

Verband Staats- und Gemeindepersonal Baselland

Mitgliederversammlung 2017

Am 21. Juni 2016 fand die 106. ordentliche Mitgliederversammlung im Mehrzweckraum der Psychiatrie Baselland in Liestal statt. Der neue Präsident Simon Habermacher eröffnete an diesem von der grossen Hitze des Hochs „Deike“ dominierten Sonnenwendetag seine erste Mitgliederversammlung pünktlich und die statutarischen Geschäfte gingen zügig und unkompliziert über die Bühne. Nach den statutarischen Geschäften stand eine Podiumsdiskussion zum Thema „attraktiver Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft“ auf dem Programm. Regula Steinemann, Landrätin der GLP und Arbeitnehmervertreterin der ARB (Angestelltenvereinigung Region Basel) sowie Balz Stückelberger, Landrat FDP, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Banken und Präsident der Personalkommission des Landrates stellten sich den Fragen von VSG Präsident Simon Habermacher.

Ergänzungen zum Jahresbericht 2016

Simon Habermacher nutze das Traktandum, um die Anwesenden über ausgewählte Themen auf den neusten Stand zu bringen und ging dabei auf selbst Miterlebtes bis ins Jahr 2012 zurück. Ein grosses Thema davon war bis ins 2014 die **Umstellung des Leistungsprimates zum Beitragsprimat** unseres Vorsorgewerkes bei der BLPK und deren Ausfinanzierung. In der Zeitung wurde unsere Pensionskasse ein **Rolls Royce** genannt, aber kaum zu lesen war, dass Arbeitnehmer bis zu **18%** der Rente aus der 2.ten Säule verloren haben. Besonders erschreckt hat Simon Habermacher ein Anlass der Wirtschaftskammer Baselland zu ebenjener Zeit. Während des ganzen Anlasses, zu welchem ein Bundesrat eingeladen gewesen war sowie der gesamte Regierungsrat BL, wurde **Beamtenbashing** erster Güte betrieben. Faul und gutverdienend seine die Beamten. Soviel Staat sei viel zu teuer und unnötig; der Staat sei eine Belastung für Firmen und Steuerzahler, war zu hören.

Die Stimmung war ausgelassen und die Referenten seien durch die Anwesenden lauthals unterstützt worden. Anwesende Staatsangestellte haben aus Angst Ihre Namensschilder abgenommen! Bedenklich dabei war dabei der Umgang der Regierung mit dem Thema. Kein Regierungsrat hat den Podiumsteilnehmern widersprochen und die Staatsangestellten in Schutz genommen. Erst eine Woche später habe sich ein einziger Regierungsrat per Mail bei seinem Stab entschuldigt.

Zurzeit sind beim Regierungsrat (RR) mehrere Vorlagen an den Landrat (LR) in Bearbeitung, dies in vorauseilendem Gehorsam zu den Initiativen der Liga der Baselbieter Steuerzahler bzw. um einen tauglichen Gegenvorschlag zu bringen. Dabei fällt auf, dass der Regierungsrat bei den Vorlagen den Anliegen der Liga zumeist entspricht. Weite Teile wurden bereits umgesetzt, dies teilweise mit **kritischer Zustimmung** durch die Arbeitnehmerverbände wie u.a. Whistleblowing und bei den Anpassungen bei den Abgangsentschädigungen.

Aktuell beschäftigen den Vorstand des VSG neben zahlreichen kleineren Geschäften 2 grosse Themenblöcke. Das eine ist die **Gesetzesinitiative** der Baselbieter Steuerzahler «**für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat**». Dabei geht es einzig um eine Lockerung des Kündigungsschutzes für Staatsangestellte. Neu soll eine Kündigung analog OR ausgesprochen werden dürfen. Das andere Thema ist die **Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes durch die BLPK** sowie den Umgang der Regierung und des Landrates damit.

Um der Gesetzesinitiative der Liga entgegenzukommen hat der Regierungsrat dem Landrat eine Lockerung der Kündigungsgründe vorgeschlagen. Die wesentlichen Gründe wurden insofern erweitert, als dass auch andere gleichwertige Gründe zu einer Kündigung führen

dürfen. Der VSG und die anderen Arbeitnehmerverbände haben der Vorlage zugestimmt und sie mitgetragen.

Der LR-Personalkommission ging dieser Vorschlag (bei 5:4 Stimmen) jedoch zu wenig weit und forderte ein Kündigungsrecht analog OR (sowie dies die Initiative der Baselbieter Steuerzahler verlangt). Doch der LR lehnte der Vorschlag der Kommission knapp ab und stimmte der RR-Vorlage zu (Stichentscheid LR Präsident). Der VSG hat dabei an vorderster Front für die Variante RR Stimmung gemacht und die Unzulänglichkeiten der Variante Kommission und Liga erklärt. Der Landrat hat diese Argumente verstanden. Die Liga der Baselbieter Steuerzahler hält aber an ihrer Initiative, welche 5 Mio. Steuergeld verschlingt, fest! RR und LR lehnen die Initiative ab und der VSG und die ABP führen einen **Abstimmungskampf am 24. September** – Infos folgen.

Die **Pensionskasse BL** beschäftigt uns schon wieder mit einer **weiteren Revision**, nota bene vier Jahre nach der letzten, welche für die Arbeitnehmenden schon sehr einschneidend war. Sie senkt per 1. Januar 2018 den technischen Zinssatz von 3.00% auf 1.75%. Dies macht eine Anpassung des Umwandlungssatzes bis auf 5.00% nötig. Diese Massnahme erfolgt schrittweise ab 2019.

Simon Habermacher zeigte die Problematik anhand einer eindrücklichen Folienpräsentation mit dem Fallbeispiel eines 50-jährigen Polizeiinspektors in Lohnklasse 17, mit Maximallohn nach 30 Dienstjahren. Die ganze Dokumentation mit den entsprechenden Auswirkungen ist auf der neu gestalteten Homepage des Verbandes zu finden (www.vsgbl.ch).

Die ABP (Arbeitsgruppe der Baselbieter Personalverbände), mitgetragen durch den VSG, stellt dem Landrat eine eigene Variante der Pensionskassenlösung vor. Diese beinhaltet vereinfachend:

1. Es muss sichergestellt werden, dass kein Jahrgang einen durchschnittlichen Rentenverlust von mehr als 18% (verglichen mit 2014; vor der Umwandlung der Pensionskasse zum Beitragsprimat) hinnehmen muss.
2. Die künstliche Anhebung des Umwandlungssatzes wird auf die Jahrgänge bis und mit 1974 begrenzt, dies bei einer differenzierten Anpassung bei den Beitragssätzen.

Als Abschluss seiner Ausführungen schaute der Präsident noch ganz kurz in die **Zukunft** und bemerkte, dass die **Unzufriedenheit** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurzeit sehr gross ist und weiter anwächst. Obwohl Arbeit gerne geleistet wird, fühlt man sich **nicht wertgeschätzt**. Weder durch die Bevölkerung, noch durch den Arbeitgeber Kanton Baselland. Von den Staatsangestellten wird immer **mehr gefordert**, dies bei immer kleiner werdendem Lohn und **tiefere sonstigen Leistungen**. Unter der Federführung des VSG wird zurzeit beim RR das „**Projekt Wertschätzung**“ ins Leben gerufen und **Misstände bei der Anstellung** bekämpft.

Des Weiteren möchten die Staatsangestellten des Kantons Basel-Landschaft der Bevölkerung ihre **Not bemerkbar** machen und ihre hervorragende Arbeit präsentieren. Im September werden daher die Arbeitnehmerverbände der ABP gemeinsam eine Grossveranstaltung organisieren. Infos dazu folgen rechtzeitig. **Es ist Zeit zusammenzustehen**. Ansonsten werden uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin Leistungen und Mittel gekürzt, sodass wir unsere Aufgaben nicht mehr zufriedenstellend erfüllen können.

Der Präsident fordert auch auf, den Landratssitzungen beizuwohnen und auf dem Balkon Präsenz zu zeigen. Die Verbände werden je nach Traktandenliste des Landrates eine Delegation schicken.

Rechnung 2016 und Budget 2017

Ebenso wie den Jahresbericht genehmigte die Versammlung die Rechnung 2016 und das Budget 2017 des VSG. Für die Revisionsstelle dankte René Stöcklin der Kassierin Andrea Feigenwinter für ihre mustergültige Buchführung und umsichtige Verwaltung der finanziellen

Mittel des Verbands. Der **Jahresbeitrag** bleibt unverändert auf CHF 60 für die Aktiven und CHF 25 für die Pensionierten.

Werbung: Um dem Mitgliederschwund etwas entgegen setzen zu können „schenkt“ der VSG jedem Mitglied, welches ein neues Mitglied wirbt, den Jahresbeitrag!

Zentralverband (ZV): Simon Habermacher informiert die Mitglieder, dass an der Mitgliederversammlung im 2018 die Frage: „Verbleib oder Austritt aus dem ZV?“ traktandiert wird. Die jährlichen Beiträge von momentan 9-10'000 CHF entsprechen nicht der erbrachten oder erhofften Gegenleistung. Die Angelegenheit wird im Vorstand diskutiert, auch zusammen mit dem ZV, und dann an der MV 2018 zur Abstimmung gebracht.

Verabschiedung von Severin Faller

Severin ist seit 2002 VSG Mitglied und war Vorstandmitglied seit 2004.

Ebenfalls seit 2004 ist er für den VSG Verwaltungsratsmitglied (Vertreter Arbeitnehmer) der Pensionskasse BL. Simon Habermacher sowie die Vizepräsidentin Maritta Zimmerli danken im Namen aller für die gute Zusammenarbeit im Vorstand sowie die wichtige und hervorragende Arbeit in der PK.

Severin Faller darf von der Versammlung einen herzlichen Applaus als Dank für seine Arbeit im Vorstand entgegennehmen. Er dankt für die tollen, interessanten Jahre, reich an Erfahrungen und schönen Begegnungen und ermuntert die Runde, junge Interessierte für den Vorstand zu gewinnen.

Im Anschluss an die statutarischen Geschäfte fand eine **Podiumsdiskussion** mit Regula Steinemann, Landrätin GLP und Arbeitnehmervertreterin Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB), Balz Stüchelberger, Geschäftsführer Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (AGV Banken), Landrat FDP und Präsident der Personalkommission, sowie unserem Präsidenten Simon Habermacher zum Thema „**Ist der Kanton Basel-Landschaft ein attraktiver Arbeitgeber?**“ statt.

Balz Stüchelberger hält den Kanton Basel-Landschaft nach wie vor für einen attraktiven Arbeitgeber für jene, die gerne im öffentlichen Dienst arbeiten möchten. Im Vergleich mit anderen Arbeitgebern stehe der Kanton nicht so schlecht da. Balz Stüchelberger zeigte jedoch, auch Verständnis dafür, dass die subjektive Betroffenheit zu einer anderen Beurteilung führen könne!

Regula Steinemann anerkannte, dass die in den letzten Jahren erfolgten Anpassungen der Anstellungsbedingungen, wie beispielsweise die kürzlich durchgesetzte Lohnsenkung von 1%, oder der seit Jahren ausbleibende Teuerungsausgleich, den Eindruck eines weniger attraktiven Arbeitgebers hinterlasse, doch zahle der Kanton in den unteren Lohnbereichen gute, teilweise sogar bessere Löhne als die Privatwirtschaft. Die **Kaderlöhne** halte sie aber **nicht für konkurrenzfähig**. Sie betonte, dass die **andauernden Umstrukturierungen** in der kantonalen Verwaltung auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zermürend wirkten, wobei dieses Empfinden ihrer Meinung nach auch ein Generationenproblem sei. Die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten eher Probleme mit Umstrukturierungen als die jungen, die tendenziell offener und flexibler seien und meist auch nicht vor hätten, lange am selben Ort zu arbeiten, einen Wechsel also eher in Betracht zögen. Neben einem adäquaten Lohn und einem sicheren Arbeitsplatz halte sie aber auch eine gute Stimmung am Arbeitsplatz für wichtig. Da die Kantonsangestellten dem Einfluss der Politik unterworfen seien, könne sich die Zusammensetzung des Landrates sicher auch auf das Arbeitsklima auswirken.

Simon Habermacher stellte einerseits klar, dass ihm viele Mitarbeitenden in Gesprächen versichert hätte, mit ihrer Arbeit zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein. Sie könnten sich mit dem Arbeitgeber identifizieren und stellten fest, dass sie etwas Gutes leisten und dem Volk etwas zurückgeben könnten. Auf der anderen Seite höre er von grosser **Unzufriedenheit wegen der steigenden Verunsicherung**. Die **Arbeitnehmer** fühlten sich vermehrt von ihren Vorgesetzten und allgemein vom Arbeitgeber Kanton BL **im Stich gelassen**.

Balz Stückelberger bestätigte, dass er in seinem Umfeld, privat und im Bekanntenkreis, immer wieder höre, dass das Klima beim Kanton furchtbar sei, dass die **Wertschätzung fehle**. Er erklärte dies jedoch damit, dass der Kanton halt wirklich kein Geld habe und **dass beim Personal nun mal schnell und relativ einfach gespart werden könne**. Der Umgang mit solchen Einsparungen stelle natürlich hohe Anforderungen an die Vorgesetzten, denn das sei tatsächlich keine leichte Aufgabe, sondern eine grosse Herausforderung. Der Kanton könne nicht so einfach wie eine Bank von heute auf morgen zum Beispiel 500 Personen entlassen und danach zügig weiterplanen. Nein, bei der kantonalen Verwaltung sei dies ein mehrjähriger Prozess, der leider Verunsicherung mit sich bringe, weil niemand so einfach abschätzen könne, ob er von den Massnahmen betroffen sein werde oder nicht.

Maritta Zimmerli, Vizepräsidentin des VSG, weist aus dem Publikum darauf hin, dass der heute in der kantonalen Verwaltung geltende Lohn bis zum 35-ten Altersjahr im Vergleich mit anderen Kantonen oder der Privatwirtschaft recht gut sei, sich der Lohn ab diesem Altersjahr in diesem Vergleich aber unterdurchschnittlich weiterentwickle. Zudem würden die vielen Umstrukturierungen, welche auf die unterschiedlichen politischen Vorstellungen der regelmässig wechselnden Zusammensetzung des Parlaments und der Regierung zurückgingen, die Staatsangestellten erschöpfen. Die Verunsicherung, die Angst um den Arbeitsplatz, die Fragen, wie die neue Funktion aussehen werde oder ob die Funktion die Umstrukturierung überhaupt überlebe, ob gar das ganze Amt aufgehoben werde, raubten den engagierten Mitarbeitenden Kraft und verlangten ihnen grossen Einsatz ab, dennoch gute Arbeit leisten zu können.

Balz Stückelberger bestätigte, dass Politik, Medien und Bevölkerung mitreden und die Entscheide wie auch die Umsetzung durch die unterschiedlichen Zuständigkeiten meist sehr lange dauern würden. Das Projekt Reduktion der Personalkosten um **10%** werde sich nicht so dramatisch auswirken, dauere die Umsetzung doch vier Jahre. Somit umfasse die Reduktion pro Jahr nur 2.5% und könne mit der Fluktuation erreicht werden. Man müsse es immer relativ sehen. Fakt sei, dass der Arbeitsplatz beim Kanton sicher sei und niemand wie in der Privatwirtschaft Angst haben müsse, dass morgen die Chinesen den Kanton übernehmen. Im Bankbereich könne es durchaus sein, dass ein Mitarbeiter morgens wie gewohnt arbeiten gehe und am Abend mit der Kartonschachtel, gefüllt mit seinen persönlichen Habseligkeiten entlassen nachhause komme. Soweit seien wir beim Kanton noch lange nicht. Dem hält ein Mitglied des VSG entgegen, dass dies sicher auch nicht das Ziel sein könne.

Balz Stückelberger hob bezugnehmend auf die Löhne noch hervor, dass die Löhne der Kaderangestellten, insbesondere bei der Staatsanwaltschaft, absolut nicht konkurrenzfähig seien. Dies könne auch mit dem Argument der Jobsicherheit nicht kompensiert werden. Deshalb sei es schwierig, teils gar unmöglich, gewisse Kaderpositionen beim Kanton adäquat zu besetzen.

Ein weiteres Mitglied des VSG ergänzte aus dem Publikum, dass eine solche Lohndifferenz nicht nur das Top Kader betreffe, sondern auch die Fachkräfte ab dem 35-ten Altersjahr. Meist bewürben sich nur Junge, die sich an einer Kantonsstelle ausbilden liessen, von den in diesem Alter guten Lohnbedingungen profitierten und danach schnell wieder gehen wollten, um in der Privatwirtschaft besser zu verdienen. Die Löhne der Fachkräfte im Kanton Basel-Landschaft lägen teilweise mindestens 30% tiefer als in der Privatwirtschaft.

Simon Habermacher forderte, dass gerade bei Kaderpositionen vermehrt darauf zu achten sei, Anreize zu schaffen, führe die Unzufriedenheit dieser Kadermitarbeitenden im Falle von Kündigungen oder vorzeitiger Pensionierung doch zu einem grossen Wissensverlust.

Dann wirft Simon Habermacher die Frage **„Welchen Eindruck hat die Baselbieter Bevölkerung von den Staatsangestellten?“** in die Runde.

Regula Steinemann bemerkte dazu, dass ihr eine solche Beurteilung schwerfalle. Es sei doch so, dass vom Kanton viel geleistet werde, was aussen kaum oder gar nicht wahrgenommen werde. Beim Bürger könne deshalb auch durchaus der Eindruck vom schlafenden Beamten entstehen, weil sie keine Produkte herstellen würden. Obwohl vielen bewusst sei, was die Staatsangestellten leisten würden, könnte man zum Beispiel durch eine Imagekampagne eine konkretere Vorstellung von der tatsächlichen täglichen Arbeit und den vielen unterschiedlichen Aufgaben der Kantonsangestellten aufbauen.

Simon Habermacher ergriff diese Chance und informierte darüber, dass der Zentralverband genau dies anlässlich des 100-jährigen Bestehens getan, Interviews mit unterschiedlichen Angestellten in diversen Kantonen geführt und in einem umfassenden Buch zusammengefasst habe.

Balz Stückelberger ergänzte, dass die beste Werbung die Leistung selber sei. Wenn man erlebe, wie hochprofessionell zum Beispiel beim Pass- und Patentbüro oder auf der Motorfahrzeugkontrolle (MFK) gearbeitet werde, könne niemand mehr von „Schlafbetrieben“ reden. **Die Leistung der Staatsangestellten sei sehr gut und es sei höchste Zeit, mit diesem schlechten Vorurteil aufzuräumen.** Deshalb seien die eingangs erwähnten herabwürdigenden Äusserungen gegenüber den Staatsangestellten am Tag der Wirtschaft nicht zu verstehen und zu verurteilen. Er habe selbst zwar nicht an dieser Veranstaltung teilgenommen, aber ebenfalls davon gehört, dass das, was dort ‚abgegangen‘ sei, unter der Gürtellinie und sachlich nicht zu rechtfertigen gewesen sei.

Dies führt zur Frage: **Was kann der Kanton tun, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben oder zu werden?**

Für Regula Steinemann ist die Antwort darauf klar: „Nicht schlecht über die Kantonsangestellten reden.“ Forderungen, wie jene, das Kündigungsrecht des Kantonspersonals sei an das OR anzupassen, trügen nicht dazu bei, das Bild vom „Beamten“ zu verbessern. Im Gegenteil, man erwecke damit den Eindruck, es gäbe viele faule Eier, die man nicht loswerden könne, weil das Kündigungsrecht zu lasch sei. Dies stimme aber nicht. Einerseits habe der Kanton durchaus schon Mitarbeitenden wegen mangelnder Leistung gekündigt, andererseits entspräche die Mehrheit der Mitarbeitenden des Kantons diesem falschen Bild in Tat und Wahrheit ja auch nicht. Zudem hob Regula Steinemann hervor, dass sie Leistungslohn für eine schlechte Lösung halte, da er falsche Anreize setze, Lohndiskriminierung ermögliche und sich auf Frauen nachteilig auswirke. Zudem könne die Arbeitsleistung nicht immer bemessen werden. Insbesondere bei der Polizei, Richter- und Lehrerfunktionen sei dies kaum möglich.

Laut Balz Stückelberger lasse sich die Frage nach der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber auf einen einfachen Nenner bringen. Sinnvolle Arbeit und gute Arbeitsbedingungen im Sinne von Autonomie und Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien der Schlüssel.

Maritta Zimmerli erkannte grundsätzlich einen Widerspruch darin, dass es der Bevölkerung, wie von Regula Steinemann erwähnt, einerseits schwerfalle, in der Arbeit der Kantonsangestellten ein Produkt, also eine Leistung, zu erkennen, von den Initiantinnen und Initianten der Initiative der Baselbieter Steuerzahler andererseits aber die Einführung eines leistungsabhängigen

Lohnsystems für die Staatsangestellten verlangt werde. Dieser (wohl nur scheinbare) Widerspruch fusse wohl auf der Hoffnung der Initiantinnen und Initianten, dass sich die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, welche in der Tätigkeit der Staatsangestellten schon keine Leistung erkennen können, von der Idee überzeugen liessen, dass die Einführung des Leistungslohns in der Kantonsverwaltung gezwungenermassen zu Einsparungen führen müsse. Weil die Leistung der Kantonsangestellten eben nur sehr differenziert messbar sei, sei es ausserordentlich schwer, sie der Bevölkerung als mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu verkaufen. Zudem sei ein Leistungslohn unter diesen Voraussetzungen kaum rechtsgleich umzusetzen.

Zum Schluss meldete sich ein Mitglied, welches in leitender Stellung und noch aktiv beim Kanton tätig ist und zählte leicht gefrustet auf, wie es ihm in den letzten über 20 Jahren beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft ergangen ist.

Seit dem Jahre 1995 (seinem Arbeitsantritt) lautete aus seiner Sicht die Devise beim Kanton schon jeweils nur „Sparen, Sparen, Sparen“. Die Sparübungen hätten unterschiedliche Namen (GAP/Generelle Aufgabenüberprüfung, EP12-15/Entlastungsprogramm 12-15, SM/Strategiemassnahmen, etc.) und auch unterschiedliche Begründungen (z.B. Strukturelles Defizit, Steuerreformen, etc.) gehabt, hätten sich rückblickend aber doch sehr stark geglichen. Sie hätten zudem eine Gemeinsamkeit gehabt: Das Personal, d.h. die Angestellten seien immer wieder in starkem Ausmass direkt davon betroffen und ungerechtfertigt immer wieder im Fokus gestanden. Die Kantonsangestellten dürften dies wohl der - vor Jahren habe man sagen können – der „gut“ bürgerlichen Mehrheit, die seit Jahren die Mehrheit im Rat bilde, zu verdanken haben. In letzter Zeit werde seiner Einschätzung nach, zunehmend nicht mehr mit dem nötigen Augenmass und Feingefühl operiert. Je länger, je weniger. Die Schere öffne sich immer mehr und immer schneller. Die Skrupellosigkeit setze sich durch. Die Menschlichkeit bleibe auf der Strecke. Es werde schon zu oft und in nicht gebührender Art und Weise immer wieder zu Lasten des „Personals“ gespart. Dabei - und das sollten an sich alle Personen mit betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen wissen - stelle an sich die Ressource „HR“ bzw. „das Personal“ gerade und vor allem bei der Öffentlichen Hand „an sich“ die grösste und wichtigste Ressource dar, die es entsprechend und mit Wertschätzung (nicht nur mit Floskeln, sondern auch mit entsprechenden finanziellen Aspekten) zu behandeln gelte. Aber leider: Diese Erkenntnis scheine bei den bestimmenden Akteuren und in Bezug auf die adäquate Behandlung „des Personals“ beim Kanton (bzw. den Akteuren) nicht vorhanden bzw. in den letzten Jahren verloren gegangen zu sein. So sei einem über die Jahre als Arbeitnehmer quasi „Salamitaktik-mässig“ aber regelmässig das Einkommen sukzessive geschmälert worden. Einige Beispiele seien die seit Jahren nicht ausgeglichene Teuerung, die massiv reduzierten *Dienstalterszulagen*, die reduzierten bzw. gestrichenen Erziehungszulagen, die Lohnkürzung um 1%, massive Einbussen bei den künftigen Renten durch Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat bei der BLPK verordnet. Weitere massive Renteneinbussen stünden durch die bevorstehende PK-Revision (Senkung technischer Zinssatz und Senkung Umwandlungssatz) vor der Tür bzw. seien kurz vor der Umsetzung. Machtlos und erdrückend könnten die Kantonsangestellten wieder nur zusehen, wie sich das künftige Renteneinkommen - wofür sie oft ein halbes Leben lang gearbeitet und viele Opfer gebracht haben - weiter massiv reduziere. Aber nun zurück zur Frage. Der Kanton Basel-Landschaft ein guter Arbeitgeber? Das sehe er differenzierter. Mag sein, dass dies für die jüngere und jüngste Generation im Moment „noch“ zutrefte. Eine Garantie, dass dies so bleibe werde es nicht geben. Seine ursprüngliche Ansicht und Vorstellung bei Anstellungsbeginn und Vertragsunterzeichnung im Jahre 1995, dass der Kanton Basel-Landschaft ein verlässlicher Arbeitgeber sei, habe sich zumindest für ihn nicht erfüllt. Eine gewisse Ernüchterung und Machtlosigkeit sowie Enttäuschung von der sogenannt „gut“ bürgerlichen Mehrheit ist nicht von der Hand zu weisen. **Ihm fehle die soziale Verantwortung der Politiker und er appelliere an diese v.a. auch bei der Umsetzung der anstehenden BLPK-Reform.**

Balz Stückelberger stellte abschliessend dazu fest, dass dies leider Fakten seien die man so stehen lassen müsse. Dass den Mitarbeitenden des Kantons aber das Weihnachtessen gestrichen werden müsse und flächendeckend 1% weniger Lohn gezahlt werde, zeige doch, wie schlecht die finanzielle Lage des Kantons sei und der Kanton das Messer nun wirklich am Hals habe.

Das scheidende Vorstandsmitglied Severin Faller konterte diese Behauptung mit der Forderung, dass die Zuständigen dann aber auch mal konsequent sein und eine Dienstleistung des Kantons ganz streichen müssten. Der Kanton könne nicht mit immer kleinerem Budget und weniger Personal die gleiche Dienstleistung anbieten.

Geplant war eine Gesprächszeit von 30 Minuten. Nach fast 50 Minuten musste Simon Habermacher die angeregte Diskussion aber beenden und verteilte den beiden Gastreferenten zum Dank das vorhin angesprochene Buch „**Menschen im Service public**“ vom Zentralverband. Über 40 Interviews zeigen ein abwechslungsreiches Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen und was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

*Bruno Siegenthaler
Mitglied VSG-Vorstand
Kanton Basel-Landschaft*