Steuerreform auf Kosten des öffentlichen Dienstes

geschrieben von Urs Stauffer | August 17, 2018

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.

2% Reallohnerhöhung für alle

geschrieben von Urs Stauffer | August 17, 2018

Die Wirtschaftslage ist gut. So gut wie schon lange nicht mehr. Die Kantone wissen nicht mehr, wohin mit dem Geld – entgegen allen Prognosen schreiben sie massive Überschüsse. Sie wissen aber genau, wem sie das Geld nicht geben wollen: Dem öffentlichen Dienst. Und das, obwohl die «Reallohnerhöhung» in den letzten Jahren, wohl Jahrzehnten, für den öffentlichen Arbeitgeber ein Unwort war, das zum Schluss nicht einmal mehr die Gewerkschaften benutzen wollten. Das muss ein Ende haben.

Die gute Wirtschaftslage ist ohne das öffentliche Personal blosses Wunschdenken. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst leisten mit ihrer täglichen Arbeit einen erheblichen Beitrag an die zuverlässig funktionierende Infrastruktur im ganzen Land – eine Voraussetzung, die dem Werkplatz Schweiz dient, damit unsere Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft ihrerseits ihren Beitrag leisten können – und hoffentlich auch an den hervorragenden Bedingungen in finanzieller Hinsicht teilhaben dürfen. Ob auf Bundesebene, in den Kantonen oder vor allem auch in den Gemeinden, eine leistungsfähige «Verwaltung» (es ist tatsächlich wesentlich mehr als das!) hilft allen und ist Voraussetzung für so vieles. Statt nach Budgetoptimierungen beim Personal muss deshalb nach Entwicklungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbedingungen gesucht werden. Eine Reallohnerhöhung von 2% und der Ausgleich der Teuerung sind deshalb der richtige Start.

Das wirtschaftliche Umfeld belegt dies (auch). Die Konjunkturprognose der Expertengruppe des Bundes zeigt, dass sich die Konjunkturerholung weiter fortsetzt und es der Schweizer Wirtschaft gut geht. Folge ist, dass ein Grossteil der Kantone im Rechnungsjahr 2017 (zum Teil hohe) Überschüsse ausweist (bei tiefen steuerlichen Belastungen) – und einmal

mehr das düstere Bild der Kantone vor dem finanziellen Abgrund falsch war, ziemlich falsch sogar und man sich fragen darf, wieso sich diese düsteren Prognosen stets wiederholen.

Dies muss eine gute Ausgangslage für die Lohnverhandlungen für das Jahr 2019 sein. Die Konjunktur wird in den nächsten Jahren stabil bleiben, und bei allem Respekt für vorsichtiges Budgetieren, diesmal muss etwas drin liegen – wenn nicht heute, wann dann?

Daran dürfen auch die (drohende) Steuervorlage 2017 oder Anpassungen beim Finanzausgleich nichts ändern. Argumente für eine zurückhaltende Ausgabenpolitik lassen sich immer ins Feld führen. Die Personalverbände sollten sich bei der Formulierung und Kommunikation ihrer Lohnvorstellungen von den üblichen Argumenten nicht irritieren lassen und stattdessen die positive Entwicklung der Wirtschaft im Auge behalten. Die gute Konjunktur und das von der Expertengruppe des Bundes prognostizierte Wachstum des Bruttoinlandprodukts rechtfertigen die Verwirklichung der längst fälligen Reallohnerhöhungen für das öffentliche Personal.

Zeichen der Wertschätzung

In der Schweiz sollen optimale Rahmenbedingungen herrschen, um wirtschaftlich erfolgreich und auf dem weltweiten Markt bestehen zu können. Das ist heute so. Einen Beitrag daran leisten alle, auch (und wesentlich) der öffentliche Dienst. Dann aber soll das öffentliche Personal an diesem Erfolg auch teilhaben; in schlechten Zeiten trug es die Sparlast mit, nun soll dies dank der Konjunkturerholung und den gut gefüllten Kassen der öffentlichen Hand auch honoriert werden. Es ist an der Zeit, dass die Politik gegenüber dem öffentlichen Personal Wertschätzung zeigt – nicht nur durch Worte, sondern auch Taten, genannt: Reallohnerhöhung.

Formulierung der Forderungen

Die Ausgangslage für Lohnverhandlungen kann für die Personalverbände unterschiedlich sein. 2 % Reallohnerhöhung sind ein Minimum. Wer weniger geben will, sollte dies gut begründen können – durch Reallohnerhöhungen in der jüngeren Vergangenheit.

Denkbar ist, je nach Lohnsystem auch, keine konkreten Summen oder Beträge zu nennen, sondern als absolutes Minimum eine Lohnsumme zu fordern, welche eine korrekte Umsetzung des Lohnsystems ermöglicht. Dann sollte aber auch sichergestellt sein, dass diese Beträge in Form von Reallohnerhöhungen auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommen.

Teuerung und Krankenkassenprämien

In den Lohngesprächen ist neben der Forderung einer Reallohnerhöhung der Ausgleich der Teuerung ein wichtiges Element. Aufgrund der positiven Konjunkturentwicklung ist Stand heute mit einem Anstieg der Teuerung zu rechnen; für das Jahr 2018 wird eine Teuerung von 0.8 % und für das Jahr 2019 von 0.7 % prognostiziert. Der Ausgleich der Teuerung (sowie allfälliger Rückstände) muss deshalb eine Selbstverständlichkeit sein, um die Kaufkraft der Löhne zu erhalten.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden. Dabei ist auf die tieferen Einkommen zu achten und keine prozentuale Anpassung vorzunehmen, soweit ein Ausgleich dieser Teuerung vorgesehen wird – Öffentliches Personal Schweiz kann sich vorstellen, aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit, hier franken-mässige Beiträge zu sprechen, die nicht von der Lohnhöhe abgeleitet werden.

Lohngleichheit

Die praktische Umsetzung der Lohngleichheit ist noch immer nicht vollzogen. Wenigstens hat der Ständerat Ende Mai 2018 Erbarmen mit diesem geschundenen Verfassungsgrundsatz gezeigt und sich für Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung ausgesprochen; er will Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, zukünftig zur Lohnanalyse verpflichten. Noch im Frühjahr hatte er die Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur Überprüfung insbesondere hinsichtlich Alternativmodellen zur Selbstdeklaration an die Kommission für Wissenschaft, Bil-dung und Kultur (WBK) zurückgewiesen – im Sinn eines Modells der Freiwilligkeit.

Die Kommission hat daraufhin den Vorschlag des Bundesrates leicht abgeändert: Unternehmen sollen nicht bereits ab 50 Mitarbeitenden, sondern erst ab 100 Mitarbeitenden zur Lohngleichheitsanalyse verpflichtet werden. Sie müssen zukünftig kontrollieren, ob ihre Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht für gleichwertige Arbeit tatsächlich den gleichen Lohn erhalten. Erfasst werden von dieser neuen Re-gelung sowohl private als auch öffentliche Unternehmen. Arbeitgeber des öffentlichen Sektors sollen zudem verpflichtet werden, die Ergebnisse und Einzelheiten zur Analyse zu veröffentlichen.

Der Ständerat macht damit einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Bis zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau ist es aber gleichwohl auch weiterhin ein langer Weg, weshalb es neben den gesetzlichen Regelungen Sozialpartner braucht, die in ihren Lohngesprächen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einfordern.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Und es ist nicht nur die Reallohnerhöhung, die allein

glücklich macht. Es gibt es weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und damit einen Schritt in die Zukunft zu tun:

Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sich weiterzubilden oder mehr Zeit für gemeinnützige Tätigkeiten oder Hobbys zu haben, gewinnt seit Jahren an Bedeutung; insbesondere bei jüngeren Generationen. So möchten sich im Familienleben Väter aktiver einbringen und für ihre Kinder mehr Zeit haben, Mütter möchten gleichzeitig gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, diesen individuellen Wünschen besser gerecht zu werden, und die Organisation von Kinderbetreuung, Weiterbildung, sozialem Engagement oder Freizeit und Arbeit besser organisieren zu können.

Selbst wenn man das ablehnen sollte, weil man die Wünsche damals vor Jahrzehnten nicht durchsetzen konnte (oder gar nicht hatte): Die Zeiten haben sich geändert, die jungen Mitarbeitenden wählen ihren Arbeitsplatz nach diesen Kriterien aus und werden Arbeitgebern, die sich diesen Entwicklungen verschliessen, nicht mehr zur Verfügung stehen. Es geht dabei deshalb nicht mehr um blosse Wünsche, sondern um die intelligente Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den öffentlichen Arbeitgeber.

Unbezahlter Urlaub

Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Viele Arbeitgeber tun sich hier ausserordentlich schwer. Man muss sich zwar organisieren, aber eine gewisse Flexibilität in diesem Bereich dient dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber.

Mehr Ferientage

5 Wochen Ferien sind mittlerweile für Mitarbeitende zwischen 20 und 50 Jahren Schweizer Standard; mit zunehmende Alter steigt dieser Anspruch. Wer das noch nicht hat, sollte tätig werden. Eine Nivellierung in Richtung von sechs Wochen muss das Ziel sein. Wieso sollen gerade die Eltern in Familien mit Kindern weniger Ferien haben als Mitarbeitende, die kurz vor der vorzeitigen Pensionierung stehen. Das ist ebenfalls nicht einzusehen.

Von einer angepassten Ferienregelung profitieren beide Seiten: Für die Arbeitgeberseite ist es als Ausweis zeitgemässer Arbeitsbedingungen klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden, für die Mitarbeitenden Zeit der Erholung und der Abwechslung mit der Folge eines hohen Ar-beitskrafterhalts.

Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von mindestens fünf Tagen

Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder – und zwar von der Geburt der Kinder an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen – der flexibel bezogen werden kann – muss deshalb Minimalstandard sein. Offen gesagt: Viel ist das noch nicht, aber ein Anfang.

Unterstützung im Bereich Weiterbildung

Weiterbildung ist ein Recht und eine Pflicht – neben der persönlichen Ent-wicklung dient sie auch dem Erhalt guter Dienstleistungen. Mitarbeitende sind deshalb in ihrem Weiterbildungswunsch zu unterstützen – sei es finanziell, durch die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit oder mittels flexiblen Arbeitszeitmodellen. Und entgegen der weitläufigen Auffassung dient die Weiterbildung in erster Linie dem Arbeitgeber, der diese denn auch Anordnen kann. Was nichts mit dem Job zu tun hat, kann, muss aber nicht bewilligt werden. Von daher ist Zurückhaltung nicht angezeigt.

Befürchtet man den Wechsel eines Mitarbeitenden mit gute Weiterbildung, darf nicht vergessen werden, dass der neue Mitarbeiter seine gute Ausbildung ebenfalls irgendwo erworben hat. Das kann also kein Grund sein, sich dieser Unterstützung zu verschliessen.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst bietet vielseitige und interessante Tätigkeitsfelder. Dies führt dazu, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind.

Es ist nur fair und auch zwingend, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten und den Mitarbeitenden mittels Lohnentwicklungen die verdiente Wertschätzung zu zeigen. Die Wertschätzung hat dieses Jahr eine klare Nummer: 2%

Wertschätzung zeigen: 1 % mehr Lohn

geschrieben von Urs Stauffer | August 17, 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.