

# 2% mehr Lohn für alle Staatsangestellten! Jetzt!

## Weshalb die ABP dieses Jahr zu Recht eine generelle Lohnerhöhung fordert

Von Michael Weiss



### W

#### Wie unser Lohnsystem funktioniert

Das Lohnsystem, das wir heute im Kanton haben und das auch für die Gemeindelehrkräfte gilt, stammt aus dem Jahr 2001. Es kennt 28 Lohnklassen mit jährlichen Funktionslöhnen im Bereich von 44'735.60 CHF in Lohnklasse 28 bis 194'842.70 CHF in Lohnklasse 1. Die Zuweisung einer Funk-

tion zu einer Lohnklasse nimmt der Regierungsrat jeweils auf Antrag der paritätisch zusammengesetzten Bewertungskommission vor. Die Bewertungskommission verteilt nach einem für alle Funktionen im Kanton einheitlichen Schema Punkte für unterschiedliche Anforderungsaspekte wie Länge der Ausbildung, Belastung oder besondere Anforderungen. Sie stützt sich dabei ihrerseits auf die von den einzelnen Direktionen erarbeiteten Modellumschreibungen und lädt jeweils auch im Beruf tätige Personen ein, um sich über deren Arbeit ein Bild zu machen. Zusätzlich zu den so entstehenden Einreihungen kann der Regierungsrat Ausführungsbestimmungen beschliessen, welche beispielsweise die Abzüge bei unvollständiger Ausbildung festlegen.

In den Modellumschreibungen ist nebst den Ausbildungsanforderungen auch eine minimale Anzahl Berufserfahrungsjahre angegeben, die vorausgesetzt wird, damit jemand den Beruf vollständig ausüben kann. Der Funktionslohn wird erst ausbezahlt, wenn diese Anzahl Berufsjahre erreicht ist. Wer die nötige Erfahrung nicht mitbringt, wird in eine der Anlaufstufen A, B oder C eingereiht und erhält entsprechend einen tieferen Lohn. Allerdings wird auch generelle Berufserfahrung in anderen Berufen teilweise angerechnet<sup>1</sup>.

Der Funktionslohn entspricht der Erfahrungsstufe 1. Sofern der Berufsauftrag als erfüllt angesehen werden kann, erfolgt jedes Jahr der Aufstieg in die nächsthöhere Erfah-

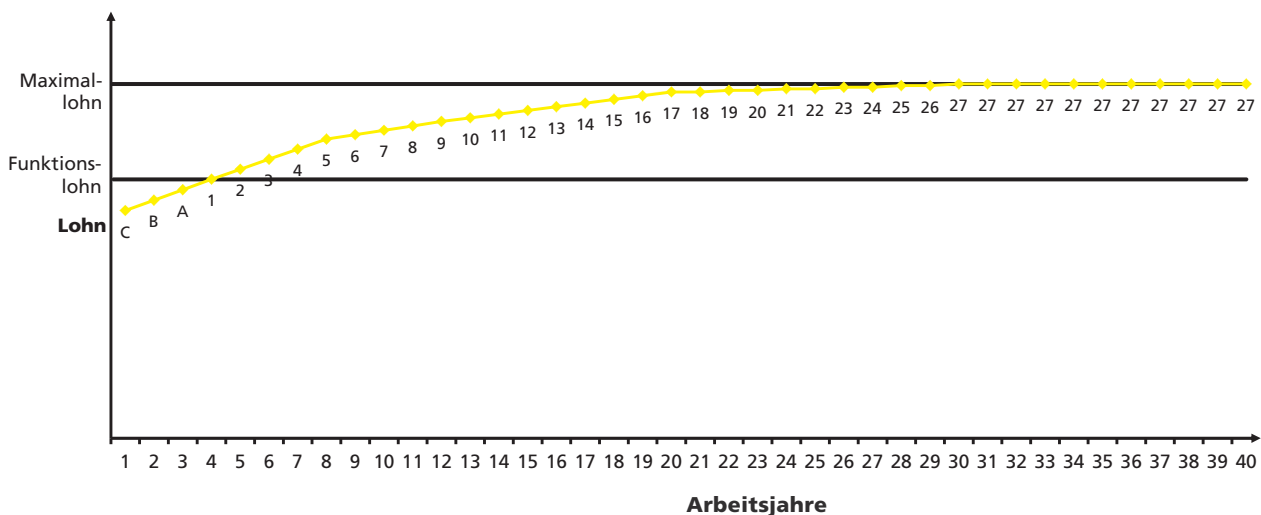


Abb. 1: Nominallohnentwicklung im aktuellen Lohnsystem bei jährlicher Erfüllung des Berufsauftrages ohne Teuerung.

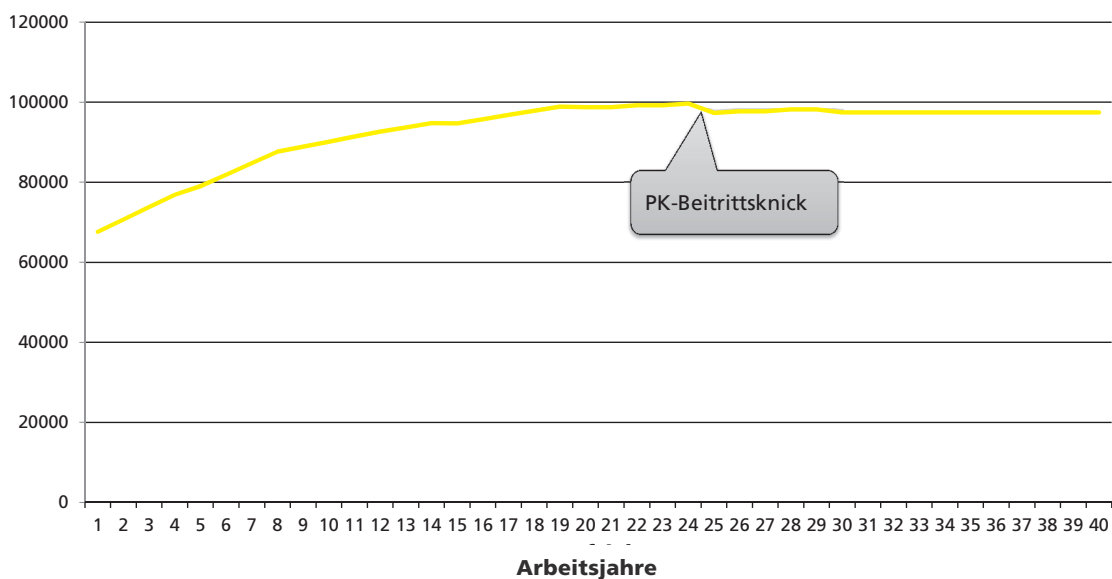
rungsstufe. Diese ist während der ersten 17 Jahre mit einem jährlichen (wenn auch degressiven) und während der darauffolgenden 10 Jahre noch mit einem alle zwei Jahre stattfindenden Anstieg des Nominallohns (also des Bruttolohns in Franken, ohne Berücksichtigung von Teuerung und Sozialausgaben) verbunden. Mit der Erfahrungsstufe 27 erreicht man den Maximallohn, der je nach Lohnklasse zwischen 59'330.50 CHF und 263'285.75 CHF jährlich, also jeweils rund 33% bis 35% über dem Funktionslohn, liegt<sup>2</sup> (siehe Abb. 1). Die Löhne der einzelnen Lohnklassen und Erfahrungsstufen sind auf der Homepage des Kantons publiziert<sup>3</sup>.

Mit der Einführung von Lohnbändern wird sich an diesem System übrigens nur wenig ändern. Die Funktions- und Maximallohne pro Lohnklasse werden die Ränder der neuen Lohnbänder bilden, wobei eine Unterschreitung aufgrund fehlender Erfahrung weiterhin im gleichen Mass möglich sein wird. Dass eine Mitarbeiterin respektive ein Mitarbeiter bei dauerhafter A-Bewertung in aller Regel langfristig lohnmässig nicht schlechter fährt als im heutigen Erfahrungsstufensystem, ist für uns als Verband eine der notwendigen Voraussetzungen dafür, dass wir davon absehen, das neue Lohnsystem von Anfang an mit einer Flut von Klagen zu torpedieren.

---

*Dass eine Mitarbeiterin respektive ein Mitarbeiter bei dauerhafter A-Bewertung in aller Regel langfristig lohnmässig nicht schlechter fährt als im heutigen Erfahrungsstufensystem, ist für uns als Verband eine der notwendigen Voraussetzungen dafür, dass wir davon absehen, das neue Lohnsystem von Anfang an mit einer Flut von Klagen zu torpedieren.*

---



**Abb. 2:** Entwicklung des jährlichen Nettolohns in Lohnklasse 13 bei jährlicher Erfüllung des Berufsauftrages und ohne Teuerung auf der Basis der Zahlen von 2019.

## E

### **Erfahrungsstufenanstieg, Teuerungsausgleich, Realloohnerhöhung und generelle Lohnerhöhung**

Immer dann, wenn Landrätinnen oder Landräte dem Staatspersonal den Teuerungsausgleich ganz verweigern wollen, behaupten sie, dass die Staatsangestellten aufgrund des Erfahrungsstufenanstiegs ohnehin eine jährliche Realloohnerhöhung zugesprochen bekämen und der Teuerungsausgleich darum gar nicht nötig sei. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, warum dieses Argument in die Kategorie «Bullshit» gehört<sup>4</sup>:

Erstens erhöht sich, wie aus Abb. 1 ersichtlich, der Lohn keinesfalls für alle Staatsangestellten automatisch mit dem Jahreswechsel. Nach spätestens 30 Berufsjahren ist damit Schluss.

Zweitens handelt es sich bei diesen Lohnanstiegen um individuelle Nominalloohnerhöhungen – der Frankenbetrag, der auf dem Lohnausweis als Bruttolohn angegeben ist, steigt. Um eine Realloohnerhöhung zu bewirken, muss dieser Anstieg aber höher sein als der Anstieg der Teuerung. Selbst bei einer sehr schwachen Teuerung von 0.5%, wie sie 2019 zu verzeichnen sein dürfte, ist nach 23 Berufsjahren der Kaufkraftverlust durch die Teuerung grösser als der Gewinn durch die Nominalloohnerhöhung.

Drittens steigen mit zunehmendem Alter auch die Pensionskassenprämien stark an. Wie Abb. 2 zeigt, führt dies dazu, dass der höchste teuerungsbereinigte Nettolohn deutlich vor Erreichen der Erfahrungsstufe 27 ausbezahlt wird.

Viertens wirken Teuerungsausgleich und Stufenanstieg ganz unterschiedlich: Bei der Gewährung eines Teuerungsausgleichs von beispielsweise 0.5% steigen sämtliche Löhne brutto und netto<sup>5</sup> zusätzlich zum Stufenanstieg um 0.5% an, mithin auch die pro Lohnklasse festgelegten Funktions- und Maximallöhne. Für den Arbeitgeber steigt damit die Lohnsumme nominal um 0.5% an (erhöhen allerdings die Arbeitgeber aller im Kanton angestellten Personen aufgrund der Teuerung die Löhne im Durchschnitt nominal ebenfalls um 0.5%, steigen auch die Steuereinnahmen nominal im selben Mass an, so dass der Kanton nichts verliert).

Die individuellen Nominallohnerhöhungen der einzelnen Angestellten führen hingegen für den Kanton weder zu einer nominalen noch zu einer realen Erhöhung der Lohnsumme, da regelmässig Angestellte in hohen Erfahrungsstufen pensioniert und durch junge Angestellte mit tiefen Erfahrungsstufen ersetzt werden. Wie Abb. 3 zeigt, kompensieren die dadurch erzielten sogenannten Mutationsgewinne die Kosten der Nominallohnerhöhungen der verbleibenden Angestellten. Schwankungen ergeben sich daraus, dass die durchschnittliche Erfahrungsstufe der Angestellten nicht jedes Jahr genau gleich ist, auf Dauer gesehen sind die Kompensationen jedoch exakt.

---

*Die individuellen Stufenanstiege führen für den Kanton nicht zu einer Erhöhung der Lohnsumme, da regelmässig Angestellte in hohen Erfahrungsstufen pensioniert und durch junge Angestellte mit tiefen Erfahrungsstufen ersetzt werden.*

---

Der Teuerungsausgleich ist ein Beispiel für eine generelle Lohnerhöhung, wenn auch nur für eine nominale. Eine generelle Reallohnerhöhung führt ebenso wie der Teue-

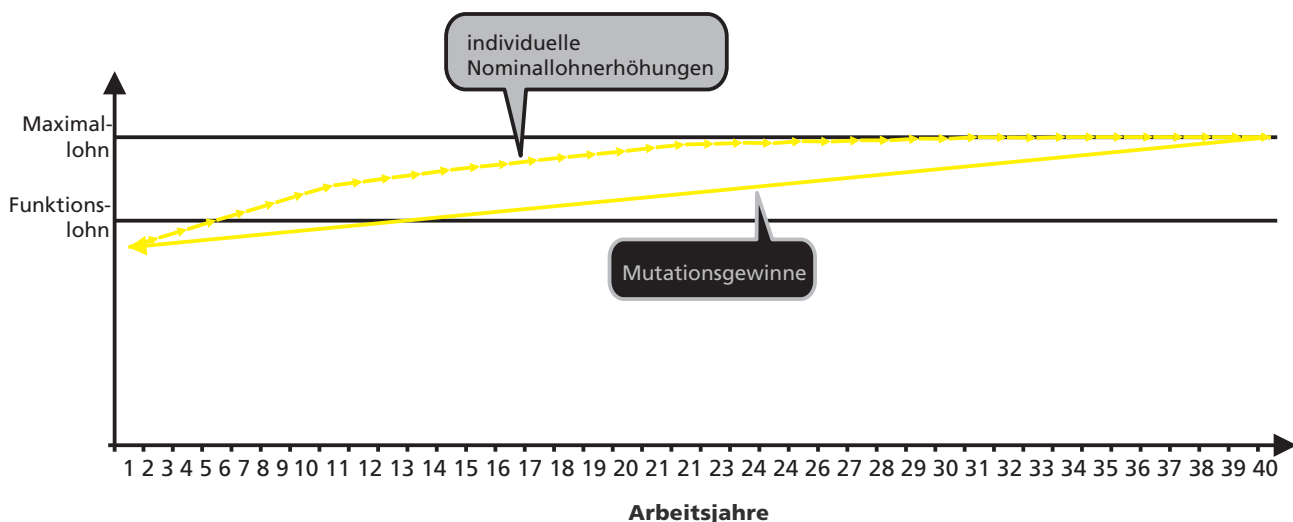
rungsausgleich zu einer vom Stufenanstieg unabhängigen Erhöhung sämtlicher Löhne inklusive Funktions- und Maximallohn jeder Lohnklasse um einen bestimmten Prozentsatz, jedoch liegt dieser Prozentsatz über demjenigen der Teuerung.

## L

### Die Lohnentwicklung seit 2001: Ein 200-Millionen-Verlustgeschäft für die Angestellten

Vom Mechanismus her gleich, in der Richtung aber entgegengesetzt, wirkt sich eine Nicht-Gewährung des Teuerungsausgleichs oder gar eine generelle Lohnsenkung, wie sie per 1.1.2016 beschlossen (und per 1.1.2019 – zumindest in der Lesart der Politik – wieder aufgehoben) wurde: Sämtliche Löhne sinken im gleichen Mass. Wie Abb. 4 auf S. 28 zeigt, ist dies seit 2001 mehrfach passiert. Die daraus resultierenden Lohneinbussen wurden auch durch gelegentliche Überkompensationen der Teuerung nicht vollständig kompensiert, so dass kumuliert eine nicht ausgeglichene Teuerung von fast 1% verbleibt. Hierzu beigetragen hat auch der 2009 gefällte Entscheid des Landrats, auf den Ausgleich von 0.5% der Teuerung zu verzichten.

War dieser Beschluss zumindest noch ehrlich, so deklarierete der Landrat 9 Jahre später und vermutlich unter dem Eindruck des durch die internationale Politik gewandelten Verständnisses von Wahrheit, dass mit dem 2018 beschlossenen Teuerungsausgleich von 1.4% die Teuerung tatsächlich vollständig ausgeglichen worden sei. Seither muss ich meinen Schülerinnen und Schülern im Mathematikunterricht erklären, dass 2+2 durchaus auch 5 ergeben kann, wenn dies dem Landrat oder der Regierung gelegen kommt.



**Abb. 3:** Die Kosten der individuellen Nominallohnanstiege als Folge des Erfahrungsanstieges werden dadurch kompensiert, dass die ältesten und teuersten Angestellten regelmässig durch junge, billige Angestellte ersetzt werden.

*Meinen Schülerinnen und Schülern muss ich im Mathematikunterricht erklären, dass 2+2 durchaus auch 5 ergeben kann, wenn dies der Politik gelegen kommt.*

Das Geld, das den Angestellten aufgrund einer nicht ausgeglichenen Teuerung entgeht, entgeht ihnen, sofern es beim Nicht-Ausgleich bleibt, Jahr für Jahr, und somit kumulieren sich die Verluste. Rechnet man sie für das gesamte Staatspersonal inklusive Gemeindelehrkräfte hoch, so kommt man (siehe Abb. 5) seit 2001 auf kumulierte Verluste von über 200 Millionen Franken – ein stolzer Beitrag der Staatsangestellten zur Sanierung der öffentlichen Finanzen!

*200 Millionen Franken Teuerungsverluste seit 2001 – ein stolzer Beitrag der Staatsangestellten zur Sanierung der öffentlichen Finanzen!*

## W

### Warum mehr Produktivität nicht zu generell höheren Reallöhnen führt

Wäre die Produktivität der Lehrkräfte, der Polizei und des Verwaltungspersonals seit 2001 tatsächlich um 1% gesunken, wäre dieser finanzielle Verlust berechtigt. Es gibt allerdings sehr gute Argumente dafür, dass das Gegenteil der Fall ist:

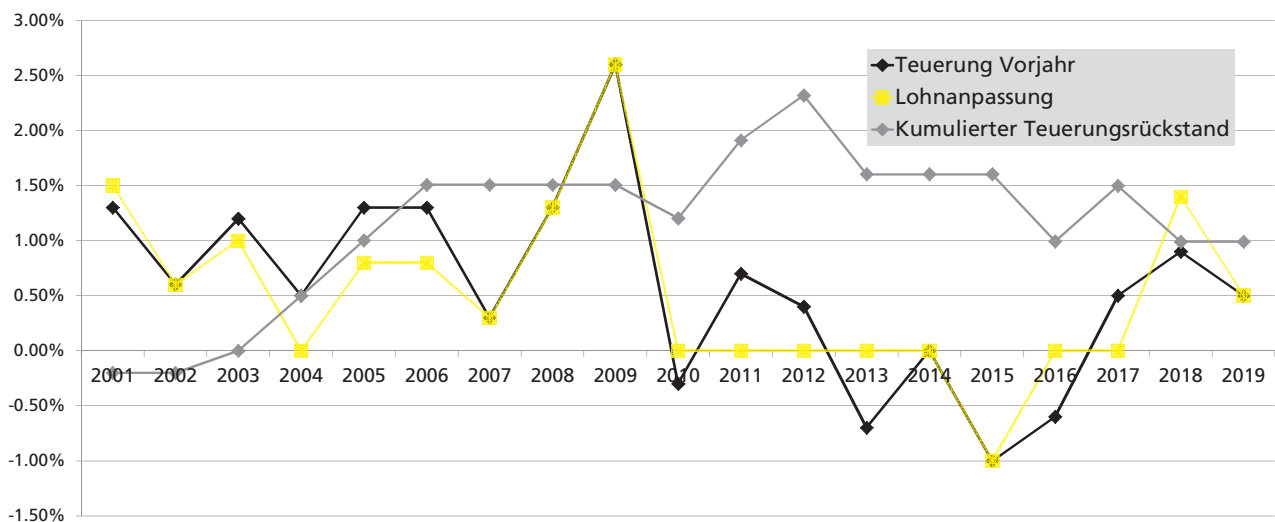
2001 betrug die Pflichtpensen der Fachlehrpersonen an den Sekundarschulen I und II 26 resp. 21 Lektionen<sup>6</sup>. 2019

liegen sie bei 27 und 22 Lektionen, also 3.85% resp. 4.76% höher. Die Produktivität dieser Lehrpersonengruppen ist somit allein dadurch um diesen Prozentsatz gewachsen.

Noch deutlicher wird es, wenn man die jährlichen Kosten pro Schüler/-in an einem basellandschaftlichen Gymnasium in den Jahren 2000 und 2018 vergleicht: Diese sanken gemäss den Zahlen des kantonalen Amtes für Statistik von 23'740 CHF auf 21'877 CHF. Dies entspricht bereits nominal einem Produktivitätszuwachs von 8.5%. Berücksichtigt man aber, dass teuerungsbereinigt 23'740 CHF im Jahr 2000 einem Gegenwartswert von 26'290 CHF im Jahr 2018 entsprechen, so kommt man auf einen effektiven Produktivitätszuwachs von satten 20%! Für die FMS, die 2001 noch DMS hiess und viel einfacher organisiert war, ist der Wert genauso gut.

Zugegebenermassen ist das Ergebnis auf der Volksschule nicht gleichermaßen befriedigend, jedenfalls nicht auf den ersten Blick. Tatsächlich sind die Kosten pro Schulkind und Jahr im selben Zeitraum teuerungsbereinigt im Kindergarten um 50%, an der Primarschule um 45% und an der Sekundarstufe I um 11% gestiegen (wobei auch heute noch die Kosten pro Jahr und Schüler/-in umso höher sind, je älter die Schüler/-innen der entsprechenden Schulstufe sind).

Der hauptsächliche Kostentreiber ist allerdings keinesfalls ein Produktivitätsschwund bei den Lehrpersonen, sondern die politisch gewollte und im Vorfeld in keiner Weise durchdachte Integrative Schulung<sup>7</sup>. Dass sich zur Abdeckung aller besonderen Bedürfnisse heute in einem Klassenzimmer bisweilen drei oder mehr Lehrpersonen, Heilpädagoginnen und weitere Hilfskräfte aufhalten, wo früher *eine* Lehrperson war, musste zwangsläufig zu höheren Kosten führen. Nicht vergessen darf man aber auch, dass die Kosten der



**Abb. 4:** Die Lohnanpassung hinkt der Teuerung meist hinterher. Daraus resultiert ein kumulierter Teuerungsrückstand.

2001 noch verbreiteten separativen Sonderschulung via IV vom Bund getragen wurden und somit in den kantonalen Statistiken gar nicht erschienen.

Produktivitätsgewinne fanden aber auch ausserhalb des Bildungswesens statt. In Abb. 6 auf S. 30 ist beispielsweise aufgeschlüsselt, wie sich die Zahl der Verurteilungen aufgrund verschiedener Deliktkategorien im Verhältnis zu den Gesamtausgaben des Kantons im Bereich «öffentliche Ordnung und Sicherheit» entwickelt haben, wobei zur besseren Vergleichbarkeit diese Verhältnisse für das Ausgangsjahr 2000 jeweils auf 100% normiert wurden. Jenseits der jährlichen Schwankungen stiegen diese Quoten bis 2018 um 20% bis 130% an. Das sind teilweise gewaltige Produktivitätssprünge!

Der technische Fortschritt dürfte auch an den meisten übrigen staatlichen Stellen zu einem deutlichen Produktivitätszuwachs geführt haben. Es ist kaum vorstellbar, dass ein Steuerprüfer heute nicht wesentlich mehr Steuererklärungen pro Tag bearbeiten kann als vor 18 Jahren. Und auch Sekretariatsarbeit kann heute computergestützt mit Sicherheit viel effizienter und produktiver erledigt werden als noch zu Beginn des Jahrtausends.

Warum nun spüren die Staatsangestellten von diesem Produktivitätszuwachs nichts in ihrem Geldbeutel? Der Grund ist einfach: Der gesamte seit 2001 erreichte Produktivitätszuwachs des Staatspersonals kam, sofern er nicht in politisch motivierten Himmelfahrtsprojekten vernichtet wurde, ausschliesslich der Bevölkerung zugute. Da deren Be-

dürfnisse aber in noch stärkerem Mass angestiegen sind, ist der Staat seither weder schlanker noch billiger geworden. Auf der Strecke bleiben dabei die Interessen derjenigen, die mit ihrer Produktivitätssteigerung eine derartige Angebotssteigerung des Staats überhaupt erst möglich gemacht haben, mit anderen Worten die Interessen der Staatsangestellten selbst.

---

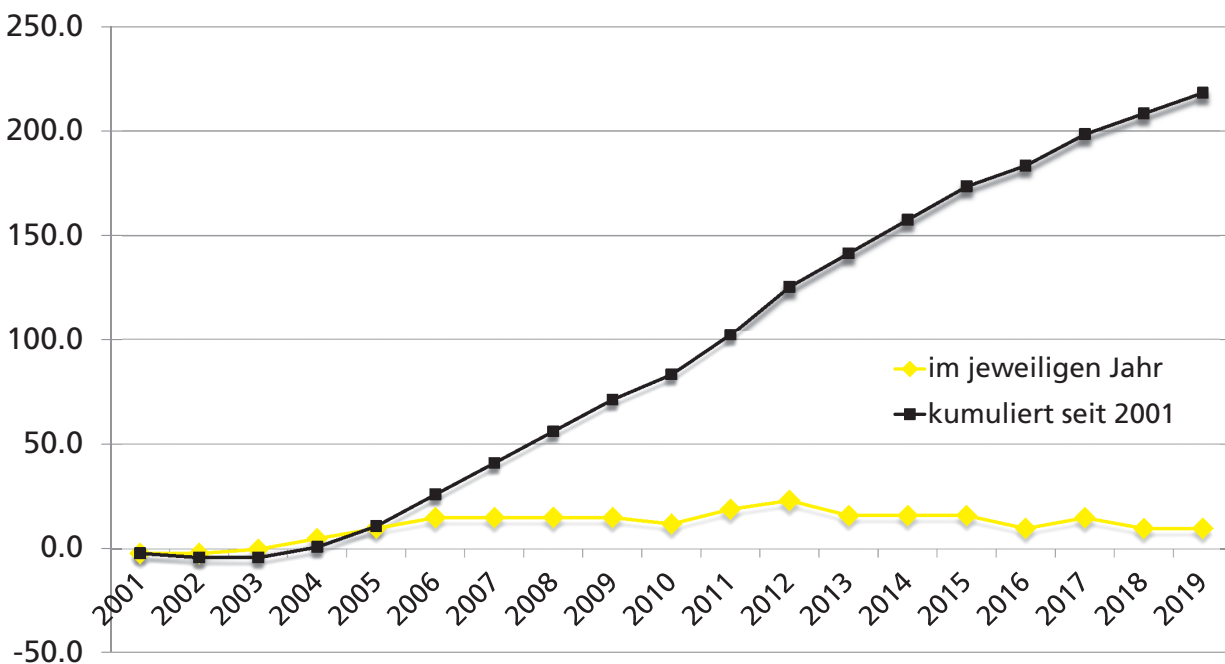
*Der gesamte seit 2001 erreichte Produktivitätszuwachs des Staatspersonals kam, sofern er nicht in politisch motivierten Himmelfahrtsprojekten vernichtet wurde, ausschliesslich der Bevölkerung zugute – nicht aber dem Staatspersonal selbst.*

---

## S

### So kann es nicht ewig weitergehen!

Auch die Staatsangestellten haben ein Recht darauf, wenigstens einen Teil der von ihnen geschaffenen Produktivitätssteigerung in Form steigender Löhne zurückzubekommen, umso mehr, als sie darauf nun schon fast 20 Jahre lang warten mussten. Nach dem bis hierher Geschriebenen muss auch klar sein, dass dafür die Gewährung des Teuerungsausgleichs nicht ausreicht – und der Erfahrungstufenanstieg erst recht nicht. Sowohl die Funktionslöhne als auch die Maximallöhne müssen real, also stärker als die Teuerung steigen.



**Abb. 5:** Reallohninbussen aufgrund nicht, verspätet oder nur teilweise ausgeglichener Teuerung, berechnet auf das gesamte Staatspersonal inklusive Gemeindelehrkräfte.

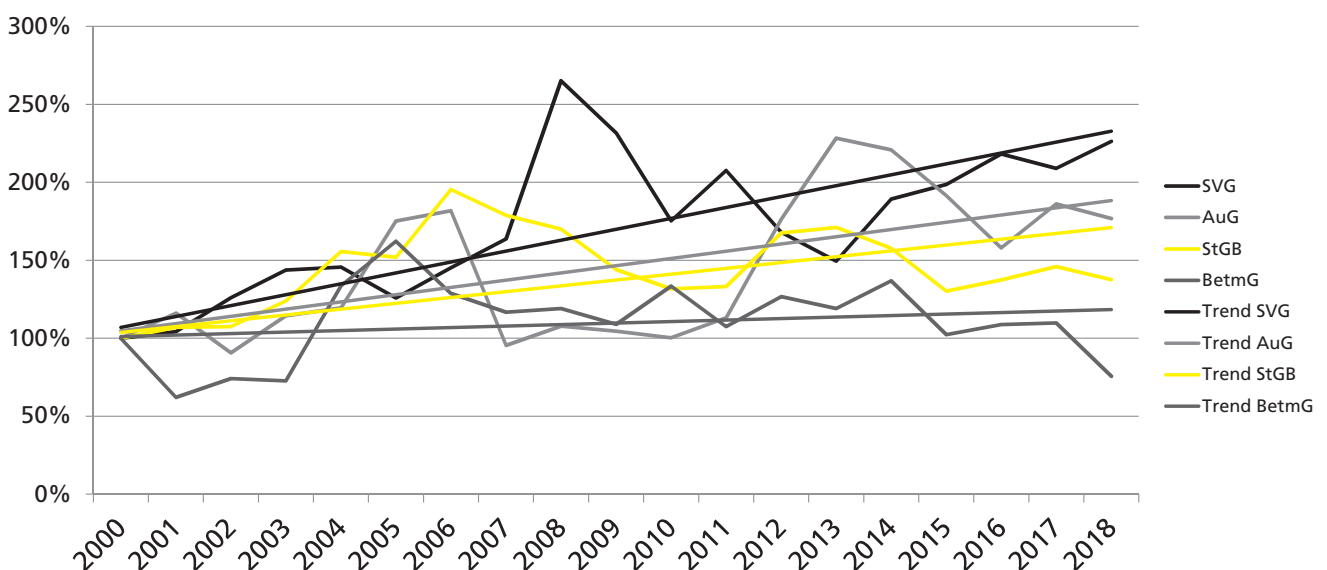
Im Einklang mit den grossen nationalen Gewerkschaften fordert auch die Arbeitsgemeinschaft der Basellbieter Personalverbände (ABP), bestehend aus LVB, PVPBL, VPOD und VSG, daher eine generelle Lohnerhöhung um 2%. Diese

Forderung wurde sowohl in der Landratsvorlage zum Teuerungsausgleich 2020 deponiert, als auch den Mitgliedern der landrätlichen Personalkommission in deren Sitzung vom 18. November 2019 persönlich zur Kenntnis gebracht.

#### Folgende Argumente sprechen klar für unsere Forderung:

- Nicht nur im Steuerwettbewerb, sondern auch im Kampf um die besten Arbeitskräfte steht Baselland in Konkurrenz zu den Nachbarkantonen.
- Die PH FHNW hat unmissverständlich deutlich gemacht, dass sie den zukünftigen Bedarf an Lehrpersonen bei weitem nicht decken können. Einen dramatischen Lehrpersonenmangel kann nur verhindern, wer hinsichtlich Anstellungsbedingungen im nationalen Vergleich mithalten kann.
- Die Staatsangestellten haben Wesentliches zur Sanierung der Kantonsfinanzen beigetragen. Nun dürfen auch sie profitieren, wenn es dem Kanton finanziell deutlich besser geht.
- Nach 18 Jahren muss auch eine generelle Lohnerhöhung möglich sein, welche die Teuerung übersteigt. Das Gegenteil war mehrfach möglich.
- Wenn nicht jetzt, wann dann?

*Wir müssen uns wahrlich nicht schämen, wenn wir jetzt die erste generelle Realloohnerhöhung seit 18 Jahren fordern.*



**Abb. 6:** Verurteilungen aufgrund diverser Gesetzesverstösse (SVG: Strassenverkehrsgesetz; AuG: Ausländergesetz; StGB: Strafgesetzbuch; BetmG: Betäubungsmittelgesetz) im Verhältnis zu den im jeweiligen Jahr angefallenen Gesamtausgaben für öffentliche Ordnung und Sicherheit, normiert auf die Werte im Jahr 2000.

## Der Staat agiert wie die Autoindustrie



© Alex Kondratenko – stock.adobe.com

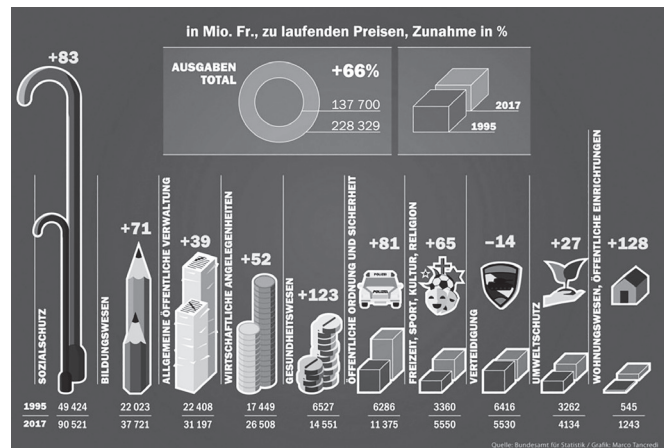
Eigentlich werden Automotoren immer effizienter.

Die Autos werden aber nicht sparsamer, sondern schwerer.

Der Benzinverbrauch steigt sogar.

Die Autoindustrie sagt, die Kunden wollen das so.

Auf der Strecke bleibt der Kampf gegen den Klimawandel.



Eigentlich erbringt der Staat seine Aufgaben immer effizienter.

Der Staat wird aber nicht günstiger, sondern erbringt immer mehr Aufgaben.

Die Staatsausgaben steigen sogar.

Die Politiker sagen, die Wähler wollen das so.

Auf der Strecke bleiben die Anstellungsbedingungen der Staatsangestellten.

**So kann das nicht weitergehen!**

<sup>1</sup> Für Details siehe Michael Weiss: «Alles was (nicht) recht ist – Erfahrungsstufenarithmetik», lvb.inform 2018/19-02; online in der Rubrik Archiv unserer Homepage [www.lvb.ch](http://www.lvb.ch)

<sup>2</sup> Die kleinen, völlig unsystematischen Unterschiede im Erfahrungsstufenverlauf zwischen den einzelnen Lohnklassen stellen aus heutiger Sicht ein Mysterium dar. Bei der Umwandlung der Erfahrungsstufen in die zukünftigen Lohnbänder müssen diese Unterschiede jedoch genau im Auge behalten werden, damit es nicht zu Lohninbussen in einzelnen Lohnklassen kommt.

<sup>3</sup> <https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/personalamt/arbeiten-beim-kanton-bl/lohn-und-zulagen/lohntabellen>

<sup>4</sup> vgl. Michael Weiss: Lügen, gemeine Lügen, Bullshit, Editorial lvb.inform 2017/18-01; online in der Rubrik Archiv unserer Homepage [www.lvb.ch](http://www.lvb.ch)

<sup>5</sup> Die Aussage gilt für die Nettolöhne nicht ganz exakt, da diese auch von Parametern wie dem Koordinationsabzug abhängen, die sich nicht automatisch zusammen mit der Teuerung verändern.

<sup>6</sup> Über die nicht nachvollziehbaren Ausnahmen BG und Sport an den Gymnasien haben wir in der letzten Ausgabe des lvb.inform berichtet.

<sup>7</sup> vgl. auch Roger von Wartburg: «Widersprüchliche Entscheide, fragwürdige Entwicklungen – Warum das ÜGK-Fiasko nicht nur Zufall ist» in diesem Heft