Mutiger Einsatz für das öffentliches Personal

geschrieben von Urs Stauffer | Mai 18, 2018

Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info April 2018 an der Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 in Grenchen mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

Eine Anstellung im öffentlichen Dienst ist ein Privileg:

- Eine sichere Stelle meistens bis zur Pensionierung.
- Ein Gehalt, das sich zwar nicht ganz mit demjenigen des privaten Sektors messen lässt, dafür mit eingebautem Stufenanstieg, automatischem Teuerungsausgleich und eine öffentliche Pensionskasse mit vorbildlichen Leistungen.

So wurde mir meine Stelle in der Steuerverwaltung der Stadt Biel angepriesen, als ich mich vor rund 40 Jahren um eine Anstellung, damals noch im Beamtenstatus, bemühte.
Ich frage: Ist das heute noch immer so? Würdet Ihr unterschreiben, dass Eure Anstellungsbedingungen in jeder Hinsicht mit denjenigen, die sich in der Privatindustrie vergleichen lassen, konkurrenzfähig sind?

Bei der **Anstellungssicherheit** nach wir vor sicher ein klares JA. Aber auch nicht mehr so deutlich wie früher.
Damals noch als Beamter war ich während einer Amtsperiode von 4 Jahren praktisch unkündbar. Heute, gibt es bei der öffentlichrechtlichen Anstellung durch Qualifikationsgespräche und anderen früher nicht vorhandenen Beurteilungskriterien Möglichkeiten, auch im öffentlichen Dienst Arbeitsverhältnisse einfach und rasch zu beenden. Dies hat zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitskonflikte im öffentlichen Sektor geführt.

Bei den **Löhnen**: Da hinken wir schon lange mehrere Prozentpunkte hinterher.

Bei den **Pensionskassen**: Hier weisen die öffentlichen Pensionskassen noch einige Vorteile auf. Aber seit dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat und den dadurch vollzogenen Anpassungen wird auch hier der Vorsprung zu den privaten Kassen immer kleiner.

Einige Fragen müssen wir uns dringend stellen

Wieso kommt es dazu, dass auf kommunaler und auch auf kantonaler Ebene eine Anstellung im öffentlichen Dienst immer uninteressanter wird und zu befürchten ist, dass bei guter Wirtschaftslage, wie sie sich heute darstellt und sich weiterentwickelt, es immer schwieriger wird, Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu rekrutieren? Wie sieht die gegenwärtige und zukünftige Entwicklung unserer Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor aus?

Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um unsere Anstellungsbedingungen zu verbessern, könnten nie besser sein als heute. Die Banken verkünden Topresultate. Auch im Exportsektor wo bis vor zwei Jahren ein starker Schweizerfranken die Gewinnmargen einbrechen liess, klingeln die Kassen wieder wie nie zuvor. Die meisten Kantone sowie Städte und Gemeinden vermelden einen positiven Rechnungsabschluss.

Unerwartet hohe Steuererträge bei der Unternehmenssteuer sorgen für Hochgefühle bei Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren. Eigentlich wäre es doch normal, dass auch wir öffentlich Bediensteten an diesen Erfolgen beteiligt werden sollten. Ein Blick quer durch die Schweiz zeigt aber, dass wir praktisch überall leer ausgehen.

Was sind die Gründe für diese

Entwicklung?

Die Lohnentwicklung und die Anstellungsbedingungen sind geprägt durch den Budgetierungsprozess und die Finanzplanung. Aufgrund von anstehenden gesetzlichen Veränderungen, wie zum Beispiel der Steuervorlage 17, sowie die damit verbundenen kantonalen Steuergesetzrevisionen, welche zum Teil massive Gewinnsteuersatzsenkungen und damit Steuerausfälle bei der Unternehmenssteuer vorsehen, sehen die finanziellen Perspektiven von Kantonen und Gemeinden kritisch aus.

Zur Nachfolgevorlage der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III, der Steuervorlage 17, werde ich in einer der kommenden ZV Info-Ausgaben detailliert Stellung nehmen.

Steuervorlage 17

So viel bereits zum Voraus: Aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, an der sich auch die Unternehmen solidarisch und gemeinsam mit den natürlichen Personen beteiligen sollten, gilt es, die Steuervorlage 17 abzulehnen. Dies ist mein persönliches Urteil.
Wie die Unternehmenssteuerreform III generiert auch die Steuervorlage 17 milliardenhohe Steuerausfälle, welche in keiner Weise kompensiert und nur durch Steuererhöhungen, die in erster Linie durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, refinanziert werden können.
Aufgrund der dadurch zu erwartenden Steuerausfälle, sehen die finanziellen Perspektiven von Bund, Kantonen und Gemeinden ziemlich düster aus.
Gleichzeitig werden im Budgetierungsprozess aus politischen Überlegungen oder um Begehrlichkeiten zu verhindern, die Einnahmen sehr zurückhaltend geplant und Elemente ,die einen negativen Einfluss auf den Haushalt ausüben könnten, überbewertet dargestellt.
Auf diese Weise ist es wesentlich einfacher, Sparmassnahmen zu begründen und Lohnentwicklungen zu bremsen. In der politischen

Argumentation ist die Begründung eines Rechnungsüberschusses wesentlich einfacher als das Gegenteil.

Obschon die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass schlussendlich die Rechnungsabschlüsse von Kantonen, Städten und Gemeinden in der Regel besser ausfallen, ist fast überall in den Sozialpartnergesprächen seitens der Arbeitgeber keine Bereitschaft zu erkennen, zu Gunsten der öffentlichen Arbeitnehmerschaft ein positives Zeichen zu setzen. Im Gegenteil, es werden weitere Sparpakete angedacht.
Diese führte nun über die letzten 10 Jahre gerechnet dazu, dass sich speziell bei den Löhnen eine Kluft zwischen den öffentlich Bediensteten und der privaten Arbeitnehmerschaft entwickelt hat, welche aus Sicht der öffentlich Bediensteten nicht mehr einfach so hingenommen werden kann.

Wie können wir darauf Einfluss nehmen?

Wir Personalorganisationen müssen wieder mutiger werden. Wir müssen wieder Mut fassen und fordern. Wir haben in den letzten Jahren vielerorts viel Kraft und Zeit darin investiert unseren Mitgliedern zu erklären, warum in der beruflichen Vorsorge der technische Zinssatz gesenkt und auch der Umwandlungssatz nach unten korrigiert werden muss.

Das Fazit

Unsere Gesamtanstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst verschlechtern sich kontinuierlich. Die Löhne stagnieren die berufliche Vorsorge entwickelt sich kritisch, der Leistungs- und Arbeitsdruck auf die öffentlich Bediensteten steigt.
Diese Finanzpolitik hat sich nun über Jahre hingezogen und ist gegenüber den öffentlich Bediensteten in Kantonen und Städten und Gemeinden nicht mehr zu verantworten.
Wir müssen zurückkehren zu einer Forderungskultur und unseren Anteil am Wohlergehen dieses Landes einfordern. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der Mitgliedsorganisationen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an vielen Fronten präsent und aktiv

Zum Beispiel als Beobachter im Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und in diversen Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz, dem grössten informellen Zusammenschluss von Arbeitnehmerorganisationen der Schweiz wie dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Travail Suisse, der Angestelltenplattform Schweiz, dem SBK, dem Dachverband der Schweizerischen Oberärztinnen und Oberärzte, dem Schweizerischen Polizeibeamtenverband und weiteren mehr. Aktiv sind wir ebenfalls in den Ebenrain-Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit, Bildung und Service Public sowie in der Versicherungs-
gruppe. Mitglied sind wir auch der parlamentarischen Gruppe für Arbeit mit ca. 70 National- und Ständeräten und aktiv sind wir ebenfalls in unserer europäischen Dachorganisation CESI.

Sämtliche Aktivitäten haben ein Ziel! Die Vertretung der Interessen der öffentlich Bediensteten. Und dies meine lieben Kolleginnen und Kollegen bedingt aktiv sein an vielen Fronten sowie Präsenz und Mitwirkung in vielen Gremien. Nur durch diese Aktivitäten ist Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in der Lage Einfluss zu nehmen und wichtige Beiträge zu Gunsten der Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten der Schweiz zu leisten.
Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung stellen. Damit spreche ich darauf an, dass in Zukunft schon bereits aufgrund der Altersstruktur der leitenden Organe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), ein Erneuerungsprozess stattfinden muss.

Ein Überdenken der Strukturen mit dem Ziel, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterzuentwickeln ist ein weiterer Punkt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen

nationalen Fronten des Service Public präsent und muss dies zu seinen Gunsten nutzen. Dies muss auch in Zukunft so bleiben.
Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement möglich. Es ist mir klar, in unserer föderalen Struktur gemeinsame Interessen zu finden und einheitliche Positionen zu vertreten, ist nicht einfach. Daran müssen wir jedoch noch vermehrt arbeiten.

Eine Entwicklung, welche ich in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren sehr bedauert habe, ist das Abseitsstehen der kantonalen Verbände. Von wenigen löblichen Ausnahmen abgesehen, beschränken sich viele Kantone auf Beiträge in der ZV Info. Die Mitwirkung der kommunalen Verbände ist hingegen sehr erfreulich.
Es muss uns wieder gelingen die kantonalen Personalverbäne zurückzugewinnen und in die Aktivitäten von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einzubinden. Dazu brauchen wir sicher neue, umsetzbare Ideen, welche wir in der nächsten Amtszeit zu entwickeln versuchen. Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch vernetzen.

Schlusswort

Wenn ich die Resultate der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsrunden unserer Mitgliedsorganisationen betrachte und mit den Rechnungsabschlüssen der Kantone Städte und Gemeinden vergleiche, kann unschwer festgestellt werden, dass ein grosses Missverhältnis zu den Leistungen besteht, welche zu Gunsten des Personals ausgehandelt wurden.

Deshalb wiederhole ich: Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um Forderungen zu stellen sind günstig. Wir müssen unsere Ansprüche geltend machen. Das schulden wir unseren Mitgliedern.

Wir öffentlich Bediensteten sind es, die rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Stadt, die Gemeinde, der Kanton, dass die Schweiz funktioniert. Und das muss sich auch in unseren Anstellungsbedingungen wiederspiegeln. Dafür stehen wir ein, dafür müssen und werden wir kämpfen.
Besten Dank für die Aufmerksamkeit.