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

LOHNRUNDE 2022 – EIN RUNDES PROZENT IST RICHTIG

geschrieben von Urs Stauffer | März 14, 2022

In den nächsten Tagen und Wochen werden die Lohngespräche – wenn denn – zu Ende geführt und die Weichen für die Lohnentwicklung 2022 gestellt. Ein schwieriges Thema für den öffentlichen Dienst, weil die Covid-19-Pandemie finanzielle Auswirkungen für die öffentliche Hand haben wird und die Gefahr besteht, finanzielle Ausfälle über den Lohn des öffentlichen Dienstes zu «kompensieren». Das darf nicht sein. Öffentliches Personal Schweiz erachtet eine Lohnerhöhung von 1%, mit dem in der Hauptsache die Teuerung kompensiert wird, als richtig und nötig.

Die Lohnrunde 2022 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2020 und 2021 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2022 haben kann.

Lohnrunde 2020

Die Nominallöhne sind im Jahr 2020 um 0,8% gestiegen. Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergibt sich unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von –0,7% bei den Reallöhnen ein Anstieg von 1,5%.

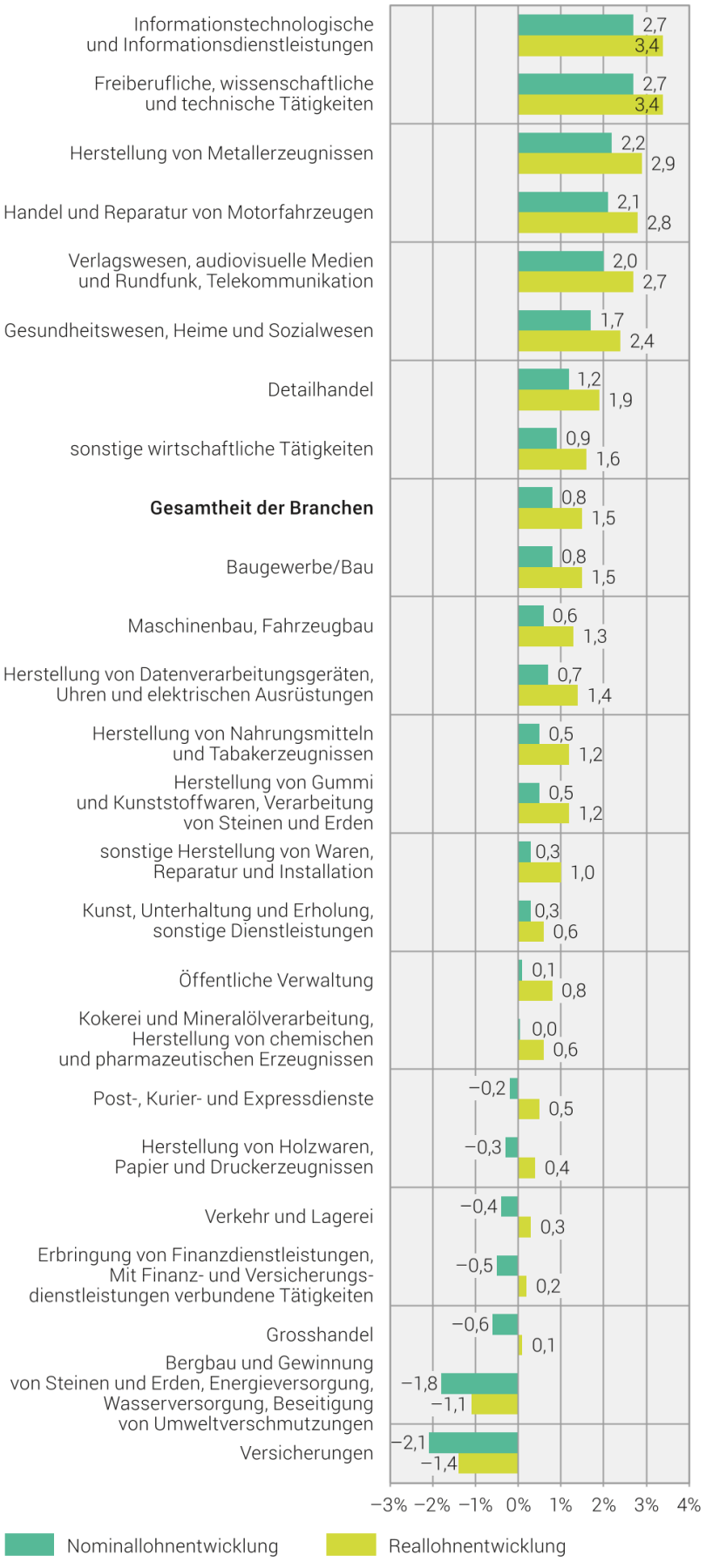
Das meint: Die Löhne wurden durchschnittlich um 0,8% erhöht, hinzu kam ein Teuerungsrückgang um 0,7%, was zu einer Reallohnerhöhung von 1,5% führte – beabsichtigt war das allerdings nicht. Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung

berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen.

Die Entscheide in Bezug auf die Lohnerhöhung 2020 wurden in der Regel von September bis Dezember 2019 und damit in einer Periode gefällt, in der die Teuerung für 2020 auf +0,4% geschätzt wurde. Durch die Covid-19-Pandemie und die dadurch verursachte Konjunkturverlangsamung sank das allgemeine Preisniveau allerdings um 0,7%. Ob der durchschnittliche Arbeitnehmende von diesem Teuerungsrückgang ebenfalls positiv betroffen war, mag bezweifelt werden.

Aufgrund der Anpassung der Nominallöhne an die Teuerung nahm die Kaufkraft der Löhne damit zum zweiten Mal seit 2019 zu. Bei den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), denen fast eine halbe Million Arbeitnehmende angeschlossen sind, wurde für 2020 kollektivvertraglich eine Effektivlohnerhöhung (Nominallöhne) von 0,4% vereinbart. Grafisch sieht die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne im Jahr 2020 gemäss BFS wie folgt aus:

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne 2020 nach Wirtschaftszweig: Veränderung in % gegenüber 2019



Quelle: BFS – Schweizerischer Lohnindex (SLI)

© BFS 2021

Erkennbar ist bereits hier, dass der öffentliche Dienst zwar noch keinen Rückbau in Kauf nehmen musste, aber am Ende der Lohnentwicklung zu positionieren ist.

Dies steht im Widerspruch zur allgemeinen Lohnentwicklung, aber auch im Gegensatz zur verschärften Arbeitssituation für den öffentlichen Dienst während der Pandemie. Hier ist einschränkend zu sagen, dass im Zeitpunkt der Lohnverhandlungen das Ausmass der Pandemie noch nicht vorhersehbar war. Gleichwohl fehlen die Argumente, weshalb der öffentliche Dienst an der positiven Entwicklung im Jahr 2020 nicht beteiligt war. Das muss einen Einfluss auf die Lohnrunde 2022 haben.

Lohnrunde 2021

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 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-Sonderausgaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht. Hinzu kommt: Bei der Lohnrunde 2020 ist für den öffentlichen Dienst nur ganz wenig übrig geblieben (Nominallohnerhöhung von 0,1%).

Die Covid-19-Pandemie hat nun im Gegenteil dazu geführt, dass Lohnerhöhungen für das Jahr 2021 flächendeckend verweigert wurden. Das betraf faktisch alle Branchen, insbesondere auch den öffentlichen Dienst. Dazu gehört auch der im Jahr 2020 stark geforderte Gesundheitsbereich; nicht einmal dort konnten Lohnerhöhungen durchgesetzt werden. Bei den wenigen Unternehmen, welche Lohnerhöhungen vorgenommen haben, resultiert ein durchschnittliches Plus von 0,9%, im Gesamtvergleich bleibt aber nicht viel mehr als eine runde Null übrig.

Der Blick zurück auf die Wirtschaftslage im Jahr 2020 macht die Lohnrunde 2021 nicht besser. Viele Branchen sind gut durch die Pandemie gekommen, einige haben sich sogar positiv entwickelt. Das Argument der unsicheren Wirtschaftslage war im Zeitpunkt des Entscheids über die Lohnentwicklung zwar noch nachvollziehbar, ist es rückwirkend aber nicht mehr in allen Punkten. Die öffentliche Hand hat demgegenüber mehrheitlich gute Jahresabschlüsse vorzulegen.

Dass bei der Anpassung der Löhne erstaunlicherweise auch der Gesundheitsbereich, der stark gefordert war, keine Verbesserungen erreichen konnte, ist nur schwer nachvollziehbar und (neben den finanziellen Problemen der Spitäler insbesondere in den vergangenen eineinhalb Jahren) auf eine allgemeine Verweigerungshaltung zurückzuführen.

Erschwerend kommt hinzu, dass bei der Lohnrunde 2021 mit einer negativen Teuerung gerechnet wurde, was die Löhne real hätte steigen lassen. Das hat sich bis anhin nicht bewahrheitet. Im Gegenteil, für die Indexperiode 06 2020 bis 06 2021 ist eine Teuerung von plus 0,6% ausgewiesen. Und das ist noch nicht die ganze Wahrheit: Die Zusammensetzung des Warenkorbs dürfte dazu

beigetragen haben, dass insbesondere Güter, die während der Covid-19-Pandemie nicht nachgefragt wurden (Flugreisen, Benzin), billiger geworden sind, nicht aber Güter des täglichen Bedarfs für jedermann wie insbesondere Lebensmittel. So betrachtet stellt sich das Teuerungsproblem verschärft.

Dieser Rückblick auf die Lohnrunde 2021 muss Auswirkungen auf die Lohnforderungen 2022 haben.

Lohnrunde 2022

Teilweise liegen bereits erste Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen 2021 für das Jahr 2022 vor. Es zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie einmal mehr dafür herhalten muss, dass keine Lohnerhöhungen gewährt werden sollen. Das ist in vielen Sektoren unverständlich; die Wirtschaftslage zeigt, dass in der Schweiz trotz Corona in den meisten Bereichen Volllast gearbeitet wurde, mit den zusätzlichen Erschwernissen, wie sie die Pandemie nach sich gezogen hat.

Das gilt insbesondere auch für den öffentlichen Dienst. Gerade er war in den letzten 18 Monaten erheblich gefordert, ein Aufgabenrückbau war nicht auszumachen und kaum je kam der nachhaltigen, zuverlässigen und disziplinierten Aufgabenerfüllung in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine so grosse Bedeutung zu wie in den letzten anderthalb Jahren. Das kann nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Im Fokus muss die Teuerung stehen, die auf jeden Fall auszugleichen ist. Damit sprechen wir von mindestens 0,6 bis 0,8% unter diesem Titel. Hinzu kommt, dass die öffentliche Hand im Jahr 2020 oftmals ganz ausgezeichnete Rechnungsergebnisse, will heissen positive Jahresabschlüsse, einfahren konnte. Das muss nicht zwingend zu Lohnerhöhungen führen, ist aber auch kein Argument, Lohnanpassungen zu unterlassen, zumal solche, die zu keiner Reallohnerhöhung führen, sondern lediglich die Teuerungsentwicklung ausgleichen, also verhindern, dass man nicht weniger, sondern

lediglich gleich viel im Portemonnaie hat.

Soweit bis anhin bekannt, bewegen sich die Lohnforderungen in der öffentlichen Verwaltung für das Jahr 2022 um rund ein Prozent, beinhaltend den Teuerungsausgleich zuzüglich einer kleinen Reallohnerhöhung, oftmals für die individuelle Zumessung.

Öffentliches Personal Schweiz teilt diese Auffassung und empfiehlt deshalb, für das kommende Jahr 2022 eine Lohnerhöhung von 1% für den öffentlichen Dienst. Damit ist der Teuerungsentwicklung Rechnung getragen. Viel mehr aber auch nicht.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung