Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als

weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lanciert Homeoffice-Reglement

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Arbeit im Homeoffice braucht klare Regeln. Nur so ist Arbeit im Homeoffice rechtsgleich für alle Mitarbeitenden möglich. Ein Reglement muss diese Fragen beantworten: Wer darf unter welchen Voraussetzungen im Homeoffice arbeiten? Wie oft und mit welcher Regelmässigkeit ist Arbeit im Homeoffice erlaubt? Wer trägt die Kosten? Wer muss die Infrastruktur bereitstellen? Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt seinen Mitgliedern und ihren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ein fixfertiges Musterreglement (mit Kommentaren) zur Verfügung, das alle wesentlichen Aspekte regelt.

Als Dienstleistung für seine Mitglieder hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein fixfertiges Reglement entwickelt,

das vom öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden kann und allen zur freien Verfügung steht. Je nach kommunaler oder kantonaler Ausgangslage ist die Anpassung einzelner Bestimmungen möglich oder notwendig. Das Musterreglement ist zum besseren Verständnis und für eine einheitliche und damit rechtsgleiche Anwendung auch in einer kommentierten Fassung erhältlich.

Das Homeoffice-Musterreglement von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten ausformuliert. Es wurde berücksichtigt, dass sich Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die nach wie vor in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin tätigen Arbeitskolleginnen und -kollegen auswirkt.

Voraussetzungen für Homeoffice

Voraussetzung für Arbeit im Homeoffice ist, dass sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Dies dürfte regelmässig bei Arbeiten ohne oder mit wenig Publikumsverkehr der Fall sein.

Homeoffice soll keine Pflicht sein. Es soll aber jenen gewährt werden, die im Homeoffice arbeiten möchten und die Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehört insbesondere die Fähigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin, die aufgetragene Arbeit selbstständig erledigen und mit den entsprechenden Medien umgehen zu können. Notwendig ist zudem ein für ungestörtes Arbeiten geeigneter Arbeitsort.

Zeitsouveränität vs. Erreichbarkeit

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind klare Richtlinien zur Arbeitszeit notwendig. Klar ist, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice erreichbar sein müssen. Allerdings nicht permanent und ständig. Es darf von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erwartet werden, dass das Mobile überall mit dabei ist, um ja keinen Anruf zu verpassen.

Schliesslich sind Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Büro nicht permanent erreichbar.

Das Zeitfenster für die Arbeit zu Hause soll jedoch nicht zu eng gefasst werden. Gerade im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf sollen Mitarbeitende die Möglichkeit haben, nach Rücksprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibler zu gestalten. Trotzdem darf Arbeit im Homeoffice nicht dazu führen, dass der Job permanent präsent ist und das gesamte Leben auch an den Wochenenden durchdringt. Die Arbeitszeit im Homeoffice muss deshalb im Zeiterfassungssystem eingebunden sein und Überstunden sollten ab einem gewissen Umfang nur in Absprache mit den Vorgesetzten zulässig sein.

Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Arbeit im Homeoffice kann dazu führen, dass durch die Abwesenheit in den Büroräumlichkeiten die soziale Einbindung ins Team leidet. Die Limitierung der Anzahl Wochentage im Homeoffice (auf beispielsweise maximal zwei Tage pro Woche) und die Fixierung auf bestimmte Tage wirken dem entgegen. Je mehr Mitglieder eines Teams im Homeoffice arbeiten, umso wichtiger ist es, Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zu schaffen – etwa bei regelmässigen gemeinsamen Kaffeepausen vor Ort.

Die Arbeit im Homeoffice entbindet die Arbeitgeberin sodann nicht von ihrer Pflicht, die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften sicherzustellen und zu überprüfen. Auch im Homeoffice muss eine genügend grosse Arbeitsfläche mit adäquater Beleuchtung und mit Sicht ins Freie zur Verfügung stehen. Für die Kontrolle durch die Arbeitgeberin ist eine Regelung zu treffen, welche den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden nicht verletzt. Denkbar ist eine von den Mitarbeitenden einzureichende Fotodokumentation oder der Nachweis mittels Plänen, Belegen für Büromobiliar oder Ähnlichem.

Unterstützung

Treten bei der Anwendung des Musterreglements oder bei der Anpassung an die kantonalen oder kommunalen Verhältnisse Fragen auf, steht die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zur Verfügung.

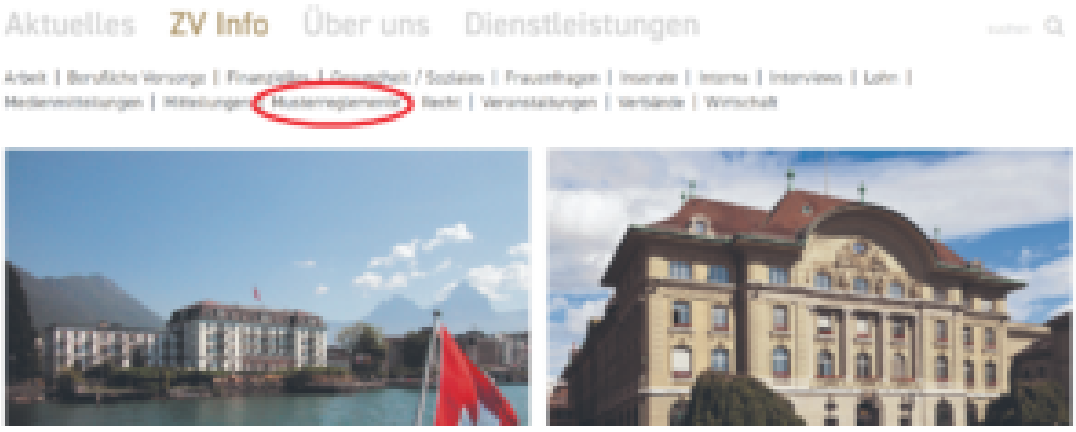
Die Geschäftsleitung

Homeoffice-Reglement

Das Musterreglement Homeoffice steht allen Interessierten ab sofort auf unserer Website zur Verfügung.

Hierzu wurde eine separate Kategorie eröffnet (siehe nachfolgende Abbildung).

Bei Fragen dürfen Sie sich gerne an das Sekretariat wenden.



Kommentar zum Entscheid des Obergerichts

geschrieben von Urs Stauffer | November 1, 2022

Der Entscheid des Obergerichts überzeugt nicht. Er schafft ein

unangenehmes Präjudiz und bricht mit alten Traditionen.

Zunächst gilt verfassungsrechtlich: Richterinnen und Richter können sich auf die Freiheit der Meinungsäusserung berufen, es ist ihnen selbstverständlich erlaubt, sich zu allen möglichen gesellschaftlichen Themen zu äussern, sie müssen darauf achten, dass durch politische Äusserungen nicht Zweifel an ihrer Unabhängigkeit entstehen. Das wäre es dann auch schon.

Der ASPV ist parteipolitisch nicht gefärbt, unabhängig und auch konfessionell neutral. Er wahrt lediglich die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals, unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken, und er bemüht sich um Weiterbildung. Durchaus edle Vorsätze. Offenbar nicht für das Obergericht.

Wo genau möchte man denn die Interessenkollision sehen? Die bisherige ASPV-Präsidentin ist nicht Richterin am Verwaltungsgericht, wo personalrechtliche Entscheide getroffen werden. Sie ist in völlig anderen Rechtsgebieten tätig. Ebenso wenig dürfte ein Hindernis darin liegen, dass einer Oberrichterin Arbeitgeberfunktionen zukämen. Das ist nicht der Fall. Es gibt kaum eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Kanton, dem weniger Arbeitgeberfunktionen zukommen als einem Oberrichter oder einer Oberrichterin. Sie haben faktisch keine Untergebenen und die Führung des Gerichts erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Der Entscheid ist damit unzutreffend. Anders gesagt: Was hätte eine solche Praxis denn für Auswirkungen? Sie würde dazu führen, dass nur noch externe dritte Personalverbände präsidieren können. Das ist nicht sinnvoll.

Diese Einstellung ist leider kein Einzelfall. Zurzeit versucht die Stadt Biel, bei der ein gröberer Rückbau beim Personal bevorsteht, sämtliche Mitarbeitende als Interessenvertreter von den Verhandlungen über einen Sozialplan auszuschliessen.

Dies mit der Begründung, die Mitarbeitenden könnten nicht ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Weshalb das so sein soll, ist unklar, dass die Verfassung aber genau das Gegenteil sagt, das ist klar.

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit

geschrieben von Urs Stauffer | November 1, 2022

Vertreter der Schweizerischen Nationalbank (SNB), der Politik und Wissenschaft und die Interessenvertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit in Bern diskutiert. Für Öffentliches Personal Schweiz ist klar: Die Lohnentwicklung muss der Teuerung folgen.

Der weltweite Inflationsdruck steigt. In vielen Industrieländern liegt die Inflationsrate so hoch wie seit 30 Jahren nicht mehr. Das hat grossen Einfluss auf die Einkommens- und Kaufkraftentwicklung. Wenn die Löhne real nicht steigen, haben die Arbeitnehmer am Ende des Monats weniger Geld im Portemonnaie. Was also bedeutet die höhere Teuerung für die Arbeitnehmenden und wie gewichtet die Schweizerische Nationalbank die steigende Inflation?

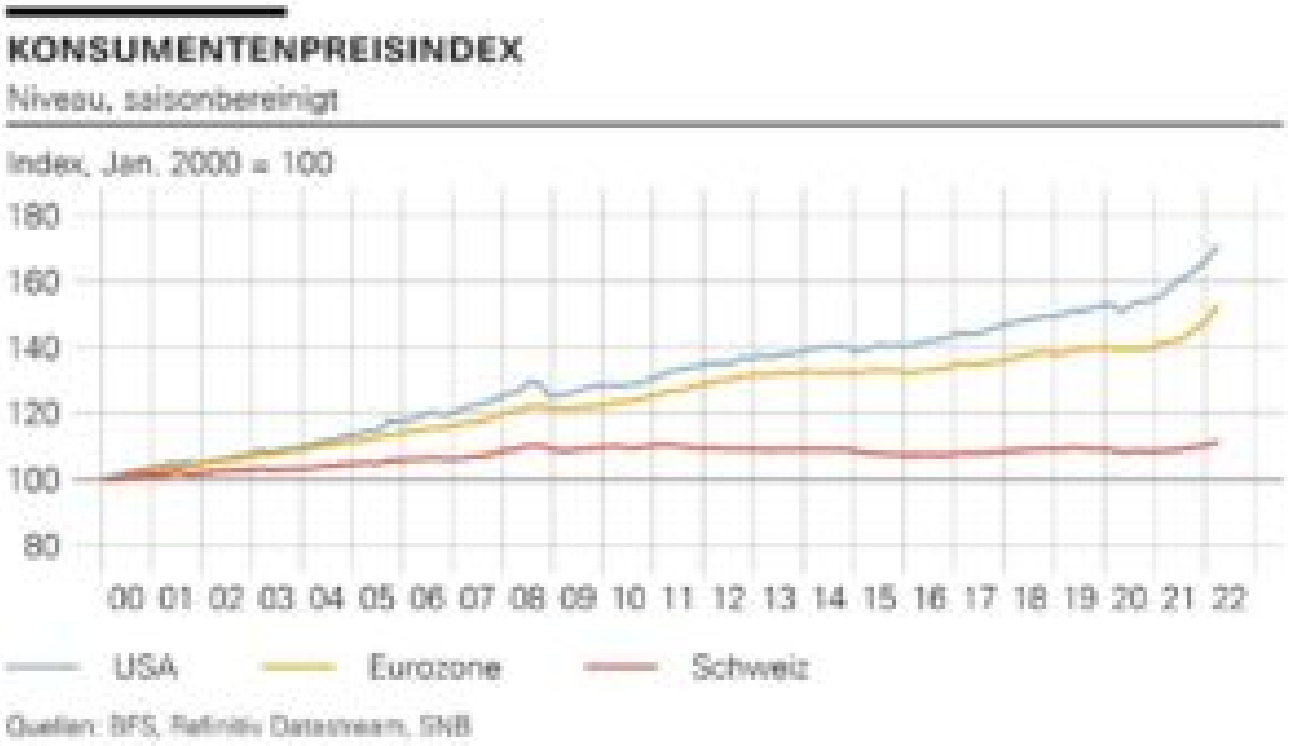
Bei Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit ist Öffentliches Personal Schweiz als Trägerverband der

Ebenrainkonferenz stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. ZV-Präsident Urs Stauffer, Vizepräsident Hans Erdin und ZV Info-Redaktorin Gabriela Sollberger haben an der Veranstaltung im Hotel Kreuz in Bern teilgenommen.

Als Hauptreferent erläuterte Herr Prof. Dr. Thomas Jordan, Präsident des Direktoriums der Schweizer Nationalbank, die Folgen einer steigenden Inflation auf die Geldpolitik und den Schweizer Arbeitsmarkt.

Aktuelle Situation

Die letzten zwei Jahre waren von der Corona-Krise geprägt. Während dieser Zeit war der konjunkturelle Einbruch so gross wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr. In vielen Ländern lag der Einbruch bei ca. 10%, die Schweiz war davon etwas weniger betroffen. Gleichzeitig war die Fiskal- und Geldpolitik extrem expansiv, so dass die Erholung weltweit relativ gut vorangeschritten ist. Die steigende Inflation hat sich bereits im Jahr 2021 abgezeichnet und mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine nochmals verschärft. Die Inflationsrate steigt und gleichzeitig bekundet die Konjunktur etwas Mühe; also eine für die Schweizerische Nationalbank sehr herausfordernde und spezielle Situation.



Zwischen 2010 und 2020 haben sich die Preise in der Schweiz kaum verändert. In Europa und insbesondere in den USA stieg die Inflation in den letzten Jahren allerdings markant. Im Vergleich zur Schweiz sei das eine beunruhigende Entwicklung, so Prof. Dr. Jordan.

Realwirtschaft

Die erwartete Konjunkturentwicklung der Schweiz lag Ende 2019 beim Index 100. Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich ist, wäre das Wachstum wohl einiges stärker ausgefallen (Idealszenario), wenn Covid-19 nicht gewesen wäre. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) hat insbesondere im Jahr 2020 einen starken Einbruch erlitten, bevor es sich dann im 2021 wieder etwas erholen konnte. Das Niveau von 2019 konnte nun schon fast erreicht werden, wenn man sich den BIP-Trend und die Prognose für März 2022 ansieht. Für dieses Jahr wurde ein Wachstum von +3% erwartet, dem konnte aufgrund des Krieges in der Ukraine nicht ganz entsprochen werden, weshalb das Wachstum nun bei ca. +2,5% zu liegen kommen wird. Im Gegensatz zum Ausland verläuft die Konjunktur in der Schweiz noch relativ gut, gemäss Prof. Dr. Jordan haben wir eine robuste

Entwicklung, aber keine Überhitzung der Wirtschaft.



Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote in der Schweiz ist relativ tief und liegt zurzeit etwa auf demselben Level wie vor Covid-19. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) teilt die Schweiz in verschiedene Regionen auf. Die acht Delegierten führen quartalsweise ca. 240 Interviews mit verschiedensten Unternehmen durch und stellen beispielsweise die Frage, wie schwierig es ist, im Moment geeignetes Personal zu finden. Noch nie (seit Erhebung der Zahlen) war es so schwierig, gute Leute zu finden. Während der Covid-Situation haben sich die Rekrutierungsschwierigkeiten ziemlich entspannt, nun hat sich das Blatt allerdings gewendet – die Unternehmen haben grosse Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Dies deutet auf angespannte Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt hin.



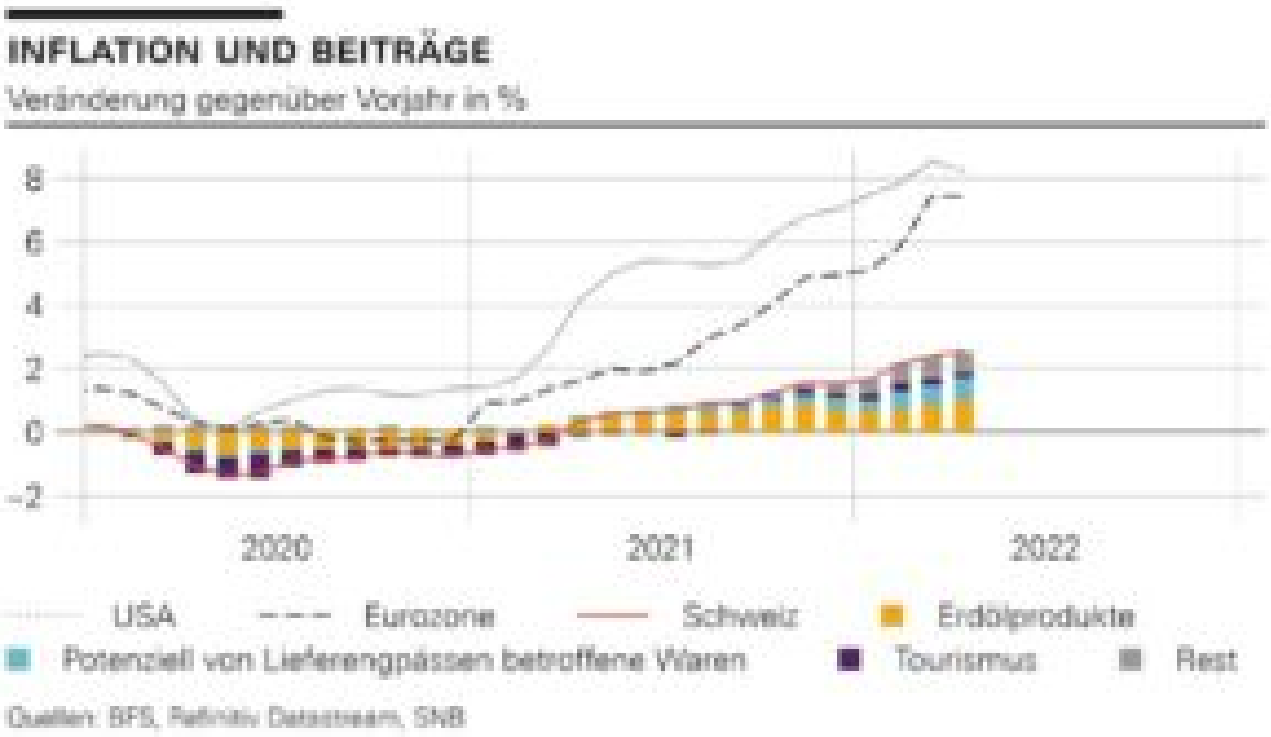
Konsumentenstimmung

Die Konsumentenstimmung (blaue Linie) ist nach dem Ausbruch des Krieges ziemlich abgesackt. Es gibt allerdings unterschiedliche Komponenten zur Bemessung der Konsumentenstimmung. Die rote Linie stellt die Sicherheit der Arbeitsplätze dar, die in diesem Jahr sogar gestiegen ist, und die gelbe Linie zeigt die erwartete finanzielle Lage. Gründe für die Verschlechterung der finanziellen Lage sind die gestiegenen Preise für Energie und andere Güter. In der Summe ergibt sich deshalb eine negative Entwicklung der Konsumentenstimmung fürs Jahr 2022.



Was bedeutet jetzt diese Entwicklung der Realwirtschaft für die Inflation?

Die Inflationsrate in der Eurozone und in den USA liegt im Moment in der Grössenordnung von 8%, in der Schweiz bei zirka 2,5%. Woher kommt nun dieser inflationäre Druck? Den grössten Anteil übernimmt klar der Preisanstieg bei den Erdölprodukten. Lag der Preis im Jahr 2020 noch bei zirka 20 bis 30 Dollar, ist er nun auf zirka 120 Dollar angestiegen. Das hat die Inflation bereits im letzten Jahr stark angeheizt. Die Schweiz ist allerdings auch potenziell von Lieferengpässen betroffen, meist handelt es sich hierbei um langlebige Konsumgüter wie z. B. Autos oder Elektronik usw. Diese beiden Komponenten erklären den Grossteil des Anstieges der Inflation.

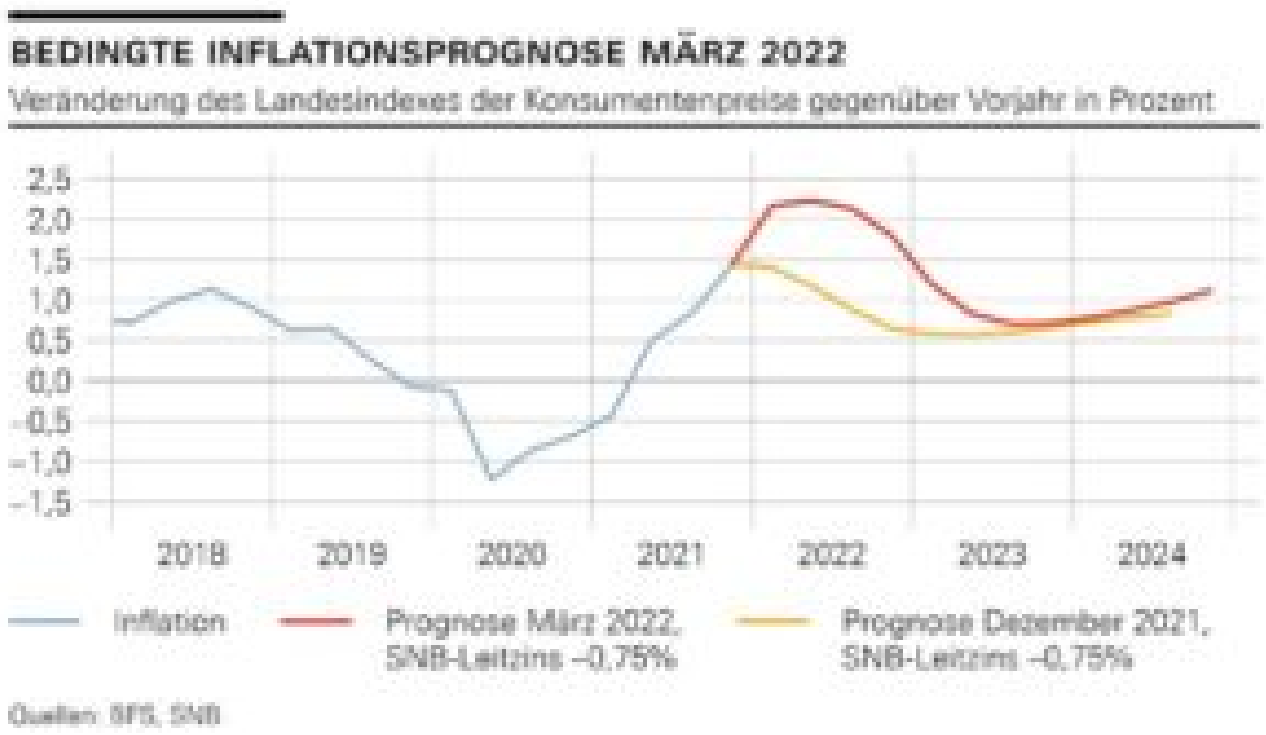


Bedingte Inflationsprognose der SNB

In der nachfolgenden Grafik ist ersichtlich (gelbe Linie Prognose Dezember 2021 / rote Linie Prognose März 2022), dass die SNB eine starke Korrektur bei der bedingten Inflationsprognose vorgenommen hat. Die Form der beiden Kurven ist in etwa gleich; man geht von einem vorübergehenden Anstieg der Inflation aus, danach sollte die Inflation wieder etwas nachlassen. Die Prognoseunsicherheit für das BIP, aber auch für die Inflation ist zurzeit extrem gross. Was kann diese Inflation nach oben treiben? Die Energie ist einer der wichtigsten Faktoren. Es herrscht eine globale Energieknappheit, diese beinhaltet Öl, Gas, aber auch Strom. Hier besteht ein bestimmtes Risiko, dass die Inflation weiter ansteigt. Das zweite betrifft diese Lieferengpässe, die auch noch problematischer werden könnten. Wenn bestimmte Produkte wegen einzelner fehlender Teile nicht produziert werden können, würde dies das Angebot reduzieren und die Preise noch einmal ansteigen lassen; hierzu gehören auch die Lebensmittel. Lebensmittel, die normalerweise aus der Ukraine importiert werden, fehlen jetzt, was die Preise ebenfalls in die Höhe treibt. Ein weiterer Faktor, der die Inflation beeinflusst,

ist der Wechselkurs. Dieser Wechselkurs hat der Schweiz auch geholfen, indem es eine nominelle Aufwertung gegeben hat. Wenn die nominelle Aufwertung allerdings zu gering ist, kann dies zu importierter Inflation führen. Diese Faktoren, die in sich selbst eine Einbahnwirkung haben, können über die Zeit sogenannte Koppeleffekte auslösen, so dass auch andere Güterpreise nach oben schnellen, die zuvor nicht betroffen waren. Dieses Risiko ist grösser, je länger die Inflation hoch bleibt.

Was die SNB festgestellt hat, ist, dass sich das Umfeld verändert hat. Bis vor kurzem haben die Unternehmungen eine enorm grosse Zurückhaltung in Bezug auf Preisveränderungen gezeigt. Sie haben bei ihren Zulieferern keine Preisveränderungen akzeptiert; waren aber auch sehr zurückhaltend beim Erhöhen der eigenen Preise. Heute sei dies anders, so Prof. Dr. Jordan. Alles deute darauf hin, dass die Unternehmungen bereit seien, höhere Preise zu bezahlen. Sie hätten aber auch keine Hemmungen, diese Preise dann entsprechend weiterzugeben.



Wie gross ist dieses Risiko für die Lohn-Preis-Spirale?

Wenn man das global anschaut, sieht das etwas unterschiedlich aus. In den USA liegt die Inflation bei ca. 8%, was darauf hindeutet, dass sie sich bereits in einer solchen Spirale befindet. In Europa und in der Schweiz scheint dieses Risiko im Moment deutlich kleiner zu sein. Die Erwartungen der Lohnentwicklung für 2022 und 2023 liegen zwischen unter 1 bis unter 2% (siehe Umfragen der Konjunkturforschungsstelle KOF, SNB und UBS). Die Erwartungen liegen demnach nicht in einem Bereich, die eine Lohn-Preis-Spirale auslösen würde. Wir werden sehen, ob sich dies so oder anders entwickelt.



Was heisst das jetzt für die Geldpolitik?

Bis vor kurzem hat man kaum eine Zinserhöhung erwartet, das hat sich nun ziemlich stark verändert. In den USA und England sind bereits erste Zinserhöhungen vorgenommen worden. In den USA erhöhen sich die Zinsen unterdessen von Sitzung zu Sitzung um ca. einen halben Prozentpunkt; erwartet wird eine Erhöhung von bis zu 3%. In Europa sind die Erwartungen noch etwas tiefer, sie haben sich allerdings dramatisch verändert. Bis

vor kurzem wurden noch keine Zinserhöhungen erwartet, jetzt geht man davon aus, dass im Verlaufe des Sommers/Herbstes erste Zinserhöhungen möglich sind. Und die Märkte erwarten sogar, dass die SNB bis Ende Jahr eine Zinsanpassung entsprechend vornimmt. International sind das hohe Zinserhöhungen, im Vergleich dazu ist die Schweiz moderat. Vor dem Hintergrund, dass man eine Inflationsrate von 6 bis 8% hat, sind das natürlich geringe Zinserhöhungen, deshalb ist die Erwartung, dass ein wesentlicher Teil der Inflation von allein zurückgeht und nicht unbedingt eine geldpolitische Antwort benötigt, sondern nur ein Teil der Inflationsanpassung effektiv geldpolitisch getätigt werden muss. Die längerfristigen Zinsen der Bundesobligationen waren lange Zeit negativ, auch hier gab es einen Anstieg auf 1%.



Wechselkurssituation

Ein Punkt, der für die Inflationsentwicklung zentral ist, ist die Entwicklung des Wechselkurses. Beim effektiven Wechselkurs werden alle Währungen nach den Exportanteilen gewichtet, so kann zwischen real und nominal unterschieden werden. Bei der nominalen Entwicklung hat sich der Franken um zirka 6,5%

aufgewertet; bei der realen Entwicklung (Berücksichtigung der Inflationsdifferenzen) hat sich praktisch nichts verändert. Die Schweiz hatte keine reale, sondern nur eine nominale Veränderung, was die Schweiz auch etwas vor der internationalen Inflation geschützt hat. Die Entwicklung beim Wechselkurs muss so beurteilt werden, dass diese Inflationsdifferenzen berücksichtigt werden. Wenn die Inflationsrate in der Eurozone bei zirka 8% liegt und in der Schweiz bei etwas über 2%, dann müsse sich das auch auf den nominalen Wechselkurs auswirken. Wenn das nicht der Fall wäre, hätten wir in der Schweiz in kürzester Zeit eine ebenso hohe Inflationsrate.



Fazit aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz

Was die Schweizer Konjunktur betrifft, geht die SNB weiterhin von einer relativ guten Entwicklung aus. Die Schweiz hat eine robuste Wirtschaftsentwicklung, mit einem Wachstum von ca. 2,5%. Sollte die Inflation wieder zurückgehen, hängt es wesentlich davon ab, wie sich diese Risiken entwickeln werden. Um die Preisstabilität sicherzustellen, muss die SNB auf diese Risiken reagieren.

Es wird eine Jahresteuerung von etwas mehr als 2 Prozent erwartet, die Auswirkungen des Krieges und der Versorgungsengpässe können allerdings dazu führen, dass die Teuerung noch höher ausfallen wird.

Generelle Lohnerhöhungen sind deshalb richtig, da ansonsten empfindliche reale Einkommenseinbussen drohen. Es gibt keinen Grund, die Teuerung nicht durch eine generelle Lohnerhöhung auszugleichen. Die gegenteilige Auffassung des Arbeitgeberverbandes ist reine Interessenvertretung. Hinzu kommt, dass insbesondere die Löhne der eher einkommensschwachen Gruppen in den letzten Jahren nicht gestiegen sind, weshalb eine Teuerung einerseits (zuzüglich nach wie vor steigender Krankenkassenprämien) und die unterbleibende Lohnerhöhung (Ausgleich der Teuerung) andererseits bei dieser Gruppe erheblich durchschlägt, was zu verhindern ist. Da sich die Arbeitgeberseite sehr wohl an der Teuerung orientiert, soweit ihre Produkte betroffen sind, ist einfach festzustellen; zahlreiche Anbieter haben per Mitte Jahr erhebliche Preiserhöhungen angekündigt und diese nun auch bereits vollzogen.

Urs Stauffer, Präsident, und
Gabriela Sollberger, Redaktorin ZV Info

Lohnklasseneinteilung einer Berufsschullehrerin

geschrieben von Claudia Schnueriger | November 1, 2022

Im Urteil 8C_676/2020 befasste sich das Bundesgericht mit der Einreihung einer Berufsschullehrerin in die 19. Lohnklasse des kantonalen Lohnsystems. Die Arbeitnehmerin war mit dieser Einreihung nicht einverstanden und verlangte eine höhere

Einreihung. Das Zürcher Verwaltungsgericht bestätigte die Einreihung. Begründet wurde dies damit, dass die Lehrerin die Anforderungen für eine definitive Anstellung an der BMS nicht erfüllt, da sie nicht über einen Universitätsabschluss verfüge. Das Bundesgericht prüfte, ob das Verwaltungsgericht mit diesem Entscheid verfassungsmässige Rechte der Lehrerin verletzt hat.

Der Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin erwarb im Jahr 2001 an einer Hochschule für Wirtschaft den Master of Science FH in Betriebsökonomie. Nachdem sie ihr Studium um ein Modul Volkswirtschaftslehre ergänzt hatte, immatrikulierte sie sich an der Pädagogischen Hochschule für die Studiengänge «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Berufsmaturität».

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich reihte sie in die Stufe 7 der Lohnklasse 19 ein. Diese Einreihung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass sie im unterrichteten Fach zwar über einen Fachhochschul-, nicht aber über einen universitären Abschluss verfügte. Die von der Berufsschullehrerin erhobenen Rechtsmittel wurden von der Bildungsdirektion des Kantons Zürich mit Entscheid vom 31. Januar 2020 und vom Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 17. September 2020 abgewiesen. Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten vor dem Bundesgericht beantragte die Arbeitnehmerin, sie sei mindestens in der Lohnklasse 20 einzureihen.

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Im Kanton Zürich setzt § 3 Abs. 4 der Mittelschul- und Berufsschulverordnung vom 7. April 1999 (MBVO; SR 412.111) für die unbefristete Anstellung als Mittel- und Berufsschullehrperson voraus, dass diese in den Fächern, in denen sie Unterricht erteilt, über einen Hochschulabschluss verfügt. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erwog, dass der Begriff «abgeschlossenes Hochschulstudium» an sich keinen

klaren Schluss nahelegt. Denn sowohl Universitäten als auch Fachhochschulen sind Hochschulen, die Lehre vermitteln, Forschung betreiben, Dienstleistungen anbieten und akademische Grade verleihen. Gemäss Verwaltungsgericht lasse sich auch aus dem Einreihungsplan nichts ableiten, zumal ein Masterabschluss einer Fachhochschule nicht ohne Weiteres als «Fachabschluss tieferer Stufe als Hochschulabschluss» qualifiziert wird. Das Zürcher Verwaltungsgericht hielt weiter fest, Sinn und Zweck von § 3 Abs. 4 MBVO sei, zu gewährleisten, dass ausschliesslich vollständig ausgebildete Lehrpersonen unbefristet angestellt werden, um dadurch die Qualität der Lehrpersonen und des Unterrichts sicherzustellen. Sowohl die Eingangs- als auch Ausgangskompetenzen von Fachhochschulabsolvierenden stehen in einem engen Bezug zur Arbeitswelt. Demgegenüber kennzeichnend für die universitären Hochschulen sind insbesondere die wissenschaftliche Forschung und Lehre. Universitäten und Fachhochschulen erfüllen heute und in Zukunft unterschiedliche Missionen und Aufgaben. Auf eine Differenzierung zu verzichten, ist deshalb nicht angezeigt.

Das Urteil des Bundesgerichts

Das Bundesgericht prüfte, ob die vorinstanzliche Auslegung von § 3 Abs. 4 Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO), wonach eine (definitive) Anstellung als Lehrperson an dieser Schule einen Universitätsabschluss voraussetzt, verfassungsmässige Rechte der Berufsschullehrerin verletzt. Das Bundesgericht führte folgendes aus:

Lehrkräfte, welche in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung unterrichten, müssen von Bundesrechts wegen gewisse Anforderungen erfüllen. Dabei sieht Art. 46 Abs. 1 lit. b der Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (BBV; SR 412.101) für Lehrkräfte auf Stufe Berufsmaturität vor, dass diese unter anderem über eine Fachbildung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe (d. h. Stufe Hochschule oder höhere

Fachschule) verfügen müssen; damit ist ein Universitätsabschluss keine notwendige Voraussetzung im Sinne der BBV für Lehrkräfte an Berufsmaturitätsschulen. Gemäss Art. 46 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (BBG; SR 412.10) handelt es sich hierbei um bundesrechtliche Mindestanforderungen; die Kantone sind damit frei, für ihre Schulen höhere Voraussetzungen an die Lehrkräfte zu stellen.



Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erklärte § 3 Abs. 4 MBVO, welcher für Lehrkräfte an Berufsmaturitätsschulen einen «Hochschulabschluss» vorsehe, als auslegungsbedürftig. Mit Blick auf die unterschiedliche Zielsetzung von Universitäten und Fachhochschulen sei jedoch davon auszugehen, dass mit dem Begriff «Hochschulabschluss» ein Universitätsabschluss gemeint sei. Was die Berufsschullehrerin gegen diese Auslegung vorbringt, vermag sie nicht als willkürlich im obgenannten Sinne erscheinen zu lassen. Insbesondere gebietet entgegen den Ausführungen der Berufsschullehrerin Art. 9 BV nicht, den Abschluss einer Fachhochschule als in jedem Fall gleichwertig mit einem Universitätsabschluss anzuerkennen. Somit ist es jedenfalls im Ergebnis nicht unhaltbar, von einer Lehrkraft an einer Berufsmaturitätsschule einen Universitätsabschluss zu verlangen.

Die Berufsschullehrerin machte weiter geltend, es verstosse gegen den verfassungsmässigen Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 9 BV; vgl. auch Art. 5 Abs. 3 BV), wenn sie einerseits von der (staatlichen) Pädagogischen Hochschule Zürich ohne Universitätsabschluss vorbehaltslos zu den Studiengängen «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Berufsmaturität» zugelassen worden sei, sie aber andererseits in der Folge dieses Fach aufgrund des fehlenden Universitätsabschlusses nicht an der ebenfalls staatlichen Berufsmaturitätsschule unterrichten dürfe. Das Bundesgericht entschied, dass im Verhalten der kantonalen Behörden vorliegend keine Treuwidrigkeit festgestellt werden kann. Bereits aufgrund der Tatsache, dass nicht jeder Kanton über eine Pädagogische Hochschule verfügt, erscheint es nachvollziehbar, wenn sich diese Hochschulen betreffend der Zulassungsvoraussetzungen nicht an den Anforderungen an die Lehrkräfte in ihrem eigenen Kanton, sondern an den bundesrechtlichen Mindestanforderungen orientieren. Zudem musste es der Berufsschullehrerin bewusst sein, dass es nicht in den Zuständigkeitsbereich der Pädagogischen Hochschule fallen kann, festzulegen, ob ihr Diplom von einem Arbeitgeber als hinreichende fachliche

Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit anerkannt wird oder nicht. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass es sich bei ihrer Arbeitgeberin, der BMS, um eine kantonale Schule handelt. Auch als kantonale Schule ist diese nicht an das Handeln der (zwar ebenfalls kantonalen) Pädagogischen Hochschule gebunden.

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass die vorinstanzliche Auslegung von § 3 Abs. 4 MBVO, wonach eine definitive Anstellung als Lehrkraft an der Berufsmittelschule einen Universitätsabschluss im unterrichteten Fach voraussetzt, keine verfassungsmässigen Rechte der Berufsschullehrerin verletze. Die Einreihung in die Lohnklasse 19 ist somit rechtmässig.

Anmerkungen

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollten Universitäten und Fachhochschulen als Bildungsstätten «gleichwertig, aber anders artig» sein. Auch das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz vom 30. September 2011 (HFKG; SR 414.20) sieht von einer völligen Gleichbehandlung ab, weil Universitäten und Fachhochschulen im Hochschulraum Schweiz eine je spezifische und wichtige Funktion erfüllen. Für die Betroffenen ist es jedoch schwierig, zu erkennen, in welchen Bereichen die beiden Hochschulausbildungen gleichwertig sind und wo nicht. Der vorliegende Fall bestätigt dies.

Die Frage der Gleichwertigkeit von Universität und Fachhochschule hängt von den Umständen im Einzelfall ab und muss im konkreten Fall geprüft werden. Da ein Fachhochschulabschluss nicht in jedem Fall als gleichwertig mit einem Universitätsabschluss anerkannt wird, tun die Betroffenen in jedem Fall gut daran, sich vorgängig bei der entsprechenden Stelle darüber zu informieren.

MLaw Claudia Schnüriger

Mehr Markt braucht mehr Staat

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Marktversagen war immer schon ein Grund, nach dem Staat zu rufen – auch für Neoliberale. Damit nämlich eine freie Marktwirtschaft wirklich zu jenen positiven Ergebnissen führt, die von ihr zu Recht erwartet werden, müssen ein paar Voraussetzungen erfüllt sein.

Um frei entscheiden zu können, muss man frei sein. In vielen Fällen jedoch gilt es, individuelle Freiheitsrechte gegen Übergriffe und Missbrauch zu schützen. Das können nur Staat, Recht und Gesetz leisten. Nur der Staat kann Macht brechen und Unabhängigkeit sichern. Das gilt nicht nur für politische Grundrechte. Es trifft auch für soziale und ökonomische Teilhabe zu. Genau da ist in den letzten Jahren vieles aus dem Gleichgewicht geraten. Erst die Finanzmarktkrise, dann das Griechenland- und Eurodilemma und jüngst die Pandemie(bekämpfung), der Ukraine Krieg und nun die dramatische Verteuerung der Lebenshaltungskosten. All diesen so unterschiedlichen Ursachen ist eines gemeinsam: Ihren Folgen sind die meisten Menschen relativ hilf- und wehrlos ausgeliefert. Das ist das typische Merkmal für sogenannte systemische Risiken.

Zum Wesen systemischer Risiken gehört, dass sie für Einzelpersonen schwer vorhersehbar und kaum beeinflussbar sind. Tritt der Schadensfall ein, trifft er viele Menschen oder sogar ganze Gesellschaften gleichzeitig existenziell. Und zwar weitgehend unabhängig davon, was Einzelne zur eigenen Schadensvermeidung oder -verhinderung getan oder gelassen haben. Systemische Risiken lassen sich mit herkömmlichen Vorgehensweisen nicht versichern. Denn bei systemischen Risiken versagt die unsichtbare Hand des Marktes. Da bedarf es

des rettenden Arms des Staates. Nur er kann die riesigen ökonomischen Folgeschäden von (Natur-)Katastrophen, Vulkanausbrüchen und Erdbeben, Terroranschlägen und Finanzmarktkrisen oder eben auch Pandemien und hochschlagenden Inflationswellen wirklich stemmen. Was normalerweise bei Versicherungsverträgen im Kleingedruckten als «Ausschlussklausel» kaum wirklich interessiert, ist deshalb im Schadensfall ganz bewusst in die Hände des Staates übertragen. Nur er kann bei systemischen Risiken Unterstützung für Notleidende und Entschädigungen für alle Betroffenen garantieren. Er ist somit in der Pflicht – auch in Marktwirtschaften.



Foto: Christian Augustin

Natürlich gab es immer schon existenzbedrohende Grossrisiken wie Naturkatastrophen, Hungersnöte, Seuchen oder Kriege. Der entscheidende Punkt aber war und ist, dass das heutige Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell sich zunehmend und in viel zu starkem Mass auf kurzfristige Erfolge ausrichtet. Es tendiert dazu, langfristige Kosten auszublenden oder auf künftige Generationen abzuwälzen, so wie es bei Klimawandel,

Artensterben, Umweltzerstörung leicht erkennbar der Fall ist. Gleiches trifft bei der demografischen Alterung und ihren Auswirkungen auf die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme zu oder eben den Verteilungswirkungen hoher Inflationsraten. Zu oft werden kurzfristige Gewinne privatisiert und langfristige Kosten sozialisiert.

Als Folge der Kurzsichtigkeit bleibt in Marktwirtschaften der Schutz vor systemischen Risiken vernachlässigt. Viele setzen grundsätzlich auf den Staat als Notretter. Manche wollen Trittbrett fahren, also kostenlos davon profitieren, dass andere die Kosten tragen und für Problemlösungen sorgen. In der Coronapandemie mangelte es anfangs an lntensivbetreuungsplätzen für Schwer(st)erkrankte und der Staat musste auf den Weltmärkten Beatmungsgeräte und Schutzausrüstungen beschaffen. Mit dem Krieg in der Ukraine offenbarte sich schlagartig, dass man viel zu lange viel zu wenig für die Einsatz- und Leistungsfähigkeit der Bundeswehr getan hatte. Und genauso ausser Acht bleiben systemische Risiken von kriminellen oder gar terroristischen Cyberattacken und Hackerangriffe, flächendeckenden Energie-Blackouts, aber auch von einer Inflation, die das Leben für alle und ganz besonders für die Ärmeren so sehr verteuert, oder von Massenarmut, die Massenmigration verursachen kann.

Der russische Überfall auf die Ukraine sollte nicht nur zum Augenöffner werden, was im militärischen Bereich zu tun ist, um liberale Gesellschaften vor äusseren Angriffen zu schützen. Er muss genauso als Warnschuss nachhallen, der die Bevölkerung aufweckt, sich ganz grundsätzlich weit intensiver als bisher um einen effizienten und effektiven Umgang mit systemischen Risiken zu kümmern. So schwer Liberalen das Eingeständnis fällt, dürfte sich dabei zeigen, dass künftig nur über mehr «Staat» mehr «Freiheit» und «Sicherheit» und damit auch mehr «Markt» zu haben sein wird.

Thomas Straubhaar

Thomas Straubhaar ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg.

Kostenloses Webling Webinar vom 5. Juli 2022 – Aufzeichnung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Liebe Mitglieder

Die Aufzeichnung des Webling Webinars vom 5. Juli 2022 steht Ihnen unter nachfolgendem Link kostenlos zur Verfügung.

Rückmeldungen und Fragen dürfen Sie gerne an **gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch** richten.

Lohnrunde 2023:

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 1, 2022

Die Spitäler müssen Betten schliessen, weil sie kein Personal mehr finden. Die Kantone müssen nicht ausgebildete Lehrpersonen verpflichten, weil sie kein Personal mehr finden. Die offenen Stellen bewegen sich im 6-stelligen Bereich. Man sah das zwar kommen, hat aber kein Gegenmittel gefunden. Vielleicht liegt es ja auch an den alljährlichen Sparrunden der Parlamente? Es ist Zeit, dies zu ändern.

Anreizsysteme für mehr Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers gibt es zahlreiche. Die Aufgaben, die erfüllt werden, sind gut, in der Regel hochwertig. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne für den Staat, das ist hier nicht die Frage. Die Lohnrunde fokussiert auf die Entschädigung. Die Entschädigung hat etwas mit Fairness zu tun, und sie ist nicht der einzige, aber ein Bestandteil auf dem Weg zu guten und motivierten Mitarbeitenden.

Die simplifizierende Differenzierung zwischen *«Lohnerhöhung Ja»* oder *«Lohnerhöhung Nein»* muss aufgegeben werden. Sie sagt nicht genug aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hier der Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation 2%, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns keine Lohnerhöhung. Es wird nur die bisherige Regelung wertmässig weitergeführt.

Kein Schulterklopfen

Es kann sich also kein Arbeitgeber auf die Schulter klopfen, wenn er dem Personal die Teuerung ausgleicht. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende verdient dann nämlich genau gleich viel wie zuvor. Und das nicht einmal ganz: Die Teuerung wird erst am Ende des Jahres ermittelt und für das Folgejahr ausgeglichen. Damit hat man die Teuerung tatsächlich für ein Jahr kreditiert, ausgeglichen wird dieses Jahr logischerweise nie.

250 000 offene Stellen im ersten Quartal 2022, das ist die schweizerische Bilanz gemäss Zürcher Jobradar. Eine erfreuliche Ursache dieser Situation ist: Es gibt viel zu tun. Aber die Arbeitskräfte fehlen. Das wird nicht besser, sondern schlimmer. In den nächsten 10 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge pensioniert, das sind 1 Million Mitarbeitende. Es rücken die geburtenschwachen Jahrgänge nach, das sind nicht einmal halb so viele.

Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen. Zu den Anstellungsbedingungen gehört auch der Lohn. Wer jetzt noch darüber diskutiert, wie viel Prozent der Teuerung er auszugleichen beabsichtigt, hat etwas grundsätzlich nicht verstanden. Die Teuerung ist Werterhaltung und ist auszugleichen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss dazu führen, dass Reallohnerhöhungen angeboten werden – und zwar für alle.

Das Wichtigste in Kürze

Die Lohnrunde für das Jahr 2023 wird konkret. Die Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Daten und Entwicklungen geprüft und ist zu einer klaren Lohnempfehlung gelangt. Vorab: Es ist zwischen dem **Teuerungsausgleich** und der **Reallohnerhöhung** zu differenzieren. Das ist zwar klar, trotzdem wird häufig nur von «Lohnerhöhung» gesprochen, auch dann, wenn nur ein Teil der Teuerung ausgeglichen wird. Das wäre tatsächlich eine Reallohnsenkung.

- Zur **Teuerung**: Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% per Mai/Juni 2022. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik deutlich an Fahrt gewonnen; sie beträgt im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich dies weiterentwickelt, ist schwierig zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 mindestens **bei 3%** angesetzt werden muss; diese Zahl berücksichtigt den per Mai/Juni ermittelten durchschnittlichen Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 6 % nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann **3,6%** ergibt.
- Zur **Reallohnerhöhung**: Der Ausgleich der Teuerung ist

kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte schärft den Konkurrenzdruck der Arbeitgeber. Die öffentliche Hand ist nicht frei, ihre gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Sie muss die Mitarbeitenden rekrutieren können. Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Wir sind der Überzeugung, dass eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert und eine nachvollziehbare Forderung ist.

Ausgleich der Teuerung und Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 sind im Auge zu behalten und zu berücksichtigen.

Empfehlung: Gehen Sie mit einem Teuerungsausgleich von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also **insgesamt 5%**, an den Start und überschreiten Sie die Ziellinie mit denselben Zahlen.

Die bisherigen Mitarbeitenden werden benachteiligt

Dafür gibt es einen guten Grund: Sucht der öffentliche Arbeitgeber neues Personal, wird er es nur bekommen, wenn er einen *guten Anfangslohn* bietet. Reiht er den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin regelhaft in das Lohnband ein, wird er den Bewerber oder die Bewerberin zurzeit wohl nicht verpflichten können. Der öffentliche Arbeitgeber wird sein Ermessen bei der Bestimmung des Anfangslohns zugunsten der Neueintretenden nutzen und diese höher einreihen. Damit *werden alle bisherigen Mitarbeitenden benachteiligt* und dabei auch ausgerechnet diejenigen, die während den letzten Jahren treu waren.

Die Konsequenzen aus diesem Mechanismus sind gravierend. Der Mitarbeitende, der sieht, dass sein neu eintretender Kollege mehr verdient als er selbst, trotz gleicher Qualifikation und gleicher Stellung, der wird nicht zufrieden sein. Er wird erkennen, dass ein Stellenwechsel hin zu einem neuen

Arbeitgeber in aller Regel mit mehr Lohn verbunden ist. Wieso will man diesen Kreislauf in Gang setzen? Und wieso will man die Mitarbeitenden, die sich dem öffentlichen Arbeitgeber in überdurchschnittlichem Ausmass verpflichtet fühlen, bestrafen?

Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung

Parallel zur Entschädigung wird man sich anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen. Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten.

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man eben damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Nun zu den Zahlen: Die Lohnrunde 2023 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2021 und 2022 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2023 haben wird.

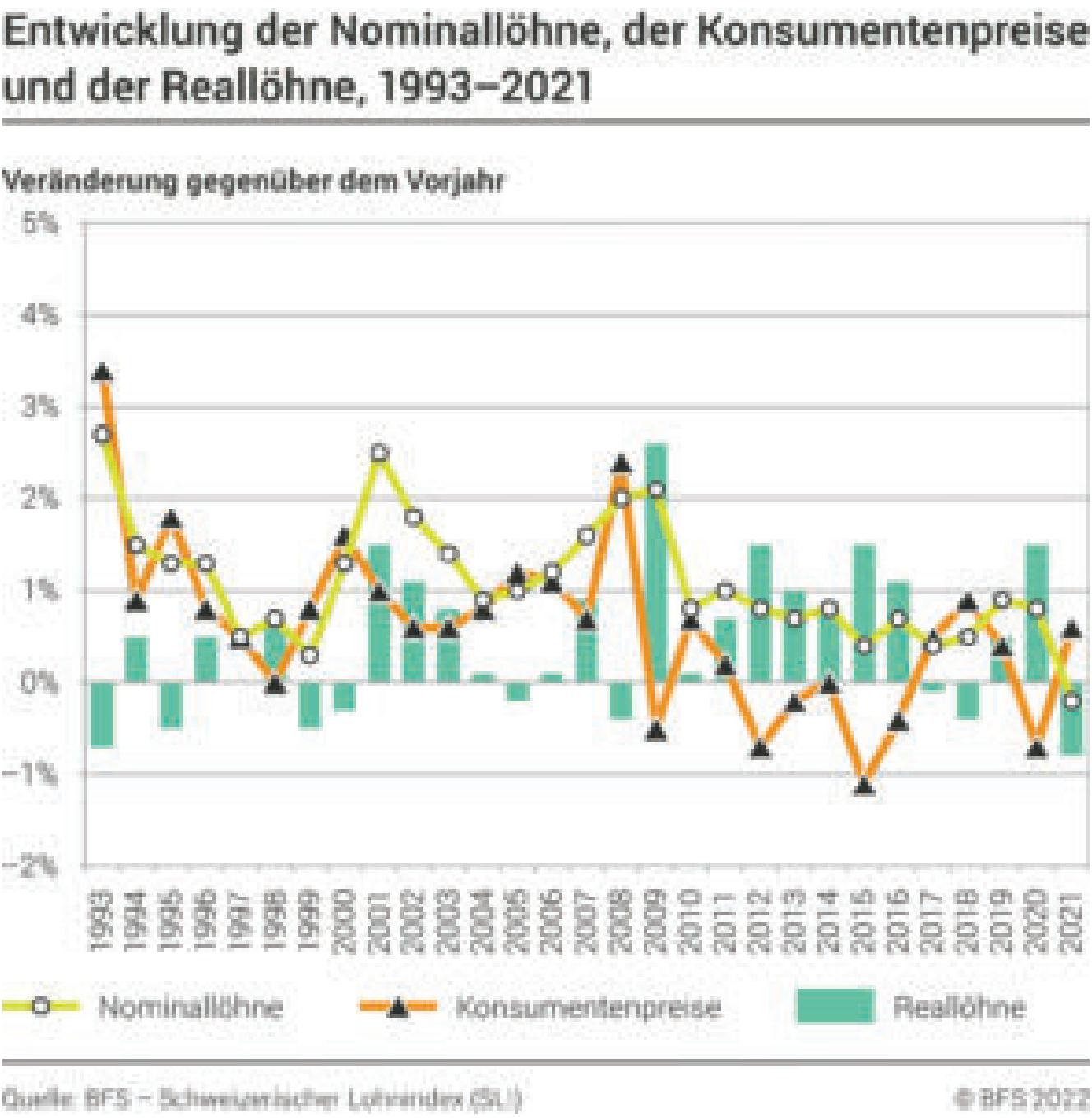
Lohnrunde 2020 für das Jahr 2021

Die Nominallöhne haben sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich *um 0,2% verringert*. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch die steigenden Öl- und Mietpreise, führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +0,6%. Seit Einführung des schweizerischen Lohnindexes im Jahr 1942 hat die Kaufkraft der Löhne zum *15. Mal abgenommen*. Unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung

von +0,6% sowie der um 0,2% gesunkenen Nominallöhne, ergibt unter dem Strich einen *Reallohnrückgang von 0,8%*.

Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen, aber keine Anpassung dieser verzerrenden Statistik erreicht.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte teilweise durchgesetzt werden. Bei den Lohnverhandlungen für das kommende Jahr wird deshalb zu prüfen und zu berücksichtigen sein, was man bei seinem Arbeitgeber für das Jahr 2021 tatsächlich erreicht hat. Zu prüfen ist: *Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht? Diese Zahlen sind fortzuführen.*



Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022

Die Zahlen für das Jahr 2022 (also die im Jahr 2021 ausgehandelten neuen Löhne) liegen noch nicht vollständig vor. Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen, Statistiken etwa der UBS sowie die Zahlen in den Gesamtarbeitsverträgen lassen aber vermuten, dass die *Nominallöhne nicht einmal um ein Prozent* gestiegen sind. Das bedeutet bei der gegenwärtigen Teuerung, dass die Reallöhne massiv sinken. Klar, wir haben uns in der Zeit der Pandemie ein wenig etwas angespart, weil nichts auszugeben war, aber das betrifft die Lohnentwicklung nicht.

Die Teuerung und faktische Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 im Abgleich zu den Resultaten der Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022 sind zu prüfen. Das hat jeder Personalverband für seinen Arbeitgeber individuell zu tun – zu unterschiedlich sind die Zahlen.

Lohnrunde 2022 für das Jahr 2023

Die Entwicklung der Teuerung und der Reallöhne unter dem Jahr ist genau zu beobachten. Ersteres ist einfach möglich, Zweites weniger. Für die Reallöhne und deren Erhöhung spricht die Anzahl unbesetzter Stellen; je höher der Leerstand, desto besser muss der Lohn sein, den der Arbeitgeber dem Bewerber oder der Bewerberin tatsächlich anbietet, wenn er die Stelle besetzen muss. Dieses Verhalten bildet über das Ganze gesehen eine realistische Reallohnerhöhung für das Folgejahr ab. Zu den Zahlen:

- **Teuerung:** Im Fokus muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand wie vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% Ende Mai. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik im Euroraum deutlich an Fahrt gewonnen; Treiber hierfür sind insbesondere die Preise für Energie und Treibstoffe, aber auch für alle anderen Produkte, bei denen Lieferengpässe bestehen oder nur schon drohen; das sind Autos, Wohnmöbel und touristische Dienstleistungen, aber auch Lebensmittel. Die Teuerung beträgt in den USA 8,5%, im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich das weiterentwickelt, ist schwierig

zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der *Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 bei 3%* angesetzt werden sollte; diese Zahl berücksichtigt den per Ende Mai durchschnittlich ermittelten Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 0,6% nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann 3,6% ergibt. Ein Verhandlungsergebnis kann aber auch sein, dass man eine Bandbreite verabredet. Das scheint zwar selten, aber eigentlich spricht nicht viel dagegen. Es geht beim Ausgleich der Teuerung schliesslich nicht um Lohnerhöhungen, sondern um den Werterhalt der vereinbarten Entschädigung.

- **Reallohnerhöhung:** Die ausgeglichene, hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen

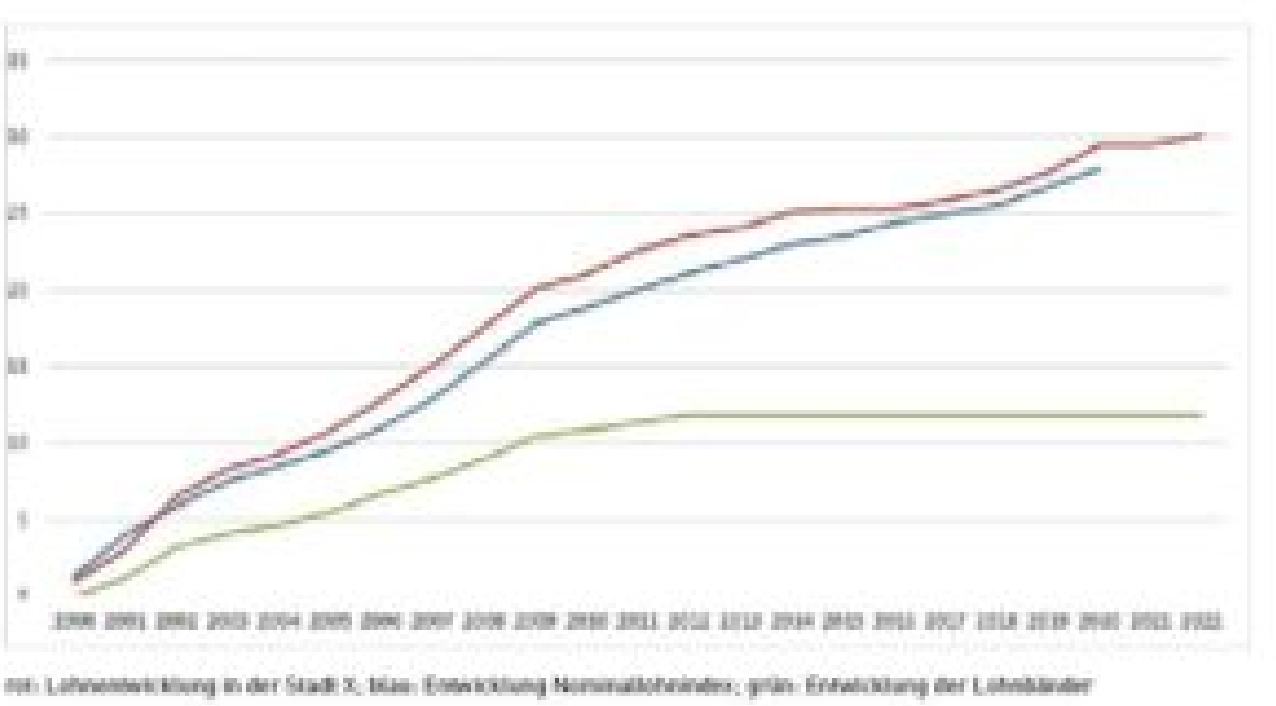
Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel, die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service public, der *wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten,* wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Wir sind der Überzeugung, dass *eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert.*

Anpassung des Lohngefüges und der Lohnbänder

Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das *Lohngefüge* insgesamt – ausgedrückt in den *Lohnbändern* – anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. Führt man die Lohnbänder nicht nach, ist diese individuelle und von allen Arbeitgebern mit Leistungslohnmodellen gewünschte und versprochene Lohnentwicklung nicht umsetzbar. Dies lässt sich unschwer aus der nachfolgenden Grafik entnehmen, welche die Lohnentwicklung in einer schweizerischen Stadt abbildet (und in dieser Form ihre Konkurrenzfähigkeit wie auch das Leistungslohnprinzip erheblich einschränkt):

Führt man nicht nach und passt keine Lohnbänder an, werden die Verzerrungen erheblich und bilden nicht mehr ab, was

tatsächlich vereinbart wurde. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende, die mit dem Versprechen des öffentlichen Arbeitgebers, sich in der jeweiligen Position vom unteren Ende des Lohnbandes hin zum oberen Ende entwickeln zu können – wenn die Leistung stimmt –, in den Job gestartet ist, muss erkennen, dass gar keine Entwicklung gestützt auf die eigene Leistung möglich ist.



Unsere Empfehlung

Wir fordern Sie deshalb auf, geschätzte Präsidien der Personalverbände, mit einem Ausgleich der Teuerung von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also insgesamt 5% an den Start zu gehen und die Ziellinie mit denselben Zahlen zu überschreiten.

Öffentliches Personal Schweiz

Die Geschäftsleitung