Jahresbericht 2024

geschrieben von Urs Stauffer | März 3, 2025

Öffentliches Personal Schweiz hat ein anstrengendes Jahr 2024 hinter sich. Unser Verband war und ist nach wie vor gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung haben wir in den vergangenen Monaten angenommen und wie geplant umgesetzt. Ab 2025 werden wir uns finanziell wieder in ruhigeren Gewässern bewegen. Doch es bleibt noch mehr zu tun. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind für den ZV gefragt. Auch bei den Leistungsträgern des ZV, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Die Digitalisierung unserer ZV-Info auch; es bleiben noch Optimierungen auf der Webpage umzusetzen, damit unsere Zeitschrift lesbar bleibt.

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind erheblich rückläufig – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der ZV-Info, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte.

Die Geschäftsleitung hat deshalb beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZV-Info durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen.

Ab Herbst 2024 gab es dann keine physische ZV-Info mehr – die letzte Ausgabe erschien Ende September 2024. Einige unserer Mitglieder waren traurig über diesen Verlust – nach *neunzig*

Jahren (die erste Ausgabe war im November 1934 erschienen!) war Schluss mit der Printausgabe. Aber: Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto.

Social Media – Ausbau schreitet voran

Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

Es mag sein, die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des Öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein.

„Politische“ Themen

- **AHV-Rente**

Wir hatten bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV-Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid hatten wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Mit einer

gewissen Überraschung haben wir dann am 3. März 2024 gesehen, dass die Schweizer Bevölkerung (und die Stände) mit überraschender Deutlichkeit die Volksinitiative „Für ein besseres Leben im Alter“ angenommen haben.

Wir werden auch in Zukunft prüfen, zu welchen Abstimmungen wir etwas sagen und was, und zu welchen nichts. Damit wird Öffentliches Personal Schweiz nicht politischer als zuvor, aber es ist denkbar, dass wir klarer und schneller Stellung nehmen als in früheren Zeiten – aber immer mit Fokus auf das öffentliche Personal.

- **Parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“**

Zurzeit ist eine Anpassung des Bundesarbeitsgesetzes (ArG) in Diskussion. Die parlamentarische Initiative 16.484 „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“, 2016 (!) eingebracht von Nationalrat Thierry Burkart, sorgt für kontroverse Diskussionen. Ihr Ziel ist es, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Doch insbesondere im öffentlichen Dienst gibt es erhebliche Vorbehalte und zahlreiche kritische Stimmen. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist Homeoffice ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter geworden. Dennoch sind die gesetzlichen Regelungen in der Schweiz bislang nicht an diese neue Realität angepasst worden. Die parlamentarische Initiative 16.484 will diese Lücke schließen und mehr Gestaltungsfreiheit für Arbeitnehmende im Homeoffice schaffen.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates verabschiedete im August 2024 mit 18 zu 7 Stimmen eine Vernehmlassungsvorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484). In Anbetracht der heutigen Realitäten in der

Arbeitswelt erachtet die Kommission eine flexiblere Ausgestaltung des Arbeitsrechts als unabdingbar. Eine Minderheit der Kommission beantragte Nichteintreten auf den Entwurf, der in ihren Augen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes darstellt, was schlussendlich auch hohe Kosten für die Wirtschaft mit sich bringen würde.

Mit ihrem Entwurf regelt die Kommission nicht nur den Bereich des Homeoffice, sondern die Telearbeit generell. Sie sieht – bei Vorliegen einer entsprechenden Vereinbarung – insbesondere eine Verlängerung der maximalen Zeitspanne für die tägliche Arbeitszeit und eine Reduktion der Mindestruhezeit vor. Zudem soll gelegentliche Sonntagsarbeit aus eigenem Antrieb erlaubt werden, was eine Minderheit allerdings ablehnt. Die Kommission sieht die Vorlage ausdrücklich als Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, ihre Arbeitszeiten individueller zu wählen, was gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf Betreuungsarbeit grosse Vorteile verspricht. Sie nimmt Bedenken in Bezug auf den Gesundheitsschutz ernst und hat deshalb insbesondere das Recht auf Nichterreichbarkeit in ihren Entwurf integriert. In einer Variante schickt die Kommission zudem entsprechende Anpassungen im Obligationenrecht in die Vernehmlassung. Damit würden die geplanten Flexibilisierungen umgesetzt und einen weiteren Kreis von Arbeitnehmenden einschliessen.

Der Bericht der **Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N)** sieht eine Änderung des **Arbeitsgesetzes (ArG)** vor, um Homeoffice rechtlich besser zu regeln. Die wichtigsten Punkte der vorgeschlagenen Reform sind:

1. **Verlängerung des Zeitrahmens für Tages- und Abendarbeit** von bisher 14 auf 17 Stunden. Damit könnten Arbeitnehmende flexibler entscheiden, wann sie ihre Arbeitszeit leisten.
2. **Möglichkeit für gelegentliche Sonntagsarbeit auf**

freiwilliger Basis, bis zu neun Sonntage pro Jahr mit maximal fünf Stunden Arbeitszeit.
3. **Reduktion der täglichen Mindestruhezeit** von 11 auf 9 Stunden, um eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu gewähren.
4. **Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit**, um zu verhindern, dass Arbeitnehmende außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein müssen.
5. **Neue Regeln zur Arbeitszeiterfassung**, insbesondere für Telearbeit, um eine einheitliche Regelung zu schaffen.

Hier werden wir genau hinschauen müssen. Die Bestimmungen gelten zwar nicht unmittelbar für die öffentliche Verwaltung, dürften aber von vielen Arbeitgebern telquel in kantonales und kommunales Recht überführt werden. Hinzu kommt, dass auch Anpassungen des OR beabsichtigt sind und das OR in zahlreichen kommunalen Personalreglement als subsidiäres verankert ist.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Sissach

2024 wurde zum dritten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort im Schloss Ebenrain bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, und das Ambiente im ehrwürdigen Schloss beeindruckend.

Als Referenten konnte der ZV den Gemeindepräsidenten von Sissach, Peter Buser, und den basellandschaftlichen Regierungsrat Anton Lauber gewinnen. Der Apéro riche beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung.

Fachtagung in Brunnen

Es war die bestbesuchte Fachtagung des ZV seit Jahren. Weit über 100 Personen trafen sich zur Fachtagung in Brunnen zu unserem Traditionsanlasses. Und sie wurden nicht enttäuscht.

Erster Themenschwerpunkt war KI. Einen ersten Überblick nannte die Einsatzgebiete von KI im Arbeitsalltag; es folgten Referate zur Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung und in einem Praxisteil Anwendungsbeispiele von KI-Werkzeugen ebenfalls für die Verwaltung. Auch die datenschutzrechtlichen Herausforderungen dieses neuen Tools wurden dargestellt. Am zweiten Tag standen kritische Referate zu den Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt und neue Sicherheit durch KI und Digitalisierung im Fokus. Zwei personalrechtliche Referate zur Treuepflicht der Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen und zu den neuen Leitentscheid im Arbeitsrecht rundeten die Tagung ab.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2025 fortsetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu

lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt.

Leider war auch 2024 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist.

Verbandszeitschrift ZV-Info

2024 war das letzte Jahr, in dem die ZV-Info in gedruckter Form erschien. Ab Herbst 2024 gab es keine physische ZV-Info mehr – die letzte Ausgabe erschien Ende September 2024. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto und ist überdies umweltfreundlicher und flexibler.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante

Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Was sind wir wert, wir vom öffentlichen Dienst?

geschrieben von Urs Stauffer | März 3, 2025

Über Jahre hinweg mussten wir nun hören, dass wir gut besoldet sind, kaum eine Kündigung fürchten müssen, wenig oder jedenfalls gemütlich arbeiten, keine Risiken tragen und Aufgaben wahrnehmen, die oftmals nur deshalb bestehen, weil niemand bereit ist, die überflüssige Bürokratie abzubauen. Also: Mangelnde Perspektive bei grundsätzlichem Wohlbefinden – das wird uns vorgehalten. Ein Traumjob deshalb? Alles falsch. Der Staat hat Mühe, seine Stellen mit kompetenten Fachkräften zu besetzen – das ist die Wirklichkeit.

Die Pflegeinitiative hat es gezeigt: Schweizerinnen und Schweizer sehen, dass der öffentliche Dienst – und die Leistungen im Gesundheitswesen, insbesondere in den Spitälern – zentral ist für unser Wohlbefinden, dass die Menschen, die diesen öffentlichen Dienst erfüllen, keine demotivierten Hüter von Privilegien sind, sondern engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die uns pflegen, wenn wir krank sind, die uns helfen, unseren Abfall zu entsorgen, die Recht sprechen, wenn

wir uns streiten.

Päckli mit Waren aller Art

Wir sind etwas wert, wir vom öffentlichen Dienst. Wir müssen Abschied nehmen von der dauernden Abwehrhaltung, uns verteidigen zu müssen. Wieso denn auch? Wir leisten, was der Staat, die Gesetzgebung, die Bürgerinnen und Bürger von uns verlangen. Bei diesen Leistungen geht es nicht um die Lieferung von «Päckli mit Waren aller Art», also Konsumgüter, die uns erfreuen (wenngleich auch das nicht ohne Bedeutung ist), sondern um Wesentlicheres: die Gesundheit, das soziale Zusammen- leben, persönliche oder finanzielle Hilfe in der Not, die Ausbildung unserer Kinder, Ordnung und polizeiliche Hilfe, wo Einzelne glauben, die Ordnung nicht mehr einhalten zu müssen und aggressiv gegen Menschen vorgehen, die ihnen nicht pas-sen – um nur einige Beispiele zu nennen.

Der öffentliche Dienst garantiert vieles mehr, nämlich Strassen, um zum Arbeitsplatz zu fahren, oder auch den öffentlichen Verkehr, damit die Umwelt geschont wird, die Wasserversorgung, die Abwasserentsorgung, die Versorgung mit elektrischer Energie oder die Lieferung von Wärme für die Wohnung, den Sozialdienst, wenn einmal alles schiefgeht, die psychologische Unterstützung, wenn die Kinder in der Schule Probleme haben, die Empfehlung, wenn die Covid-19-Pandemie das Land eingedeckt hat.

Weniger fassbar, aber dennoch von ausserordentlicher Bedeutung, wird etwa auf Bundesebene dafür gesorgt, dass unsere Beziehungen zum Ausland intakt sind, dass wir Zugang zu Bildungseinrichtungen haben oder die notwendigen Güter für die Versorgung im Inland erhalten, dass unsere Kernkraftwerke ordentlich und sicher funktionieren, dass die Umwelt trotz dem forcierten Zubau erneuerbarer Energien ihren Platz behält.

Müssen wir uns schämen?

Die Aufzählung ist ohne Ende. Öffentliches Personal Schweiz hat versucht und versucht nach wie vor, alle Aufgaben im öffentlichen Dienst an die Menschen zu knüpfen, die diesen Dienst erfüllen. Unsere Interview-Reihe (konkretisiert in einer umfangreichen Publikation, aber auch in den einzelnen Ausgaben unserer Zeitschrift ZV Info) belegt, was der öffentliche Dienst und seine Mitarbeitenden bewegen. Die Vielfalt und das Engagement sind eindrücklich.

Müssen wir uns dafür schämen? Müssen wir uns entschuldigen für den Lohn, den wir dafür beziehen? Das müssen wir nicht.

Der öffentliche Dienst ist staatstragend und systemrelevant. Und Kantone und Gemeinden dürfen ohnehin nur Aufgaben wahrnehmen, die ihnen von der Gesetzgebung, das heisst den Bürgerinnen und Bürgern in unserem Land, zugewiesen werden.

Und was weist die Gesetzgebung zu? Sie weist Aufgaben zu, die entweder von niemandem wahrgenommen werden wollen, weil es sich finanziell nicht lohnt, oder Aufgaben, die derart wichtig sind, dass man sie nicht der Privatwirtschaft überlassen kann, weil man befürchtet, dass sie dort nicht korrekt erfüllt werden. Oder Aufgaben, die man nicht der Privatwirtschaft übertragen will, weil dann die Freiheit der Bürgerinnen und Bürger gefährdet ist.

Kontinuität heisst nicht Langeweile

Diese Aufgaben sind meist nicht einfach zu erfüllen. Sie erfordern Engagement, aber auch Fachwissen. Da staatliches Verhalten verfassungsrechtlich gezwungenermassen rechtsgleich, willkürfrei und letztlich gerecht sein muss, kommt dem Fachwissen des Einzelnen, seiner Integrität, aber insbesondere auch der Kontinuität in der personellen Besetzung, eine grosse Bedeutung zu.

Das war schon früher, vor über 100 Jahren, das zentrale

Argument, eine Amtsdauer einzuführen. Der staatliche Aufgabenträger wollte eben nicht, dass durch häufige Wechsel die Kontinuität in der Verwaltungsarbeit – Kontinuität heisst nicht Langeweile, sondern Rechtsgleichheit – infrage gestellt ist. Das hatte für den Staat infolge der Effizienzgewinne durchaus auch finanzielle Vorteile. Und der Staat hatte durch langjährige, in einer Amtsdauer verpflichtete Mitarbeitende mehr Legitimität und Sicherheit.

Der Staat ist mächtig, das scheinen viele gerade heute zu vergessen. Der Staat (eigentlich in erster Linie die Bürgerinnen und Bürger) ist deshalb auf Mitarbeitende angewiesen, die nicht anfällig sind für Beeinflussungen, Korruption, schräge Ideen und Eigensucht.

Bis vor kurzem galt Kontinuität als Langeweile, als Bequemlichkeit, als mangelnde Konkurrenzfähigkeit. Das wird dem öffentlichen Dienst nicht gerecht und beleidigt den Einzelnen. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich das Blatt gewendet hat. Der Staat ist in hohem Mass interessiert, verlässliche, gut ausgebildete und eben, so altmodisch wie das klingt, treue Mitarbeitende engagieren zu können. Das ist ein Wert, den er anerkennt und zu schätzen weiss.

Der Wert hat auch finanziell seine Bedeutung: Wer will schon dauernd neue, gelegentlich auch nicht motivierte, Mitarbeitende ausbilden. Jeder möchte Mitarbeitende, die ihr Metier kennen, die engagiert in der Aufgabenerfüllung ihren Dienst leisten. Solchen Leuten kann man eben nicht sagen, sie seien nur dort, weil das für Sie bequem sei.

Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren

Das Argument der angeblichen Bequemlichkeit ist und war immer falsch. Gerade im Staatsdienst waren schon immer Mitarbeitende tätig, die ihre Aufgabe mit grossem Engagement erfüllen und den Job genau deshalb gewählt haben, weil sie dort ihre Vorstellungen von Gerechtigkeit leben können. Es ist

kurzsichtig, dies anders zu sehen.

Heute ist die Situation eingetreten, dass die jüngeren Mitarbeitenden diese Überzeugungsarbeit nicht mehr leisten müssen. Sie wissen, dass die demografische Entwicklung bei gleichzeitiger Zunahme der staatlichen Aufgaben ganz eindeutig für sie spricht. Die Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren: der Konkurrenzdruck durch Jobangebote der mit gleichen Problemen kämpfenden Privatwirtschaft ist hoch, die Perspektiven, die den privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden von multinationalen Unternehmen geboten werden, sind attraktiv, der Staat (Bund, Kantone, Gemeinden und selbstständige öffentlich-rechtliche Körperschaften) müssen sich zur Decke strecken, um Mitarbeitende zu rekrutieren, die bereit sind, ohne internationale Perspektiven und zu einem gesetzlich regulierten Lohn in einer Umgebung tätig zu werden, die von einigen politischen Parteien und ihrem Gefolge als Wohlfühloasen bezeichnet werden.

Mehr Selbstbewusstsein tut uns gut

Nein, nein, die Zeiten haben sich wirklich geändert. Wer so verfährt wie einige bis anhin, wird keine guten Mitarbeitenden für sich gewinnen können. Von daher gilt schon: Der öffentliche Dienst ist wert, was er bereits wert war, aber er ist im Gesamtzusammenhang heute noch mehr wert, weil es unglaublich schwierig geworden ist, die geeigneten Leute zu finden, die den Dienst, zu den Bedingungen, wie sie bestehen, mit viel Engagement und Herzblut erfüllen.

Deshalb: Etwas mehr Selbstbewusstsein tut uns gut. Wir müssen uns nicht verstecken. Wir müssen die üblichen Vorwürfe, nicht arbeiten zu wollen bei gleichzeitig hohem Lohn und grosser Arbeitsplatzsicherheit, nicht akzeptieren, sondern klar sagen, dass dies nicht so ist.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird auch andere

Probleme, die der öffentliche Dienst gelegentlich noch hat, schnell beseitigen. Wie kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass die Pandemie Minusstunden verursacht hat, die nachgearbeitet werden müssen? In der Privatwirtschaft käme kein Arbeitgeber auf diese Idee. Wie kann man der Auffassung sein, dass eine behördlich angeordnete Weiterbildung deshalb nicht vollzogen werden kann, weil derselbe Arbeitgeber der Auffassung ist, jemand habe wegen Krankheit die geforderten Sollstunden nicht erfüllt? Wie kann man darauf kommen, dass jemand, der auf tragische Weise einen Unfall erlitten hat, arbeitsrechtlich dafür selber geradestehen muss, weil der Unfall sein Problem ist? Wer glaubt schon, einen Mitarbeitenden ohne Lohn freistellen zu dürfen, nur, weil er diesen Mitarbeitenden nicht mehr will?

Diese Vorgänge sind nur möglich, wenn man glaubt, eine Auswahl zu haben.

Klare Zeichen

Die Auswahl ist eingeschränkt. Die demografische Entwicklung hat für die jüngeren Mitarbeitenden unter uns Vorteile. Ihre Skills und ihr Engagement sind gefragt. Der öffentliche Arbeitgeber wird es sich nicht mehr leisten können, auf die Bedürfnisse von Bewerberinnen und Bewerbern und damit auch auf die Mitarbeitenden keine Rücksicht zu nehmen. Die Forderungen werden von denjenigen gestellt und durchgesetzt, deren Leistungen man dringend nachfragt. So einfach ist das. Und es sind nicht nur die jüngeren Mitarbeitenden, die profitieren. Ältere Mitarbeitende, auch bereits Pensionierte, oder Arbeitnehmende, die weit über das Pensionsalter hinaus beschäftigt werden, sind dafür ein klares Zeichen. Die Suche des öffentlichen Arbeitgebers nach Menschen, die für ihn tätig werden und die auch wissen, was sie tun, ist erheblich.

Von daher: Ja, der öffentliche Dienst ist etwas wert (was wir schon wussten); ja, der öffentliche Dienst ist heute noch viel mehr wert als noch vor Jahren (was die finanzielle

Entschädigung beeinflussen sollte) und der öffentliche Dienst wird in Zukunft nochmals erheblich an Bedeutung zulegen.

Wir sind alle Pilzkontrolleure

geschrieben von Fabian Schambron | März 3, 2025

Kolumne. Lohn wird meist zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verhandelt. Dennoch scheinen alle zu wissen, wer zu viel und wer zu wenig verdient. Diese Situation ist fast lustig, nützt und schadet aber leider jeweils den Falschen.

Verdienen Sie zu viel? Ich schon – findet Herbert. Wie ich arbeitet Herbert beim Kanton. Wir machen «etwas mit Menschen», wir ticken politisch ähnlich, wir verstehen uns ganz gut. Nur, scheint es, verdiene ich zu viel. Nichts Neues, denn Vorurteile kennen wir alle: Auf der Verwaltung sind sie ineffizient und faul, Lehrer sein (also Ferien machen, höhö) können alle, die mal zur Schule gingen, und die Polizei schlendert den ganzen Tag herum und verteilt Busszettel. Kurz, das öffentliche Personal verdient zu viel, arbeitet zu wenig und tut das Falsche. So sieht uns ein viel zu grosser Teil der Bevölkerung – und so sehen einige von uns die jeweils anderen, wie etwa Herbert mich.

Natürlich können wir Löhne rechtfertigen oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um unser Image zu verbessern. Beides ist wichtig, verfehlt aber Wichtigeres: Solange nämlich einige von uns andere von uns für ihre Probleme verantwortlich machen oder einfach beneiden, nützen sie damit den Verursachern selbiger Probleme – und schaden uns allen.

Ein Beispiel. Der Departementsvorsteher, der Chef unserer Chefs, sagte an einer Delegierten¬versammlung meines kantonalen Dachverbands einmal sinngemäss: Die Lehrpersonen sollen sich beruhigen, abgebaut werde überall, sogar beim kantonalen Pilzkontrolleur. Mitgemeint war: «Der Pilzkontrolleur ist allein. Der wehrt sich nicht. Ihr Lehrpersonen seid als Berufsgruppe auch allein, also wehrt euch nicht.» Wenn das alle Verbände glauben, gibt es keinen Widerstand. Manche werden sich vor lauter Ärger über die eigene Niederlage aber fragen, ob denn bei allen gleich viel abgebaut wird. Diese Schlauberger übersetzen dann das Unrecht des Abbaus in Ungerechtigkeit innerhalb des Abbaus und lenken ihre Wut auf andere Betroffene statt auf die Verantwortlichen.

Mit Gerechtigkeitssinn hat das wenig zu tun. Wer Gerechtigkeit will, sucht die Verursacher des Abbaus. Für politische Wirkung müssen wir allerdings zusammenstehen. Wir brauchen ja nicht Freunde werden oder Zahnbürsten teilen. Es reicht, einander als engagierte Berufsleute zu achten und zu unterstützen: Ein Angriff auf den Pilzkontrolleur ist ein Angriff auf die Gemeindeschreiberin ist ein Angriff auf den Pflegefachmann ist ein Angriff auf die Polizistin ist ein Angriff auf den Richter ist ein Angriff auf die Denkmalschützerin.

Wer auf seinesgleichen herumhackt, handelt in der aktuellen politischen Situation nicht einfach kurzsichtig, sondern suizidal. Sie und ich, wir sind auch Pilzkontrolleure – oder wir sind gar nichts. Wenn wir diese Haltung nicht hinkriegen, wird alles schlechter. Wirklich alles, für alle. Dann verdienen wir nicht «zu viel» oder «zu wenig», sondern alles, was uns noch Übles blüht.