

Der Regenschirm der öffentlich Bediensteten

Bozen - Ein schlappes Jahr ist es her, dass Südtirols öffentlich Bedienstete auf dem Silvius-Magnago-Platz zusammenströmten, um zwei Mal zu Tausenden für höhere Löhne zu demonstrieren: einmal im April, ein zweites Mal im Juni. Beamt*innen, Lehrkräfte, Kindergärtnerinnen, Pflegepersonal, sie alle waren auf gut Südtirolerisch „stuff“. In der Privatwirtschaft werde deutlich besser bezahlt, meinten sie. Die Stimmung im öffentlichen Dienst sei mies, nicht nur, aber auch wegen der Entlohnung, ließen die Gewerkschaften wissen. Ende November wurde dann nach zähen Verhandlungen der erste Teil des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages (BÜKV) für die Jahre 2019 bis 2021 unterzeichnet. Stolze 175 Millionen würden damit für 33.500 öffentlich Bedienstete zur Verfügung gestellt, verkündete die Landesregierung.

Und doch, der einstige Glanz des öffentlichen Dienstes schien verblasst zu sein, obwohl er nach wie vor Annehmlichkeiten wie längere Babypausen, Sabbatjahre und faktische Unkündbarkeit bietet. Nur noch eine ferne Erinnerung waren die 1990er- und 2000er-Jahre, als die Privatwirtschaft ihre Chancenlosigkeit gegen das Job-Eldorado bei Land, Gemeinden & Co. beklagte.

Der Neid auf die Öffentlichen

In diesen Wochen schlägt das Pendel zurück. Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft beneiden öffentlich Bedienstete plötzlich wieder um deren Job. Südtirols knapp 50.000 öffentlich Bedienstete können ob ihrer Job- und Lohnsicherheit vergleichsweise sorgenfrei schlafen, während Zehntausende Südtiroler*innen aus der Privatwirtschaft urplötzlich mit Zukunftsängsten konfrontiert sind: Bestenfalls hatte sie der Corona-Tsunami in den Zwangsurlaub gespült, schlimmstenfalls in den Lohnausgleich (mit ein paar hundert Euro netto pro Monat) bzw. mit vorzeitig aufgelöstem Saisonvertrag in die Arbeitslosigkeit. Genauso wie viele Arbeitnehmer*innen standen zahlreiche Arbeitgeber*innen und Selbstständige unvorbereitet ohne Einkommen da.

In den sozialen Medien blieb es nicht beim neidischen Blick, sondern es wurde heftig ausgeteilt gegen die privilegierten Öffentlichen - natürlich nicht gegen die extrem beanspruchten Bediensteten in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, sehr wohl aber gegen andere Kategorien, die ohne den privatwirtschaftlichen Leistungsdruck ihre Fixlöhne überwiesen bekommen. Zum Beispiel gegen die Beamten: Was tun die im Homeoffice bei vollem Lohn, wenn Dienste geschlossen sind? Oder gegen die Lehrer*innen: Warum kriegen sie für das bisschen Videounterricht und (schlampige) Hausaufgaben-Mails den vollen Lohn, während die Eltern das Home Schooling übernehmen? Und was tun eigentlich Turn- und Religionslehrer*innen sowie Kindergärtner*innen den ganzen lieben Tag? Da habe Covid-19 wohl vielen öffentlich Bediensteten einen bezahlten Extraurlaub beschert, hieß es. Und dann zieren sie sich, im Sommer bei der Kinderbetreuung zu helfen, ein Skandal!

Was passiert, wenn zu wenig Arbeit für zu viel Zeit da ist?

Natürlich sind Pauschalierungen fehl am Platz, denn es gibt motivierte Beamt*innen, Lehrer*innen und sonstige öffentlich Bedienstete, die in dieser Krise mehr arbeiten als vorher. Und doch „ist mir ein Rätsel“, sagt Hannes Mussak, der Präsident des Südtiroler Wirtschaftsringes swr-ea, wie man einem privat Beschäftigten in Lohnausgleich erklären soll, dass die öffentlich Bediensteten keine Abstriche hinnehmen müssen. Mussak ist deshalb froh, dass mit dem Beginn der „Phase 2“ auch die Privatwirtschaft wieder eine Perspektive hat.

Einmal mehr werde deutlich, wie groß der Handlungsbedarf bei der arbeitsrechtlichen Angleichung von privatem und öffentlichem Sektor sei, ergänzt Josef Negri, der Direktor des Unternehmerverbandes UVS. Wobei: „Es wäre eine Utopie zu glauben, man könne die Bedingungen des öffentlichen Sektors auf die Privatwirtschaft ausdehnen.“

Auch Gewerkschafter spüren derzeit den Neid der privat Beschäftigten auf die öffentlich Bediensteten. „Sie werden als Privilegierte wahrgenommen“, so Dieter Mayr, der Präsident des Arbeitsförderungsinstitutes Afi und stellvertretende

Generalsekretär des SGB-CISL. Sind sie es? Pauschalierungen sind ungut und überflüssig, sagt Mayr nur.

Tony Tschenett, der Vorsitzende des Autonomen Südtiroler Gewerkschaftsbundes ASGB ist erleichtert, dass Ende vergangener Woche ein Einvernehmensprotokoll für die öffentlichen Angestellten zustande gekommen ist. „Sonst hätte es tatsächlich geheißen, die bleiben mit vollem Lohn zu Hause. Eine gewisse Solidarität zwischen Arbeitnehmer*innen muss schon sein“, sagt Tschenett.

Von diesem Fallschirm kann die Privatwirtschaft nur träumen: Wenn die Tätigkeit kein Smart Working zulässt und Urlaub/Überstunden aufgebraucht sind, dann gibt es eine „begründete Freistellung vom Dienst“ – bezahlt.

Das Abkommen, das nicht alle Gewerkschaften unterzeichnet haben, sondern nur die Mehrheit bestehend aus ASGB, CISL und Nursing Up, regelt unter anderem das Vorgehen, wenn es zu wenig Arbeit für zu viel Zeit gibt. Mitarbeiter*innen können unter einer E-Mail-Adresse ihre Bereitschaft zur Mitarbeit in anderen Ämtern und Bereichen melden. Ansonsten bauen sie Überstunden und Urlaub ab und können – das ist neu – mit ihrem Zeitkonto „ins Minus“ gehen, wobei die maximal zwei Wochen innerhalb 2021 wieder aufgeholt werden müssen. Freilich ist im Abkommen auch ein Fallschirm enthalten, von dem privat Bedienstete nur träumen können: Wenn die Tätigkeit kein Smart Working zulässt und Urlaub/Überstunden aufgebraucht sind, dann gibt es eine „begründete Freistellung vom Dienst“ – bezahlt.

Laut Alexander Steiner, dem Generaldirektor des Landes, betrifft diese Möglichkeit „300 bis 400 Leute“. Die große Mehrheit der Mitarbeiter*innen habe Arbeit mehr als genug, von einer ruhigen Kugel könne keine Rede sein: „Die waren immer voll operativ, auch ohne Parteienverkehr.“ Das Ent- und Abwickeln der verschiedenen Krisenhilfen samt Vereinfachung der Prozeduren, die Arbeit am Landesgesetz für den Neustart, das Abarbeiten von angestauten Altlasten, das Weiterbearbeiten von laufenden Verfahren und nebenbei die Umstellung auf Homeoffice habe Mitarbeiter*innen und Führungskräfte vor große Herausforderungen gestellt.

Alexander Steiner: „Ein Riesenexperiment.“

„Wir haben ein Riesenexperiment und einen Riesendigitalisierungsschub erlebt. Wir haben diese Krise für die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung genutzt“, schwärmt Steiner. Führungskräfte müssten anders führen, wenn die Mitarbeiter*innen nicht im Büro sitzen. Und Mitarbeiter*innen müssten Selbstorganisation lernen.

Dieser Modernisierungsschwung sei nun zu nutzen, um die Attraktivität des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber zu steigern. Vermutlich wird die Attraktivität ohnehin wachsen. „In Krisenzeiten bekommt die Sicherheit von Job und Lohn einen ganz anderen Stellenwert als in Zeiten der Hochkonjunktur“, weiß Steiner. Viele öffentlich Bedienstete nehmen in diesen Tagen die Vorzüge ihres Arbeitsplatzes so stark wahr wie schon lange nicht mehr, stellt Tony Tschenett fest. Der Gewerkschafter ist sich sicher: „Würden jetzt öffentliche Stellen ausgeschrieben, es würden sich Leute in Hülle und Fülle bewerben.“ Dieter Mayr ist derselben Meinung: „Ich könnte mir vorstellen, dass der öffentliche Dienst an Attraktivität gewinnt.“

Macht die aktuelle Krisenerfahrung den öffentlichen Sektor wieder zum übermächtigen Wettbewerber auf dem Arbeitsmarkt? Josef Negri hat da seine Zweifel: „Unsere Unternehmen können mit Perspektiven aufwarten, die der öffentliche Sektor nur begrenzt bieten kann.“ Die Jobsicherheit, stimmt Hannes Mussak zu, sei bei der Arbeitswahl nicht der einzig ausschlaggebende Punkt. Mussak ist sowieso überzeugt, dass sich die öffentliche Hand umstrukturieren und noch mehr digitalisieren muss. Will heißen: Sie muss schlanker werden, Krise hin oder her. Alles andere können sich die öffentlichen Haushalte in den nächsten Jahren gar nicht leisten – mit den Krisenschulden im Gepäck bei gleichzeitig wegbrechenden Steuereinnahmen noch weniger als bisher.