

Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Juli 1, 2024

Nach schwierigen, teuerungsbedingten Lohnverhandlungen entspannte sich die Situation in diesem Punkt Ende 2023. Aber unser Verband war und ist gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und auch die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung bleibt. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind gefragt. Daran wird. Auch bei den Leistungsträgern, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwändig, ist aber erfolgreich vollzogen. Damit wird Kraft und Zeit frei, Neues anzupacken.

Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind erheblich eingebrochen – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der Zvinfo, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte. Die Geschäftsleitung hat deshalb bereits 2023 beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZVinfo durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto. Im Jahr 2024 wird diese Digitalisierung fortgesetzt werden.

Social Media – Ausbau schreitet voran

Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand

besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird - und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten.

Es mag sein, die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des Öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein.



„Politische“ Themen

Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht befürworteten. Allerdings

hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind.

Die Unterstützung war keine politische Entscheidung. Wir sind nach wie vor politisch neutral und unterstützen nicht einzelne Parteien oder einzelne Verbände, die klar einer Partei zuzuordnen sind. Es geht uns ausschliesslich um die Sache, um den Inhalt eines Anliegens mit Blick auf die Interessen des Öffentlichen Personals und unserer Mitglieder. Hier erschien uns, trotz allem, eine Unterstützung der 13. AHV Rente als richtig. Der öffentliche Dienst verdient nicht schlecht, wenn auch nicht überall, aber der öffentliche Dienst ist nicht so gut entschädigt, dass die 13. AHV Rente nicht ein berechtigtes Anliegen wäre.

Wir werden auch in Zukunft prüfen, zu welchen Abstimmungen wir etwas sagen und was, und zu welchen nichts. Damit wird Öffentliches Personal Schweiz nicht politischer als zuvor, aber es ist denkbar, dass wir klarer und schneller Stellung nehmen als in früheren Zeiten – aber immer mit Fokus auf das öffentliche Personal.

Delegiertenversammlung Zug

2023 wurde zum zweiten Mal die Delegiertenversammlung als *halbtägige Veranstaltung* durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente im ehrwürdigen Stadtsaal beeindruckend.

Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter Strebel gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.

Fachtagung in Brunnen

„Es war eine ausserordentlich lehrreiche Fachtagung in Brunnen“, so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den qualifizierten Referentinnen und Referenten wie auch an den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität.

Erster Themenschwerpunkt war der Fachkräftemangel, gute Arbeitsbedingungen, ein Praxisbericht zur 4-Tageswoche und die Frage, wann Arbeit krank macht. Am 2. Tag wurde das *Musterreglement Personal* von öffentliches Personal Schweiz vorgestellt und die neuen Leitentscheide des Bundesgerichts zum öffentlichen Personalrecht diskutiert. Es folgten Referate zu den steuerlichen Aspekten bei Frühpensionierung und ordentlicher Pensionierung sowie eine Pro und Contra – Darstellungen zur bevorstehenden BVG- Revision.

Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Die Tagung war sehr gut besucht, so gut wie schon seit Jahren nicht mehr. Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2024 fortgesetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen. Dieses steht auch schon fest: Wir werden uns als Tagungsschwerpunkt um die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) an ihrem Arbeitsplatz kümmern.



Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt.

Leider war 2023 zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist.

Herausforderung Rechtsschutz

Dem *Rechtsschutz für alle* wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder

forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln.

Damit war die Sache allerdings nicht erledigt, wie das Jahr 2023 zeigte. Die saubere Erfassung der versicherten Mitglieder, die Einführung der Abläufe und die Abrechnung waren mit Arbeit verbunden. In materieller Hinsicht kommt dazu, dass die Rechtsschutzfälle vom Sekretariat geprüft und summarisch beurteilt werden müssen mit dem Fokus, ob Rechtsschutz angezeigt ist. Das ist aus Effizienzgründen nötig.

Denn: Wir wollen alle, dass unnötige Prozesse vermieden werden und die Versicherung so kostengünstig bleibt, wie sie heute ist. Eine nachhaltige Rechtsschutzlösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz ist für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft und damit Mitgliederwerbung.

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Im Berichtsjahr 2023 haben sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-mail-Inbox in der Form eines Newsletters abgewechselt. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgaben auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein. Diese Entwicklung

werden wir, wie eingangs gesagt, fo



Newsletter

Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei auch regelmässig zugestellt.

Der ZV verfügt über mehr als Zweidrittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird. Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz, wie gesagt, kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können auf unserer Website (siehe Links unten) abgerufen werden. In diesen Videos wird

auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonale und kommunale Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit.

Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsergebnis Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern.

Zukünftige Herausforderungen

Nach einem Rückblick folgt der Ausblick - der vielleicht sogar wesentlicher ist. Es stellt sich die Frage nach den Herausforderungen, die das Jahr 2024 bringen wird.

Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein:

- Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die *BVG-Revision* werden wir

analysieren müssen - und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

- Die *Teuerung* scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde. Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen.
- Der *Fachkräftemangel* wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können. Geschäftsleitung und Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss.
- Wie bereits 2023 wird es eine *verbandsinterne Herausforderung* sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorständin haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan.

Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren

die für den öffentlichen Sektor wichtig sind präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!



Lohnrunde 2025 – Teuerung und Flexibilität

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juli 1, 2024

Das SECO prognostiziert für 2025 ein Wirtschaftswachstum von 1,7%. Die Inflation soll sich auf 1,1% senken. Diese Teuerung ist auszugleichen, damit kein Lohnrückbau die Folge ist. Teuerung, die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichen wurde, ist ebenfalls auszugleichen. Um die Konkurrenzfähigkeit (Fachkräftemangel) zu erhalten, ist eine Realloohnerhöhung Thema. Die Erhöhung muss sich an der Differenz der eigenen Löhne zu anderen vergleichbaren Funktionen bemessen.

Ergänzend ist Kreativität bei den Arbeitsbedingungen dringend

nötig. Angesprochen sind Ferien, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität – hier sind Verbesserungen ein klares Plus bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Realloohnerhöhung ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1,1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1,1% keine Lohnerhöhung. Es wird nur der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt. Gemäss einer Studie von PWC werden in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 ca. 130'000 Fachkräfte fehlen. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden nicht alle fehlenden Arbeitnehmenden ersetzen können. Daher droht ein Leistungsabbau. Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen.

Wenn Sie das Thema KI in der Verwaltung interessiert, empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an der diesjährigen Fachtagung in Brunnen vom 07. bis 08. November: Hier klicken für das Programm.

Reallohnentwicklung 2023 nach Wirtschaftszweig: in % gegenüber 2022 – Sektor 3 Dienstleistungen



Lohnrunde 2023 für das Jahr 2024 – ein Rückblick Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt kann unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. öffentliches Personal Schweiz ZV) der öffentliche Dienst mit einem Reallohnzuwachs von 1,5% gegenüber 2022 aufwarten. Das ist gut. Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für eine Realloohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten. Gesamtschweizerisch und über alle Sektoren hinweg haben sich die Nominallohne (der Vergleich von Nominallöhnen ist der Vergleich der zahlenmässigen Höhe der Löhne zum Beispiel 2023 mit 2024 ohne Herausrechnung der Teuerung) gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,7% erhöht. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch zahlreiche Faktoren (z.B. Energie, Wohnkosten, aber ohne Krankenkasse), führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +2,1%, was unter Einbezug dieser durchschnittlichen Jahresteuern bei den Reallohnen zu einem Rückgang um durchschnittlich 0,4% führte. In der öffentlichen Verwaltung sah es besser aus. **Teuerung** Im Fokus der Lohnforderungen muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden

und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie stellt sicher, dass man wertmässig gleichviel verdient, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. 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 wird eine Teuerung von 1,1% für das Jahr 2025 prognostiziert.

Die Lohnrunde 2025 kann nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerungen mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese Differenz nachzuschieben – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Realloohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.

■ Realisationsprinzip ■ Harmonisierungsrichtlinie



Realloohnerhöhung Die ausgeglichene hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Realloohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und nur den Ausgleich der Teuerung meint, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Realloohnerhöhung 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. Die Graphik hiervoor zeigt, dass die öffentliche Hand im vergangenen Jahr teilweise Realloohnerhöhungen vorgenommen hat. Jeder Verband hat beim Arbeitgeber seiner Mitglieder zu prüfen, ob er im vergangenen Jahr Realloohnerhöhungen gewährt hat oder nicht. Je nachdem und abhängig von der Höhe ist eine entsprechende Forderung zu konkretisieren. Dies kann nur individuell geschehen.



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 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. Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden. 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 abgelden. **Unsere Empfehlung** – Ausgleich der prognostizierten Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten Jahre. – Realloohnerhöhung (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Rückgängig machen von Sparmassnahmen, die in der Vergangenheit zu Lasten des Personals umgesetzt wurden (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen. – Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen» – Reduktion der Arbeitszeit

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Lohnrunde 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit beratend zur Seite.

STRESS BEI DER ARBEIT STEIGT

geschrieben von Urs Stauffer | Juli 1, 2024

Gemäss den Daten des Bundesamt für Statistik (Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012-2022) fühlen sich immer mehr Menschen bei der Arbeit gestresst.

Diese Daten entstammen einer Befragung, die alle fünf Jahre (2012, 2017, 2022) durchgeführt wird und von ca. 10'000 erwerbstätigen Personen der ständigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren beantwortet wird. Die Anzahl Personen, die sich gestresst fühlt ist dabei von 18% auf 23% gestiegen. Damit stellt Stress bei der Arbeit das am stärksten gestiegene Gesundheitsrisiko dar. Dieser ist mit fast jeder dritten betroffenen Person im Gesundheits- und Sozialwesen (29%) am grössten. In dieser Branche ist jede vierte Frau erwerbstätig.

Daher erstaunt es nicht, dass das Burnout-Risiko bei Frauen von 20% im Jahr 2012 auf 25% 2022 gestiegen ist. Das Burnout-Risiko wird anhand des Gefühls der emotionalen Erschöpfung bei der Arbeit abgeleitet. Dieses Gefühl ist besonders hoch, je mehr sich die Personen bei der Arbeit gestresst fühlen. Steigende Zahlen wurden auch bei der Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz registriert. Dabei waren Frauen (21%) deutlich öfters betroffen als Männer (16%). Diese Zahl erklärt sich mit der erhöhten Diskriminierung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die vermehrt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sticht dabei besonders hervor und hat sich bei den 15-29jährigen Frauen am meisten erhöht.

Vor allem die jüngeren Arbeitnehmenden sind besonders durch Stress am Arbeitsplatz belastet. Dabei ist besonders der

Stress der jungen Frauen hervorzuheben, der sich erhöht hat von 26% auf 32%. Gewalt und Diskriminierung tragen dabei am häufigsten zu diesem Stress bei.

Quelle: Bundesamt für Statistik

Bericht zur 106. GV des Personalverbands Kanton Schwyz

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Juli 1, 2024

Der Vorstand des Personalverbands Kanton Schwyz lud seine Mitglieder am Dienstag, 16. April 2024, zur 106. Generalversammlung in die «Grüne Gans» im Tierpark Gold-au ein. Dieser Einladung folgten 158 Mitglieder. Als Vertreter der Regierung konnte Regierungsrat Xaver Schuler willkommen geheissen werden.

Im Jahresbericht erwähnte der Präsident, Elias Tresch, dass der Verband im vergangenen Jahr einen erfreulichen Zuwachs an Mitgliedern erfahren durfte. Leider musste auch von einem langjährigen Mitglied Abschied genommen werden, welches nach kurzer, schwerer Krankheit verstorben ist.

Der Vorstand hat sich im vergangenen Jahr zu insgesamt neun Vorstandsitzungen getroffen und dabei die Gespräche mit den Sozialpartnern vorbereitet, die Ergebnisse der durchgeführten Mitarbeitendenbefragung 2023 besprochen und den Zwischenstand der Bauprojekte – Verwaltungs- und Sicherheitszentrum Kaltbach sowie das Polizei- und Justizzentrum Biberbrugg – diskutiert und die Vorbereitungen zum Mitgliederevent, Besuch des

Hölloch im Muotathal, sowie der Generalversammlung vorgenommen.

Zu den Forderungen betreffend der Lohnrunde 2024 gab der Präsident, Elias Tresch, bekannt, dass die Regierung nicht allen Forderungen zugestimmt habe.

Anstelle der 2% der Gesamtlohnsumme für die Lohnentwicklung 2024 einzusetzen, hat die Regierung 1,5% zur Verfügung gestellt.

Die zweite Forderung betrifft den Teuerungsausgleich, welcher von der Regierung voll ausgeglichen wurde. Für den Personalverband Kanton Schwyz ist die Auszahlung eines vollen Teuerungsausgleiches sehr wichtig, damit die Kaufkraft erhalten bleibt und dies ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitenden ist.

Der Personalverband Kanton Schwyz bietet seinen Mitgliedern eine Rechtsberatung bei personalrechtlichen Anliegen. Im vergangenen Jahr haben sieben Mitglieder von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Trotz einer negativen Jahresrechnung ist der Personalverband Kanton Schwyz finanziell auf stabilen Beinen. An der Generalversammlung 2023 wurde der durch den Dachverband ZV Öffentliche Personal Schweiz eingeführten Arbeitsrechtsschutzversicherung zugestimmt.

Dadurch erhöhte sich der jährliche Mitgliederbeitrag um Fr. 9.– pro Mitglied. Aufgrund des stabilen Vereinsvermögens wurde der Antrag des Vorstands angenommen, dass der Personalverband Kanton Schwyz die Kosten für die Rechtsschutzversicherung 2024 übernimmt. Bei den Wahlen wurde der Kassier, Reto Steiner, mit grossem Applaus im Amt bestätigt. Als Ersatz für die abtretende Rechnungsrevisorin Heidi Gnos wurde Anita Schilter von den anwesenden Mitgliedern mit Applaus gewählt.

Verbandsmitglied und Schwyzer Polizei-kommandant, Bruno Suter,

berichtete an-schliessend über seine Arbeit sowie die Aufgaben und die aktuellen Herausforderungen der Kantonspolizei Schwyz.

Die Verbandsmitglieder konnten interes-sante Einblicke in die Arbeit der Polizistin-nen und Polizisten im Kanton Schwyz erhalten.

Vor dem Nachessen richtete der Regierungsrat, Xaver Schuler, das Wort an die Anwesenden und dankte ihnen für ihren täglichen Einsatz zum Wohle des Kantons Schwyz.

Krisen mit Resilienz begegnen

geschrieben von Hans Erdin | Juli 1, 2024

Neben äusseren Stressfaktoren, die nicht beeinflussbar sind und die durch die Arbeitgebenden sofort zu beheben sind, z. B. Diskriminierung, gibt es noch weitere Stressfaktoren, wie z. B. individuelle Stressfaktoren. Der Umgang mit Letzteren lässt sich zu einem gewissen Grade trainieren.

Einen wesentlichen Anteil an individuellen Stressfaktoren hat das Handy. Neben dessen vielen positiven Auswirkungen bringt es aber bei unreflektiertem Gebrauch auch viele Nachteile wie z. B. die ständige Erreichbarkeit, das Vergleichen über die sozialen Medien und der Zugang zu einer schier unbegrenzten Anzahl an Möglichkeiten für alles über das Internet, das man ja jederzeit mit sich trägt.

Im Weiteren tragen auch das Arbeitsumfeld und familiäre Umstände zu einem erhöhten Stresslevel bei.

Der Fachkräftemangel, schlechte Kommunikation, ineffiziente und überflüssige Prozesse sind nur einige Beispiele dafür. Abgrenzung und das Treffen von guten Entscheidungen ist

energieraubend und kann Stress auslösen. Zu viel und anhaltender Stress kann zu tiefergreifenden Krisen führen.

Was ist Resilienz?

Als Resilienz wird die innere Widerstandskraft bezeichnet. Es wird auch vom «inneren Immunsystem» gesprochen. Dessen Aktivierung kommt dann besonders zu tragen, wenn man sich in einer Krise befindet. Es hilft, diesen mit einer gewissen Gelassenheit zu begegnen.

Menschen mit einem starken inneren Immunsystem begeben sich nicht in die Opferrolle, sondern nehmen das Steuerrad selbst in die Hand und manövrieren sich selbst aus diesen Situationen heraus.

Diese Fähigkeit ist eine wichtige Kompetenz, um Stress aller Art zu bewältigen. Wie alle Kompetenzen kann auch diese trainiert werden.

Dieses Training fängt man dann am besten dann an, wenn das innere Immunsystem noch nicht aktiviert werden musste, das heisst dann, wenn man glücklich und gesund ist. Zu diesem Zeitpunkt hat man noch genügend emotionale Kapazität, sich damit zu beschäftigen, was potenziell Stress auslösen könnte, und auch, was einem in einem solchen Fall guttut und stärkt.

Ein Stichwort diesbezüglich, das in jüngerer Vergangenheit einen grösseren Bekanntheitsgrad erreicht hat, ist: Achtsamkeit.

Wie trainiere ich Resilienz?

Achtsamkeit beginnt damit, die kleinen Dinge wahrzunehmen. Dazu zählt, dass man sich am Ende eines Tages bewusst macht, was am heutigen Tag als gut war z. B. eine erbauende Unterhaltung oder das sichere Navigieren durch den Strassenverkehr.

Dies sind Dinge, die uns selbstverständlich erscheinen, aber es nicht sind. Der Fokus richtet sich viel zu schnell und

einseitig auf negative Ereignisse z. B. eine misslungene Präsentation oder das lange Anstehen für das Mittagessen.

Diese Beispiele stellen Herausforderungen betreffend den Umgang damit dar. Es geht darum, den Umgang damit zu lernen und an diesen Herausforderungen zu wachsen. Das Erlernen eines konstruktiven Umgangs mit diesen Herausforderungen, die ausserhalb der eigenen Komfortzone liegen, trainiert die Resilienz massgeblich.

Achtsamkeit bedeutet auch, Gedankenhygiene zu betreiben, um herauszufinden, was eine bestimmte Situation bei einem auslöst. Es kann auch hilfreich sein, sich zu vergegenwärtigen, weshalb man einen bestimmten Beruf ausübt.

Denn wer weiss, weshalb er/sie etwas tut, kann dies in stressigen Situationen abrufen und besser damit umgehen. Im Weiteren sollte man nach Feierabend bewusst eine Auszeit einplanen. Dazu kann es zentral sein, das Handy zur Seite zu legen.

Ein Nebeneffekt dieses bewussten Weglegens kann auch sein, dass man endlich wieder Zeit hat. Zeit, um Kontakte zu Freunden und Familie zu pflegen und sich auch über die eigenen Probleme auszutauschen.

Dieser Austausch ist eine Übersetzung der Gedanken in Worte, was die Verarbeitung von Herausforderungen massgeblich unterstützt. Dieser Austausch und die Nähe zu Menschen sind es denn auch, die in Krisenzeiten wichtige Ankerpunkte bilden, um nicht von den schwierigen Umständen weg-gespült zu werden.

Quelle: «komba magazin dbb», April 2024, 42 – 44.

Digitale Überwachung am Arbeitsplatz

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Juli 1, 2024

Mit der zunehmenden Digitalisierung sowie auch dem zukünftig am Arbeitsplatz zu erwartenden Einsatz von künstlicher Intelligenz stellt sich die Frage, inwiefern Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden überwachen dürfen.

Ein Beispiel betreffend die Überwachung in der Verwaltung wäre, wenn die Leistung der Mitarbeitenden durch KI überwacht wird. Ein weiteres Beispiel betrifft das Arbeiten im Homeoffice. Dabei ist zu fragen, inwiefern der Arbeitgeber überprüfen darf, ob die Arbeitnehmerin die Arbeitszeiten im Homeoffice eingehalten hat.

Grundlagen

Generell ist festzuhalten, dass Arbeitgebende generell von Gesetzes wegen (öffentliches Personalrecht und/oder OR) gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht haben. Da dies auch den Schutz der Persönlichkeit umfasst, hat der Arbeitgebende diejenigen Eingriffe zu unterlassen, die nicht durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigt sind.

Die Überwachung von Arbeitnehmenden im Homeoffice stellt eine Datenerhebung dar. Daher müssen Arbeitgebende die entsprechenden rechtlichen Grundlagen beachten. Dazu gehören die Datenschutzgesetze von Bund und Kantone, je nach Anstellungsverhältnis (privat- oder öffentlich-rechtlich) sowie auch z. B. das öffentliche Personalrecht in Anlehnung an Art. 328a OR.

Dort wird festgehalten, dass Arbeitgebende nur Daten ihrer Arbeitnehmenden bearbeiten resp. erheben, auswerten und aufbewahren dürfen, die in einem Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen (z. B. Unterlagen zur Weiterbildung, Kontodaten zur

Lohnzahlung, Arztzeugnisse etc.) und zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Das Datenschutzgesetz unterstreicht dabei die Zweck- und Verhältnismässigkeit sowie die Transparenz bei der Datenerhebung.

Zentral ist dabei die Vorgabe, dass im Rahmen der Datenerhebung nur Daten zu einem bestimmten Zweck gesammelt werden dürfen und dies nicht auch mit einem milderem Mittel erreicht werden könnte.

Das vorrätige Sammeln von Daten ist unzulässig. Als Beispiel kann hier für das Homeoffice die permanente Überwachung der Benutzung des Internets, des E-Mail-Verkehrs sowie des Telefons angeführt werden. Dies wäre gesetzeswidrig.

Transparenz bedeutet, dass Arbeitnehmende vorgängig über die Möglichkeit der Überwachungsmaßnahmen informiert werden müssen.

In jüngerer Vergangenheit hat das Bundesgericht mehrmals zum Thema Überwachung der Arbeitnehmenden geurteilt.

Dienstwagen mit GPS-Überwachung (BGE 130 II 425)

Der Einsatz von GPS-Geräten in Dienstwagen ist nicht grundsätzlich verboten. Es werden allerdings hohe Anforderungen an deren Einsatz gestellt. So ist eine reine Verhaltensüberwachung des Arbeitnehmers unzulässig. Zulässig wäre hier nur eine sporadische und nachträgliche Überwachung. Dabei kommt das jeweilige Datenschutzgesetz zur Anwendung, womit die permanente Echtzeitübertragung widerrechtlich ist. Ist es einer Arbeitnehmerin erlaubt, den Dienstwagen auch zu privaten Zwecken zu verwenden, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Arbeitnehmerin das GPS abstellen kann, sobald sie den Wagen zu privaten Zwecken verwendet.

Verwendung eines Überwachungsprogramms (BGE 139 II 7)

Unter dem Verdacht der dienstfremden Verwendung eines dem

Arbeitnehmenden zur Verfügung gestellten Gerätes hatte eine Firma dies mit einem heimlich installierten Überwachungsprogramm beweisen wollen. Die Überwachung wurde für rechtswidrig und die daraus gewonnenen Beweise für unzulässig erklärt. Ebenfalls würde somit eine darauf basierende Entlassung ungültig sein. Dieses Urteil wurde mit Verweis auf das Arbeitsgesetz Art. 6 (Schutz der Integrität des Arbeitnehmenden) begründet, denn das Überwachungsprogramme sammelte heimlich und umfassend Daten, womit die Integrität des Arbeitnehmenden verletzt wurde.

Verstoss gegen Online-Sicherheitsrichtlinien (BGE 143 II 443)

Die Sicherheitssoftware der SBB betreffend das Surfen im Web (Antivirus, Maleware etc.) hatte den wiederholten Besuch von pornografischen Seiten durch einen Arbeitnehmer registriert. Der Besuch solcher Websites ist gemäss interner Regelung der SBB verboten. Vor dem Besuch einer solchen Website erschien so dem Arbeitnehmer auch jeweils ein Fenster, das diesen auf das Verbot hinwies. Es folgte eine fristlose Entlassung. Die Analyse des Internetverkehrs erfolgte weder unter Zustimmung des Arbeitnehmers noch der Geschäftsleitung. Obwohl dies nicht in jeder Hinsicht korrekt war, stützte das Bundesgericht die fristlose Kündigung. Als Begründung wurde eine Interessenabwägung ins Feld geführt, denn die SBB als öffentliche Unternehmung haben einen tadellosen Ruf aufrechtzuerhalten. Im Weiteren wurde der fehlbare Arbeitnehmer jeweils explizit auf das Verstossen gegen interne Richtlinien mittels Pop-up-Fenster aufmerksam gemacht.

Polizeiliche Videoüberwachung in Räumlichkeiten des Unternehmens (BGE 145 IV 42)

Die Zulässigkeit polizeilicher Überwachungsmassnahmen richtet sich nach der Strafprozessordnung. Solche sind nur zulässig, wenn es der Aufklärung einer Straftat dient, von der Staatsanwaltschaft angeordnet und vom Zwangsmassnahmengericht genehmigt wurde. In diesem Fall ist zu unterstreichen, dass die Überwachung aufgrund eines Diebstahls erfolgte, was

grundsätzlich zulässig ist. Allerdings hatte die Polizei keine Genehmigung des Zwangsmassnahmengerichts, was die aus der Überwachung gewonnenen Erkenntnisse absolut unverwertbar macht.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Forderung aus einer Ausbildungsvereinbarung

geschrieben von Dr. Nicole Vögeli Galli | Juli 1, 2024

Urteil VB.2022.00343 des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 25. Mai 2023: Erstellt eine Arbeitnehmerin (A) einen nicht zutreffenden Leistungsnachweis mit den Logos der Arbeitgeberin und lässt diesen von einer Arbeitskollegin unterzeichnen, so liegt ein sachlicher Kündigungsgrund betreffend Arbeitnehmerin A vor.

Da dies ein begründeter Anlass zur Kündigung darstellt, ist sie zur Rückzahlung aus einer Ausbildungsvereinbarung verpflichtet.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hatte den Fall einer ehemaligen Arbeitnehmerin (A) eines Pflegezentrums der Stadt B zu beurteilen. Sie war seit dem 15. November 2017 angestellt und absolvierte ab Januar 2018 parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit eine zweijährige Ausbildung. Am 29. März 2018 schloss A mit der Stadt dies-bezüglich eine Ausbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsvorbehalt ab.

Am 4. März 2021 liess A einen von ihr erstellten, nicht

zutreffenden Leistungsausweis durch eine Arbeitskollegin unterzeichnen. Das Dokument benötigte A für ihre Weiterbildung. Darin wurde bestätigt, dass A während 100 Stunden im Rahmen von Lernveranstaltungen Teilnehmende ausgebildet habe. Der Leistungsausweis enthielt den Briefkopf der Stadt und des Pflegezentrums. Bereits zuvor hatte die Stadt A verwarnt, nachdem diese wiederholt Bilder vom Arbeitsplatz in den sozialen Medien veröffentlicht hatte.

Am 2. Juli 2021 kündigte die Stadt das Anstellungsverhältnis wegen mangelnden Vertrauens per 31. Oktober 2021 und forderte, gestützt auf die Ausbildungsvereinbarung, CHF 18 071.60 von A zurück.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich führte aus, dass die Ausbildungsverantwortliche von A sich zuvor ausdrücklich geweigert habe, die Bestätigung auszustellen. Indem sich A in der Folge selbst den unzutreffenden Leistungsausweis ausgestellt habe, habe A in erheblicher Weise die Treuepflicht verletzt. Hinzu komme, dass die Stadt vor weniger als zwei Wochen eine einschlägige Verwarnung ausgesprochen habe. Dies vermöge objektiv betrachtet einen Vertrauensverlust seitens der Stadt begründen. Zum Kündigungszeitpunkt sei A erst 3½ Jahre bei der Stadt angestellt gewesen, womit sich die Kündigung als verhältnismässig erweise und rechtmässig erfolgt sei.

Bezüglich der Rückzahlungspflicht erwog das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, dass es sich bei einer Ausbildungsvereinbarung um einen verwaltungsrechtlichen Vertrag handle, auf welchen sich die Rückforderung ohne weitere, gesetzliche Grundlage direkt stützen könne. Nach dem Gebot von Treu und Glauben könne keine Rückzahlung verlangt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keinen sachlichen Grund für eine Kündigung gegeben haben.

Wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer liegen, aufgelöst werde,

sei eine Rückforderung demgegenüber zulässig. Dies gelte unabhängig davon, welche Partei die Kündigung ausspreche. Andernfalls könne die Rückzahlungspflicht umgangen werden, indem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Fehlverhalten die Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Anstellungsbehörde provoziere. Vorliegend habe A den Vertrauensverlust verursacht, weshalb sie zur Rückzahlung aus der Ausbildungsvereinbarung verpflichtet sei.

SCHWEIZER LOHNSTRUKTUR 2022

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Juli 1, 2024

Der durchschnittliche Monatslohn (privat und öffentlicher Sektor) betrug in der Schweiz im Jahr 2022 brutto CHF 6788. Markante Unterschiede sind je nach Wirtschaftszweig und Profil des Arbeitnehmenden auszumachen. Ein Drittel der Arbeitnehmenden erhielten Boni, während fast jeder achte (12,1%) zu einem Tieflohn angestellt war.

Der durchschnittliche monatliche Bruttolohn von CHF 6788 wurde für eine Vollzeitstelle bezahlt. Bei den tiefsten Löhnen verdienen 10% der Arbeitnehmenden weniger als CHF 4487 für eine Vollzeitstelle, wohingegen den 10% der Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen über CHF 12 178 bezahlt wurde.

Lohnschere bleibt gleich

Der Gesamtabstand zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen hat sich zwischen 2008 und 2022 gesamtwirtschaftlich (privat und öffentlicher Sektor) minimal verringert. Dabei sind die Löhne der 10% der am besten Verdienenden am meisten gestiegen (13,5%), die der 10% am schlechtesten bezahlten um 14,3% und die der Mittelschicht um 11,5%.

Branche definiert Lohnniveau

Am oberen Ende der Lohnschere finden sich Branchen wie Informationstechnologie (CHF 9412), Pharmaindustrie (10 296), Banken (CHF 10 491) und die Tabakindustrie (CHF 13 299). Rund um den Durchschnittslohn finden sich Branchen wie das Baugewerbe (CHF 6410), die Luftfahrt (CHF 6980), die Maschinenindustrie (CHF 7245) und der Grosshandel (CHF 7414).

Am unteren Ende reihen sich unter anderem ein: Detailhandel (CHF 5095), Gast-gewerbe (CHF 4601), Beherbergung (CHF 4572) und persönliche Dienstleistungen (CHF 4384).

Mehr als eine halbe Million Arbeitnehmende, das sind 10,5% aller Arbeitnehmenden, waren 2022 in solchen Tieflohnstellen beschäftigt. Diese Zahl ist seit Jahren konstant.

Ausbildung und Verantwortung differenzieren Lohn weiter aus Arbeitnehmende mit einem universitären Abschluss wurden pro Monat für eine Voll-zeitstelle brutto CHF 10 210 entlöhnt. Ein Fachhochschulabschluss resultierte in CHF 9000 und eine EFZ in CHF 6190 Lohn. Dabei war aber schlussendlich die Stellung innerhalb der Firma noch weiter entscheidend für den effektiven Lohn.

So erhielt eine Hochschulabgängerin in verantwortungsvoller Position CHF 13 883 wohingegen ein solcher ohne Verantwortung mit CHF 8481 entlöhnt wurde. Mit einem EFZ konnte zwischen CHF 8106 und 5970 verdient werden je nach Verantwortung.

Die Daten zeigen auch, dass Führungs-kräfte ohne Schweizer Pass (CHF 12 791) mehr verdienten als Schweizer Führungs-kräfte (CHF 10 476).

In Anstellungen ohne Führungsverantwortung erhielten Schweizer Arbeitnehmende (CHF 6496) mehr als Arbeitnehmende ohne Schweizer Pass (CHF 5300).

Geschlechterspezifischer Lohnunter- schied

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verringert sich langsam. So lag er im Jahr 2022 bei 9,5% gegenüber 10,8% im Jahr 2020 und 11,5% im Jahr 2018. Die-se Unterschiede lassen sich teilweise durch unterschiedliche berufliche Anforderungen erklären, die für die Ausübung einer Stelle gefordert werden.

Auf der anderen Seite widerspiegeln sie die unterschiedliche Integration der Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. So erhielten Frauen in Führungspositionen CHF 9565, Männer aber CHF 11 212. Dies entspricht einem Unterschied von 14,7%. Am anderen Ende der Lohnschere war dies weniger ausgeprägt mit 5,7% weniger Lohn für die Frauen.

Stellen mit weniger als CHF 4500 (sogenannten Tieflohnstellen) waren zu 62,1% durch Frauen besetzt, wohingegen Stellen mit einem Lohn von über CHF 16 000 zu 75,4% durch Männer besetzt waren.

13. Monatslohn und Boni

Die grosse Mehrheit (76,2%) der Arbeit-nehmenden erhielt einen 13. Monatslohn. Im Jahr 2022 zahlten lediglich 27,6% der Firmen gar keinen 13. Monatslohn.

Obwohl weniger Arbeitnehmende Boni erhielten (33,6%), stieg deren Wert auf durch-schnittlich CHF 11 670.

Die Höhe der Boni variiert je nach Branche und Verantwortung. So erhielten das obere Kader in der öffentlichen Verwaltung CHF 4792, im Detailhandel CHF 22 111, in der Maschinenindustrie CHF 47 097, im Grosshandel CHF 96 416, bei den Banken CHF 146 100 und in der Tabakindustrie CHF 293 830. Personen ohne Führungsverantwortung erhielten durchschnittlich CHF 4870 Boni.

Regionale Lohnunterschiede

Ein weiterer Faktor betreffend die Lohn-unterschiede ist der Arbeitsort. In den Regionen Zürich, Genfersee und Nordwest-

schweiz erhalten die oberen Kader am meisten Lohn (ca. CHF 11 000). Das Tessin hat hier mit CHF 8755 das Nachsehen. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der räumlichen Konzentration der Wirtschaftszweige (z. B. Banken, Tabak, Pharma) erklären.

Quelle: Bundesamt für Statistik ([Link zum Bericht via QR-Code](#)).