Wertschätzung zeigen: 1 % mehr Lohn

geschrieben von Urs Stauffer | Januar 11, 2018

Die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes erbringen ausgezeichnete Dienstleistungen. Das ist unbestritten, sei es in der Schweiz, sei es im Ausland. Keine Anpassungen des Lohns, mehr Arbeit durch weniger Mitarbeitende sind das Gegenstück. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sagt: Das stimmt so nicht mehr. Eine Lohnerhöhung von 1 % ist eine Notwendigkeit.

Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen 2018 hat sich nicht gebessert. Budgetdiskussionen sind seit Jahren von Sparplänen geprägt und unsichere Zukunftsaussichten erschweren die Verhandlungsgespräche. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fordert trotzdem Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen für das öffentliche Personal. Die Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung erbringen hervorragende Dienstleistungen im Service public unter erschwerten Bedingungen und sind ein entscheidender Faktor für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Es braucht engagierte und motivierte Mitarbeitende und gute Anstellungsbedingungen.

Klar ist, dass die Ausgangslage für Lohnverhandlungen bei jedem Verband unterschiedlich ist. Dies muss berücksichtigt werden. Je nach Situation erachtet es Öffentliches Personal Schweiz (ZV) als gerechtfertigt eine Erhöhung der Lohnsumme von 1 % sowie einen Ausgleich der Teuerung zu fordern. Dabei sollten insbesondere Arbeitnehmende, deren Jahreslohn unter CHF 100 000 liegt, ab dem Jahr 2018 eine Lohnerhöhung von 1 % erhalten. Dies auch im Wissen darum, dass ein Grossteil der Mitglieder in den letzten Jahren mit Nullrunden leben mussten.

Teuerung und Krankenkassenprämien

Für das Jahr 2017 prognostiziert das Bundesamt für Statistik eine Teuerung von 0.5% für das Jahr 2018 in der Höhe von 0.2%. Im Hinblick auf die vielerorts ausgebliebene Lohnentwicklung in den letzten Jahren muss für 2018 die Teuerung in jedem Fall ausgeglichen werden.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise entweder beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden oder allen Mitarbeitenden ein frankenmässiger Beitrag zugesprochen werden.

Bleiben sie bei Lohnverhandlungen unberücksichtigt, verfügen die Betroffenen Ende des Monats über weniger Lohn in ihrem Portemonnaie als im Jahr zuvor.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Es gibt weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern:

- **Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von mindestens fünf Tagen:**
  Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder und zwar von Geburt an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen – der nach Möglichkeit flexibel bezogen werden kann – muss Minimalstandard sein.
- **Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle:**
  Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt seit Jahren an Bedeutung. Väter möchten sich aktiver ins Familienleben einbringen, Mütter möchten gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, den Wünschen beider Elternteile besser gerecht zu werden,

und die Organisation von Kinderbetreuung und Arbeit besser organisieren zu können.

- **Möglichkeit, unbezahlten Urlaub (Sabbatical) zu beziehen:**
  Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Die Arbeitgeber tun sich hier schwer. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) versteht das nicht. Natürlich, man muss sich organisieren, aber eine gewisse Flexibilität dient dann letztlich dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber!
- **Zusätzliche Ferientage bzw. mindestens 5 Wochen Ferien:**
  5 Wochen Ferien sind mittlerweile Standard. Von dieser Regelung profitieren beide Seiten, denn für die Arbeitgeberseite ist es klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuem Personal.
- **Reduktion der Arbeitszeit:**
  Es wird in weniger Zeit (noch) mehr geleistet; die Schweiz ist Arbeitszeiten-Spitzenreiter. Wenn schon kein Geld mehr zur Verfügung steht, kann stattdessen die Arbeitszeit gesenkt werden; man wird sich dann auch Gedanken machen müssen, welche Aufgaben der öffentliche Dienst nicht mehr erfüllen soll.
- **Zusätzliche Brückentage oder die Gewährung von zusätzlichen halben Freitagen** (z.B. 24. oder 31. Dezember):
  Zusätzliche Brückentage und/oder die Gewährung von zusätzlichen halben Freitagen, zum Beispiel an Weihnachten oder Silvester, dürften organisatorisch problemlos umsetzbar und auch hinsichtlich der zu erledigenden Arbeiten vertretbar sein.
- **Unterstützung im Bereich Weiterbildung:**
  Es ist zwingend, sich weiterzubilden. Weiterbildung ist ein Recht und eine Pflicht. Viele Arbeitgeber haben Mühe, diese Weiterbildung als das zu sehen, was sie ist – ein Muss für den Erhalt guter Dienstleistungen. Hier ist mehr vom Arbeitgeber zu erwarten.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst ist vielseitig und interessant. Es ist nicht erstaunlich, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind. Es ist nur fair, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten.

Gute Schüler-Lehrer-Beziehungen

geschrieben von Fabian Schambron | Januar 11, 2018

Herr Späth, was arbeiten Sie?

Ich bin Gymnasiallehrer für Deutsch und Englisch sowie Fachvorstand der Fachschaft Englisch. Das heisst, ich bin sowohl für die Vorgänge in meinem Klassenzimmer als auch für jene im Englisch-Vorbereitungszimmer verantwortlich.

Was schätzen Sie an Ihrem Beruf?

Ich schätze die Vielseitigkeit – auf allen Ebenen. Zunächst bei der Arbeit an sich, das heisst beim Vorbereiten, Durchführen und Nachbereiten meines Unterrichts. Dabei komme ich in den Genuss spannender Sachtexte wie deutscher und englischer Zeitungsartikel. Ebenso habe ich viel mit Literatur aus dem deutschen und englischen Sprachraum zu tun, über die ganze Literaturgeschichte hinweg. Neben dem regulären Schulbetrieb kann ich mit meinen Schülerinnen und Schülern ins Theater, an Konzerte, die auch einmal eine auf Englisch geführte Diskussion mit den Künstlern nach sich ziehen können; ich gehe ins Klassenlager, auf Bildungsreisen, kann an Klassenaustauschprogrammen teilnehmen – meine Arbeit ist an

sich schon extrem vielseitig. Vielseitig ist sie aber auch bezüglich Arbeitsort und -zeit. Natürlich bin ich meist ans Schulzimmer gebunden, aber den Rest der Zeit kann ich mir frei einteilen und könnte also bei schönem Wetter auch draussen arbeiten. Ich bin nicht an fixe Arbeitszeiten gebunden, was je nach Belastungssituation Fluch oder Segen sein kann. Auch schätze ich die Vielseitigkeit und die breit gefächerten Interessen meiner Schülerinnen und Schüler: An wenigen anderen Orten trifft man zugleich so viele Leute, die sich für Literatur, Astronomie, Technik interessieren und daneben vielleicht noch, zum Beispiel, Okarina spielen. Die Vielseitigkeit meiner Schülerinnen und Schüler war für mich eine grosse, sehr freudige Überraschung, die mir vor dem Berufseinstieg nur bedingt bewusst gewesen war. Zuletzt schätze ich mein Kollegium, da verschiedenste Fachbereiche mit wissenschaftlich ausgebildeten Leuten vertreten sind. Überdies ist unser Kollegium sehr jung und begeisterungsfähig.

Was mögen Sie an Ihrem Beruf nicht?

Grundsätzlich wenig, aber in erster Linie jene Bereiche, die nicht direkt mit dem eben beschriebenen Kerngeschäft zu tun haben. Neben einer Tendenz zur Ökonomisierung im Bildungswesen sind dies auch die oftmals von unhaltbaren Vorurteilen geprägte Wahrnehmung unseres Berufs in der kantonalen Politik und die damit verbundenen Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen. Ich meine damit auch den Umstand, dass unsererseits immer mehr geleistet werden soll bei gleichzeitig sinkender Wertschätzung.

Was motiviert Sie?

Mich motiviert es zu sehen, dass Schülerinnen und Schüler das eben erwähnte ökonomisierte Denken normalerweise noch nicht leben, sondern ein aufrichtiges Interesse am Umgang mit Wissen haben. Hierhin gehört auch die Tatsache, dass innert vier Jahren Gymnasium die Schülerinnen und Schüler grosse Entwicklungsschritte machen und ich sie am Ende mit gutem

Gewissen ins Berufsleben oder ins Studium entlassen kann.

Warum haben Sie Ihren Beruf ausgewählt?

Es gibt keinen einzelnen, klar abgrenzbaren Moment, in dem ich die Entscheidung gefällt hätte. Ich stamme aus einer Lehrerfamilie und habe schon früh gesehen, dass meine Eltern grundsätzlich Freude hatten an ihrem Beruf. Als ich selbst die Kantonsschule besuchte, stellte ich fest, dass es mir Spass macht, anderen Neues beizubringen. Nach der Matur war klar für mich, dass ich Englisch studieren und unterrichten wollte, aber beim Zweitfach war ich mir nicht ganz sicher. Ich fasste Pädagogik ins Auge, um meine zukünftige Lehrtätigkeit theoretisch fundiert abzudecken. Allerdings sagte mir dies so wenig zu, dass ich noch in der ersten Studienwoche – nach einer einzigen Vorlesung und nur einer Proseminarsitzung – ins Deutschstudium wechselte, was ich nie bereute.

Wie wird Ihr Beruf in der Bevölkerung wahrgenommen? Erhalten Sie Rückmeldungen?

Ich bekomme aus der Bevölkerung wenige Rückmeldungen, vielleicht auch, weil der Elternkontakt auf Kantonsschulstufe vergleichsweise gering ist. Im persönlichen Umgang mit Eltern oder anderweitig an unserer Schule interessierten Leuten erfahre ich allerdings meist genau jene Wertschätzung hinsichtlich meiner Arbeit, die in der Politik leider oft fehlt.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit und für sich persönlich?

Für die Arbeit wünsche ich mir, wie schon gesagt, einen Schritt weg von einem rein ökonomischen Fokus auf Bildung um des Abschlusses willen hin zu mehr Zweckfreiheit, zu Bildung aus Freude am Erwerb und Austausch von Wissen. Ich denke hier an ein humanistisches Bildungsideal, bei dem die individuelle Allgemeinbildung im Hinblick auf die persönliche Vervollkommnung betrieben wird und nicht in erster Linie, um

damit Karriere zu machen.

Gibt es Rückmeldungen privatrechtlich angestellter Bekannter?

Natürlich höre ich manchmal Sprüche über die Ferien. Solche tauchen in meinem Umfeld auf, obwohl meine Bekannten eigentlich wissen, dass der grössere Teil der Schulferien unterrichts- aber deswegen keineswegs arbeitsfrei ist. Mich überrascht die Langlebigkeit solcher Vorurteile, da gerade meine Bekannten auch an meinem Beispiel sehen, dass mein Beruf insgesamt genauso zeit- und arbeitsaufwendig ist wie ihrer.

Gibt es Anekdoten aus Ihrem Berufsalltag, die wichtige Aspekte Ihrer Arbeit besonders hervorheben?

Ich habe mich vor Kurzem verlobt und dies auf Facebook öffentlich kundgetan. Wenig später erhielt ich von einer ehemaligen Klasse, die ich als Klassenlehrer betreut hatte, ein fünfminütiges Video, in dem sie meiner Verlobten und mir mit vorgetragenen Glückwünschen, Plakaten, einem Orgellied (!) und musikalischen Eigenkompositionen alles Gute wünschten. Es war berührend zu sehen, dass die gute Schüler-Lehrer-Beziehung, die wir hatten, das Ende der Schulzeit überdauern konnte und nicht rein professionell blieb.

Und was tun Sie in Ihrer Freizeit?

Mir ist wichtig, dass ich zu meiner geistigen Arbeit einen körperlichen Ausgleich habe. Deshalb mache ich sehr viel Sport: Ich fahre Velo und Mountainbike, wandere, spiele mit Lehrerkollegen Unihockey, jogge und tauche. Das körperliche Wohl ist mir auch sonst sehr wichtig – das heisst, ich liebe es zu kochen und esse gerne gut.

Solidarität für einen starken Service public

geschrieben von Urs Stauffer | Januar 11, 2018

Es ist wirklich nicht einfach in den Jahresberichten von neuen positiven, motivierenden Ergebnissen aus unserer standespolitischen Arbeit zu berichten. Die Arbeitgeber machen es uns und unseren Mitgliedsorganisationen im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Arbeit wirklich nicht leicht. Wir sind sehr froh, dass wir wenigstens mit verbandsinternen Projekten Positives berichten können, denn der standespolitische Teil des Rückblicks gibt zu grossen Sorgen Anlass.

Positive Rechnungsergebnisse durch Sparen beim Personal

Die öffentlichen Haushalte sehen sich seit vielen Jahren einem immer mehr wachsenden Spardruck ausgesetzt. In zahlreichen Kantonen, Städten und Gemeinden wurden auch im letzten Jahr wieder positive Rechnungsergebnisse erzielt. Wer aber gehofft hat, dass das Sparen beim Personalbudget der Kantone und Städte nun ein Ende hat oder zumindest ausgesetzt würde, hat sich gewaltig getäuscht.

Auch dieses Jahr muss bereits wie in den Vorjahren die Feststellung gemacht werden, dass nicht nur die überraschend besser ausgefallenen Steuereinnahmen, sondern die harten Sparmassnahmen beim Personal einer der wesentlichen Faktoren war, der das Rechnungsergebnis positiv beeinflusst hat.

Blick in die finanzielle Zukunft macht Sorgen

Wirft man einen Blick in die Finanzpläne der Kantone, Städte und Gemeinden sieht man bezüglich der finanziellen Entwicklung

ein sehr kritisches Bild. Trotz leicht verbesserten Wirtschaftsprognosen werden keine Steuermehrerträge erwartet. Die Schweiz hat einen kleinen Binnenmarkt und hängt wirtschaftlich zu einem wesentlichen Teil vom Export ab. Dieser wiederum steht in einem direkten Verhältnis zum Schweizerfranken. Desto stärker sich der Schweizerfranken währungstechnisch gegenüber den ausländischen Währungen verhält, desto weniger Schweizerprodukte können ins Ausland verkauft werden.

Die Währungspolitik der Nationalbank stellt die Schweizerische Exportindustrie vor fast unlösbare Probleme. Vielfach können grössere Aufträge nur noch mit Rabatten verkauft oder gehalten werden. Auf diese Weise resultieren jährlich Währungsverluste in Milliardenhöhe. Diese Währungsverluste haben nicht nur einen Einfluss auf die Arbeitsplätze im Exportsektor, sondern auch einen direkten Bezug zu den öffentlichen Finanzen; in Kantonen, Städten und Gemeinden, welche von der Exportindustrie abhängig sind, werden hohe Steuereinbussen zu verzeichnen sein.

Unternehmenssteuerreform III / Abstimmungserfolg durch ZV-Engagement

Den direkten Steuern, der Hauptressource für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, gehen jährlich etliche hundert Millionen Franken verloren. Durch den interkantonalen Steuerwettbewerb, unterstützt durch die Bundessteuerpolitik, können die direkten Steuern aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen langsam aber sicher mit einem immer knapper werdenden Rohstoff verglichen werden.

Kein «race to the bottom» bei den Gewinnsteuersätzen

Das gewaltige NEIN zur Unternehmenssteuerreform III zeigt jedoch deutlich auf: Die Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger erwarten, dass sich auch die Schweizer Unternehmen

angemessen und solidarisch an der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen beteiligen. Wir fordern deshalb die Kantone auf, in Bezug auf die Absenkung der Gewinnsteuersätze zur Vernunft zurückzukehren und sich nicht an diesem «race to the bottom» zu beteiligen, ansonsten in den von starken Gewinnsteuersatzsenkungen betroffenen Kantonen drastische Sparmassnahmen auf Stufe Kanton und Gemeinden, welche wiederum die öffentlichen Dienstleistungen, das Personal und schlussendlich die Bevölkerung treffen, unumgänglich würden.

Es ist uns in dieser Referendumsabstimmung gelungen, den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern aufzuzeigen, was für Konsequenzen sie bei einer Annahme der Unternehmenssteuerreform III zu tragen hätten. Dies war nur möglich, weil sich die grossen Dachorganisationen des öffentlichen Dienstes gemeinsam mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und den grossen Städten dieser Reform entgegenstellten und dadurch auch eine grosse medienwirksame Plattform geschaffen werden konnte.

Von den Wirtschaftsverbänden wurde kürzlich vom Staat mehr Verständnis für die Wirtschaft gefordert. Aber trat nicht gerade im Abstimmungskampf um die Unternehmenssteuerreform III deutlich zu Tage, dass es gerade bei den grossen Wirtschaftsverbänden an einem gesunden Staatsverständnis mangelt? Anders ist das bis zuletzt engstirnige, kompromisslose Festhalten an der Reformvorlage kaum zu erklären. Es muss uns nun gelingen, die Bundesbehörden zu überzeugen eine ausgewogene Nachfolgesteuervorlage auszuarbeiten.

Diese darf nicht wieder Steueroptimierungsinstrumente, welche wie in der abgelehnten Vorlage zu unkontrollierbaren Mitnahmeeffekten führten, im Angebot haben. Zusätzlich sollten Massnahmen enthalten sein, welche die Kantone zu einer vernünftigen Gewinnsteuersatzpolitik anhalten.

In der föderalen Struktur unseres Landes ist dies keine leichte Aufgabe, ich fordere deshalb Euch als Vertreterinnen und Vertreter von kantonalen und kommunalen Verbänden auf, Euren Einfluss in diesem Sinne geltend zu machen.

Anstellungsbedingungen verschlechtern sich kontinuierlich

Es ist unschwer festzustellen, dass unter Berücksichtigung der Entwicklung in der beruflichen Vorsorge die Gesamtanstellungsbedingungen von Kantons- und Gemeindeangestellten seit Jahren einem schleichenden Abbauprozess ausgesetzt sind.

Vielerorts gibt auch der Zustand der Sozialpartnerschaft Anlass zu grosser Sorge. Ein Zeichen, dass sich die Sozialpartnerschaft in einer Krise befindet sind Protestveranstaltungen. Eine dieser Protestveranstaltungen fand am 8. November 2016 in Aarau statt. Mehrere Tausend Aargauer Staatsbedienstete protestierten gegen die Sparmassnahmen des Regierungsrates und gegen weitere Einschnitte in der Budgetberatung des grossen Rates. Stellvertretend für viele andere zitiere ich aus dem Jahresbericht des Präsidenten des Aargauer Staatspersonalverbandes. Dieser Bericht hat mich zutiefst beeindruckt.

«Die Massnahmen im Personalbereich wurden letztlich weniger heiss gegessen als sie angerichtet worden waren. Gleichwohl resultierte eine weitere Lohnnullrunde – wen wunderts angesichts der Entwicklung in den vergangenen Jahren. Und es wird auf absehbare Zeit nicht besser. Der Spardruck nimmt angesichts zunehmender struktureller Defizite und schwieriger wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weiter zu – und damit auch der Druck auf das Staatspersonal. Alles in allem herrscht beim Aargauer Staatspersonalverband der Eindruck vor, dass der Regierungsrat noch immer keine plausible und vor allem auch

keine mehrheitsfähige Strategie hat, wie er die strukturellen Defizite im Staatshaushalt zu beseitigen gedenkt. Dabei hätte der Aargau eine Finanzpolitik verdient, die sowohl in guten als auch in schlechten Zeiten mit Augenmass und Weitblick statt mit Kurzsichtigkeit und Tunnelblick funktioniert. Es geht um Zahlen und Fakten, es geht aber auch um Vertrauen und gerade dieses wurde im Berichtsjahr nicht gefördert. Ein Beispiel: Die Einführung der Gebührenpflicht für die Parkplätze des Staatspersonals unter gleichzeitigem Verzicht für die Parkplatzgebühren der Parlamentsmitglieder des Grossen Rates. Nichts Weltbewegendes aber ein Beispiel eines «Nebenkriegsschauplatzes» die es dem Staatspersonal langsam «z'verleide» machen. Wichtig wäre, dass die Sozialpartnerschaft nicht bloss ein Lippenbekenntnis bliebe, sondern als solche gelebt würde.»

Eine weitere eindrückliche Protestveranstaltung die ich erwähnen möchte, fand am 20. April in St. Gallen statt. Es demonstrierten auch hier mehre Tausend Staatsbedienstete gegen Sparmassnahmen und für die staatliche Ausfinanzierung der Pensionskasse. Die andauernde, nicht zuletzt auf eine durch die Steuerpolitik verursachte und sich in den letzten Jahren stetig verschlimmernde Finanzknappheit, hat zu einer deutlichen Verhärtung der Fronten in der sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzung geführt. Umso unverständlicher, dass die Kantone im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III bereit waren, die grossen und unabsehbaren Risiken von enormen Gewinnsteuersatzsenkungen und der damit einhergehenden Steuerausfälle einzugehen.

Solidarität

Was bei meinem damaligen Eintritt in den öffentlichen Dienst noch selbstverständlich war, nämlich der Beitritt zu einer Gewerkschaft oder einer Personalorganisation, gehört heute fast zu einer Seltenheit. Auch mit viel Überzeugungsarbeit ist es nur noch sehr schwer möglich, Neueintretende und vor allem

jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Notwendigkeit eines Eintritts in eine Personalorganisation oder Gewerkschaft zu überzeugen. In den letzten Jahren können die schweizerischen Gewerkschaften und leider auch wir bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Stagnation, ja sogar eine leicht rückläufige Tendenz in den Mitgliederzahlen feststellen. Einige unserer Mitgliedsorganisationen können aber erfreulicherweise von diesem Trend ausgenommen werden.

Die Individualisierung der Gesellschaft hinterlässt hier ihre deutlichen Spuren. Der persönliche Erfolg jedes Einzelnen steht bei Vielen heute klar im Vordergrund. Die Freizeitbeschäftigungen, die Hobbies nehmen immer mehr Raum ein. Wieso soll ich mich in meiner Freizeit in einer Personalorganisation, einer sog. Solidargemeinschaft mit standespolitischen Fragen herumschlagen?

Eine weitere Feststellung hat auf dieses Verhalten sicher auch ihren Einfluss. Seit über 10 Jahren sehen wir uns zunehmend einem staatskritischen Trend ausgesetzt. Die meisten Kantone, Städte und Gemeinden haben seit Jahren mit ihren Finanzen zu kämpfen. Seit vielen Jahren bleibt uns Personalorganisationen nichts mehr Anderes übrig, als im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen die früher mühsam erkämpften guten Anstellungsbedingungen zu verteidigen.

Eine positive Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen ist aufgrund des Verhaltens der Arbeitgeber und dem politischen Spardruck, zurzeit kaum mehr möglich. Das Erhalten von Anstellungsbedingungen als Erfolg und Argument für den Eintritt in eine Personalorganisation zu verwenden, ist schwierig und vermag sicher nicht alle zu überzeugen.

Es braucht deshalb heute dringend eines neues Bewusstsein von Solidarität eine Art neue Motivation. Eine Überzeugung, dass im Kollektiv und besonders im öffentlichen Dienst viel erreicht und im positiven Sinne verändert werden kann. Die Erfahrungen zeigen deutlich auf: Im Kollektiv sind wir stark,

Einzelkämpfer stehen auf verlorenem Posten.

Unterstützung bei Verbandsführung

Die geschilderte Entwicklung hat auch dazu geführt, dass viele Kleinstverbände in ihrer Existenz bedroht sind. Vor allem ist das Finden von Nachfolgeregelungen in den Vorständen zu einem grossen Problem geworden. Da eine Verbandsführung auch administrative Aufgaben mit sich bringt, welche nebst anderen Überlegungen, vielfach ein Hauptargument für die Ablehnung einer Vorstandsaufgabe ist, haben wir uns entschlossen, Verbände, die sich in einer solchen mitunter auch existenzbedrohenden Notlage befinden, dies ist selbstverständlich nur zeitlich befristet möglich, auch administrativ zu unterstützen.

Schlussbemerkungen

Im vergangenen Verbandsjahr war Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auf nationaler und internationaler Ebene präsent:

- Auf nationaler Ebene in erster Linie im Rahmen der Aktivitäten der Ebenrainkonferenz.
- Mit den Präsidien in den Ebenrainarbeitsgruppen Soziale Sicherheit und der Versicherungsgruppe.
- Mit der aktiven Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Bildung und der Arbeitsgruppe Service Public.
- Mit der Teilnahme an den Plenumssitzungen der Ebenrainkonferenz.
- Mit der Teilnahme an den Vorstandssitzungen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes im Rahmen des Beobachterstatus.
- Mit Beiträgen in der ZV-Info durch die Frauengruppe
- Mit der Erarbeitung eines Kommunikationskonzepts.
- Mit dem Abhalten von Regionalkonferenzen.
- Mit der aktiven Mitarbeit in unserer europäischen Dachorganisation CESI.
- Mit der Beratung von Mitgliedsorganisationen in

personalrechtlichen oder organisatorischen Angelegenheiten und der beruflichen Vorsorge.

Die Wahrnehmung all dieser vielseitigen Aktivitäten ist nur möglich, wenn bei allen Beteiligten persönliche Überzeugung und Motivation vorliegt. All diese Aktivitäten haben ein Ziel: **Die Stärkung der Position der öffentlichen Bediensteten der Schweiz im Rahmen ihrer Arbeit und den Anstellungsbedingungen**.

Ich möchte die Gelegenheit nützen und allen Beteiligten, ob Geschäftsleitung, Vorstand, Sekretariat oder Mitglied, die dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen und sich dadurch auch in den Dienst von Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes stellen, herzlich zu danken.

Jahresrückblick 2017 / Ausblick 2018

geschrieben von Sandra Wittich | Januar 11, 2018

Auch im Jahre 2016 war der BAV in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen, gehörte das Lohnprojekt «Systempflege», der Gesamtarbeitsvertrag für die Spitäler sowie Änderungen im Bereich der Pensionskasse den Haupttätigkeitsfeldern des Verbandes.

I. Projekt Systempflege

Im Rahmen des Lohnprojektes «Systempflege» wurden bereits im Jahre 2015 die neuen Lohneinreihungen bekannt gegeben und zahlreiche Mitarbeitende haben von der Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, Gebrauch gemacht. Zwischen

Herbst 2015 bis Sommer 2016 sind die entsprechenden Verfügungen ergangen und es ist seither zu einigen Einspracheverfahren gekommen.

Aufgrund der Menge der Einsprachen und darauf jeweils folgenden Stellungnahme der Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes (ZPD) ist die Bearbeitung nicht nur im Jahre 2016 sondern auch im laufenden Jahr stark in Verzug geraten und per Ende November 2017 sind nach wie vor zahlreiche Einspracheentschiede des Regierungsrates nicht ergangen. Bezüglich derjenigen Regierungsratsbeschlüsse, die erfolgt sind, haben sich einzelne Betroffene für einen Weiterzug an das Verwaltungsgericht Basel-Stadt entschieden, welches nun über die Korrektheit der Lohneireihungen zu befinden hat.

Gesamthaft ist die Situation im Zusammenhang mit dem Projekt «Systempflege» äusserst unbefriedigend und häufig tritt die Situation ein, dass aufgrund der langen Dauer des Verfahrens letztlich über eine Situation entschieden werden muss, die gar nicht mehr aktuell ist, da sich die Anforderungen an eine Stelle oder gar der Stellenbeschrieb seit der ursprünglichen Einreihungsverfügung wieder geändert hat. Der BAV hat zusammen mit den in der AGSt zusammengeschlossenen Verbänden beim Zentralen Personaldienst (ZPD) und im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Gespräche mit der Regierungsdelegation die Situation dargelegt und Massnahmen für eine Beschleunigung des Verfahrens gefordert.

II. Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Spitäler

Die öffentlich-rechtlichen Spitäler USB, FPS und UPK wurden verselbständigt und nach einer Übergangsfrist von vier Jahren unterstehen die Mitarbeitenden bereits dem 1. Januar 2016 nicht mehr dem kantonalen Personalrecht. Deshalb musste mit den drei öffentlich-rechtlichen Spitälern in Basel-Stadt (Universitätsspital, Felix Platter-Spital und Universitäre Psychiatrische Kliniken) ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

ausgehandelt werden. Der GAV regelt seither die Anstellungsbedingungen, wie etwa der Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder die Anzahl Ferientage. Der Lohn wird im GAV nur in den Grundzügen geregelt, Einzelheiten finden sich in den Reglementen der jeweiligen Spitäler. Wie sich bereits im ersten Jahr abgezeichnet hat, hat sich aufgrund der Verselbständigung für die Mitarbeitenden zumindest im Bereich der Anstellung nicht sehr viel verändert.

Erstmals im Jahre 2017 geführt worden sind die im GAV vorgesehenen Lohnrunden. Der BAV hat dabei in der Person des Vorstandsmitglieds Werner Weisskopf bzw. ihn stellvertretend der Sekretär aktiv mitgewirkt und es konnten – wenn auch nur leichte – Lohnerhöhungen in allen drei Spitälern ausgehandelt werden.

Das Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB) verfügte bereits seit mehreren Jahren über einen Kollektivvertrag. Im Zuge der Schaffung des neuen GAV's für die drei oben genannten Spitäler wurde auch der Kollektivvertrag des UKBB leicht angepasst. Die entsprechenden Neuerungen sind per 1. Januar 2017 in Kraft getreten.

III. Neuer Vorsorgeplan in der Pensionkasse

Mit Beschluss vom 5. Dezember 2017 hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt auf Vorschlag der Vorsorgekommission einen neuen Vorsorgeplan genehmigt. Dies wurde notwendig, da der Verwaltungsrat auf das gleiche Datum hin den technischen Zinssatz von 3.0% auf 2.5% senkt und in gleichem Zuge die versicherungstechnischen Grundlagen aktualisiert werden.

Diese Massnahmen haben zur Folge, dass sich der Umwandlungssatz im Alter 65 per 1. Januar 2019 von 5.80% auf neu 5.44% reduziert. Gemäss Aussagen der Arbeitgeberseite ist jedoch zu erwarten, dass aufgrund des günstigen Risikoverlaufs bei den Aktivversicherten diese Senkung weitgehend

ausgeglichen werden wird.

IV. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das Rechtsschutzreglement 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 diese den Verbandsmitgliedern vom Verbandssekretär gewährt.

Die häufigsten Themen im Jahre 2016 waren wiederum Anfragen zu:

- *Massnahmen des Arbeitgebers:*
  Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:*
  Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Entlöhnung:*
  Das Projekt «Systempflege» wurde umgesetzt, woraus zahlreiche Anfragen und Beratungen resultierten (siehe dazu oben I).

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes einmal pro Jahr eine unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten, nicht das Arbeitsverhältnis betreffende Angelegenheiten einzuholen.

Im Zentrum stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erbschafts- und Vertragsrecht.

V. Ausblick für das Jahr 2018

Bereits jetzt abzusehen ist, dass im kommenden Jahr das Projekt «Systempflege» die Verantwortlichen des BAV stark beanspruchen wird; wie dargelegt sind nach wie vor zahlreiche Einspracheverfahren hängig und werden vom Sekretariat des Verbandes betreut.

Dauerhaft beschäftigen wird den BAV die Umsetzung und Pflege des Gesamtarbeitsvertrages für die Spitäler inkl. dem UKBB. Auch bei der Universität Basel dürfte mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein. Sodann ist zu erwarten, dass auch Fragen zur Pensionskassenregelung ein «Dauerbrenner» sein werden.

Zum Jahresende möchte sich das Sekretariat des BAV bei sämtlichen Mitgliedern für ihre Treue zum Verband bedanken und wünscht ihnen sowie sämtlichen Leserinnen und Lesern eine geruhsame Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr.

Auslagerung der Alters- und Pflegeheime keine gute Lösung

geschrieben von Julien Steiner | Januar 11, 2018

Der Personalverband der Stadt Biel hat sich diesen Herbst gegen eine Auslagerung der städtischen Alters- und Pflegeheime klar positioniert. Das Bieler Parlament hatte 2016 mittels Motion entschieden, diese in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft auszugliedern. Am 21. September 2017 sollte es den nächsten Schritt durchbrechen und einen Kreditantrag

von CHF 680’000.- zustimmen, damit die Umsetzungsarbeiten an die Hand genommen werden könnten.

Der Personalverband der Stadt Biel PVBB und der Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD haben zu einer Ablehnung dieses Kreditantrages angerufen. Und dies mit Erfolg: der Stadtrat hat den Antrag zurückgeschickt. Beide Verbände waren klar der Ansicht, dass es Tätigkeitsfelder im öffentlichen Bereich gibt, welche zwingend unter der Führung der öffentlichen Verwaltung stehen müssen. Dazu gehört unter anderem auch der Bereich der Alters-pflege und Betreuung. Nur so kann aus Sicht der Verbände eine qualitativ gute Leistung für die Bevölkerung der Stadt Biel erbracht werden. Die Stadtverwaltung Biel führt vier Alters- und Pflegeheime mit insgesamt 276 Plätzen und ca. 220 Vollzeitstellen, was etwa 40% des Angebots in Biel entspricht.

Obschon die Auslagerung in eine Aktiengesellschaft geplant war, welche in vollständigem Besitz der Stadt sein sollte, ist aus Sicht des PVBB und des VPOD das Risiko zu gross, dass zukünftig mehrheitlich wirtschaftliche Aspekte beim Betrieb der APH’s im Vordergrund stehen. Der PVBB und der VPOD sind der Überzeugung, dass mit der Umwandlung in eine neue Trägerschaft schlussendlich die Nutzerinnen und Nutzer der Heime aber auch das Personal auf der Strecke bleiben werden.

Der PVBB ist jedoch der Ansicht, dass strukturelle Mängel, welche derzeit die Autonomie der Heime einschränken und einen effizienten Betrieb behindern, behoben werden müssen. Er vertritt aber klar die Haltung, dass dies auch in einer Struktur wie der Stadtverwaltung geschehen kann. Mit der Ablehnung des Kredites ist jetzt der Weg frei für eine Diskussion über die Organisation der Alters- und Pflegeheime der Stadt Biel als starker Dienstleister im öffentlichen Service Public, welcher Teil der Stadtverwaltung Biel bleibt. Der PVBB stellt sich für eine konstruktiven Dialog in diesem Sinn zur Verfügung.

Baselstädtisches Personalrecht: Voraussetzungen und Wirkungen der Bewährungsfrist

geschrieben von Sandra Wittich | Januar 11, 2018

In letzter Zeit gehäuft haben sich Anfragen betreffend der im Baselstädtischen Personalgesetz enthaltenen Bestimmung, wonach Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen eine Bewährungsfrist auferlegt werden kann. Im vorliegenden Beitrag wird dargelegt, wie es sich mit der Bewährungsfrist verhält.

Gemäss Art. 30 Abs. 2 des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt (PG) kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden, wobei bei Kündigungen, welche durch eine ungenügende Leistung des Mitarbeitenden begründet wird vorgängig eine Bewährungsfrist angesetzt werden muss. Sinn und Zweck einer Bewährungsfrist ist dabei die Vermeidung einer Kündigung, indem dem Mitarbeitenden die Gelegenheit gegeben wird, das gerügte Verhalten dauerhaft zu verbessern. Wesentlich ist, dass die Auferlegung einer Bewährungsfrist nicht selbständig angefochten werden kann (vgl. § 15 der Verordnung zum Personalgesetz).

Im Rahmen eines Kündigungsverfahrens ist von der hierfür zuständigen Personalrekurskommission zunächst festzustellen, ob die Auferlegung der Bewährungsfrist zulässig war. Einerseits ist zu prüfen, ob die zugrunde liegenden Vorfälle die Auferlegung der Bewährungsfristen rechtfertigen, andererseits, ob die Bewährungsfristen verhältnismässig sind

und zudem entsprechend konkret formuliert sind, dass der oder die Adressat(in) erkennen konnte, wie sie sich innerhalb der gesetzten Frist zu verhalten hat, damit er bzw. sie sich bewähren kann (vgl. VGE vom 12. August 2002 i.S. A. S.). Ebenso ist vorausgesetzt, dass die Auferlegung der Bewährungsfrist schriftlich erfolgt und überdies müssen die Konsequenzen im Falle des Nichtbestehens der Bewährungsauflagen genannt werden. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist anschliessend zu prüfen, ob ein Verstoss gegen die auferlegten Bewährungsfristen vorliegt, welcher eine Kündigung rechtfertigt.

Bezüglich der Anforderungen hält ein Entscheid der Personalrekurskommission aus dem Jahre 2015 (PRK Fall 108 vom 9. Februar 2015) folgendes fest: «Praxisgemäss werden hohe Anforderungen an die Formulierungen der Auflagen einer Bewährungsfrist gesetzt. Die betroffene Person muss erkennen können, welches Verhalten für die Anstellungsbehörde nicht tolerierbar ist bzw. welche Leistungen ungenügend sind, damit sie ihre Chance auf Bewährung nutzen und die notwendigen Änderungen vornehmen kann. Allerdings dürfen die Anforderungen an die Auflagen einer Bewährungsfrist nicht überspannt werden. Eine verallgemeinernde Zusammenfassung der Vorfälle in strukturierte Auflagen muss möglich sein.»

In der Praxis zeigt sich, dass die Möglichkeit für eine hinreichende Konkretisierung der Auflagen einer Bewährungsfrist in hohem Masse von der Art der behaupteten Mängel abhängt. Liegen diese beispielweise in einer Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, ist eine Konkretisierung der Auflagen relativ einfach, da ein rechtzeitiges Erscheinen am Arbeitsplatz in der Regel ohne Weiteres kontrolliert werden kann. Besteht der Mangel jedoch in einem von einem Mitarbeitenden verursachten schlechten Betriebsklima oder in aus Arbeitgebersicht nicht adäquaten Umgangsformen, wird eine Konkretisierung deutlich schwieriger.

Betreffend der Dauer der Bewährungsfrist wird vorausgesetzt,

dass diese «angemessen», das heisst genügend lang sein muss, damit der oder die Betroffene eine effektive Chance hat, die vorgeworfenen Mängel zu verbessern; eine zu kurze Frist verunmöglicht es, die Leistungen nachhaltig zu verbessern; eine zu lange Frist ist ebenfalls nicht zulässig.

Für den Fall, dass eine Bewährungsfrist auferlegt wird, der Betroffene jedoch mit den darin enthaltenen Vorwürfen nicht einverstanden ist, empfiehlt es sich – da wie ausgeführt eine Bewährungsfrist nicht selbständig angefochten werden kann – eine schriftliche Stellungnahme abzugeben, im Rahmen welcher die eigene Sicht der der Dinge dargelegt wird. Dies kann insbesondere im Hinblick auf ein späteres Kündigungsverfahren von Nutzen sein.

Daten 2017

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 5. Dezember 2017

jeweils im Restaurant Stadtkeller,
Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21,
4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

Nein zur Altersvorsorge 2020: Quo vadis?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Januar 11, 2018

Das Reformpaket Altersvorsorge 2020 ist an der Urne gescheitert. Als Befürworter der gescheiterten Vorlage liegt die Versuchung nahe, die Verantwortung für eine neue Vorlage allein den Gegnern der Vorlage zuzuspielen. Sollen die doch eine bessere Lösung finden. Nur, die Sache ist viel zu wichtig, als dass die Verantwortung zur Lösungssuche für eine neue Revisionsvorlage im Bereich der Altersvorsorge weiter im Pingpong hin und her geschoben werden darf.

An den Anfang meiner Überlegungen möchte ich eine Grundannahme stellen: Die erste und die zweite Säule basierten immer schon auf einer Konvention über die wirtschaftliche Existenzsicherung im Alter. Es sind eigentliche Generationenverträge, die nun an ihre Grenzen gestossen sind und deshalb erneuert werden müssen. An der Akzeptanz der ersten und zweiten Säule, an ihrer Zweckbestimmung – der wirtschaftlichen Existenzsicherung im Alter – hat sich durch die Abstimmung am 24. September 2017 weder in der breiten Bevölkerungsschicht noch der classe politique, so hoffe ich wenigstens, grundsätzlich etwas geändert.

Aus den Abstimmungen zu AHVplus und nun zur Altersvorsorge 2020 lässt sich meines Erachtens eines klar erkennen: Umverteilungseffekte sind nicht mehrheitsfähig. Konkret heisst das: Eine neue Vorlage muss in der ersten Säule ohne Leistungsausbau auskommen. Und die AHV muss langfristig stabil finanziert sein. Die zweite Säule muss in den gesetzlichen Mindestanforderungen so ausgerichtet werden, dass die Renten grundsätzlich ausfinanziert sein müssen. Als dritter Eckpunkt muss das Leistungsziel, wonach aus der Summe von AHV- und BVG-Rente nach der Pensionierung ca. 60 % des letzten versicherten Einkommens zur Verfügung steht, weiterhin Bestand haben.

Lösungsmodelle gesucht

Die «Preisfrage» ist nun, wie erreicht man das Leistungsziel mit den obigen Anforderungen? Wenn man Umverteilungseffekte in der zweiten Säule ausschliessen will, könnte man sich folgendes Modell vorstellen: Die Rentenversprechen dürften höchstens noch auf einem «risikolosen» Zinssatz beruhen. Der Zinssatz für das Sparkapital der Aktiven wird ohnehin jährlich neu festgelegt. Basierend auf ihrem Jahresergebnis würde jede Kasse jedes Jahr einen einheitlichen Zinssatz festlegen und anteilsmässig auf die Sparkapitalien der Aktivversicherten und, zum Beispiel in Form von variablen Rentenzuschüssen, auf die Rentner verteilen. Der Umwandlungssatz müsste in der Folge drastisch gesenkt werden. Um das Leistungsniveau dennoch halten zu können, müsste jeder und jede aktiv Versicherte deutlich mehr Kapital ansparen. Dies kann nur mit einem längeren Sparprozess und/oder höheren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen erreicht werden. Beides birgt Sprengstoff: Eine Verlängerung des Sparprozesses kann realistischerweise nur höheres AHV- und Pensionsalter bedeuten. Höhere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge lassen sich sozial- und wirtschaftsverträglich vermutlich nur über jene Beträge finanzieren, die für Lohnwachstum reserviert sind oder in den jährlichen Lohnrunden vereinbart werden. Dies würde allerdings zu einer Stagnation der Nettolöhne über eine noch unbestimmte Zeit führen. Für die älteren Jahrgänge, denen zu wenig Zeit als Aktive verbleibt, um tiefe Umwandlungssätze mit zusätzlichem Ansparen von Alterskapital zu kompensieren, die bei einem Systemwechsel im oben beschriebenen Sinn «in die Röhre gucken» würden, müsste wiederum eine Auffangregelung gefunden werden. Das vom Volk versenkte Reformpaket Altersvorsorge 2020 enthielt dazu meines Erachtens eine gute Lösung (spezifische Beiträge an die Kassen, finanziert aus dem Risikofonds).

Dieses Modell hat (mindestens) einen grossen Haken: Wenn Umverteilungseffekte in einem Kapitaldeckungssystem, wie der

2. Säule, prinzipiell ausgeschlossen werden sollen, kann dies eigentlich nur funktionieren, wenn die Leistungsversprechen auf einem risikolosen Zinssatz basieren (0 bis 1 Prozent). Eine Senkung des Technischen Zinssatzes hat indessen immer auch Kostenfolgen für die Pensionskassen, weil ein tieferer technischer Zinssatz zu einem höheren Barwert der Verpflichtungen führt (Barwert: heutiger Wert zukünftiger Zahlungen, unter Annahme einer bestimmten Verzinsung). Gemäss einer Faustregel sinkt der Deckungsgrad um bis zu 5 Prozentpunkte, wenn der technische Zinssatz einer Pensionskasse um 0.5 Prozentpunkte reduziert wird. Wenn nun ein risikoloser technischer Zinssatz angestrebt wird, ist dies wahrscheinlich in allen Pensionskassen nur – so paradox das klingt – mit risikobehafteten Anlagen und wohl zumindest teilweise über Sanierungsbeiträge finanzierbar. Ersteres steht grundsätzlich in Widerspruch zu den Schutzzielen im BVG. Vor diesem Hintergrund halte ich es für unabdingbar und ich hab das auch früher schon mal postuliert, dass, nun halt im Rahmen der Aufräumarbeiten nach dem Volksnein zum Reformpaket Altersvorsorge 2020, das heutige System der 2. Säule umfassend kritisch überprüft wird. Ist das System der 2. Säule, so wie es heute rechtlich definiert ist, überhaupt noch geeignet und in der Lage, die sozialpolitischen Ziele zusammen mit der, vom System her hoffentlich unbestrittenen, 1. Säule zu erfüllen?

Schlussbemerkung

Was bleibt als Fazit? Welche Lösungen auch immer das nächste Reformpaket beinhaltet: Wenn wir an einem existenzsichernden Einkommen aus der ersten und zweiten Säule als Gesellschaft festhalten wollen, müssen wir auch für die Finanzierung der Leistungen sein. Es braucht einen neuen Generationenvertrag, welcher nach bewährtem Muster auf die Solidarität sowohl zwischen den Generationen als auch zwischen hohen und tieferen Einkommen und ebenso auf die Sozialpartnerschaft zählt. Es braucht meines Erachtens aber auch die Bereitschaft, das heutige System der 2. Säule kritisch zu hinterfragen. Ohne

Kompromissbereitschaft wird’s aber so oder so wieder nichts.

Rentenreform: eine verpasste Chance

geschrieben von Sandra Wittich | Januar 11, 2018

Die Ablehnung der Altersvorsorge 2020 ist in einer sozialen Perspektive ein schmerzhafter Rückschlag. Oder genauer: Eine verpasste grosse Chance für soziale Fortschritte.

Die Vorlage hätte für viele Jahre eine solide Finanzierung der AHV gebracht. Und das Rentensystem wäre sozial modernisiert worden, mit Vorteilen für fast alle.

Das Nein hat es viel leichter

Das Abstimmungsresultat bestätigt einmal mehr, dass es, wenn es um die Renten geht, das Nein viel leichter hat als ein Ja zu einer Veränderung. Schaut man genauer hin, so waren es allerdings schwergewichtig sozialpolitische Argumente, die zu einem Nein führten. Die Wirtschaftsverbände beliessen es mit ihrer Kampagne nicht dabei, die Generationen gegeneinander aufzuhetzen. Sie und die mit ihnen verbündeten Rechtsparteien hatten Verbesserungen für die Rentner immer bekämpft. Jetzt warben sie mit dem Slogan „Rentner bestrafen“ für das Nein, weil die Rentnerinnen und Rentner den Zuschlag nicht bekämen. Viele Ältere, die Mühe haben, mit der Rente über die Runden zu kommen, folgten dieser Parole. Das aber spricht nicht für schlechtere, sondern für bessere AHV-Renten für alle. Den Gegnern der Vorsorgereform wird ihre eigene Kampagne noch auf die Füsse fallen.

Auch viele Frauen stimmten Nein, weil sie die Heraufsetzung

des Rentenalters nicht akzeptieren konnten. Dies umso weniger, als die Frauen in der Schweiz noch immer deutlich weniger verdienen als die Männer. Die auch Jahrzehnte nach Annahme des entsprechenden Verfassungsartikels nicht realisierte Lohngleichheit war und bleibt auch in der Rentenfrage ein wichtiger Faktor bei der Meinungsbildung.

Protest gegen Pensionskassen

Für grossen Unmut sorgten in Diskussionen regelmässig auch die sich unabhängig von der gesetzlichen Regelung ständig verschlechternden Pensionskassenrenten. Sie bewogen nicht wenige, aus Protest ein Nein in die Urne zu legen.

Wenn es eine unmittelbare Lehre aus dem Abstimmungsresultat gibt, dann jene, dass die Finanzierungsvorlage für einmal besser abgeschnitten hat als die Rentenvorlage. Früher war das anders. Im Ergebnis heisst das nichts anderes, als dass eine Mehrheit für eine Zusatzfinanzierung für die AHV in Reichweite wäre. Ob die politische Weisheit und Weitsicht vorhanden ist, sich in einem ersten Schritt auf eine reine Zusatzfinanzierung zu konzentrieren, ist allerdings zweifelhaft. Realisierbar wäre sie rasch, vorausgesetzt der politische Wille wäre da, wenn sie mittels der im Abstimmungskampf kaum bestrittenen Lohnpromille realisiert würde. Denn dafür wäre keine obligatorische Volksabstimmung nötig.

Die Renten weiter verteidigen

Für die Gewerkschaften bleibt klar, dass sie die Renten gegen jeden Abbau verteidigen werden. Der knappe Misserfolg vom Sonntag ändert nichts daran, dass die gewerkschaftlichen Abstimmungserfolge gegen den Rentenabbau in den Jahren 2004 und 2010 viel grösser waren (mehr als zwei Drittel bzw. über 70% Nein). Die Sieger vom Sonntag werden bald an ihre Grenzen stossen.

Trotz des Rückschlags vom Sonntag bleibt eine starke AHV ein

zentrales Ziel des gewerkschaftlichen Kampfs. Schon die Einführung der AHV vor siebzig Jahren wurde nur möglich, weil die Arbeiterbewegung sich trotz vieler Niederlagen nicht entmutigen liess und weiter kämpfte. Die Volksinitiative AHVplus hatte vor einem Jahr in der Volksabstimmung einen Ja-Anteil von gut 40% erreicht. Bei der Altersvorsorge 2020 waren es jetzt fast 48%.

Das Ziel besserer AHV-Renten bleibt für die Zukunft aktuell. Unabhängig von der verpassten Chance vom Sonntag. Dafür sorgen allein schon die wegen der tiefen Zinsen auf den Kapitalmärkten sinkenden Renten der Pensionskassen. Und die steigenden Krankenkassenprämien, die den AHV-Renten davonlaufen.