

Die ABP zu GAP

Abbrechen!

Die Arbeitsgemeinschaft der Baselbieter Personalverbände ABP empfiehlt, die „Generelle Aufgabenprüfung“ einzustellen.

Die ABP fordert den Regierungsrat auf, die „Generelle Aufgabenüberprüfung“ nicht weiter zu verfolgen.

Unserer Meinung nach liegt dem Sparpaket eine bewusst schwarzmalerische und wenig glaubhafte Einschätzung der kantonalen Finanzlage zu Grunde, die den massiven, teilweise verdeckten Personalabbau in keiner Weise rechtfertigt.

Es bereitet der ABP zudem die allergrösste Mühe, hinter GAP mehr als eine zufällig anmutende Ansammlung von einzelnen, mehrheitlich unbegründeten Massnahmen zu erkennen. Gefordert wäre vielmehr eine Aufgabenüberprüfung im Sinne einer systematischen Diskussion über das Leistungsangebot des Kantons.

Die zu einer umfassenden Beurteilung von GAP notwendigen Informationen liegen zudem gar nicht vor: Von den 255 vorgesehenen Massnahmen werden mit dem vorliegenden Paket nur 33 unterbreitet. 214 „Massnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates“ mit einem Volumen von 54 Millionen Franken sind nicht einsehbar; das Gesamtprojekt und dessen Folgen können von der ABP deshalb nicht plausibel beurteilt werden. Auch die Kommunizierung gegenüber den Verbandsmitgliedern ist auf dieser Grundlage kaum möglich. Wir wiederholen deshalb unsere Forderung nach umfassender Information. Als Sozialpartner nimmt die ABP den Regierungsrat zudem beim Wort, dass bei den nicht vorgestellten Massnahmen das Personal nicht betroffen ist.

Insgesamt lehnt die ABP das Paket in seinen Auswirkungen für das Staatspersonal in der vorliegenden Form ab und fordert den Regierungsrat auf, das Vorhaben in dieser Form nicht weiter zu verfolgen. Die Ablehnung erfolgt insbesondere aus den folgenden Gründen:

• Massiver, undeklariertes Personalabbau

Wir möchten einleitend vorausschicken, dass die ABP eine Finanzpolitik unterstützt, die in berechenbaren und verbindlichen Schritten und auf einem seriösen Konsolidierungspfad einen ausgeglichenen Haushalt sichert.

Wir sind für eine Strategie, mit der die Produktivität der Verwaltung und der öffentlichen Betriebe gesteigert werden

soll – aber nicht gegen, sondern mit dem Personal. Im Rahmen der GAP sollen gemäss der vorliegenden Vorlage 75 Stellen wegfallen, davon 41 über Fluktuation, 32 via Pensionierungen und zwei als Kündigungen. 11 neue Stellen werden in der FGD geschaffen.

Auffallend ist, dass über den bevorstehenden, massiven Personalabbau im Bildungsbereich, also bei den Lehrpersonen, noch nichts gesagt wird. Ebenfalls nicht erwähnt werden die möglichen Folgen einzelner Massnahmen auf das Personal der Spitäler (neue Leistungspauschalen), der Alters- und Pflegeheime (Pauschalisierung der kantonalen Zahlungen), des UKBB (Reduktion Leistungen) und der Spitem (Umlagerung zu den Gemeinden). Die wirkliche durch den Abbau verlorene Stellenzahl bleibt also im Dunkeln.

Die in der vorliegenden Vernehmlassungsvorlage präsentierten Sparpläne haben beim Staatspersonal, aber auch bei denen, die staatliche Leistungen in Anspruch nehmen, grosse Betroffenheit ausgelöst. Verschiedene Massnahmen reduzieren die Attraktivität des Kantons sowohl als Arbeitgeber wie auch als Wohnort. Gerade um die bestehende Dienstleistungsqualität zu gewährleisten und um den Ansprüchen der Bevölkerung zu genügen, bedarf es entsprechender Personalbestände.

• Wenig glaubhafte Einschätzung der Finanzlage

Die ABP bezweifelt, ob die Sparmassnahmen finanzpolitisch gesehen in diesem Ausmass notwendig sind, um den kantonalen Finanzhaushalt gemäss Verfassungsauftrag „auf die Dauer“ ausgeglichen zu gestalten.

Der Kanton hat in den Jahren 1997 bis 2000 einen kumulierten Überschuss von 70 Millionen Franken erzielt. 2001 bis 2003 waren ein Defizit von rund 50 Millionen Franken pro Jahr zu verzeichnen. Für die Rechnung 2004 muss nur mit einem leichten Defizit gerechnet werden. Daraus lässt sich folgern, dass die im Finanzplan prognostizierten, tiefroten Zahlen für 2005 bis 2007 als wenig glaubwürdig zu werten sind.

Die ABP stellt fest, dass in der Vernehmlassungsvorlage veraltetes Zahlenmaterial verwendet wird und insbesondere neuere Angaben über die Steuererträge und aktuelle Prognosen über die Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Nordwestschweiz gänzlich fehlen.

• **Einnahmenverluste durch Steuergeschenke**

Demgegenüber stellt die ABP fest, dass dem Staatsbudget durch Einnahmenverluste (z.B. neuer Finanzausgleich, Abschaffung Erbschafts- und Schenkungssteuer) einige Dutzend Millionen Franken jährlich entzogen werden. Diese vom Regierungsrat eben erst noch hingegenommenen Verluste kontrastieren in erheblichem Ausmass mit der jetzigen, pessimistischen Einschätzung des kantonalen Finanzhaushaltes im Rahmen der aktuellen Vorlage.

• **„Aufgabenüberprüfung“ – wo ist sie geblieben?**

Es verursacht der ABP zudem die allergrösste Mühe, hinter dem vorliegenden Sparpaket eine „Generelle Aufgabenüberprüfung“ zu erkennen. Zu einem solchen Vorhaben wäre eine systematische Diskussion über die Auslese der basellandschaftlichen Staatsaufgaben und das Ausmass der staatlichen Tätigkeit zu führen.

Eine solche lässt sich jedoch im Zusammenhang mit dem vorliegenden Paket nirgends feststellen. Dementsprechend fehlt bei den vorgestellten Massnahmen neben einer strategischen Perspektive weitestgehend auch die Begründung, falls diese über die blosser Einsparung hinaus geht.

• **Massnahme 4.6.7.1: Abänderung der §§ 46 und 47 des Dekrets zum Personalgesetz bezüglich der Treueprämie**

Die vorgesehene Abänderung des Dekrets wird abgelehnt:

Mit der Treueprämie werden die Verdienste von langjährigen MitarbeiterInnen honoriert. Diese Personen haben ein grosses Know-how speziell im Bezug auf ihre Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung. Von diesem Wissen und den im Laufe der Jahre aufgebauten Vernetzungen über die verschiedenen Dienststellen hinaus, profitiert auch der Arbeitgeber. Hinter einer langjährigen Tätigkeit steht auch ein Bekenntnis der Verbundenheit mit dem Arbeitgeber, dessen Wert nicht in Zahlen ausgedrückt werden kann.

Das Ausrichten einer Treueprämie verstehen wir denn auch als eine Grundhaltung des Arbeitgebers gegenüber seinen langjährigen MitarbeiterInnen. Die Treue zur Arbeitsstelle und zum Arbeitgeber wird dabei als Wert angesehen, der mittels einer Prämie honoriert werden soll.

Betrachtet man nun die neueste Entwicklung, was die Ausschüttung von Prämien angeht, muss von einer Abkehr die-

ser Grundhaltung ausgegangen werden. Mittels GAP wird eine Reduktion der Ausgaben aufgrund der Treueprämie angestrebt. Auf der anderen Seite ist es Teil des Regierungsprogramms für das Jahr 2005, dass mittels Einführung eines Prämiensystems die Honorierung aussergewöhnlicher Leistungen institutionalisiert werden soll (vgl. Regierungsprogramm für das Jahr 2005, S. 11, Ziff. 2.09.02).

Wir gingen bis anhin davon aus, dass aufgrund der geltenden gesetzlichen Regeln sowohl die Treue wie auch eine aussergewöhnliche Leistung prämiert wird. Sollte der Regierungsrat von dieser Philosophie Abstand nehmen wollen, soll dies öffentlich deklariert werden und nicht durch die GAP-Massnahmen via „Hintertür“ eingeführt werden.

Des Weiteren ist nicht einzusehen, weshalb nur wenige Jahre nach der erfolgten Besoldungsrevision (Inkrafttreten per 1.1.2001) nun bereits wieder ein Teil der Treueprämie dem Spardruck zum Opfer fallen soll. Das ausgewiesene Sparpotenzial von 1 Mio. Franken steht dabei in keinem Verhältnis zum Unmut, der damit bei den Mitarbeitenden ausgelöst wird. Etliche Mitarbeitende werden damit innert weniger Jahre bereits zum zweiten Mal um ihre Treueprämie geprellt.

Die Wahlmöglichkeit, die Treueprämie entweder in Geld oder teilweise in bezahltem Urlaub zu beziehen, soll wegfallen. Dieser Änderungsvorschlag ist abzulehnen. Es kann nicht sein, dass den Mitarbeitenden ein Recht verloren geht, nur weil die Umrechnung einer Pauschalprämie in Ferientage wohl gewisse Schwierigkeiten verursachen wird.

Sollte der Arbeitgeber an der geplanten Änderung festhalten, hat er zumindest zu gewährleisten, dass die Mitarbeitenden mit tiefem Einkommen im Verhältnis zur revidierten Treueprämienregelung anno 2001 keinen Nachteil erleiden.

Demgemäss ist auf die geplante Änderung der §§ 46 Abs. 1 und 2 sowie 47 Dekret zum Personalgesetz zu verzichten.

• **Massnahme 4.7.6.1.: Teilweiser Verzicht auf den Teuerungsausgleich**

Der Teuerungsausgleich ist zur Erhaltung der Kaufkraft notwendig. Die vorgeschlagene Regelung sieht einen Verzicht auf diesen Ausgleich von 2% über vier Jahre verteilt vor. Die Abschaffung des Teuerungsausgleichs trifft das Personal

empfindlich und unabhängig davon, ob die Massnahme innerhalb oder ausserhalb von GAP erfolgt. Diese versteckte Lohnreduktion ist deshalb klar abzulehnen.

Der Teuerungsausgleich ist zur Erhaltung der Kaufkraft in voller Höhe an die Mitarbeitenden auszurichten und, wie wir verschiedentlich betont haben, soll dies automatisch geschehen.

• Vorzeitige Pensionierung

Wir nehmen die Haltung des Regierungsrates, dass es keinen Stellenabbau ohne gleichzeitigen Leistungsabbau geben soll, positiv zur Kenntnis.

Der generelle Vorschlag zur Finanzierung der Frühpensionierung ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, um allenfalls eine andere, individuelle Lösung für den betroffenen Mitarbeitenden zu finden. Ausserdem ist eine Härtefallklausel aufzunehmen, die ein Abweichen von der vorgeschlagenen Regelung zulassen würde.

Die ABP schlägt vor, die Frühpensionierungen so weit als möglich auf freiwilliger Basis zu gestalten. Das heisst, dass alle zur Frühpensionierung vorgesehenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gelegenheit zu einer Anhörung haben sollten. Ihr Votum soll bei der Entscheidung zur Frühpensionierung einbezogen werden.

Um keine Ungerechtigkeiten zu schaffen, sind sämtliche Mitarbeitenden, die bis zum Jahre 2007 frühzeitig pensioniert werden und deren Stelle nicht mehr besetzt wird, dieser GAP-Regelung zu unterstellen.

• Abfindung bei Entlassung

Um keinen Spielraum für eine willkürliche Anwendung der Abfindungsregelung zu haben, fordern wir klare Bestimmungen. Die vorgeschlagene Abfindung gemäss der Tabelle in der Vorlage an den Landrat ist unklar, da sie zu viel Spielraum zulässt. Es ist deshalb eine Abfindungsregelung zu gewährleisten, die keinen Spielraum für eine willkürliche Anwendung bietet.

Zudem ist nicht einzusehen, wieso nur Mitarbeitende zwischen 50 und 60 Jahren Anspruch auf eine Abfindung haben sollen, und dies erst ab dem sechsten Dienstjahr. Dafür gibt

es keine sachliche Begründung. Die ABP ist der Ansicht, dass der Kanton seine Pflicht als sozialer Arbeitgeber vollumfänglich erfüllen und für alle aus dem Abbaupaket entstehenden Entlassungen geradestehen muss. Die ABP fordert, dass eine Abfindungsregelung ausgearbeitet wird, die allen entlassenen, bisher fest angestellten Mitarbeitenden eine angemessene Entschädigung zugesteht.

• Massnahme 4.6.5.3.: Reduktion des Gesamtvolumens der erteilten Lektionen im Bildungsbereich

Die angestrebten Kostensenkungen von 12.5 Millionen Franken ab 2007/08 sind vollumfänglich Lohnkosten, welche das unterrichtende Personal treffen.

Da der gesamte Stellenabbau im Bereich BKSD als „nicht quantifizierbar“ ausgewiesen ist, entsteht für die betroffene Lehrerschaft, im Vergleich zum übrigen Personal, eine inakzeptable Situation:

Einmal werden die Aufwendungen für Frühpensionierung und Abfindungen, wie sie in der Vorlage ausgewiesen und bereitgestellt werden, vom übrigen Personal konsumiert sein, wenn der Stellenabbau in der Lehrerschaft greift.

Zudem rechtfertigt sich die Befürchtung, dass ein Stellenabbau bei der Lehrerschaft weder Frühpensionierungen noch Abfindungen auslöst, sondern auf dem kalten Weg des Auslaufenlassens der immer noch viel zu zahlreichen befristeten Arbeitsverhältnisse abgewickelt wird.

Die ABP hätte erwartet, dass in Verbindung mit dem Arbeitsabbau von 12,5 Millionen Franken die analogen, mit der „Aktion P“ in den Achtziger Jahren vergleichbaren Sozialplanmassnahmen auch für die Lehrerschaft entwickelt worden wären. Zudem wären die Unterlagen, welche die Umsetzungsperspektiven überhaupt nachvollziehbar erscheinen lassen, erst noch auszuarbeiten.

Die Personalverbände fordern aus den erwähnten Gründen den Regierungsrat auf, das „Entlastungspaket aus der generellen Aufgabenprüfung (GAP)“ in der vorliegenden Form nicht weiter zu verfolgen.

Für die
Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände ABP
Der Präsident Lukas Ott