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.

Beratungsberatung

geschrieben von Fabian Schambron | Januar 11, 2018

Glosse. Es wäre schwierig, ohne fremden Rat durchs Leben zu gehen. Das ist jedoch kein Grund zu glauben, man müsse alles und jeden immerzu – und vor allem ungefragt – mit klugen Bemerkungen eindecken, findet Fabian Schambron.

Sie meinen es ja gut, die Leute, die immer wissen, was man tun muss und dass die Sache eigentlich gar nicht so schlimm sei. Leider ist nicht jeder Moment der passende für Zweckoptimismus und guten Rat. Zum Beispiel: «Ach komm, du hast ja noch ein Bein, zieh die Reste des anderen jetzt einfach aus dem Mähdrescher, hör auf zu schreien – das ist Gift für deine schöne Stimme – und freu dich des Lebens und tanz mit mir zum Ende des Regenbogens!» Als Lehrer ist mir natürlich bewusst, dass man die Leute manchmal um ihretwillen zu mehr Wissen zwingen muss, aber ich zähle das Leben nicht zu meinen Fachgebieten – und schon gar nicht das Leben anderer, ich habe

mit dem eigenen schon genug zu tun. Ich fragte mich daher, was Leute antreibt, ihre Mitmenschen ungefragt über deren Leben zu belehren, und fand auf der Suche nach Antworten ironischerweise auch einen Ratschlag für übereifrige Lebensberater.
Vor einigen Jahren überquerte ich sehr früh an einem Montagmorgen in Zürich einen Fussgängerstreifen. Nach dem Streifen stauten sich die Autos. Unmittelbar vor ihm musste ein älterer Automobilist anhalten wegen mir und dem Stau, der ja gleich nach dem Streifen begann. Er störte sich wohl an beidem, an mir und am Stau. Durch das Seitenfenster zitierte er dann lautstark das Strassenverkehrsgesetz – oder was er dafür hielt – und erklärte mir mit hochrotem Kopf, dass ich vorsichtiger über die Strasse zu gehen hätte. Dazu gehöre (unter anderem) das Herstellen von Augenkontakt mit dem bremsenden Fahrer, dozierte er – mit einem Natel auf dem Beifahrersitz, dem Lenkrad in der einen und einer brennenden Zigarette in der anderen Hand. Artig bedankte ich mich für solch rührende Fürsorge und tat damit das einzig Richtige. Wenn ich ihn nämlich gebeten hätte, seine dumme, hässliche Fresse zu halten, hätte ich damit einerseits Worte gebraucht, die mir nie in meinen anständigen Sinn kämen, andererseits diesem Kenner des Strassenverkehrsgesetzes auch genau das gegeben, was er brauchte – eine Zielscheibe für seine eigenen Probleme und Ressentiments, die er durch aggressive Belehrung irgendwie abzuleiten versuchte.

Es gibt auch viele gut gemeinte, aber darum nicht weniger nutzlose Ratschläge. Berühmt ist die Anekdote von Marie Antoinette, der letzten Königin des Ancien Régimes, die während einer Hungersnot gesagt haben soll, wer kein Brot habe, solle doch Kuchen essen. Sicher ist Marie Antoinette lächerlich, aber im Grunde nicht dümmer als beispielsweise ein Politiker, der aus sicherer Distanz feststellt, dass überlastete Staatsangestellte halt effizienter arbeiten müssten. Sie ist auch nicht etwa blinder als, sagen wir, ein zwanghafter Optimist, der beiläufig anmerkt, es habe ja auch

sein Gutes, dass die Biene den Allergiker mitten in die Pupille und nicht etwa neben das Auge gestochen habe – sonst würde ja das Auge zuschwellen und der Arme sähe nichts mehr.

Kurz: Der einzige Rat, den man ungefragt geben sollte, besteht in der Aufforderung, zu den Problemen anderer zu schweigen, wenn man nichts über sie weiss und noch nicht einmal die eigenen im Griff hat.