Seite zeigte sich sehr interessiert an unserer Vorsorgesituation, die trotz all ihrer Schwächen in unserem

Nachbarland keine gleichwertige Entsprechung findet.
Der engagierte Austausch wurde von beiden Seiten als ausserordentlich weiterführend empfunden mit der Folge, dass diese Treffen nun zum Vorteil beider Seiten institutionalisiert werden.

Nachfolgeplanung im Vorstand

Der Erfolg und die Wirkungskraft eines Verbandes hängt von seinen Mitgliedern und insbesondere von engagierten Vorstandsmitgliedern ab. Es braucht Mitglieder, die bereit sind, ihre Zeit zum Wohle aller Mitarbeitenden einzusetzen und für die Belange der Verbandsmitglieder zu kämpfen – auch wenn es unbequem wird und eine Einigung mit der Arbeitgeberseite (manchmal harte) Diskussionen erfordert.

Für einen langfristig erfolgreichen und funktionierenden Verband ist eine gut durchmischte Altersstruktur wichtig. Erfahrung ist genauso wichtig wie frische Ideen und den Mut, neue Wege zu gehen. Ein Verband mit Mitgliedern aus jeder Lebensphase und in jedem Alter ist repräsentativ und kann sich frühzeitig um die Personalplanung im Vorstand kümmern. Eine offene Kommunikation hilft, um frühzeitig nach interessierten Mitgliedern zu suchen, die bereit sind, zukünftig im Vorstand zu engagieren. Ideal ist, wenn neue und zurücktretende Vorstandsmitglieder ein oder zwei Jahre parallel im Vorstand Einsitz haben, um Wissen und Erfahrung weiterzugeben und Kontinuität sicherzustellen.

Die Nachfolgeplanung ist auch bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Thema: Erfreulicherweise wurden an der Delegiertenversammlung 2019 gleich drei Mitglieder neu in den Vorstand gewählt:

Barbara Weilenmann (Personalverband der Stadt Schaffhausen)
Simon Habermacher (Verband des Staats- und Gemeindepersonals Basel-Landschaft)
Susanne Gisler (Personalverband des Kantons Uri)

Verbandsführung

Im Verbandsjahr fanden fünf Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Gesamtvorstands statt. Es wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Abnahme von Rechnung und Budget
- Neue Durchführungsform der Delegiertenversammlung
- Planung der Fachtagung Brunnen
- Definition Empfehlung Lohnverhandlung 2020
- Vertragssituation mit den Vertragspartnern
- Nachfolgeplanung Vorstand und Geschäftsleitung
- Austausch über die Situation in den Verbänden
- Newsletters
- Massnahmen, um die Auflösung kleinerer Verbände zu verhindern
- Zukunft der 2. Säule / Stellungnahme zu Reformen
- Webling: Weiterbildung und Kostenklärung
- Ausweitung der Rechtsschutzversicherung
- Tagung mit BBW in Bad Säckingen

(Zukünftige) Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Verbandsjahr auch ein Blick in die Zukunft:

Die Verbandsführung wird sich weiterhin mit der Erweiterung des Vorstands und einer frühzeitigen Nachfolgeplanung in der Geschäftsleitung und im Vorstand auseinandersetzen. Ziel ist, das Gremium so aufzustellen, dass das vorhandene Fachwissen erhalten und weitergegeben werden kann. Es steht zudem die Einführung eines Newsletters bevor. Weitere Themen sind der Rechtsschutz für alle, der Erhalt schlagkräftiger Verbände über die ganze Schweiz, konsequentes Engagement für oder gegen politische Vorlagen, die den öffentlichen Dienst betreffen, die schwierige Positionierung im Bereich der Altersvorsorge und natürlich die fachliche und rechtliche Hilfestellung in allen Fragen rund um das Personal.

Die Agenda ist gefüllt. Wir bitten alle Verbände, unsere Bemühungen tatkräftig zu unterstützen.

Vorstellung von Andreas Cabalzar für die Kandidatur als Mitglied der Geschäftsleitung

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | September 10, 2020

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

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

Andreas Cabalzar ist ein Bündner durch und durch, aufgewachsen in Chur, hat er nach der dort erlangten Matur seine Studien in Zürich an der Uni und der ETH in Zürich absolviert und hat diese als dipl. Ing. Agr. ETH abgeschlossen. Danach hat es ihn wieder in den Kanton Graubünden zurückgezogen, und seit 1989

arbeitet er im kantonalen Amt für Natur und Umwelt und leitet dort seit 13 Jahren die Abteilung Natur und Landschaft.

Auch im Kanton Graubünden bringt er seine profunden Kenntnisse im Vorsorgebereich als Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden ein und präsidiert diese im Turnus dem Arbeitgebervertreter. Dazu ist er ein führendes und wichtiges Mitglied des Staatspersonalverbandes des Kantons Graubünden. Er ist nämlich seit bald 20 Jahren im Vorstand und hat vor vier Jahren interimistisch das Präsidium übernommen. Aktuell übt er diese Tätigkeit als Co-Präsident aus.

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

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

Dringend gebraucht, gering geschätzt

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 10, 2020

In der Krise zeigt sich, welche Berufsgruppen unabdingbar für die Aufrechterhaltung des öffentlichen und sozialen Lebens

sind. Als systemrelevant werden zum Beispiel das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kindernotbetreuung oder Bereiche der Verkehrs- und IT-Infrastruktur eingeordnet. Ausgerechnet die Beschäftigten in diesen Sparten sind es aber, die ausserhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen geniessen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung erhalten. Darüber hinaus arbeiten besonders oft Frauen in systemrelevanten Berufen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

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

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

Geringe Wertschätzung

Die Autorinnen haben mittels der «Magnitude Prestige Skala» (MPS) gemessen, dass das gesellschaftliche Ansehen der verschiedenen systemrelevanten Berufsgruppen ausserhalb von Krisenzeiten überwiegend unterdurchschnittlich ist. Die Skala beruht auf repräsentativen Befragungen und misst, welches gesellschaftliche Ansehen Menschen in diesen Berufen geniessen. Das Ergebnis: Zusammen betrachtet weisen die systemrelevanten Berufsgruppen ein um rund fünf Punkte geringeres Prestige auf als der Gesamtdurchschnitt aller Berufe, der bei 63 von 200 maximal möglichen Punkten liegt.

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

Lohnniveau unterdurchschnittlich

Was die Entlohnung betrifft, wird ein Grossteil der

Beschäftigten in systemrelevanten Berufen unterdurchschnittlich bezahlt. Auch das ist ein Ergebnis der Studie. Während der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller Berufe bei 19 Euro liegt, weisen systemrelevante Berufe zusammengenommen einen mittleren Stundenlohn von unter 18 Euro auf und liegen damit rund sieben Prozent unterhalb des Durchschnitts. Zudem sind die Löhne insbesondere in jenen Berufen unterdurchschnittlich, in denen ein hoher Anteil der systemrelevanten Arbeitnehmer(-innen) tätig ist, also in Reinigungsberufen, Lagerwirtschafts-, Post- und Zustellungs-, Güterumschlagsberufen sowie in Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungsberufen. Etwas anders verhalte es sich aufgrund der hohen Heterogenität bei den Verwaltungsberufen, wo auch Beschäftigte arbeiteten, die nicht zur kritischen Infrastruktur gehören.

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

Geringes Ansehen, niedrige Löhne

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung ist, dass die geringe Wertschätzung systemrelevanter Berufe oft mit geringer Entlohnung einhergeht. Während hoch angesehene Berufe wie Human- oder Zahnmedizin hoch bezahlt werden, erhalten zum Beispiel Altenpfleger(innen) ein deutlich unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen, jedoch eine

zumindest durchschnittliche Anerkennung. «Der Bereich der Steuerung und Überwachung des Verkehrsbetriebs ist ein Beispiel für eine Berufsgruppe, bei der es umgekehrt ist: überdurchschnittlicher Stundenlohn, dafür weniger gesellschaftliche Anerkennung. Für die Gruppe der Polizei-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe lässt sich dieselbe Tendenz erkennen, wenn auch jeweils nur mit geringfügiger Abweichung vom Durchschnitt», heisst es in der Studie.

Mehr Frauen als Männer

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

Dank allein genügt nicht

Wenn eine deutliche Mehrheit der systemrelevanten Beschäftigten gemessen am Einkommen und am sozialen Prestige nur eine unterdurchschnittliche Wertschätzung erfährt und wenn viele dieser Berufsgruppen zudem von akutem Personalmangel betroffen sind, kommen die Autorinnen der Studie zu dem Schluss, dass «neben einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem Fachkräftemangel unter anderem eine bessere Entlohnung und tarifvertragliche Absicherung nötig» seien. Die aktuelle Situation zeige deutlich, dass eine Debatte über die Rolle der Daseinsvorsorge überfällig ist: «Ebenso schnell wie Konsens

darüber bestand, welche Berufsgruppen angesichts der Krise zu den unverzichtbaren Kräften des gesellschaftlichen (Über-)Lebens gehören, so schnell sollten sich diese konkreten Massnahmen umsetzen lassen, um zu einer höheren Entlohnung, besseren Arbeitsbedingungen sowie einer allgemeinen Aufwertung bestimmter Berufe beizutragen.»

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

Klassische Frauenberufe werden gesellschaftlich oft weniger anerkannt

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 10, 2020

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

Gesellschaft – nicht nur in Krisenzeiten – und liefert Anregungen, wie sich der Wert systemrelevanter Dienstleistungen langfristig steigern lässt. Ein Interview.

In einer aktuellen Studie des DIW Berlin haben Sie zusammen mit Wissenschafterinnen verschiedener Forschungsdisziplinen Berufsgruppen nach Ansehen und Bezahlung verglichen, die entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Krise sind. Dabei haben Sie eine deutliche Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung festgestellt. Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Was bedeutet das für die Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten?

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

Warum messen wir diesen Berufen so wenig Ansehen bei? Woran

liegt das?

Aline Zucco: Es lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten, warum manche Berufe schlechter angesehen sind als andere. Aber es fällt auf, dass insbesondere Berufe, die grösstenteils von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich weniger anerkannt werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Ähnlich verhält es sich zum Beispiel bei der Arzt- und Praxishilfe, deren gesellschaftliche Anerkennung auch weit unter dem Durchschnitt liegt und gleichzeitig mit einem Frauenanteil von 96 Prozent fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird. Aber natürlich gibt es auch Berufe, die einen hohen Frauenanteil haben und ein hohes Ansehen geniessen wie zum Beispiel pharmazeutische Berufe.

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

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

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

Aline Zucco: Einerseits beobachten wir ja bereits jetzt durch

die Krise, dass die Gesellschaft auf bestimmte Berufe ganz besonders angewiesen ist. Ob dies langfristig auch zu einer höheren Anerkennung dieser Berufsgruppen führt, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Krisen bergen jedoch dieses Potenzial, so hat beispielsweise die Finanzkrise von 2008 auch dazu geführt, dass der bis dahin weit geachtete Beruf der Bankangestellten an gesellschaftlichem Ansehen eingebüsst hat. Nichtsdestotrotz muss auf die gesellschaftliche Aufwertung systemrelevanter Berufe aber eine finanzielle Aufwertung folgen. Ein mögliches Mittel wäre eine Ausweitung der Tarifbindung. So beobachten wir beispielsweise schon heute, dass innerhalb der Gruppe systemrelevanter Berufe diejenigen Berufsgruppen besser entlohnt werden, in denen es eine hohe Tarifbindung gibt. Dazu gehören beispielsweise Berufe im Polizeivollzug, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Traditionell sind dabei vor allem «Männerberufe» gut tarifvertraglich abgesichert, da sich Gewerkschaften historisch im industriellen Sektor gebildet haben. Das heisst, dass es hier starke Gewerkschaften braucht, um allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für weitere Berufsgruppen durchzusetzen. Corona könnte diesen Prozess verstärken: Die Twitter-Kanäle sind derzeit voll von Tweets systemrelevant Beschäftigter, die einmalige Corona-Prämien ablehnen und – zu Recht – mehr fordern als geringe Ad-hoc-Bonuszahlungen. Denn letztlich schützt kein Danke und auch keine geringe Bonuszahlung vor Altersarmut.

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

Aline Zucco: Dass es häufig Frauen sind, die die Care-Arbeit übernehmen, wenn beide Elternteile im Homeoffice sind, ist leider nicht sehr überraschend. Meine Kollegin und Studien-Co-Autorin Claire Samtleben hat letztes Jahr in einer Studie

gezeigt, dass Frauen auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Männer. Aber warum ist das so? Charlotte Roche hat einmal gesagt: «Die Gleichberechtigung endet mit dem Tag der Geburt des ersten Kindes» und damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Denn nach der Geburt des ersten Kindes unterbricht die Mutter in den meisten Fällen für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit und arbeitet danach in Teilzeit weiter, während der Vater fast ohne Unterbrechung seine Vollzeiterwerbstätigkeit weiterführt. Das hat zur Folge, dass sich durch die Geburt des ersten Kindes oft eine traditionelle Rollenverteilung einschleicht, die dazu führt, dass es vor allem Frauen sind, die für die Sorgearbeit zuständig sind. Das führt im Übrigen auch dazu, dass die Löhne von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stagnieren, während die von Männern unverändert ansteigen, wie meine Kollegin Annekatrin Schrenker und ich erst kürzlich gezeigt haben. Doch kann gegen diese Ungleichverteilung der Sorgearbeit etwas getan werden? Ja! Denn neue Untersuchungen zeigen, dass Männer, die mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben, und damit auch tagsüber alleine für das Kind verantwortlich waren, auch langfristig mehr Sorgearbeit übernehmen. Das bedeutet aber auch, dass jede und jeder etwas Verantwortung abgeben muss: Männer im Berufsleben und Frauen bei der Sorgearbeit.

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

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

praktiziert wird, könnte das den unbereinigten Gender Pay Gap erheblich reduzieren.

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

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

Die Vertretung und der Rechtsschutz des BAV

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 10, 2020

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

Der BAV vertritt die Interessen seiner Mitglieder auf

verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien. Neben den Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten. Der BAV kann die Interessen der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt und der angeschlossenen Institutionen umso besser vertreten, je mehr Gewicht er hat. Er ist deshalb stets darauf angewiesen, dass seine Mitglieder neue Mitglieder werben, indem sie Kolleginnen und Kollegen zum Eintritt in den BAV ermuntern. BAV-Mitglieder erhalten für jedes neue Mitglied, das geworben wird, einen Pro-Innerstadt-Gutschein im Wert von Fr. 20.–.

I. Vorstand und Beirat

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

Aktuell setzt sich der Vorstand wie folgt zusammen:

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

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

Beirates nimmt an den Sitzungen des Vorstandes teil.

Der Beirat des BAV besteht aktuell aus folgenden Mitgliedern:

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

II. Vertretung in verschiedenen Gremien

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

III. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

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

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

betreffenden – Angelegenheiten einzuholen.

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

Arbeitsbelastung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | September 10, 2020

Der VPOD hat Ende letzten Jahres die Resultate einer umfangreichen Mitgliederumfrage zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz publiziert. Wir danken unseren Kolleginnen und Kollegen vom VPOD, insbesondere Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz und Christoph Schlatter für diese ausgezeichnete Arbeit und das Einverständnis, die Ergebnisse auch bei uns veröffentlichen zu dürfen – sie sind hoch interessant und sagen einiges über die Befindlichkeit der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes am Arbeitsplatz. Die Umfrage basiert auf 3500 Rückmeldungen und ist damit repräsentativ. Aber lesen sie selbst.

Die Ergebnisse in Kürze

Zwar sind 68 Prozent der knapp 3750 Antwortenden «übers Ganze gesehen» mit ihrer Arbeitssituation zufrieden, und 76 Prozent sind mehr oder weniger gesund. Trotzdem: Bei der Arbeit fühlen sich 67 Prozent gestresst, und für 54 Prozent ist die Zufriedenheit in den letzten 4 Jahren gesunken. Kein Wunder: Einen Anstieg der psychischen Belastung am Arbeitsplatz bejahen 74 Prozent.

Die Hinweise, woher diese Belastungen kommen, sind eindeutig. Offenkundig liegt es nicht an den Kolleginnen und Kollegen, mit denen sich 94 Prozent recht oder sogar sehr gut verstehen. Es liegt meist auch nicht an der Chefin oder am Chef – 61 Prozent stellen den Vorgesetzten ein gutes oder sehr gutes Zeugnis aus. Woher also kommen Stress und psychische Belastung? Es sind volle 84 Prozent, die eine Zunahme der administrativen Aufgaben festgestellt haben. Gleichzeitig erhielt die Aussage «Für den eigentlichen Inhalt meiner Arbeit habe ich zu wenig Zeit» eine Zustimmungsquote von 63 Prozent; 60 Prozent beklagen übermässige Zergliederung und Zerstückelung der Arbeit. Besonders betroffen von dieser «Abkehr vom Eigentlichen» sind die Bereiche Gesundheitswesen, Schule und Sozialbereich.

Die Belastung hat Folgen in der Freizeit. Dabei ist die Abgrenzungsproblematik infolge moderner Technologie zwar spürbar, aber (noch) nicht ganz so dramatisch wie befürchtet. 41 Prozent geben an, zumindest gelegentlich in der Freizeit zu arbeiten. Für die Ferien sinkt der Wert auf 27 Prozent.

«Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann»: Dieser Aussage stimmen 24 Prozent voll und 42 Prozent eher, total also zwei Drittel zu. Ein überwiegender Teil der Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, ist am Feierabend zu müde fürs Kino, fürs Konzert, zum Tanzengehen oder für Sex. Das ist ein bestürzender Befund, erst recht im Licht der Vermutung, dass diese Erschöpfung nicht in erster Linie damit zu tun hat, dass man sich im Kernbereich der Arbeit verausgabt hat. Sondern dass sie schlechter Arbeitsorganisation, dauernden Störungen und bürokratischen Zumutungen geschuldet ist.

Der VPOD verlangt: 1. Flexibilität ja, aber nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers. 2. Mehr Schutz für private Zeit. 3. Konzentration aufs Eigentliche und Senkung der bürokratischen Anforderungen speziell im Gesundheits-, Sozial-

und Bildungswesen. 4. Bessere Organisation, Planbarkeit, Mitsprache – und kürzere Arbeitszeiten.

Zu müde fürs Kino

Zu müde fürs Kino. Oder für Sex. Zwei Drittel der Antwortenden in der VPOD-Befindlichkeitsumfrage geben an, sich nach einem normalen Arbeitstag kaum mehr zu Aktivitäten aufraffen zu können. Am meisten stresst die ausufernde Bürokratie, die vom Kerngeschäft ablenkt.

1. Gesundheit und Stress
Die Umfrage spricht dafür, dass eine Mehrheit der Befragten eine recht robuste Natur besitzt. 76 Prozent, also mehr als drei Viertel, fühlen sich zumindest leidlich, lediglich 3 Prozent eindeutig nicht gesund. Dabei sind die Herausforderungen im Beruf hoch – für 42 Prozent betrifft das auch den körperlichen Bereich. Während aber die Ansprüche an die Physis für eine überwiegende Mehrheit (69 Prozent) konstant geblieben sind, haben die psychischen Belastungen zugenommen. Dieser Befund ist überaus deutlich: Drei Viertel (74 Prozent) geben an, dass in ihrem Job die psychische Belastung in den letzten 4 Jahren grösser geworden ist. Übrigens: Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, im August 2019 veröffentlicht, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und hält fest, dass Stress und psychische Belastung seit der letzten Untersuchung 2012 klar zugenommen haben.

Die genauere Analyse nach Altersgruppen und Geschlecht zeigt, dass Frauen in der Frage der psychischen Belastung tendenziell etwas stärkere Angaben machen als Männer. Erstaunlich mag sein, dass es überproportional die jüngeren Männer und die Frauen der Gruppe 55 plus sind, die sich über eine Zunahme der psychischen Belastung beklagen. Was die Branchen anbelangt, so sind die typischen Frauenbranchen besonders stark durch eine Zunahme der psychischen Belastung geprägt. Im Sozialbereich inklusive Kinderbetreuung bejahen dies bei Männern und Frauen

je 75 Prozent, in der Schule je 76 Prozent. Geschlechtsspezifisch ist der Befund im Gesundheitswesen, wo die Frauen (82 Prozent) deutlich stärker als die Männer (75 Prozent) von einer Zunahme der psychischen Herausforderungen sprechen. Möglicher Hintergrund: Frauen sind im Gesundheitswesen stärker in Berufen und Positionen, wo die Emotionen von Patientinnen, Vorgesetzten, Kolleginnen und Angehörigen direkt und ungefiltert spürbar sind. Männer sind möglicherweise eher an Orten und in Jobs, wo sie diese psychische Last etwas gedämpft wahrnehmen. Aber das ist Spekulation. Keine Spekulation ist dies: Eher oder eindeutig gestresst sind bei der Arbeit zwei Drittel (67 Prozent) der Antwortenden. Trotzdem geben ebenso viele (68 Prozent) an, dass sie mit ihrer Arbeitssituation eher oder ganz zufrieden sind. Daraus lässt sich folgern, dass ein grosser Teil der Gestressten mit leichtem oder sporadischem Stress im Allgemeinen gut umgehen kann, dass ihnen die Freude an der Arbeit noch nicht verloren gegangen ist.

2. Ab- und Entgrenzung

Dass die Entgrenzung der Arbeit durch die digitalen Medien voranschreitet, dürfte unumstritten sein. Schon die Einführung des Telefons im Privathaushalt hat es dem Arbeitgeber erleichtert, Angestellte zu Sondereinsätzen aufzubieten. Vor der Einführung des Mobiltelefons gab es allerdings ein Recht auf Unerreichbarkeit, das heute zunehmend verlorengeht. Noch verstärkt wird die Entwicklung durch Dienste wie WhatsApp: Es ist sehr viel bequemer, eine Pflegefachfrau per WhatsApp-Nachricht «aus dem Frei zu holen», als sie in einem direkten telefonischen Gespräch darum zu bitten. Je nach Betriebsklima ist es so oder so schwer bis unmöglich, dann Nein zu sagen. Diese Entgrenzung wird auch in unserer Umfrage sichtbar. Die Ferien, in denen eigentlich keine Rückkoppelung mit dem Arbeitgeber stattfinden dürfte, sind dabei vergleichsweise noch am stärksten geschützt. Es sind «nur» 8 Prozent, die in den Ferien beruflich erreichbar sind (weitere 18 Prozent haben «trifft eher zu» angekreuzt). Mit anderen Worten: Für drei

Viertel der Antwortenden (76 Prozent) sind die Ferien weitgehend, für noch die Hälfte vollkommen von Beruflichem befreit – abgesehen natürlich von den Träumen und Alpträumen, die einen auch im Hotelbett an der Adria oder in der Walliser Ferienwohnung einholen können. Die Erreichbarkeit ist das eine, die «gefühlte» Verpflichtung, noch Arbeiten zu vollenden, Telefonate zu führen oder Mails zu checken, etwas anderes. Von dieser – möglicherweise nicht explizit angeordneten – Arbeit zuhause sind deutlich mehr Personen betroffen: Für 18 Prozent ist das Alltag, bei weiteren 23 Prozent kommt es nicht selten vor. Erhellend ist auch der Vergleich zwischen geforderter und selbstgenutzter Flexibilität. Der VPOD hat seit je gesagt, dass er sich nicht gegen flexiblere Arbeitszeitmodelle sperrt, sofern die Flexibilität eine gegenseitige ist. Es darf nicht sein, dass lediglich der Arbeitgeber profitiert und unterschiedlichen Arbeitsanfall auf diese Weise «elegant» auf die Beschäftigten überwälzt. Sondern es gehört dazu, dass auch private Bedürfnisse, sei es ein verlängertes Wochenende für eine Reise, sei es kurzfristig freie Zeit für Betreuungs- oder Pflegeaufgaben, von dieser Flexibilität profitieren. Dass die Balance hier nicht stimmt, belegt die Umfrage. 63 Prozent geben an, dass von ihnen Flexibilität erwartet wird, nur 52 Prozent können auch ihrerseits – «für eigene Bedürfnisse und Verpflichtungen» – von Flexibilität profitieren.

3. Das Arbeitsumfeld

Die Umfrage hat vielerlei Rückmeldungen ergeben, die die Arbeitswelt als nicht sehr angenehmen Ort schildern. Daher sticht ein Ergebnis besonders positiv hervor: Unter den Kolleginnen und Kollegen herrscht am Arbeitsplatz ein gutes Einvernehmen. Es sind 94 Prozent, die sich mit den Kolleginnen und Kollegen gut verstehen; fast die Hälfte, nämlich 48 Prozent, stimmt der Aussage sogar ohne jeglichen Vorbehalt zu. Wenn es also Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gibt, dann haben diese mutmasslich nichts mit Konflikten auf der gleichen Hierarchiestufe zu tun. Etwas wahrscheinlicher ist es, dass

die oder der Vorgesetzte daran (mit)schuld ist. Aber auch den Chefinnen und Chefs stellen die Umfrageteilnehmenden zu 61 Prozent ein übers Ganze gesehen gutes Zeugnis aus, immerhin 17 Prozent sogar ein sehr gutes. Praktisch deckungsgleich (62 Prozent Zustimmung) ist das Bild, wenn danach gefragt wird, ob man mit Problemen oder Anregungen an vorgesetzter Stelle Gehör findet. Der negative Extremwert – Ärger mit der Chefin, das Gefühl, beim Vorgesetzten auf Granit zu beissen – liegt zwischen 14 und 11 Prozent.

4. Die negativen Faktoren

Woher also kommt der breit empfundene Stress? Warum klagt eine grosse Mehrheit über die Zunahme der psychischen Belastung? Die Umfrage liefert einen überaus deutlichen Hinweis. Nur auf eine einzige Frage im gesamten Fragebogen ging die extreme Antwort («trifft vollkommen zu») häufiger ein als ihr milderes Pendant («trifft eher zu»). Und zwar bei jener nach der Administration. Dass diese zugenommen hat, bestätigen 84 Prozent der Antwortenden, das sind fünf Sechstel. Nur gerade 4 Prozent finden, das treffe überhaupt nicht zu, 12 Prozent finden: eher nicht. Aber über die Hälfte, volle 51 Prozent, stimmen mit der Aussage völlig überein. Die Umfrage bestätigt damit sehr klar: Sachfremde Elemente, neben-, vor- und nachgeordnete Arbeiten fressen jene Zeit und jene Energie auf, die man sich gerne fürs Kerngeschäft bewahrt hätte. Es gibt weitere Punkte, die, wenn auch nicht mit gleicher Deutlichkeit, in eine ähnliche Richtung weisen. Ebenfalls gut wahrnehmbar ist die Empfindung, für die eigentlichen Inhalte der Arbeit zu wenig Zeit zu haben.

Dieser Aussage stimmt eine knappe Zweidrittelmehrheit (63 Prozent) zu, etwas weniger als einem Viertel (23 Prozent) spricht sie sogar aus dem Herzen. Immerhin noch 60 Prozent bestätigen die Aussage, wonach die Arbeit durch äussere Einflüsse stark zergliedert und zerstückelt ist, «so dass ich mich oft nur schwer auf einen Gegenstand oder ein Gegenüber konzentrieren kann». Und ebenfalls noch eine mehrheitliche

Zustimmung findet die Aussage «Ich kann meine Arbeit nicht so machen, wie ich es mir vorstelle und wie ich es gelernt habe». Eine Analyse nach Branchen zeigt, dass die Überadministration sich zumal in den typischen Frauenberufen und Frauenbranchen breitmacht, zu denen man heute auch die Schule zählen muss, daneben der Sozial- und der Gesundheitsbereich. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist im Sozialbereich geringfügig, deutlicher im Gesundheitswesen und in der Schule, wo die Frauen eine Zunahme der Administration etwas häufiger beklagen oder unter ihr stärker leiden als die Männer. Als Beispiel einer Branche, wo die Bürokratisierung nur als geringes Problem erscheint, ist der Verkehrsbereich daneben gestellt. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Wagenführerinnen und Chauffeure am Steuer ihres Gefährts im Normalfall hier wenig Probleme haben, weil während des Fahrens ihre volle Aufmerksamkeit dem Verkehr gilt. Zwar ist dieser – mit telefonierend vors Tram stolpernden Fussgängerinnen und rowdyhaft die Regeln missachtenden Velofahrern – zweifellos dichter und unberechenbarer geworden, zumal in den Innenstädten. Aber alle genannten Erscheinungen gehören «zum Verkehr» und sind nicht «artfremd». Ablenkung ist dort auch sozusagen von Amtes wegen unerwünscht und wird möglichst vermieden – auch wenn die Schilder «Bitte während der Fahrt nicht mit dem Wagenführer sprechen» an vielen Orten abmontiert sind. Hier kann man aber mit Fug und Recht die Frage stellen, warum diese (nahezu) vollständige Konzentration auf eine Tätigkeit oder einen Gegenstand anderen Berufsgruppen nicht ebenfalls zugestanden wird, wenigstens phasenweise.

Interessant sind diese drei Branchen auch hinsichtlich ihrer Antworten zum Kernauftrag: Bleibt dafür genügend Zeit, oder verlieren sich die Beschäftigten in Tätigkeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Dossier gehören? Auch in diesem Punkt ist das weibliche Geschlecht mit deutlicheren Aussagen vertrete als das männliche. Am engsten beieinander liegen die Geschlechter im Sozialbereich.

5. Nach Feierabend

Die Umfrage erlaubt die Aussage, dass die Kolleginnen und Kollegen abends (oder nach Feierabend) ziemlich groggy sind. Der Satz «Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann» findet eine Zustimmungsrate von 66 Prozent. Das heisst: Ein überwiegender Teil jener Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, sind abends (oder bei Schichtschluss) zu müde fürs Kino, fürs Konzert oder für Sex. Mehr als Nudeln mit Fertigsauce kochen? Im Sportverein mitmachen? In einem Chor singen? Tanzen gehen? Ein Viertel (24 Prozent) ist dazu normalerweise nicht mehr in der Lage. Das halten wir für einen bestürzenden Befund. Erst recht im Licht der Mutmassung, dass die Erschöpfung in vielen Fällen nicht daher stammt, dass sich die Leute in ihrer eigentlichen Arbeit verausgabt hätten – sondern in sachfremden Zumutungen, in dauernder Störung, in administrativem Overkill. Dabei ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht riesig, aber bemerkenswert. Es sind mehr Frauen, die abends total oder etwas erschöpft sind, und es sind mehr Männer, die noch «handlungsfähig» sind. (Natürlich ist nicht auszuschliessen, dass «Aktivität» geschlechtsspezifisch interpretiert wurde: Wenn er Fussballgucken als Aktivität einordnet . . .) Man kann sich darüber wundern oder auch nicht: Wer zuhause minderjährige Kinder zu betreuen hat, ist nicht mehr und nicht weniger kaputt als Menschen ohne solche Aufgaben. Die Erschöpfung kommt aus dem Job, so viel ist klar. Da ist es nicht verwunderlich, dass Frauen, sofern sie die Hauptlast im Carebereich tragen, Pensumsreduktionen anstreben.

6. Das Fazit

Es ist etwas faul im Service public, wenn die berufliche Belastung Tag für Tag die gesamte Energie frisst, so dass die Beschäftigten Abend für Abend als Couch Potatoe enden. Der Zustand ist besonders darum nicht hinnehmbar, weil die Müdigkeit mutmasslich zu einem grossen Teil aus Nebensächlichem und Zusätzlichem, aus schlechter

Arbeitsorganisation und unzureichend getesteten EDV-Programmen herrührt.

Für den VPOD ist klar: Stress ist kein Einzel-, sondern ein Massenphänomen. Es braucht klarere Grenzen, kürzere Arbeitszeiten. Die Planbarkeit muss verbessert werden, die Mitsprache ausgebaut. Die Beschäftigten eignen sich nicht als Versuchskaninchen für unausgegorene Digitalexperimente: Sie brauchen auch im Beruf Zeit fürs Wesentliche.

Umfrage und Text: Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz, Christoph Schlatter

---

Steuerreform auf Kosten des öffentlichen Dienstes

geschrieben von Urs Stauffer | September 10, 2020

Die Unternehmenssteuerreform III (USR III) wurde wuchtig abgelehnt. Statt einer revidierten Vorlage «Unternehmenssteuerreform IV» wird der neuste Reformvorschlag, trotz nur unerheblicher Abweichungen von der abgelehnten USR III, mit dem Titel «Steuervorlage 17 (SV 17)» neu verpackt. Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) steht auch der neuen Vorlage kritisch gegenüber und begründet seine Haltung anhand der Auswirkungen für den Kanton Bern bzw. die Stadt Biel.

Zur Erinnerung: Seit einigen Jahren steht die schweizerische Unternehmensbesteuerung zunehmend im internationalen Fokus. Hintergrund ist der internationale Druck und Kampf gegen

Steueroasen und Steuerparadiese. Der Steuerdialog mit der Europäischen Union (EU) gestaltete sich zunehmend schwierig. Um dem internationalen Druck entgegenzuwirken entschied der Bundesrat potentiell wettbewerbsverzerrende Schweizer Steuerregime aufzuheben, um auf diese Weise Gegenmassnahmen gegen die Schweiz zu verhindern und eine Verständigung mit der EU anzustreben. In erster Linie betroffen sind hiervon Gesellschaften, die auf kantonaler Ebene privilegiert besteuert werden (Holdinggesellschaften, gemischte Gesellschaften, Domizilgesellschaften) es handelt sich insgesamt um ca. 24 000 Unternehmen.

Weil mit der Abschaffung der bisherigen privilegierten Besteuerung mit dem Wegzug von bisher privilegiert besteuerten Unternehmen gerechnet werden muss, schlug der Bund die Einführung von neuen Steuererleichterungen vor. So sollen Lizenzerträge mittels einer Lizenzbox auf kantonaler Ebene reduziert besteuert werden; zusätzlich können Kantone erhöhte Steuerabzüge für Forschung und Entwicklung gewähren und es können Anpassungen bei der kantonalen Kapitalsteuer vorgenommen werden.

Die steuerpolitischen Massnahmen werden hauptsächlich in den Kantonen umgesetzt, was unweigerlich zu Steuerausfällen in den Kantonen und Gemeinden führen wird.

Nicht nur die steuerpolitischen Massnahmen führen zu massiven Steuerausfällen, die Kantone werden vom Bund zusätzlich angehalten ihre Gewinnsteuersätze zu senken. Zu diesem Zweck sah der Bund im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III (USR III), im Sinne einer Kompensation, eine Erhöhung des Kantonsanteils an der direkten Bundessteuer von bisher 17 auf neu 21,2% vor. Im Rahmen der politischen Auseinandersetzung auf Bundesebene wurde dieser später auf 20.5% herunterkorrigiert und nach den politischen Auseinandersetzungen in der WAK-S (Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates) wiederum auf 21,2% angehoben.

Zu den Steuerausfällen, welche die Unternehmenssteuerreform III und nun neu die Steuervorlage 17 verursachen würden, gibt es keine gefestigten Annahmen. Man geht jedoch nach Abzug der Kompensationsleistungen von einem Nettogesamtsteuerausfall von CHF 2,1 Mia. aus, ohne die zusätzlich durch die neuen steuerpolitischen Massnahmen anfallenden Steuerausfälle genau abschätzen zu können.

Ablehnung der USR III

An 12. Februar 2017 wurde die Unternehmenssteuerreform III an der Urne mit 59,1% NEIN-Stimmen wuchtig verworfen. Der Öffentliches Personal Schweiz (ZV) setzte sich gemeinsam mit fast sämtlichen Dachorganisationen aus dem öffentlichen Sektor aktiv für eine Ablehnung der Unternehmenssteuerreform III ein.

Es wäre nun zu erwarten gewesen, dass sich die Nachfolgevorlage (Steuervorlage 17) deutlich von der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III unterscheidet, vereinfacht wird und in erster Linie bei den kritischen Punkten, welche für den Hauptteil der Steuerausfälle verantwortlich sind massgeblich abgeschwächt wird. Die Analysen des Abstimmungsresultats haben aufgezeigt, dass vor allem die enormen Steuerausfälle einer der Hauptgründe der Ablehnung sind.

Nach einer vertieften Analyse der Steuervorlage 17 kann festgestellt werden, dass diese nur in wenigen Punkten von den Unternehmenssteuerreform III abweicht und aus meiner Sicht die Anforderungen an eine Nachfolgevorlage der vom Schweizer Stimmvolk abgeschmetterten Steuerreform III nicht erfüllt. Um die politische Akzeptanz der Steuervorlage 17 zu fördern, soll nun neu anstelle einer Erhöhung der Kinderzulagen ein sozialer Ausgleich über die AHV vorgenommen werden.

Aufgrund der minimen Unterschiede zwischen der USR III und der Steuervorlage 17 verzichte ich auf eine detaillierte inhaltliche Analyse der SV17 und konzentriere mich im

Wesentlichen auf die Auswirkungen. Im Sinne einer Übersicht verweise ich auf die Abbildung 1.

Kompensation der Steuerausfälle in den Städten und Gemeinden

Durch die direkte Betroffenheit der Städte und Gemeinden muss die Einforderung einer zwingenden Gesetzesbestimmung durchgesetzt werden, welche sicherstellt, dass auch die städtisch kommunale Ebene für ihre Steuerausfälle entschädigt wird. Die in der SV 17 vorgeschlagene Formulierung ist nicht «griffig» und zu unverbindlich. Die Version des Bundesrat / Ständerats (Art. 196, al. 1bis) lautet folgendermassen: «Sie berücksichtigen die Auswirkungen der Aufhebung der Artikel 28 Absätze 2–5 und 29 Absatz 2 Buchstabe b des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden auf die Gemeinden angemessen.»

Die gesetzliche Bestimmung muss so formuliert werden, dass die Kantone zur Kompensation der auf kommunaler Ebene durch die steuerpolitischen Massnahmen und Gewinnsteuersenkungen entstandenen Steuerausfälle verpflichtet werden. Das unten angefügte Beispiel des Kantons Bern zeigt, dass die Steuerausfälle in Verbindung mit den kantonalen Steuergesetzrevisionen nicht annähernd ausgeglichen werden. Vgl. auch die Abbildung 2.

Ein Vorschlag für eine verbindlichere Formulierung von Art. 196, al. 1bis (basierend auf dem Vorschlag des Schweizerischen Städteverbandes): «Sie gelten die Auswirkungen der Aufhebung der Artikel 28 Absätze 2–5 und 29 Absatz 2 Buchstabe b des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden auf die Gemeinden ihrer Betroffenheit entsprechend ab.»

Anpassungen im Finanzausgleich

Aufgrund der vorgeschlagenen steuerpolitischen Massnahmen und der Gewinnsteuerpolitik der Kantone braucht es dringend Anpassungen im Finanzausgleich. Die Anpassungen sind zwingend so zu gestalten, dass der durch die SV17 angeheizte Steuerwettbewerb im Bereich der Gewinnsteuersätze gebremst und nicht noch gefördert wird. Wie aus nachfolgender Aufstellung, die noch auf USR III Werten aufgebaut ist, abgeleitet werden kann (die Werte konnten aufgrund der unsicheren Berechnungsgrundlagen der SV 17 noch nicht angepasst werden) vergrössern sich, nicht zuletzt gestützt auf die bereits angekündigten massiven Gewinnsteuersatzsenkungen diverser Kantone, die Disparitäten zwischen den Kantonen. Auch mit der Steuervorlage 17 wird der interkantonale Steuerwettbewerb weiter angekurbelt. Vgl. auch die Abbildung 3.

Was sind die Folgen für das Personal und die öffentlichen Dienstleistungen?

Aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit als Steuerverwalter der Stadt Biel bin ich überzeugt, dass die Steuervorlage 17 die bereits stark angespannten Finanzlagen zahlreicher Städte und Kantone weiter verschärft. Als Beispiel stelle ich die Situation des Kantons Bern sowie den Umgang des Kantons Bern mit den aus der Steuervorlage 17 und der kantonalen Steuerstrategie resultierenden Steuerausfällen und den daraus entstehenden finanziellen Konsequenzen für die Städte und Gemeinden im Kanton Bern und generell die Gefahr für den Service Public im Kanton Bern dar.

Basierend auf der Steuervorlage 17 hat der Kanton Bern die Steuerstrategie 2019-2022 ausgearbeitet, mit der Zielsetzung, die Gewinnsteuerbelastung von heute 21,6 Prozent bis ins Jahr 2022 gestaffelt auf 16,37 Prozent zu senken. Dies würde bei der Stadt Biel zu einer unlösbaren Finanzierungslücke führen. Zusammen mit den Steuerausfällen, welche auf die

steuerpolitischen Massnahmen der SV 17 zurückzuführen sind und der kantonalen Gewinnsteuersatzsenkung auf 16,37% hätte die Stadt Biel bis in das Jahr 2022 einen Steuerminderertrag von mindestens ca. CHF 15 – 16 Mio. pro Jahr zu verkraften (alle Berner Gemeinden über CHF 100 Mio.). Es ist höchst schwierig bis undenkbar eine Erhöhung der Steueranlage bei den Gemeindesteuern in Volksabstimmungen politisch durchzusetzen mit einer gleichzeitigen, massiven Entlastung bei der Unternehmenssteuer. Die Folge wären weitere drastische Sparmassnahmen bei den öffentlichen Dienstleistungen und Abbau bei den Subventionen, soweit gesetzlich überhaupt zulässig.

Fazit: Die gestaffelte Senkung der Gewinnsteuersätze ist ausschliesslich direkte Folge der Steuerfolge 17. Aufgrund der Gewinnsteuersatzsenkung entstehen massive Steuerausfälle bei der Kantons- und Gemeindesteuer.

Sanierung der Kantonsfinanzen und Refinanzierung der Steuerausfälle im Kanton Bern

Es stellt sich die Frage, wie der Kanton Bern die Kantonsfinanzen saniert und wie er die Steuerausfälle bei der Kantonssteuer refinanziert. Das vom Regierungsrat des Kantons Bern und vom Grossen Rat mit leichten Abänderungen verabschiedete Sparpaket sieht für den Kanton Bern jährlich wiederkehrende Entlastungen von ca. CHF 185 Mio. vor. In einem Bericht werden über 150 Entlastungsmassnahmen vorgeschlagen die es dem Kanton Bern ermöglichen sollen, in den kommenden vier Jahren den Finanzhaushalt auszugleichen sowie die für das Jahr 2019 geplante Steuergesetzrevision zu finanzieren.

Die Sparmassnahmen erstrecken sich über sämtliche Bereiche des öffentlichen Haushalts und treffen soziale und kulturelle Institutionen sowie Städte und Gemeinden besonders hart. Die Städte und Gemeinden werden zusätzlich durch die von übergeordnetem Recht weitergegebenen Gewinnsteuersatzsenkungen

belastet, denn diese gelten sowohl für die Kantons- wie auch für die Gemeindesteuern und führen zu bedeutenden Steuerausfällen bei den Gemeindesteuern.

Für die Städte und Gemeinden des Kantons Bern bedeutet dies, sie werden durch die Gewinnsteuersatzsenkungen, welche durch die Steuergesetzrevision 2019 entstehen hart getroffen und sehen sich zudem Sparmassnahmen des kantonalen Entlastungspakets ausgesetzt. Dadurch entsteht ein negativer Doppeleffekt der von städtischen und kommunalen Haushalten kaum zu verkraften ist. Zusätzlich lauern für Städte und Gemeinden noch indirekte Kosten, welche durch die kantonalen Leistungskürzungen bei den Institutionen im sozialen und Gesundheitsbereich entstehen. Zum Beispiel bei den Leistungskürzungen bei der Spitex.

Fazit

Verantwortungsvolle Finanzpolitik sieht anders aus. Die Auswirkungen der Sparmassnahmen auf das Personal von Kanton Städte und Gemeinden sowie soziale und kulturelle Institutionen und auf die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen des Kantons Bern sind verheerend.

Nach erfolgter politischer Diskussion und Verabschiedung der Steuervorlage 17 in der jetzigen Fassung durch den Nationalrat werden andere Kantone dem Beispiel des Kantons Bern folgen und ihrerseits Steuergesetzrevisionen verbunden mit Gewinnsteuersatzsenkungen durchführen. Zur Refinanzierung der Steuerausfälle werden Sparmassnahmen und Steuererhöhungen, welche vor allem durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, unvermeidbar sein.

Die Steuervorlage 17 kann als «alter Wein in neuen Schläuchen» bezeichnet werden. Der Unterschied zur wuchtig abgelehnten Unternehmenssteuerreform III ist fast nicht zu erkennen.

Aus meiner persönlichen Sicht eine klare Missachtung des

Abstimmungsresultats resp. des Wählerwillens. Es ist zu hoffen, dass in der bundespolitischen Diskussion (Nationalrat) noch wesentliche steuerpolitische Korrekturen angebracht werden und der interkantonale Steuerwettbewerb durch eine Anpassung der Ressourcenausgleichssysteme abgebremst wird. Der im Ständerat ausgehandelte «AHV-Deal» ist schön und gut, die Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen bleibt jedoch vollumfänglich auf der Strecke.

Am Beispiel des Kantons Bern ist deutlich erkennbar wer die Zeche dieser verfehlten nationalen und kantonalen Steuerpolitik bezahlen wird: Der öffentliche Dienst sowie die Bürgerinnen und Bürger.