Grillabend VGSG 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022
Abschalten und die Seele baumeln lassen wird in Zeiten von Hektik im Alltag und negativen Meldungen aus Politik und Finanzwelt immer wichtiger.

Der Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal VGSG will mit seinem alljährlichen Grillabend diese Möglichkeit bieten.

Gutes Essen, Freunde und Arbeitskollegen treffen und ungezwungene Gespräche führen – eben abschalten vom Alltag. Zum ersten Mal nach der Pandemie durften wir den Grillabend am 12. August 2022 wieder durchführen.

Rund 70 Mitglieder gönnten sich die Auszeit mit perfekten Speisen der Familie Fischli und Getränken von der Brauerei Adler. Wie immer durften wir auf das Gastrecht im Feuerwehrlokal Buchholz in Glarus zählen.

Die erhaltenen Feedbacks waren wiederum durchwegs positiv. Somit hat sich der nicht geringe Aufwand des Vorstandes des VGSG für die Vorbereitung und Durchführung gelohnt.

Der VGSG dankt an dieser Stelle allen Mitgliedern für das zahlreiche Erscheinen und die guten Gespräche, aber auch der Familie Fischli, der Brauerei Adler und der Feuerwehr Glarus für die gute Zusammenarbeit.

Glarus, August 2022

Vorstand VGSG

Protokoll

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022

Ort: Viva Luzern AG, Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern
Anwesend: 48 Mitglieder (inkl. Vorstand, Vertrauensleute und Gäste, gemäss separater Präsenzliste)

Bericht / Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 106. Generalversammlung.

Der Präsident ist froh, dass die GV heute physisch durchgeführt werden kann. Er dankt für das Erscheinen, trotz schönem Sommerabend und Fussballspiel.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Herrn Adrian Borgula, Stadtrat
- Herrn André Hobi, Präsident Pensioniertenverein
- Frau Gabriela Sollberger, Sekretärin Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz
- Frau Inge Lichtsteiner, Luzerner Staatspersonalverband

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter die beiden Ehrenpräsidenten Anton Merz und Daniel Burri, das Ehrenmitglied Robi Bühler, Personalchef Christian Bünter, Urs Stauffer, Präsident ZV öffentliches Personal sowie unser Vorstandsmitglied Peter Meier. Urs Stauffer wird vertreten durch Frau Sollberger.

Traktanden

Einige administrative Angaben:

Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995

durchgeführt.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2022 im ZV Info publiziert. Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Die Einladung ist datiert auf den 11. April 2022.

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen. Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Es sind heute 46 Mitglieder anwesend.

Stimmenzähler werden keine gewählt.

Traktandenliste:

1. Protokoll vom 24. Juni 2021 der Generalversammlung 2021 auf dem Korrespondenzweg (siehe Intranet: HR Hub > Arbeiten bei der Stadt Luzern > Personalverbände) oder im ZV Info Nr. 10, Oktober 2021 (Internet: https://oeffentlichespersonal.davidguntern.ch/ausgabe/zv-info-2021-10)
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2022 (inkl. Genehmigung Mitgliederbeiträge 2023)
5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 24. Juni 2021 auf dem Korrespondenzweg

Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen

oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes 2021/2022

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2021/2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 10 sowie auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Folgendes wird hervorgehoben:

- Erstmals musste die Generalversammlung auf schriftlichem Weg durchgeführt werden.
- Der Vorstand traf sich zu 11 Vorstandssitzungen (via Skype und auch physisch) sowie zu einer Sitzung mit den Vertrauenspersonen.
- Vernehmlassungen zu personalrelevanten Themen wurden erstellt, die jährlichen Lohnverhandlungen und GAV-Verhandlungen mit den ewl AG und Viva Luzern AG fanden statt.
- Man traf sich zu drei Sitzungen mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi sowie Personalchef Christian Bünter.
- Erfolgreiche Lohnverhandlungen mit der Stadtratsdelegation sowie den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG konnten durchgeführt werden.
- Der Vorstand des Stadtpersonalverbandes ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter, Josef Zimmermann und Miriam Emmenegger vertreten. Das Geschäftsjahr der Pensionskasse war erfolgreich, der Deckungsgrad ist auf 118,4% gestiegen, die Performance betrug 9,7% und das Altersguthaben wird im Jahr 2022 mit 2,75% verzinst. Auf den 1. Januar 2023 wird das Leistungs- und Organisationsreglement der Pensionskasse geändert. Unter Mitwirkung einer Arbeitsgruppe, den Stellungnahmen der Arbeitgeber sowie den Sozialpartnern konnte die Pensionskommission ein Massnahmenkonzept erarbeiten, welches für die Arbeitnehmenden sozialverträglich ist.

- Vergünstigungen und Rabatte der Mitglieder sind im Intranet aufgelistet.
- Mitglieder per 31.3.2022: 721
- Der Mitgliederanlass konnte im Herbst 2021 durchgeführt werden. Die Mitglieder durften an einer interessanten Besichtigung des Verkehrshaus teilnehmen mit anschliessendem exklusivem Nachtessen. Weiter konnte im Mai 2022 eine Orientierungsversammlung zur Änderung des Pensionskassenreglements durchgeführt werden.

Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht

Den Kassenbericht präsentiert Kassier Jörg Moser.

Er erläutert die Rechnung 2021. Die Jahresrechnung 2021 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 23 065.93 und Erträgen von Fr. 25 470.– mit einem Mehrertrag von Fr. 2404.07. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2021 auf Fr. 36 718.76. Die Arbeit von Jörg Moser wird herzlich verdankt.

Die Rechnung 2021 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Sie beide sind an der heutigen Sitzung nicht anwesend.

Josef Zimmermann liest den Revisorenbericht vor.

Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Für den Revisorenbericht wird Katja Coray und Theo Lamberts gedankt.

4. Budget 2022 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Jörg Moser orientiert über das Budget 2022. Es sind Einnahmen von Fr. 26 600.– und Ausgaben von Fr. 24 000.– geplant. Daraus

resultiert ein budgetierter Mehrertrag von Fr. 2600.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2023 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist
bescheiden. Zurzeit hat der SPVL genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag nicht anpassen.

Genehmigung durch alle.

5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute

Wahl Vorstand
Josef Zimmermann als Vizepräsident führt aus, dass Peter Hofstetter sich weiterhin als Präsident zur Verfügung stellt. Er wird einstimmig gewählt. Die übrigen Vorstandsmitglieder werden im Ganzen einstimmig gewählt.

Rechnungsrevisoren
Auch die Rechnungsrevisoren stellen wiederum zur Wahl und werden ebenfalls einstimmig gewählt.

Wahl Vertrauensleute
Josef Zimmermann präsentiert eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten und gibt deren Abteilung bekannt. Es besteht eine Vakanz. Alle Vertrauensleute werden wiedergewählt.

6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

7. Verschiedenes

Adrian Borgula, Stadtrat:

Er bedankt sich für die Einladung und betont, wie wichtig ihm ein guter Austausch mit dem Stadtpersonalverband ist. Adrian Borgula spricht über die Verschiebung der Arbeit während der Corona-Pandemie vom Arbeitsplatz ins Heimbüro an. Besonders beeindruckt hat ihn, dass alle Dienstleistungen durch die Stadtverwaltung weiterhin sichergestellt werden konnten. Adrian Borgula ist froh um eine starke Vertretung des Personals im Stadtpersonalverband und dankt für die Ideen und Vorstösse. Er dankt auch allen Mitarbeitenden der Stadt Luzern und den angeschlossenen Betrieben. Er würdigt auch die frühere Arbeit und das Mitdenken der Passivmitgliedern und Pensionierten.

Gabriela Sollberger / Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz:
Sie überbringt die besten Wünsche vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz und dankt für die jahrelange Unterstützung. Der Zentralverband ist momentan stark gefordert durch Anfragen zu Personalfragen und im Rechtsbereich.

Peter Hofstetter schliesst die Generalversammlung um 19.00 Uhr.

Luzern, 16. August 2022

Für das Protokoll:

Judith Isenegger Niederberger

Musterreglemente Homeoffice

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022
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.

MUSTERREGLEMENT Homeoffice kommentiert

MUSTERREGLEMENT Homeoffice

Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit

geschrieben von Urs Stauffer | September 27, 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

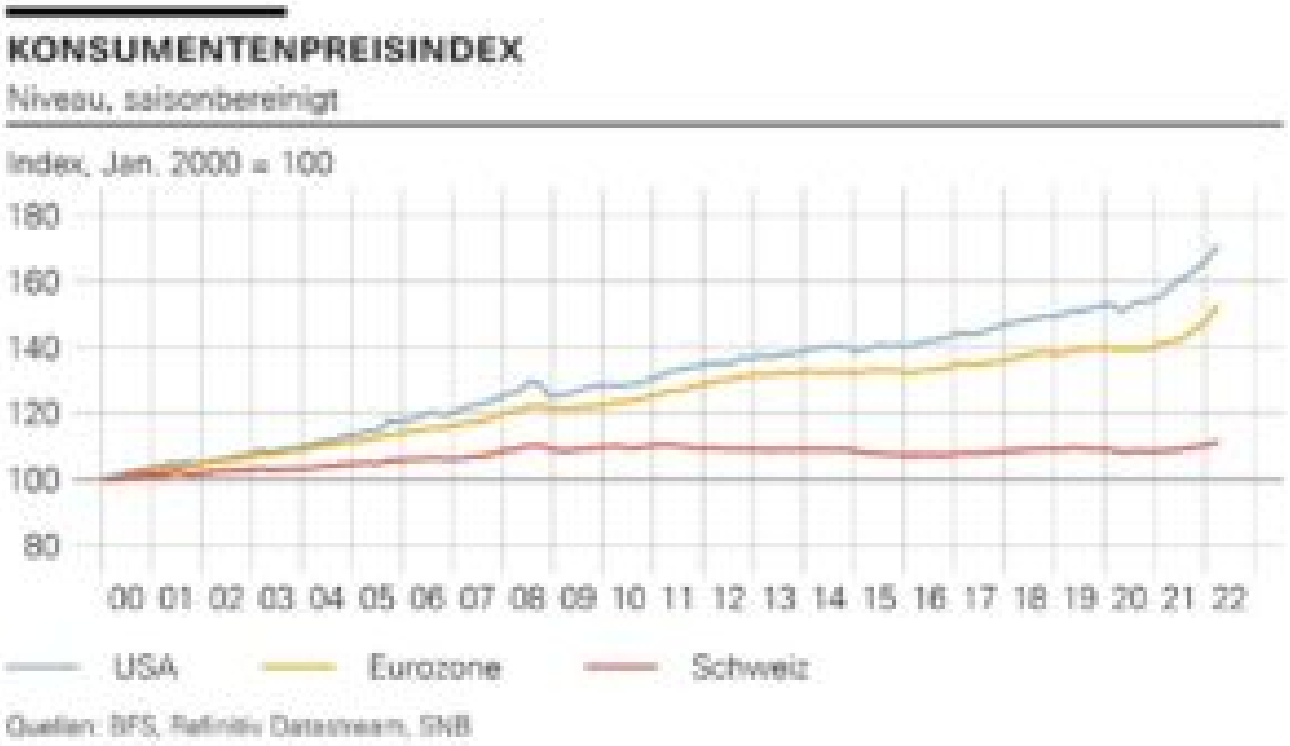
Schweizerische Nationalbank die steigende Inflation?

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.



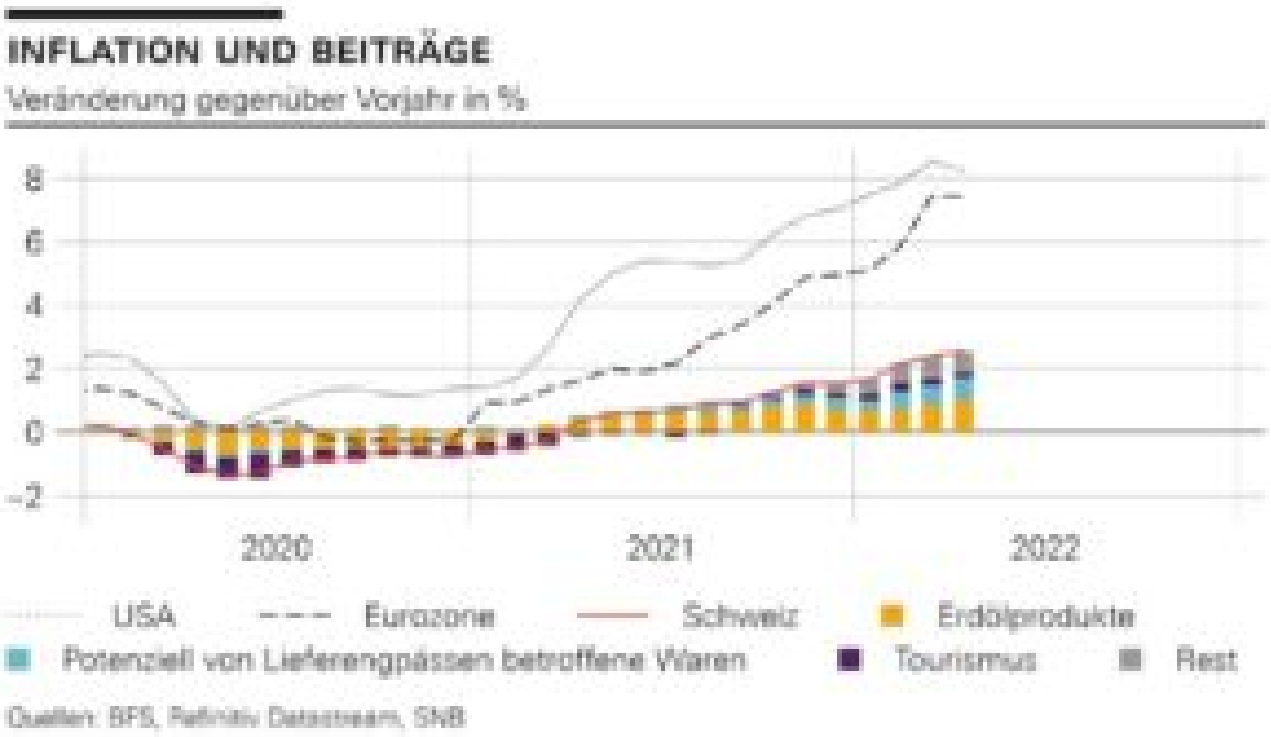
Konsumentenstimmung

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.

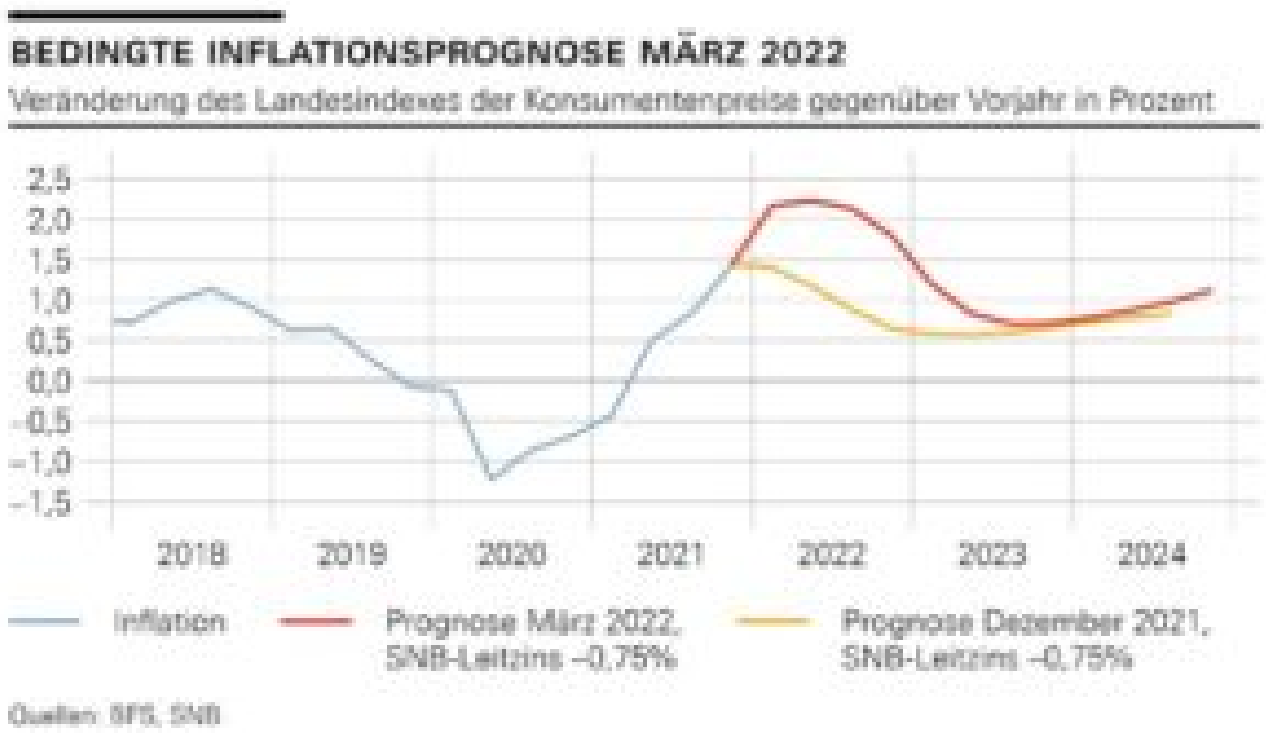


Bedingte Inflationsprognose der SNB

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

Mehr Markt braucht mehr Staat

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 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.

Jahresbericht 2021/22 des Vorstandes

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022

Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Die zweite Hälfte des Jahres 2021 stand nach wie vor im Zeichen der Corona-Pandemie. So konnte die letztjährige Generalversammlung erstmals in der Geschichte unseres Verbandes leider nur auf dem Korrespondenzweg und ohne physische Präsenz unserer Mitglieder abgehalten werden. Besonders gefreut haben uns vom Vorstand die zahlreichen Dankesrückmeldungen von Mitgliedern im Rahmen der Stimmabgabe. Die Details zu dieser aussergewöhnlichen Generalversammlung 2021 konnten im Protokoll, welches versandt, im ZV-Info 10/21 wie auch im Intranet publiziert wurde, nachgelesen werden.

Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr, entweder via Skype oder später wieder physisch, zu insgesamt 11 Vorstandssitzungen sowie zu einer Sitzung mit den Vertrauensleuten. Im Jahresendbrief Dezember 2021 haben wir unsere Mitglieder über relevante Themen im Jahr 2021 bereits orientiert. Verschiedene Vernehmlassungen zu personalrelevanten Themen sowie die jährlichen Lohnverhandlungen standen bei unserer Arbeit im Vordergrund. Speziell zu erwähnen sind an dieser Stelle auch die umfangreichen GAV-Verhandlungen mit den ewl AG und Viva Luzern AG (SPVL ist dabei ein Teil der Sozialpartner), welche kürzlich zu einem guten Abschluss geführt werden konnten.

An insgesamt drei Sitzungen mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi sowie dem Personalchef Christian Bünter wurden wir wie immer über die wichtigsten Personal- und Finanzthemen in der Stadt Luzern orientiert und handelten dabei auch die jeweiligen Lohnanpassungen aus. Im Verlaufe dieser Gespräche haben wir auch namens des SPVL 3 Eingaben an die Stadt gemacht, nämlich die Forderung einer besseren Kommunikation an weibliche Angestellte bezüglich Pensionierung im Alter 64 respektive 65, die Forderung nach Überprüfung der Öffnungszeiten im Stadthaus sowie Orientierungsvorhaben bezüglich Revision des Pensionskassen-Reglements.

Zudem erfolgte im Januar 2022 auch ein Antrag unsererseits auf Revision von Art. 21 der Personalverordnung, indem auch Urlaub für Leiterkurse und Lagerleitungen von Jugend und Musik (nebst Jugend und Sport) gewährt werden kann. Dieser Antrag befindet sich zurzeit in Bearbeitung beim Personalamt.

Bei dieser Gelegenheit darf ich als Präsident einmal mehr meinen treuen Vorstandskolleginnen und -kollegen für ihre grosse und wertvolle Arbeit herzlich danken.

Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Wie gewohnt fanden im zweiten Halbjahr 2021 die Lohnverhandlungen mit der Stadtratsdelegation sowie den beiden Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG statt. Die ausgehandelten Resultate sind aus unserer Sicht erfreulich, sind doch solche Verhandlungen in Zeiten von Corona und niedriger Teuerung nicht ganz einfach, da selbstverständlich zum Teil unterschiedliche Interessen der Vertragspartner bestehen.

Die Stadt Luzern gewährte ihrem Personal für 2022 eine individuelle Lohnerhöhung von 1%, die Viva Luzern AG ebenfalls eine individuelle Anpassung von 1% inklusive Anpassung der Mindestlöhne sowie Entwicklung des Fachpersonals im Rahmen der GAV-Verhandlungen sowie die ewl AG eine solche von 1% plus zukünftig die Gratisabgabe eines SBB-Halbtaxabonnements (proportional zum Arbeitspensum).



Pensionskasse der Stadt Luzern

Das Geschäftsjahr 2021 hat sich trotz der Corona-Pandemie erfolgreich gestaltet und der positive Trend der letzten Jahre konnte fortgesetzt werden. Der Deckungsgrad ist um 1,7 Prozentpunkte auf 118,4% gestiegen und erreichte damit einen Höchststand in der über 100-jährigen Geschichte der PKSL. Im Anlagejahr 2021 konnte eine überdurchschnittliche Performance von 9,7% erzielt werden. Mit den erzielten Gewinnen konnten die Wertschwankungsreserven weiter geäufnet und die notwendigen Rückstellungen für die Ausfinanzierung der geplanten Reglementsrevision per 1. Januar 2023 getätigt werden. Ausserdem wurde eine attraktive Verzinsung der Altersguthaben für das Jahr 2022 von 2,75% beschlossen.

Das Geschäftsjahr 2021 stand ganz im Zeichen der Revision der Reglemente der PKSL. Die Revision des Leistungs- und Organisationsreglements per 1. Januar 2023 bezweckt die Sicherstellung der langfristigen finanziellen Stabilität der PKSL bzw. die Vermeidung von Pensionierungsverlusten, die Beibehaltung des heutigen (modellmässigen) Leistungsziels sowie die Erhöhung der Attraktivität der Vorsorgeleistungen. Das von der Arbeitsgruppe erarbeitete Massnahmenkonzept wurde

unter Würdigung der von Arbeitgeberinnen und Sozialpartner eingegangenen Stellungnahmen von der Pensionskommission am 30. August 2021 einstimmig genehmigt. Diese geplanten Änderungen haben auch Auswirkungen auf das Finanzierungsreglement und die übrigen Reglemente der Pensionskommission, womit auch diese Reglemente diesbezüglich per 1. Januar 2023 anzupassen sind.

Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter (SPVL-Präsident), Josef Zimmermann (SPVL-Vizepräsident, Vizepräsident der Pensionskommission sowie Mitglied im Ausschuss der Pensionskommission), Miriam Emmenegger (SPVL-Vorstandsmitglied) und Beat Barmettler (SPVL-Mitglied) vertreten.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern findet am 21. Juni 2022 in den Räumlichkeiten der ewl energie wasser luzern statt.

Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Es besteht für unsere Mitglieder nach wie vor die Möglichkeit, von verschiedenen Vergünstigungen und Rabatten bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbietern elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie auch Flottenrabattmöglichkeiten via Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für die Automarken Mercedes, Smart, Opel, BMW, Mini und Ford zu profitieren. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter **HR-Hub –> Arbeiten bei der Stadt –> Personalverbände** sowie unter **www.zentral.ch** abrufbar.

Mitgliederstatistik per 31.5.2022

	2022	**2021**
Aktive	493	514
Passive	228	234

Total	721	748
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	22	22

Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Anlässlich der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 auf dem Pilatus, an welchem auch unser Verband vertreten war, wurde unser Vorstandsmitglied Peter Meier als mehrjähriges ZV-Vorstandsmitglied würdig verabschiedet. Im September 2021 besuchte unser Vorstandsmitglied Thomas Bucher ein angebotenes Webling-Webinar zur Mitgliederverwaltung und Kommunikation.

Im April 2022 wurden wir orientiert, dass der ZV auf vielfachen Wunsch anlässlich der diesjährigen Delegiertenversammlung einen Antrag zur Abstimmung bringen werde, wonach bei einer Annahme alle Verbände und damit ihre Mitglieder ab dem 1. Januar 2023 über Arbeitsrechtschutz verfügen würden, verbunden jedoch mit einer Beitragserhöhung von Fr. 17.– pro Jahr und Person. Das Resultat steht beim Verfassen dieses Jahresberichtes noch nicht fest; wir werden zu gegebenem Zeitpunkt auf diesen wichtigen Punkt wieder auf unsere Mitglieder zurückkommen.

Mitgliederanlässe

Im letzten Jahresbericht haben wir der Hoffnung Ausdruck verleiht, dass wir uns im Herbst 2021 zu einem etwas grösseren Event wieder einmal persönlich treffen können. Und siehe da, am 1. September 2021 konnten wir bei schönstem Wetter das Verkehrshaus Luzern besichtigen. Über 70 Kolleginnen und Kollegen konnten diesen sehr interessanten Abend, ein feines Essen nach dem Rundgang und viele gute Gespräche geniessen.

Als zweiten Anlass konnten wir diesen Frühling Yolanda Wespi und Primo d’Andrea von der städtischen Pensionskasse für eine Orientierungsversammlung «neues PK-Reglement» gewinnen. Die beiden Fachleute orientierten zirka 100 SPVL-Mitglieder sachkundig über die anstehende Reglementsrevision unserer Pensionskasse. Ein feiner Apéro riche im Anschluss rundete diesen gelungenen und von uns versprochenen Anlass ab.

Diverses/Ausblick

Die Mitgliederzahl unseres Verbandes ist gemäss Mitgliederstatistik wieder leicht rückläufig. Damit sich dieser Trend nicht weiter fortsetzt, sind wir alle gefordert, um neue oder auch bestehende Mitarbeitende für einen Beitritt zu unserem Verband zu gewinnen. Neu ist, dass wir beim viermal pro Jahr stattfindenden Mitarbeiteranlass für neue Angestellte der Stadt Luzern unseren Verband kurz vorstellen dürfen und Werbung machen können.

Mit StB 666 vom 15. September 2021 hat der Stadtrat das Vorgehen bezüglich Interessenwahrung für die Arbeitnehmenden in den städtischen 100-Prozent-Tochtergesellschaften festgelegt. In mehreren Treffen wird eine breit abgestützte

Dialoggruppe – in der auch der SPVL-Präsident Einsitz hat – Lösungsvorschläge ausarbeiten, in welcher Form die Personalanliegen ganzheitlich auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten.

Nachdem wir eine Bitte eines unserer Mitglieder um Unterstützung der Forderung einer Erhöhung der Km-Entschädigung von Fr. 0.65 auf mindestens Fr. 0.75 auf dem Tisch hatten, mussten wir fast gleichzeitig zur Kenntnis nehmen, dass der Stadtrat mit dem Beschluss Mobilitätsmanagement u. a. beschlossen hat, in Zukunft keine Spesenentschädigungen mehr für dienstliche Fahrten mit Privatfahrzeugen auszurichten. Leider wurden wir im Vorfeld dieses Beschlusses als Sozialpartner nicht informiert und zur Vernehmlassung eingeladen, hat doch dieser Beschluss eine Änderung der Personalverordnung zur Folge. Aufgrund etlicher kritischer Reaktionen müssen wir uns als Verband überlegen, ob wir uns in diesem Punkt für unsere Mitglieder nachträglich starkmachen müssen.

Diverse Themen stehen an, welche unseren Verband auch mittelfristig fordern. So ist z. B. die Teuerung 2022 ansteigend, was bei den Lohnverhandlungen für 2023 aus unserer Sicht unbedingt mitberücksichtigt werden muss.

Der Vorstand dankt Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit, Ihr Interesse sowie Ihre Mitgliedschaft im SPVL.

Luzern, im Mai 2022

Der Vorstand

Kostenloses Webling Webinar vom 5. Juli 2022 – Aufzeichnung

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 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 | September 27, 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.

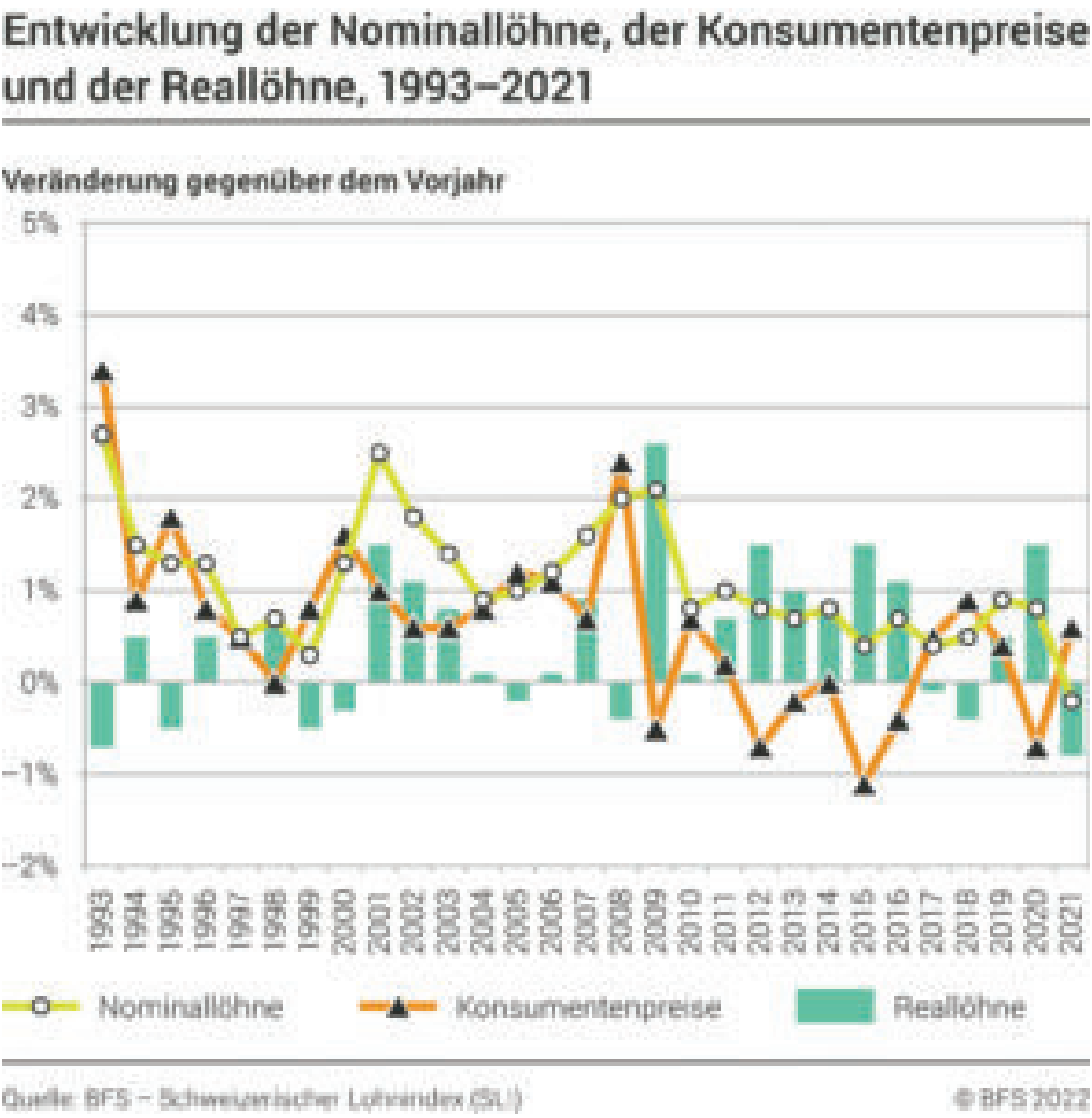
Lohnrunde 2020 für das Jahr 2021

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

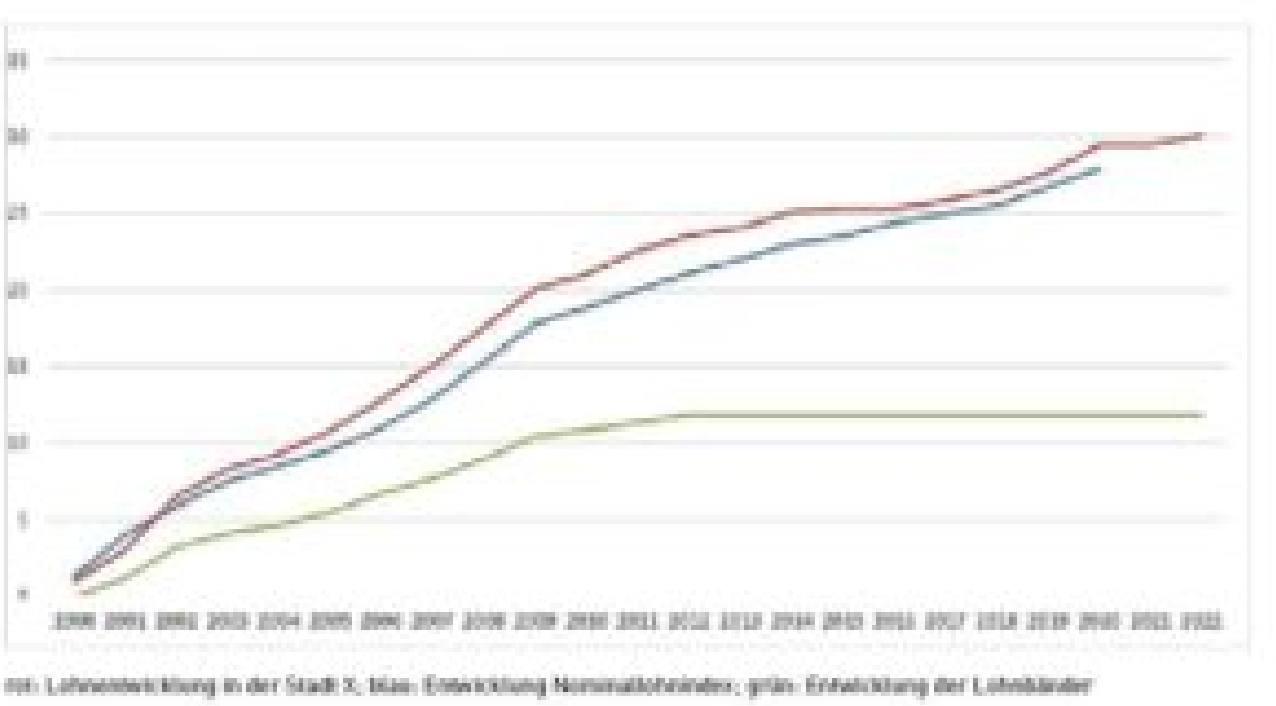
Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel, die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service public, der *wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete 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