Muss der Gürtel tatsächlich enger geschnallt werden?

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

Das vergangene Jahr war geprägt von der anhaltenden Coronapandemie, diese wirkte sich auch auf die Lohnverhandlungen aus. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs fiel die Lohnentwicklung beim öffentlichen Personal bescheiden aus. An der diesjährigen Erhebung von Öffentliches Personal Schweiz haben sich erneut viele Mitgliederverbände beteiligt – dies ist nicht selbstverständlich, belegt aber das Interesse an den Abklärungen. Wir danken allen Verbänden für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit. Zu den Resultaten:

Noch zu Beginn der Pandemie war schnell die Rede davon, dass alle nun bei den Löhnen sparen müssen, insbesondere das öffentliche Personal. Diese prognostizierten Sparrunden sind nicht eingetreten. Das ist zumindest aus der Perspektive 2020 erstaunlich. Allerdings: Das öffentliche Personal hat die ihm auferlegten Pflichten trotz widriger Umstände vollumfänglich erfüllt, sei es nun vor Ort oder im Homeoffice. Dies mag dazu beigetragen haben, dass negative Lohnrunden untertrieben sind und wir gestützt auf unsere Umfrageergebnisse immerhin bei rund 10% Reallohnerhöhungen zur Kenntnis nehmen dürfen.

BIP-Wachstum in der Schweiz

Für das vergangene Jahr erwartete die Expertengruppe des Bundes ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Gemäss den vorliegenden provisorischen Ergebnissen des Bundes wuchs das BIP 2021 immerhin um 3,6%. Damit erholte sich die Schweizer Wirtschaft verhältnismässig rasch nach dem pandemiebedingten Einbruch von 2020 (–2,6%). Sparrunden waren nicht angezeigt.

Öffentliches Personal Schweiz hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2022 (im Jahr 2021) eine Reallohnerhöhung von 1%

gefordert. Diese Empfehlung hat sich teilweise verwirklicht, grossmehrheitlich aber nicht. Das ist nicht ganz erstaunlich, weil die Folgen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbussen in der Privatwirtschaft auch zu Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst führten. Immerhin: ein Rückbau fand nicht statt.

Aus der Umfrage wird (wie auch schon in anderen Jahren) die Tendenz zu individuellen statt generellen Lohnerhöhungen klar ersichtlich. Dass das eine glückliche Entwicklung ist, mag bezweifelt werden. Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst haben im letzten Jahr hervorragende Arbeit geleistet – dies unter teilweise widrigen Bedingungen. Es wäre deshalb nur fair, nicht nur Einzelne dafür zu belohnen, sondern alle Mitarbeitenden.

Teuerung und Steuererhöhungen

Die Teuerung in der Schweiz betrug im vergangenen Jahr 0,6%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2021 ist insbesondere auf höhere Preise für Erdölprodukte und auf höhere Wohnungsmieten zurückzuführen – und es sei einmal mehr erwähnt, dass bei der Zusammensetzung des Warenkorbs die stets steigenden Krankenkassenprämien immer noch nicht berücksichtigt werden, was das Bild nach Auffassung von Öffentliches Personal Schweiz nun seit Jahren nachhaltig verfälscht. Mit 0,6% liegt die Jahresteuerung 2021 damit deutlich höher als noch im Vorjahr mit – 0,7%. Im Januar 2022 war der Anstieg der Inflation gar so hoch wie seit 13 Jahren nicht mehr.

Sinkende Einnahmen, steigende Schulden und drohende Steuererhöhungen: Die Coronapandemie und Steuerreformen sollen sich negativ auf die Finanzen des öffentlichen Arbeitgebers auswirken. Zu diesem Thema hat der Schweizerische Städteverband zusammen mit PwC Schweiz eine Umfrage lanciert. Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre

2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Ab 2022 rechnen die Teilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation. Allerdings wird für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit + 36%, Städte mit + 72% von 2019 bis 2023) gerechnet. Bei den Kantonen sollen die Schulden sprunghaft ansteigen, bei den Städten/Gemeinden eher kontinuierlich.

Welche Auswirkungen dies auf die kommende Lohnrunde haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Allerdings wird die Situation genau zu beobachten sein: Die Behauptung, es sei stündlich mit erheblichen Ertragseinbrüchen zu rechnen, weshalb das öffentliche Personal den Gürtel enger schnallen und sich an den Mindererträgen mit Lohnsenkungen beteiligen müsse, sind so alt wie die Lohnrunden selbst.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Obwohl im Jahr 2021 die Teuerung 0,6% betrug, meldeten nur gerade sechs Verbände einen Ausgleich der Teuerung. Das ist nicht gut und führt dazu, dass real eben effektiv weniger Geld beim Einzelnen vorhanden ist. Diese Tatsache kann man nun beim besten Willen nicht als Erfolg verbuchen. Daran ändert auch nichts, dass einzelne Verbände eine generelle Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden zwischen 0,2 und 1% melden konnten.

23 Verbände gaben bekannt, dass Mitarbeitende individuell eine Leistungslohnerhöhung zwischen 0,2 und 1,2% erhalten haben. Dagegen ist nichts einzuwenden, allerdings sind diese individuellen Leistungslöhne bzw. die Erhöhungen letztlich wenig aussagekräftig, da wenig über die Verteilung dieser Leistungslöhne bekannt ist.

Immerhin folgt aus der Umfrage, dass entgegen anfänglichen Befürchtungen die Lohnsummen wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde und auch keine bereits zugesagte Lohnrunde (Erhöhung) ausgesetzt wurde. Das tönte Ende 2020 und anfangs 2021 noch

ganz anders.

Etwas grosszügiger scheinen die Arbeitgeber bei der Gewährung zusätzlicher (kleiner) Leistungen zu sein; 25% der Verbände meldeten zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – sei dies ein Vaterschaftsurlaub bis zu acht Wochen, die kostenfreie Benützung der Bibliothek/Ludothek, Beteiligung an den NBU-Beiträgen, günstigere Mobile-Abos oder (Wieder-)Einführung von Anerkennungsprämien. Nur vereinzelt wurden Leistungen gestrichen oder neue Parkplatzgebühren eingeführt bzw. erhöht. Es wird bei diesen Anpassungen in der Hauptsache darum gehen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, um Rekrutierungsschwierigkeiten zu begegnen. Diese sind nicht erst seit wenigen Monaten bekannt, ausgeschriebene Stellen können des Öfteren mangels geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen nicht besetzt werden. Diese Situation wird auf die Länge dazu führen, dass sich für unsere Verbände die Lohnverhandlungen etwas einfacher gestalten werden.

Covid-19 und Homeoffice

Die Coronapandemie hat Öffentliches Personal Schweiz veranlasst, die Lohnumfrage etwas auszudehnen und auf das Thema Homeoffice zu erweitern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist zwar kein Lohnbestandteil, kann aber die Arbeits- und Lebensqualität beeinflussen.

Ergeben hat sich: Ausnahmslos alle Arbeitgeber haben, so die Verbände, Homeoffice angeordnet oder zumindest ermöglicht. Das geschah natürlich nicht ganz freiwillig, die Bundesvorgaben im Rahmen der Coronapandemie haben den entscheidenden Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet.

Unerfreulich ist allerdings, dass sich unsere Mitglieder in der Regel selbst organisieren mussten, was die Infrastruktur betraf, und zudem keinerlei Entschädigung für die Zurverfügungstellung von Arbeitsplatz, teils Arbeitsgeräten (Mobiltelefone), erhalten haben. Der öffentliche Arbeitgeber

hätte nun genügend Zeit gehabt, sich diesbezüglich etwas zu überlegen und die Mitarbeitenden monetär oder zumindest infrastrukturell zu unterstützen. Öffentliches Personal Schweiz wird sich in den nächsten Monaten mit diesem Thema auseinandersetzen und Standards entwickeln müssen, die vom öffentlichen Arbeitgeber bei der Umsetzung von Homeoffice beachtet werden sollten. Denn: die Ausnahmesituation «Arbeiten von zu Hause» wird für viele zur Normalität werden, zumindest an ein bis zwei Tagen pro Woche.

Ausblick auf die kommende Lohnrunde

Es ist schwierig, eine Prognose für die kommende Lohnrunde zu treffen. Auch die Verbände sind sich diesbezüglich uneins. Einige zeichnen ein eher düsteres Bild, andere sehen eine positive Entwicklung und wiederum andere können zurzeit noch keine Angaben dazu machen.

Es bleibt abzuwarten, ob mögliche Steuerausfälle und steigende Schulden Einfluss auf die Lohnentwicklung beim öffentlichen Dienst haben werden. Die Entwicklung auf der Ertragsseite ist allerdings nur ein Kriterium, anhand dessen eine Lohnentwicklung prognostiziert werden kann. Viel entscheidender dürfte sein, dass der öffentliche Dienst nach wie vor qualifizierte Fachkräfte benötigt und diese in einem kompetitiven Umfeld nur dann erhältlich sind, wenn auch der Lohn stimmt. Von daher darf sich der öffentliche Dienst heute nicht mehr nur in der Rolle eines Bittstellers sehen, sondern es ist mehr Selbstbewusstsein angezeigt.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

Ergebnisse Lohnrunde 2021

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

Die Verhandlungen im Rahmen der Lohnrunde 2021 sind bereits einige Monate her und die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die ersten Lohnabrechnungen wurden zugestellt, die Umfrage von Öffentliches Personal Schweiz ebenfalls und nun liegen die Antworten vor. Die Teilnahme an der Erhebung war ausserordentlich hoch – wir danken allen Verbänden für ihr Engagement zugunsten der Kolleginnen und Kollegen.

Zu den Resultaten:

Es ist ernüchternd – aber war aufgrund der Corona-Situation leider nicht anders zu erwarten: Reallohnerhöhungen sind bis auf zwei Ausnahmen nicht auszumachen.

Für das vergangene Jahr 2020 wurde von einer moderaten Konjunkturentwicklung ausgegangen. Zu diesem Zeitpunkt konnte noch niemand ahnen, dass das Coronavirus die gesamte Weltwirtschaft in Mitleidenschaft ziehen würde. Somit erwartet die Expertengruppe des Bundes für das Gesamtjahr 2020 einen Rückgang des BIP von 3,3%. Dies wäre der stärkste BIP-Rückgang seit 1975. Im Juni des letzten Jahres zeigten die Prognosen mit einem Minus von 6,2% ein noch viel düstereres Bild.

Die Expertengruppe geht davon aus, dass uns das Virus auch zu Jahresbeginn 2021 noch beschäftigen wird, und erwartet deshalb ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Für 2022 geht die Expertengruppe von einem überdurchschnittlichen BIP-Wachstum von 3,1% aus. Diese Prognosen sind im Hinblick auf die Entwicklung der epidemiologischen Lage mit Vorsicht zu geniessen. Auch die Teuerungsprognosen für 2021 sind mit einer grösseren Unsicherheit behaftet. Die Expertengruppe des Bundes geht zum jetzigen Zeitpunkt von 0,1% Teuerung aus.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut; Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten, um die Covid-19-Sonderaus-gaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht.

Krankenkassenprämien und Steuererhöhungen

Das Leben in der Schweiz ist im vergangenen Jahr, so die Statistik, zwar günstiger geworden, aber, wie wir alle wissen (und wie Öffentliches Personal Schweiz dies bereits mehrfach moniert hat), werden die stetig steigenden Krankenkassenprämien nicht in den Landesindex der Konsumentenpreise eingerechnet – aus unserer Optik eine ganz erhebliche Verfälschung des Ergebnisses, denn diese Kosten gibt es und diese Kosten muss jeder Einzelne bezahlen und sie belasten sein Budget. Wieso das nichts mit Teuerung zu tun haben soll, bleibt unklar. Ist die Teuerung damit nach

offizieller Sprachregelung 0, bleibt am Ende des Monats trotzdem weniger übrig, weil die Krankenkassenprämien auch bedient werden wollen und diese eben zumeist höher sind als im Vorjahr.

Die unsichere Lage färbt gleichermassen auf die Steuerentwicklung ab. Die Gemeinwesen sind unsicher, wie sie auf die Covid-19-Krise und die Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform reagieren sollen und müssen. Vereinzelt wurde der Steuerfuss gesenkt, vereinzelt wurde er erhöht, die meisten Gemeinden verzichteten allerdings auf eine Änderung.

Bedauerlicherweise befinden sich immer mehr Gemeinden im budgetlosen Zustand – wie beispielsweise Kriens und Biel –, weshalb über die definitiven Lohnmassnahmen noch nicht Beschluss gefasst werden konnte. Für diejenigen Gemeinden hat dies zur Folge, dass sie nur dringende, unerlässliche Ausgaben tätigen können.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Im Jahr 2019 betrug die Teuerung minus 0,7%, weshalb bei allen 44 befragten Verbänden kein Teuerungsausgleich ausgerichtet wurde. Generelle Reallohnerhöhungen wurden – mit Ausnahme von Burgdorf und Murten – keine gewährt; hingegen darf sich rund die Hälfte der Verbände bzw. ihre Mitglieder über eine Erhöhung zwischen 0,3 und 2% der individuellen (Leistungs-)Löhne freuen.

Nur rund 10% der Verbände sehen einen Nachholbedarf, was die individuelle Leistungslohnsumme anbelangt. Ob die aktuelle Situation rund um Corona einen Einfluss auf die Umfrage-ergebnisse hatte, ist schwierig zu sagen. Immerhin sahen im vergangenen Jahr noch rund 50% der Verbände einen Nachholbedarf – der dürfte kaum plötzlich verschwunden sein. Erfreulich ist, dass – mit einer Ausnahme – die Lohnsumme wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde.

Bei mehr als der Hälfte der befragten Verbände änderte sich im Entschädigungsmodell wenig bis gar nichts, weder wurden Leistungen abgebaut oder Kürzungen durchgesetzt noch gab es Zusätzliches für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst.

Auffällig ist, dass die arbeitgebenden Städte und Gemeinden wie auch Kantone zunehmend darauf achten, dass ihre Mitarbeitenden den öffentlichen Verkehr für ihre Fahrten zur Arbeit benutzen; gleich drei Verbände meldeten, dass die Mitarbeitenden neu Ermässigungen auf ÖV-Tickets erhalten, andere Verbände berichteten über Abbaumassnahmen im Bereich des Privatverkehrs in Form der Streichung von Gratisparkplätzen oder Erhöhung der Parkplatzmiete.

Covid-19 und Homeoffice

Es lag nahe, bei der Erhebung der Arbeitsbedingungen auch die Situation rund ums Homeoffice anzusprechen. Die Pandemie hat Homeoffice zwangsweise herbeigeführt und es war für uns interessant zu wissen, unter welchen Bedingungen hier gearbeitet werden musste.

Nahezu alle Verbände meldeten Homeoffice-Anordnungen, die von den Mitarbeitenden umgesetzt werden mussten. Das ist so weit noch nachvollziehbar und den schwierigen Bedingungen geschuldet. Unsere Umfrage hat aber auch ergeben, dass sich die Mitarbeitenden im Homeoffice weitgehend selbst organisieren mussten; das betrifft insbesondere das Arbeitsmaterial, die meisten Mitarbeitenden stellten dieses selbst, nur in Ausnahmefällen konnte ein Geschäfts-Laptop mitgenommen werden. Alles andere war ohnehin Sache der Mitarbeitenden.

Entschädigt wurde, von Ausnahmen abgesehen, nicht. Es ist offensichtlich so, dass der öffentliche Arbeitgeber glaubt, die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, wiege die damit verbundenen zusätzlichen Kosten und Einschränkungen im Haushalt des Mitarbeitenden bei weitem auf. Dass dies nicht so

ist, wissen wir alle. Die Einschränkungen, wie sie Homeoffice für den Haushalt der oder des Mitarbeitenden zur Folge hat, sind spürbar, je kleiner die Wohnung, desto spürbar selbstverständlich. Auch darf gesagt werden, dass unser öffentlicher Dienst über gute Mitarbeitende verfügt, die offensichtlich ohne grossen Widerspruch bereit sind, private Mobiltelefone, Arbeitsplätze, Computer, Drucker und vieles mehr dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Das mag im Rahmen der Covid-19-Pandemie im Sinn des Zusammenstehens und des Miteinanders noch tragbar gewesen sein, man sollte daraus aber nicht ableiten, dass Homeoffice zu pandemiefreien Zeiten ähnlich gehandhabt werden darf.

Ein eher düsteres Bild zeichnet sich auch bei den Erwartungen für die kommende Lohnrunde 2021 ab. Es werden Steuerausfälle und Mehrausgaben befürchtet, die man gerne einmal bei den Personalkosten zu kompensieren versucht. Das hat zwar keinen Zusammenhang, ist aber einfach und praktisch, wenn man zeitlich begrenzte Steuererhöhungen vermeiden will. Es wird bei der nächsten Lohnrunde darauf zu achten sein, dass dieser Mechanismus nicht Schule macht und letztlich der öffentliche Dienst die Ausfälle mitfinanziert.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.*

Fazit

Die Lohnverhandlungen werden 2021 schwieriger denn je. Bereits in wenigen Monaten müssen neue Argumente für die nächste Lohnrunde vorgebracht werden; die Personalverbände stehen deshalb vor grossen Herausforderungen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nützt die Gelegenheit und bedankt sich bei allen Vorstandsmitgliedern für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit.

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Ergebnisse Lohnrunde 2020

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

Die Lohnrunde 2020 ist Geschichte, der Pulverdampf hat sich – wieder einmal – verzogen, die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die Ergebnisse waren schon schlechter, das muss man feststellen. Da und dort sind Reallohnerhöhungen auszumachen, keine berauschenden Anpassungen, aber immerhin. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat bei den Mitgliederverbänden die Ergebnisse erhoben. Es ist die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext möglich.

Für das vergangene Jahr 2019 wurde vor allem gegen Ende des Jahres 2018 von einer nur schwachen Konjunkturentwicklung ausgegangen. Die Schweizer Wirtschaft erfuhr im 3. Quartal 2018 eine Vollbremsung. Nach fünf Quartalen mit stark überdurchschnittlichen Wachstumsraten schrumpfte das reale BIP um 0,2%. Die Schweiz folgte damit der internationalen Konjunkturverlangsamung, die sich im 3. Quartal gerade im Euroraum und dort insbesondere in Deutschland bemerkbar machte.

Die Expertengruppe des Bundes hält in ihrer Prognose Winter 2019/2020 an ihrer bisherigen Einschätzung fest, dass sich die Schweizer Konjunktur 2020 nur moderat entwickelt. Mit einer allmählichen konjunkturellen Belebung ist erst für 2021 zu rechnen. Nach 0,9% für das Jahr 2019 erwartet die Expertengruppe für 2020 ein BIP-Wachstum von 1,7% und für 2021 eines von 1,2%. Die grösste Prognoserevision ergibt sich bei der Teuerung: Die Expertengruppe geht für 2020 nunmehr von 0,1% Teuerung aus, gegenüber 0,4% in der letzten Prognose. Das alles betrifft den öffentlichen Arbeitgeber auch, aber nur indirekt.

Die öffentlichen Arbeitgeber wiesen in ihren Rechnungen – entgegen ihren Prognosen – zum Teil erhebliche Überschüsse aus. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung. In den Lohnverhandlungen für das Jahr 2020 war von den guten Rechnungsabschlüssen nur vereinzelt etwas zu spüren, die Arbeitgeberseite übte sich weiterhin in Zurückhaltung. Sie vergass dabei, dass das öffentliche Personal mit seiner täglichen Arbeit einen wesentlichen Beitrag zu dieser guten Finanzlage leistet. Immerhin: Einzelnen Verbänden gelang es, moderat Reallohnerhöhungen durchzusetzen; wir reden hier von Anpassungen unter der 1%-Grenze, nichts Berauschendes also, aber immerhin ein kleines Zeichen.

Krankenkassenprämien

Unabhängig von der Betrachtungsweise der Lohnentwicklung ist klar, dass die Gewährung des Teuerungsausgleichs eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein muss. Wird dieser nicht gewährt, sinkt die Kaufkraft der Löhne, was die Arbeitnehmenden und letztlich auch die Wirtschaft belastet. Die Teuerungsprognose ist mit 0,1% tief, im Zeitpunkt der Verhandlungen dürfte sie allerdings noch bei 0,4% gelegen haben. Das hat kaum Ausdruck gefunden.

Nach wie vor ein Ärgernis ist die unterbleibende Berücksichtigung der seit Jahren stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese im Landesindex der Konsumentenpreise nicht eingerechnet werden, erfolgt über den Teuerungsausgleich (wenn er denn gewährt wird) auch keine automatische Kompensation dieser Mehrkosten. Unterbleibt ein Teuerungsausgleich und wird auch keine Reallohnerhöhung gewährt, sehen sich Arbeitnehmende mit Mehrkosten konfrontiert, die sie nicht aktiv selbst verursacht haben, die jedoch dazu führen, dass der effektiv verfügbare Teil des Lohnes immer mehr sinkt.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Bei der Gewährung eines Teuerungsausgleichs und einer generellen Reallohnerhöhung wurde Zurückhaltung geübt (wenn auch weniger als im letzten Jahr); über eine Erhöhung der Leistungslohnsumme hingegen darf sich die grosse Mehrheit der Verbände bzw. ihre Mitglieder freuen.

Der Nachholbedarf, sei es beim Teuerungsausgleich oder bei der Erhöhung der Reallohnsumme, scheint im Gesamtbild nicht mehr so gross wie in den letzten Jahren. Knapp über 50% der Verbände sehen keinen Nachholbedarf. Allerdings: Es ist schwierig, aus den Umfrageergebnissen zwingend auf diese Folge zu schliessen, weil der Rücklauf in diesem Jahr etwas zurückhaltend war und oft auch schwierig zu erheben ist, ob Nachholbedarf besteht.

Zu wenig Kreativität?

Lohnerhöhungen sind das eine, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen das andere. Da würde man sich hie und da ein wenig mehr Kreativität wünschen. Das müssen nicht immer Erhöhungen der Ferientage sein. Aber hier, so die Umfrage, herrscht das grosse Schweigen. «Nein» ist die Referenzantwort in der 5. Spalte unserer Umfragetabelle – schade eigentlich. Die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie hier ab Seite 13.

Fazit

Die Lohnverhandlungen laufen nach wie vor harzig, und die Personalverbände sind gefordert, in wenigen Monaten bereits wieder die richtigen Argumente für die nächste Lohnrunde zu sammeln. Die Teuerung wird es kaum sein, aber die gute wirtschaftliche Lage der öffentlichen Hand wohl schon. Warten wir das ab.

Lohnverhandlungen 2020

geschrieben von Peter Meier | März 14, 2022
An der Sitzung mit der Finanzdirektorin, Stadträtin Bitzi, vom Juni hat man sich bei 0,8 Prozent genereller und 0,7 Prozent individueller Lohnerhöhung / Teuerungsausgleich getroffen.

Nun hat der Stadtrat eine Aufteilung in 1 Prozent individuell und 0,5 Prozent generell beschlossen. Etwas störend ist, dass wir als Sozialpartner nicht darüber informiert worden sind, wie es sonst üblich ist.

Luzern, 6. November 2019

Ein wichtiger Schritt vorwärts auf dem Weg zur Lohngleichheit

geschrieben von Barbara Falk | März 14, 2022
Ende letzten Jahres hatte das Parlament die Änderung des Gleichstellungsgesetzes verabschiedet. Im August hat nun der Bundesrat die neuen Bestimmungen in Kraft gesetzt und damit verbindliche Massnahmen zur besseren Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann eingeführt. Neu müssen Unternehmen mit 100 oder mehr Angestellten betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchführen. Mit den Lohnanalysen soll dem unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern entgegengewirkt und der in der Bundesverfassung verankerte

Lohngleichheitsgrundsatz umgesetzt werden.

Nach wie vor verdienen Frauen mitunter erheblich weniger als Männer, das hat die diesjährige Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik deutlich gezeigt. Dabei haben Frauen und Männer in der Schweiz ein Anrecht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. So will es die Bundesverfassung seit 1981 und auch das Gleichstellungsgesetz, das seit 1996 in Kraft ist. Die Realität ist allerdings eine andere. Auch heute noch, Jahrzehnte später, ist die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht erreicht. Der sogenannte unerklärte Lohnunterschied, also jener Anteil, der einzig durch das Geschlecht zu erklären ist – und damit im Sinne des Gleichstellungsgesetzes als diskriminierend gilt –, beträgt derzeit zwischen 7.4 Prozent und 8.4 Prozent, je nach statistischem Ansatz.

Nun hat die Politik gehandelt und staatliche Massnahmen gegen Lohndiskriminierung gutgeheissen. Mit der Änderung des Gleichstellungsgesetzes nimmt sie die Unternehmen in die Pflicht und verleiht damit dem jahrzehntealten Anspruch auf Lohngleichheit Nachdruck und Aktualität. Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz treten auf den 1. Juli 2020 in Kraft und sehen zur besseren Durchsetzung der Lohngleichheit verbindliche Lohngleichheitsanalysen sowie deren Überprüfung vor. Konkret werden Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitenden dazu verpflichtet, betriebsinterne Lohnanalysen durchzuführen und diese von einer externen unabhängigen Stelle prüfen zu lassen.

Ein langer Weg zur Umsetzung

Bereits im Herbst 2014 hatte der Bundesrat in Aussicht gestellt, dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern mit neuen Massnahmen zu begegnen. Dieser Ankündigung waren zunächst pragmatische Versuche vorausgegangen, um den verfassungsrechtlichen Anspruch auf Lohngleichheit zu

beschleunigen. So hatten Bund und Sozialpartner im Jahre 2009 gemeinsam das Projekt «Lohngleichheitsdialog» lanciert, welches bis 2014 andauerte. Ziel war es, Unternehmen dazu zu motivieren, ihre Löhne freiwillig einer Überprüfung auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu unterziehen und allenfalls bestehende Lohndiskriminierungen aufzuheben. Die Bilanz dieses Dialogs fiel allerdings durchzogen aus – die auf Freiwilligkeit beruhenden Massnahmen zur Verwirklichung des Lohngleichheitsgrundsatzes haben nicht zum erhofften Erfolg geführt. Noch im selben Jahr beriet der Bundesrat das weitere Vorgehen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung und eröffnete im November 2015 schliesslich die Vernehmlassung zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes.

Mit der Verabschiedung der Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes im Juli 2017 setzt sich der lange Weg im Ringen um die Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Auftrags zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mittels zusätzlicher staatlicher Massnahmen fort. Nach langwierigen Debatten, Rückweisungen und Differenzbereinigungen seitens Stände- und Nationalrat schafft die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember die Hürde und wird vom Parlament verabschiedet. Da die Referendumsfrist gegen den Beschluss des Parlaments am 7. April 2019 ungenutzt verstrichen ist, hat der Bundesrat die Änderung des Gleichstellungsgesetzes und die Verordnung zur Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse im August dieses Jahres auf den 1. Juli 2020 in Kraft gesetzt. Damit müssen Unternehmen mit über 100 Angestellten eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchführen.

Was bedeutet die Gesetzesrevision konkret?

Aufgrund der neuen Bestimmungen müssen private und öffentliche Arbeitgeber ab einer Grösse von 100 und mehr Angestellten ihre

Lohnstrukturen wissenschaftlich dahingehend analysieren, ob sie Frauen und Männern für gleiche Arbeit gleich viel bezahlen. Die Analyse muss zudem von unabhängiger Seite (z.B. Revisionsgesellschaft oder Arbeitnehmervertretung) überprüft werden. Ebenso müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schriftlich über das Ergebnis informiert werden.

Die Bestimmungen gewähren Unternehmen gemäss Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ab deren Inkrafttreten eine Übergangsfrist von einem Jahr. Die jeweils erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse muss demnach spätestens bis Ende Juni 2021 durchgeführt werden. Hernach sind die Unternehmen verpflichtet, die Lohngleichheitsanalyse alle vier Jahre zu wiederholen. Wo die Analyse keinen unerklärbaren Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aufzeigt, sind die entsprechenden Unternehmen von weiteren Analysen befreit. Sollte bei einem Unternehmen die Anzahl Mitarbeitende innerhalb des besagten Zeitraums unter 100 fallen, so wird die Lohngleichheitsanalyse erst wieder erforderlich, wenn die Zahl von 100 Mitarbeitenden erneut erreicht ist.

Betroffen von der Änderung des Gleichstellungsgesetzes sind 0,9 Prozent aller Unternehmen; mit anderen Worten könnten theoretisch und bestenfalls 46 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden von dieser Massnahme profitieren.

Geltungsdauer ist befristet

Die Pflicht, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, hat das Parlament mit der sogenannten Sunset-Klausel auf zwölf Jahre begrenzt. Damit wird die Änderung des Gleichstellungsgesetzes per 1. Juli 2032 wieder ausser Kraft gesetzt. Das gilt auch für sämtliche dazugehörenden Verordnungen. Hier hatte sich die Ratslinke sowohl im National- wie im Ständerat während der Vernehmlassungsphase nicht durchsetzen können mit ihrem Argument, dass diese Geltungsdauer kaum ausreichen wird, um das Problem der Lohnungleichzeit zu lösen.

Innerhalb des gesetzlichen Zeitraumes müssen Unternehmen die Lohngleichheitsanalyse, wie erwähnt, regelmässig wiederholen. Konkret läuft dies auf die Durchführung von maximal drei Lohngleichheitsanalysen hinaus. Die neuen Bestimmungen sehen in manchen Fällen aber auch Ausnahmen vor, bei denen Unternehmen von der (weiteren) Pflicht zu Lohnanalysen befreit sind. Das gilt insbesondere, wenn:

- ein Unternehmen im Rahmen der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bereits einer Kontrolle auf Einhaltung der Lohngleichheit unterliegt.
- ein Unternehmen aufgrund von Subventionsbeiträgen bereits auf das Einhalten des Lohngleichheitsgebot kontrolliert wird.
- ein Unternehmen nach erfolgter Lohngleichheitsanalyse den Nachweis erbringen kann, dass es die Anforderungen an die Lohngleichheit erfüllt. Dann entfallen weitere Lohngleichheitsanalysen.

Informationspflicht

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen die Resultate der Lohngleichheitsanalysen spätestens ein Jahr nach Abschluss der Analyse, also erstmals bis Ende Juni 2023, schriftlich kommuniziert werden. Auch gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären von börsenkotierten Gesellschaften besteht eine schriftliche Informationspflicht; in diesem Fall müssen die Gesellschaften das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse im Anhang der Jahresrechnung veröffentlichen.

Die Informationspflicht war in der Vernehmlassung umstritten, hat sich am Ende aber durchgesetzt. Letztlich sollen Unternehmen dadurch motiviert werden, allfällig aufgedeckte Lohnunterschiede zu korrigieren. Überdies schafft die Kommunikation der Ergebnisse der Lohngleichheitsanalyse auch Transparenz und stärkt damit das Vertrauen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Arbeitgeber, weil

dieser damit klarmacht, dass er das Gleichstellungsgesetz ernst nimmt.

Methoden zur Prüfung von Lohngleichheitsanalysen

Die Lohngleichheitsanalyse muss dem Anspruch an Wissenschaftlichkeit und Rechtskonformität genügen. Der Bund wird den Unternehmen ein kostenloses Standard-Analyse-Tool zur Verfügung stellen, das diesen Anforderungen methodisch gerecht wird – aktuell wird dieses von Bund, Kantonen und Gemeinden bereits genutzt. Grundsätzlich sind Arbeitgeber in der Wahl der Methode zur Lohngleichheitsanalyse frei; wählen sie eine andere Methode, müssen sie deren wissenschaftliche und rechtliche Konformität allerdings nachweisen.

Ausbildung von Revisoren

Revisoren und Revisorinnen werden prüfen müssen, ob die betriebsinternen Lohngleichheitsanalysen korrekt durchgeführt wurden. Über welche Kenntnisse sie hierzu verfügen müssen, hat der Bundesrat in der Verordnung festgelegt. So sind die von Unternehmen beauftragten Revisorinnen und Revisoren dazu verpflichtet, einen speziellen Ausbildungskurs zu besuchen. Mit dieser Ausbildung soll unter anderem ein Mindestqualitätsstandard bei der Überprüfung der Lohngleichheitsanalysen gewährleistet werden. Entsprechende Kurse bietet beispielweise das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann an. Zudem berät und begleitet es Unternehmen bei der Überprüfung der Lohngleichheit und gibt Unterstützung bei der Interpretation der Ergebnisse.

Fazit: Die neuen Bestimmungen im Gleichstellungsgesetz sind zu begrüssen – sie sind ein wichtiger Schritt hin zur Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Alles andere ist nicht mehr zeitgemäss. Der Bundesrat hat diesbezüglich Farbe bekannt und langen Atem bewiesen. Seine Anträge zur Revision des

Gleichstellungsgesetzes wurden zwar durch das Parlament verwässert, der Bundesrat wollte weiter gehende Massnahmen. Dennoch verhelfen die verbindlichen Lohnanalysen der besseren Durchsetzung der Lohngleichheit, indem sie dem unerklärbaren Lohnunterschied entgegenwirken. Erfreulicher wäre gewesen, wenn freiwillige Massnahmen dem gesetzlich verankerten Anrecht auf Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nachgekommen wären. Auch sieht das revidierte Gleichstellungsgesetz keine Sanktionen vor. Was die Lohnanalysen tatsächlich bringen, bleibt abzuwarten. Spätestens neun Jahre nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes wird der Bundesrat dem Parlament Bericht über dessen Wirksamkeit erstatten müssen.

Ungleichheit bei der Lohngleichheit hält weiter an

geschrieben von Barbara Falk | März 14, 2022

So ziemlich genau vor 48 Jahren wurde in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt – oder besser: weiblich erkämpft. Seit 37 Jahren ist zudem die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Und dann gibt es noch das Gleichstellungsgesetz, das seit 22 Jahren gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert. Ungeachtet all dieser gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht am Ziel. Das zeigt sich allein und gerade wieder bei den weiter bestehenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.

Frauen haben sich ihre Position und damit auch ihre Rechte in der Gesellschaft regelrecht hart erkämpfen müssen. Allein der Realisierung und Festsetzung des Frauenstimmrechts, besiegelt an der Urne durch eine eidgenössische Volksabstimmung am 7.

Februar 1971, ging ein jahrzehntelanges Ringen voraus. Die Schweiz gehörte damit zu einem der letzten europäischen Länder, das den Frauen bezüglich Stimmrecht gleiche Rechte eingestand. Bis die erste weibliche Schweizer Bundesrätin 1984 gekürt wurde, dauerte es dann nochmals 13 Jahre. All diese Errungenschaften dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen in der Gesellschaft nach wie vor mit Nachteilen bis hin zu Diskriminierungen zu kämpfen haben. Die neuesten Zahlen zur Lohnungleichheit sind mithin ein klares Exempel.

Lohngleichheit lässt auf sich warten

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht Ende Januar 2019, zeigt deutlich, dass die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann weiterhin bestehen. Mehr noch: Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit hat sich sogar vergrössert – damit ist eine Gleichstellung in weiter Ferne. So verdienten Frauen im Privatsektor im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6 Prozent weniger als Männer; 42,9 Prozent davon lassen sich nicht mit Ausbildung, Führungsverantwortung oder Dienstjahren erklären, will heissen, rund 8,4 Prozent sind willkürlich und daher diskriminierend.

Besonders stossend an diesen Zahlen: Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich nichts getan, im Gegenteil: Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern stagniert auf hohem Niveau. Zum Vergleich: War der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2012 bis 2014 zunächst noch von 21,3 Prozent auf 19,5 Prozent gesunken, verharrt er seither bei demselben Wert. Konkret heisst das, dass Frauen im Mittel monatlich 1532 Franken weniger auf ihrem Lohnkonto haben als Männer. Noch schlechter sieht es beim unerklärten Anteil der Lohnunterschiede aus: 2012 betrug dieser noch 40,9 Prozent, fiel hernach bis 2014 auf 39,1 Prozent und hat nun mit 42,9 Prozent das Niveau von 2012 sogar wieder übertroffen. Auch hier also keinerlei Fortschritt, sondern Rückschritt.

Nur leicht besser präsentiert sich die Situation im

öffentlichen Sektor. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden lag der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei 16,7 Prozent bzw. 1498 Franken monatlich, während der unerklärte Anteil dieses Unterschieds 34,9 Prozent ausmacht.

Aufhorchen lässt insbesondere der unerklärte Lohnunterschied, zeigt er doch, wieviel weniger Frauen im Vergleich mit Männern bei sonst vergleichbaren Merkmalen verdienen. Grob gesagt: Finden sich Mann und Frau beispielsweise in vergleichbar grossen Unternehmen in derselben Führungsposition wieder, haben zudem dieselbe Qualifikation und gleich lange Erfahrung, hat die Frau lohnmässig aufgrund ihres Geschlechts per se das Nachsehen. Der unerklärte Lohnunterschied ist also de facto ein Mass für das Ausmass der Diskriminierung von Frauen bezüglich Lohngleichheit.

Was führt zu diesen nach wie vor eklatanten Unterschieden?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, berücksichtigt einerseits sämtliche Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors sowie unternehmensspezifische Eigenschaften wie etwa die Firmengrösse. Andererseits erfasst sie auch strukturelle Faktoren wie etwa das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion. Somit ermöglicht sie eine differenzierte Analyse der Lohnstruktur und gewährt auch ein verfeinertes Bild mit Blick auf die geschlechtsspezifische Lohnsituation. Dabei bestätigt die jüngste Erhebung die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, wenn es um die Honorierung von gleicher Arbeit und Verantwortung geht.

Klar, es gibt nachvollziehbare Gründe, weshalb Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, etwa die berufliche Stellung. So stehen letztere in der Hierarchie von Unternehmen in der Regel weiter oben. Dennoch ist auch hier der

Lohnunterschied umso grösser, je höher die Kaderstufe ist (vgl. Abb.). Ein anderer Grund liegt beim Bildungsniveau und dem ausgeübten Tätigkeitsbereich. Auch die Berufserfahrung – und damit das Alter – spielt eine gewichtige Rolle. Die Rechte moniert denn auch, dass die Lohnanalysen des Bundes die diskriminierende Situation der Frauen verzerrten, indem sie statt der tatsächlichen nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigen würden. Letzteres entspricht dem Alter abzüglich den Jahren bis zum Schulabschluss. Somit blieben Karriereunterbrüche unberücksichtigt, denn Frauen haben durchschnittlich gesehen mehr und längere Unterbrüche in ihrer Berufskarriere und arbeiten in tieferen Anstellungs-Pensen. Entsprechend kritisierte Thomas Aeschi, Fraktionschef der SVP, die Modellrechnung des Bundes im St. Galler Tagblatt unlängst als lückenhaft: «Dass damit automatisch ein Handlungsbedarf bei den angeblich diskriminierenden Löhnen entsteht, ist unter diesen Voraussetzungen nicht verwunderlich.» Und er ist mit dieser Kritik längst nicht der einzige.

Tatsache ist aber auch: Obwohl Frauen bezüglich Bildung und Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Mitstreitern längst aufgeholt haben, sind es immer noch sie, die überproportional in schlecht bezahlten Berufssegmenten arbeiten. Oder anders ausgedrückt: in typischen Frauenberufen im Tieflohnbereich. Im Jahr 2016 zum Beispiel waren Vollzeitstellen mit weniger als 4000 Franken Bruttolohn zu 62,7 Prozent von Frauen belegt. Frauen entscheiden sich ausserdem für Teilzeitstellen, um Zeit für unbezahlte Arbeit zu haben, sei es für die Familie oder die Pflege von Angehörigen.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch Rahmenbedingungen, wie etwa bezahlbare Krippen und Tagesschulen, verbessert wird und es auch an einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Care-)Arbeit fehlt, wird sich bei der Lohngleichheit so rasch nichts Wesentliches ändern. Dass Teilzeitarbeit nicht nachhaltig ist, zeichnet

sich allerspätestens bei der Rente ab. Es besteht also weiterhin dringend Handlungsbedarf. Letztlich geht es auch um tief verankerte Geschlechterstereotypen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht nur verhindern, sondern die Lohndiskrepanz mit ihren traditionellen Rollenbildern geradezu zementieren und folglich aufgebrochen werden müssen.

Wie sind die Aussichten?

Es gibt Stimmen, die den Frauen selber die Schuld zuschieben. Frauen treten demnach leiser und weniger fordernd auf als ihr männlichen Kollegen. Sie müssten einfach noch besser artikulieren, was sie wollen, so die Empfehlung von Arbeitgeberpräsiden Valentin Vogt. Aber liegt es wirklich an den Frauen, das gesetzlich verankerte Recht auf Lohngleichheit einzufordern? Müsste nicht vielmehr die Arbeitgeberseite Farbe bekennen und ihre Verantwortung übernehmen?

Fakt ist: Der Gang vor Gericht lohnt sich für Frauen oft nicht, wollen sie sich für die im Verfassungsgrundsatz festgelegte Gleichberechtigung wehren. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 kam es in der Deutschschweiz insgesamt zu lediglich 287 Lohnklagen, wovon 237 rechtskräftig waren. In 167 Fällen hatten Frauen geklagt, die übrigen betrafen Gruppen oder Verbände, mehrheitlich ebenfalls Frauen, und auch 9 Männer wehrten sich. Davon endeten 112 Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und 113 vor Gericht. Vor der Schichtungsbehörde kam es in 69 Prozent zu einem Vergleich, während es vor Gericht nur gerade 12 Prozent waren. Gerichtlich wurden 51 der Fälle abgewiesen und lediglich 22 Prozent gutgeheissen. Dass die Chancen für erfolgreiche Lohnklagen so gering sind, liegt vor allem an der Schwierigkeit der Beweislage. Zudem gibt es kaum eine Transparenz bei den Löhnen, was Vergleiche schwierig macht.

Es braucht daher mehr und deutliche Anstrengungen seitens Wirtschaft und seitens Politik. Jedenfalls mehr als nur

Lippenbekenntnisse. Rezepte gäbe es theoretisch einige. Die Forderungen reichen von Mindestlöhnen über Lohntransparenz bis hin zu genereller Arbeitszeitreduktion und flexibleren Arbeitsbedingungen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, die eine Pflicht zu regelmässigen Lohngleichheitsanalysen seitens der Unternehmen vorsah, wollte der Bundesrat die Lohngleichheit erreichen. Die Vorlage hat letztes Jahr im Ständerat Schiffbruch erlitten, das Geschäft wurde zurück an die Kommission geschickt. Ein Problem ist eben auch: Wenn die Politik handelt, schreit die Wirtschaft auf.

Nach Differenzbereinigungen hat das Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember verabschiedet. Damit hat der Kampf um Lohngleichheit einen kleinen Fortschritt errungen, denn endlich sind verbindliche Massnahmen festgelegt. Allerdings wurden die ursprünglichen Vorschläge des Bundesrates stark verwässert. So sind neu Unternehmen ab 100 Angestellten zu Lohnanalysen verpflichtet. Der Bundesrat wollte die Schwelle bei 50 Angestellten ansetzen, was nur 2 Prozent aller Unternehmen, aber 54 Prozent aller Beschäftigten betroffen hätte. Nun sind es 0,85 Prozent aller Unternehmen und 45 Prozent aller Arbeitnehmenden. Ebenfalls wurden die Lohnanalysen auf 12 Jahre begrenzt, statt langfristig angelegt, und auch das Vierjahres-Intervall für die Wiederholung von Lohnanalysen wurde verworfen; Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten, müssen keine weiteren Analysen mehr durchführen. Chancenlos blieben Kontrollen und Sanktionen. Trotz des kleinen Erfolgs: Angesichts der zahmen Revision muss es nicht erstaunen, dass Frauenverbände, Linke und Gewerkschaften zum Streik aufrufen, um ihren Anliegen einer kompromisslosen Umsetzung der Gleichstellung Gehör zu verschaffen.

Frauen*streik: 14. Juni 2019

Am diesjährigen Frauenstreik gehen Frauen und Gleichgesinnte

schweizweit auf die Strasse, um gemeinsam Druck auf eine kompromisslose Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu machen. Seit 1996 ist die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert – aber in zahlreichen Bereichen noch nicht konsequent umgesetzt. Allein die Lohngleichheit ist eine uralte Forderung im Kampf um Gleichberechtigung.

Der 14. Juni 2019 ist ein Freitag – ob die Frauen von ihren Arbeitgebern an diesem Tag eine Lizenz zum Streiken erhalten werden? In Zürich ist jedenfalls eine derartige schriftliche Anfrage aus dem Gemeinderat beim Stadtrat hängig.

Lohnvergleich 2018

geschrieben von Sandra Wittich | März 14, 2022

Im Lohnvergleich 2018 fallen der Kanton Zürich mit einer Teuerungszulage von 0.5%, und weniger sichtbar, der Kanton Solothurn mit dem stets gewährten Stufenanstieg auf. Im Gegensatz dazu hat der Kanton Zug im Rahmen des Massnahmen-Projektes «Finanzen 2019» alle Beförderungen ausgesetzt. Andere Kantone und Gemeinden erhöhten die Ausgaben für individuelle Lohnerhöhungen oder für die Leistungslöhne.

Öffentliches Personal Schweiz publiziert seit dreizehn Jahren regelmässig im Herbst den Lohnvergleich, der den Betrachtern ein Instrument in die Hand gibt, um sich bezüglich einzelner Berufe oder Berufsgruppen ein Bild zur eigenen Lohneinreihung zu machen. Die Berufe in der öffentlichen Verwaltung sind so vielschichtig, dass nicht alle Berufe berücksichtigt werden konnten. Der Lohnvergleich enthält darum nur Berufe, die sehr häufig ausgeübt werden und somit für viele Leserinnen und Leser brauchbare Vergleiche bieten. Einzelne Kantone und Gemeinden äusserten den Wunsch, anonym zu bleiben, weshalb

diese in den Tabellen durch Zahlen ersetzt wurden. Eine Zuordnung der nicht anonymisierten Gemeinden und Kantone ist mittels des Schlüssels auf www.oeffentlichespersonal.ch / Dienstleistungen / Lohnvergleich möglich.

Auf den folgenden Seiten ist eine Auswahl von Berufsfunktionen und den entsprechenden Gehälter abgedruckt. Weitere Lohntabellen sind hier zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals einsehbar:

- Bürohilfe
- Sekretär/in
- Controller/in
- Chef-Programmierer/in
- Steuerrevisor/in
- Juristische(r) Sekretär/in
- Gerichtsschreiber/in
- Untersuchungsrichter/in
- Departements-Sekretär/in
- Berufsberater/in
- Hilfspolizist/Politesse
- Betreuer/in im Strafvollzug
- Polizist/in
- Polizei Postenchef/in
- Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r
- Küchenchef/in
- Hauswart/in für Schulanlagen
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Techniker/in mit Führungsfunktion
- Kreisförster/in
- Sekretär/in auf Gemeindekanzlei
- Gemeindeschreiber/in
- Finanzverwalter/in
- Bauverwalter/in
- Kindergärtner/in
- Primarlehrer/in
- Sek./Bez.-Lehrer/in

- Berufsschullehrer/in
- Mittelschullehrer/in
- Oberarzt/Oberärztin
- Assistenzarzt/Assistenzärztin
- Pflegefachperson I
- Pflegefachperson II
- Pflegefachperson mit spez. Ausbildung
- Dipl. Sozialarbeiter/in

Dank den Meldungen der Personalämter konnten kleinere und grössere Korrekturen in den Lohntabellen vorgenommen werden. Werden Lohnanpassungen oder Fehler in den Tabellen nachgemeldet, so werden diese auf der Website gerne und umgehend nachgeführt werden.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen aus der Besoldungsstatistik des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH

2% Reallohnerhöhung für alle

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

Die Wirtschaftslage ist gut. So gut wie schon lange nicht mehr. Die Kantone wissen nicht mehr, wohin mit dem Geld – entgegen allen Prognosen schreiben sie massive Überschüsse. Sie wissen aber genau, wem sie das Geld nicht geben wollen: Dem öffentlichen Dienst. Und das, obwohl die «Reallohnerhöhung» in den letzten Jahren, wohl Jahrzehnten, für den öffentlichen Arbeitgeber ein Unwort war, das zum Schluss nicht einmal mehr die Gewerkschaften benutzen wollten. Das muss ein Ende haben.

Die gute Wirtschaftslage ist ohne das öffentliche Personal blosses Wunschdenken. Die Mitarbeitenden im öffentlichen

Dienst leisten mit ihrer täglichen Arbeit einen erheblichen Beitrag an die zuverlässig funktionierende Infrastruktur im ganzen Land – eine Voraussetzung, die dem Werkplatz Schweiz dient, damit unsere Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft ihrerseits ihren Beitrag leisten können – und hoffentlich auch an den hervorragenden Bedingungen in finanzieller Hinsicht teilhaben dürfen. Ob auf Bundesebene, in den Kantonen oder vor allem auch in den Gemeinden, eine leistungsfähige «Verwaltung» (es ist tatsächlich wesentlich mehr als das!) hilft allen und ist Voraussetzung für so vieles. Statt nach Budgetoptimierungen beim Personal muss deshalb nach Entwicklungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbedingungen gesucht werden. Eine Reallohnerhöhung von 2% und der Ausgleich der Teuerung sind deshalb der richtige Start.

Das wirtschaftliche Umfeld belegt dies (auch). Die Konjunkturprognose der Expertengruppe des Bundes zeigt, dass sich die Konjunkturerholung weiter fortsetzt und es der Schweizer Wirtschaft gut geht. Folge ist, dass ein Grossteil der Kantone im Rechnungsjahr 2017 (zum Teil hohe) Überschüsse ausweist (bei tiefen steuerlichen Belastungen) – und einmal mehr das düstere Bild der Kantone vor dem finanziellen Abgrund falsch war, ziemlich falsch sogar und man sich fragen darf, wieso sich diese düsteren Prognosen stets wiederholen.

Dies muss eine gute Ausgangslage für die Lohnverhandlungen für das Jahr 2019 sein. Die Konjunktur wird in den nächsten Jahren stabil bleiben, und bei allem Respekt für vorsichtiges Budgetieren, diesmal muss etwas drin liegen – wenn nicht heute, wann dann?

Daran dürfen auch die (drohende) Steuervorlage 2017 oder Anpassungen beim Finanzausgleich nichts ändern. Argumente für eine zurückhaltende Ausgabenpolitik lassen sich immer ins Feld führen. Die Personalverbände sollten sich bei der Formulierung und Kommunikation ihrer Lohnvorstellungen von den üblichen Argumenten nicht irritieren lassen und stattdessen die

positive Entwicklung der Wirtschaft im Auge behalten. Die gute Konjunktur und das von der Expertengruppe des Bundes prognostizierte Wachstum des Bruttoinlandprodukts rechtfertigen die Verwirklichung der längst fälligen Reallohnerhöhungen für das öffentliche Personal.

Zeichen der Wertschätzung

In der Schweiz sollen optimale Rahmenbedingungen herrschen, um wirtschaftlich erfolgreich und auf dem weltweiten Markt bestehen zu können. Das ist heute so. Einen Beitrag daran leisten alle, auch (und wesentlich) der öffentliche Dienst. Dann aber soll das öffentliche Personal an diesem Erfolg auch teilhaben; in schlechten Zeiten trug es die Sparlast mit, nun soll dies dank der Konjunkturerholung und den gut gefüllten Kassen der öffentlichen Hand auch honoriert werden. Es ist an der Zeit, dass die Politik gegenüber dem öffentlichen Personal Wertschätzung zeigt – nicht nur durch Worte, sondern auch Taten, genannt: Reallohnerhöhung.

Formulierung der Forderungen

Die Ausgangslage für Lohnverhandlungen kann für die Personalverbände unterschiedlich sein. 2 % Reallohnerhöhung sind ein Minimum. Wer weniger geben will, sollte dies gut begründen können – durch Reallohnerhöhungen in der jüngeren Vergangenheit.

Denkbar ist, je nach Lohnsystem auch, keine konkreten Summen oder Beträge zu nennen, sondern als absolutes Minimum eine Lohnsumme zu fordern, welche eine korrekte Umsetzung des Lohnsystems ermöglicht. Dann sollte aber auch sichergestellt sein, dass diese Beträge in Form von Reallohnerhöhungen auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommen.

Teuerung und Krankenkassenprämien

In den Lohngesprächen ist neben der Forderung einer

Reallohnerhöhung der Ausgleich der Teuerung ein wichtiges Element. Aufgrund der positiven Konjunkturentwicklung ist Stand heute mit einem Anstieg der Teuerung zu rechnen; für das Jahr 2018 wird eine Teuerung von 0.8 % und für das Jahr 2019 von 0.7 % prognostiziert. Der Ausgleich der Teuerung (sowie allfälliger Rückstände) muss deshalb eine Selbstverständlichkeit sein, um die Kaufkraft der Löhne zu erhalten.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden. Dabei ist auf die tieferen Einkommen zu achten und keine prozentuale Anpassung vorzunehmen, soweit ein Ausgleich dieser Teuerung vorgesehen wird – Öffentliches Personal Schweiz kann sich vorstellen, aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit, hier franken-mässige Beiträge zu sprechen, die nicht von der Lohnhöhe abgeleitet werden.

Lohngleichheit

Die praktische Umsetzung der Lohngleichheit ist noch immer nicht vollzogen. Wenigstens hat der Ständerat Ende Mai 2018 Erbarmen mit diesem geschundenen Verfassungsgrundsatz gezeigt und sich für Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung ausgesprochen; er will Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, zukünftig zur Lohnanalyse verpflichten. Noch im Frühjahr hatte er die Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur Überprüfung insbesondere hinsichtlich Alternativmodellen zur Selbstdeklaration an die Kommission für Wissenschaft, Bil-dung und Kultur (WBK) zurückgewiesen – im Sinn eines Modells der Freiwilligkeit.

Die Kommission hat daraufhin den Vorschlag des Bundesrates leicht abgeändert: Unternehmen sollen nicht bereits ab 50 Mitarbeitenden, sondern erst ab 100 Mitarbeitenden zur

Lohngleichheitsanalyse verpflichtet werden. Sie müssen zukünftig kontrollieren, ob ihre Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht für gleichwertige Arbeit tatsächlich den gleichen Lohn erhalten. Erfasst werden von dieser neuen Re-gelung sowohl private als auch öffentliche Unternehmen. Arbeitgeber des öffentlichen Sektors sollen zudem verpflichtet werden, die Ergebnisse und Einzelheiten zur Analyse zu veröffentlichen.

Der Ständerat macht damit einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Bis zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau ist es aber gleichwohl auch weiterhin ein langer Weg, weshalb es neben den gesetzlichen Regelungen Sozialpartner braucht, die in ihren Lohngesprächen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einfordern.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Und es ist nicht nur die Reallohnerhöhung, die allein glücklich macht. Es gibt es weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und damit einen Schritt in die Zukunft zu tun:

Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sich weiterzubilden oder mehr Zeit für gemeinnützige Tätigkeiten oder Hobbys zu haben, gewinnt seit Jahren an Bedeutung; insbesondere bei jüngeren Generationen. So möchten sich im Familienleben Väter aktiver einbringen und für ihre Kinder mehr Zeit haben, Mütter möchten gleichzeitig gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, diesen individuellen Wünschen besser gerecht zu werden, und die Organisation von Kinderbetreuung, Weiterbildung, sozialem Engagement oder Freizeit und Arbeit besser organisieren zu können.

Selbst wenn man das ablehnen sollte, weil man die Wünsche

damals vor Jahrzehnten nicht durchsetzen konnte (oder gar nicht hatte): Die Zeiten haben sich geändert, die jungen Mitarbeitenden wählen ihren Arbeitsplatz nach diesen Kriterien aus und werden Arbeitgebern, die sich diesen Entwicklungen verschliessen, nicht mehr zur Verfügung stehen. Es geht dabei deshalb nicht mehr um blosse Wünsche, sondern um die intelligente Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den öffentlichen Arbeitgeber.

Unbezahlter Urlaub

Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Viele Arbeitgeber tun sich hier ausserordentlich schwer. Man muss sich zwar organisieren, aber eine gewisse Flexibilität in diesem Bereich dient dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber.

Mehr Ferientage

5 Wochen Ferien sind mittlerweile für Mitarbeitende zwischen 20 und 50 Jahren Schweizer Standard; mit zunehmende Alter steigt dieser Anspruch. Wer das noch nicht hat, sollte tätig werden. Eine Nivellierung in Richtung von sechs Wochen muss das Ziel sein. Wieso sollen gerade die Eltern in Familien mit Kindern weniger Ferien haben als Mitarbeitende, die kurz vor der vorzeitigen Pensionierung stehen. Das ist ebenfalls nicht einzusehen.

Von einer angepassten Ferienregelung profitieren beide Seiten: Für die Arbeitgeberseite ist es als Ausweis zeitgemässer Arbeitsbedingungen klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden, für die Mitarbeitenden Zeit der Erholung und der Abwechslung mit der Folge eines hohen Arbeitskrafterhalts.

Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von

mindestens fünf Tagen

Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder – und zwar von der Geburt der Kinder an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen – der flexibel bezogen werden kann – muss deshalb Minimalstandard sein. Offen gesagt: Viel ist das noch nicht, aber ein Anfang.

Unterstützung im Bereich Weiterbildung

Weiterbildung ist ein Recht und eine Pflicht – neben der persönlichen Ent-wicklung dient sie auch dem Erhalt guter Dienstleistungen. Mitarbeitende sind deshalb in ihrem Weiterbildungswunsch zu unterstützen – sei es finanziell, durch die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit oder mittels flexiblen Arbeitszeitmodellen. Und entgegen der weitläufigen Auffassung dient die Weiterbildung in erster Linie dem Arbeitgeber, der diese denn auch Anordnen kann. Was nichts mit dem Job zu tun hat, kann, muss aber nicht bewilligt werden. Von daher ist Zurückhaltung nicht angezeigt.

Befürchtet man den Wechsel eines Mitarbeitenden mit gute Weiterbildung, darf nicht vergessen werden, dass der neue Mitarbeiter seine gute Ausbildung ebenfalls irgendwo erworben hat. Das kann also kein Grund sein, sich dieser Unterstützung zu verschliessen.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst bietet vielseitige und interessante Tätigkeitsfelder. Dies führt dazu, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind.

Es ist nur fair und auch zwingend, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten und den Mitarbeitenden mittels Lohnentwicklungen die verdiente Wertschätzung zu zeigen. Die Wertschätzung hat dieses Jahr eine klare Nummer: 2%