

# Lohndossier 2019

Zur Lohnentwicklung des kantonalen Personals und im öffentlichen Dienst

Von Christoph Lips und Roland Brunner

VPOD Sektion Zürich Kanton

## Inhalt

Die Lohnentwicklung in der Schweiz	3
Kasten: Lohndumping?	4
Die Lohnentwicklung im Kanton Zürich	4
Fazit	6
Lohnforderungen des VPOD	6
Warum VPOD	7

## Die Autoren

Christoph Lips ist ehemaliger Regionalsekretär der VPOD Sektion Zürich Kanton.

Roland Brunner ist aktueller Regionalsekretär der VPOD Sektion Zürich Kanton.

### Impressum

Zürich, 5. Oktober 2019

**vpod**  **zürich**

Birmensdorferstrasse 67

Postfach 8180

8036 Zürich

Telefon 044 295 30 00

[zuerich.vpod.ch](http://zuerich.vpod.ch)

verantwortlich:

Roland Brunner

VPOD Sektion ZH Kanton

Direktwahl: 044 295 30 22

[roland.brunner@vpod-zh.ch](mailto:roland.brunner@vpod-zh.ch)

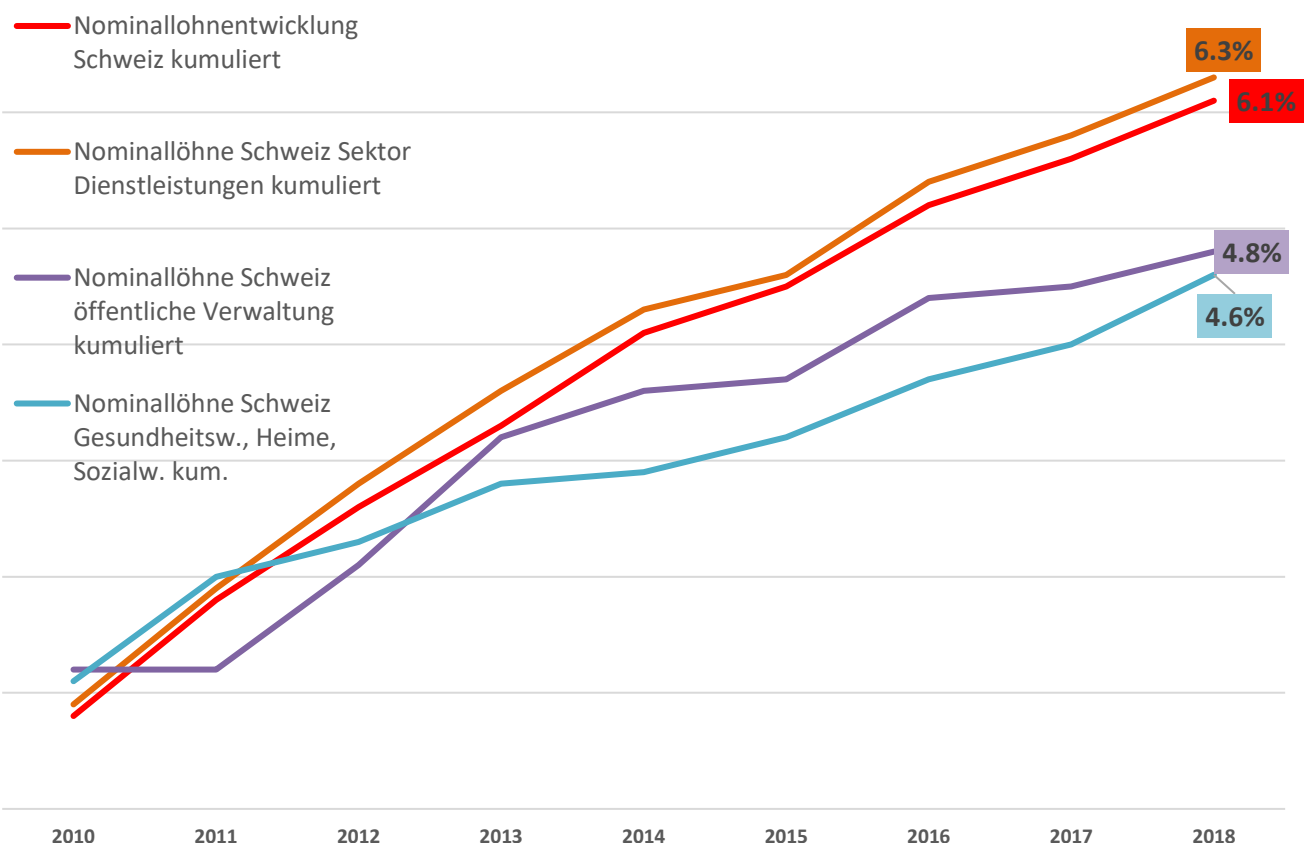
**Wie haben sich die Löhne im Bereich der öffentlichen Hand (Verwaltung) in den letzten Jahren entwickelt? Die VPOD Sektion Zürich Kanton stellt im Hinblick auf die Budgetdebatte im Kantonsrat Lohnforderungen und untermauert diese mit dem hier vorliegenden Bericht.**

## Die Lohnentwicklung in der Schweiz

Nominallohnentwicklung Schweiz <sup>1)</sup>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010-2018	Durchschn. pro Jahr
Nominallöhne Schweiz <b>Total</b>	0.8%	1.0%	0.8%	0.7%	0.8%	0.4%	0.7%	0.4%	0.5%	6.1%	0.68%
Nominallöhne Schweiz <b>Sektor Dienstleistungen</b>	0.9%	1.0%	0.9%	0.8%	0.7%	0.3%	0.8%	0.4%	0.5%	6.3%	0.70%
Nominallöhne Schweiz <b>öffentliche Verwaltung</b>	1.2%	0.0%	0.9%	1.1%	0.4%	0.1%	0.7%	0.1%	0.3%	4.8%	0.53%
Nominallöhne Schweiz <b>Gesundheitsw., Heime, Sozialw.</b>	1.1%	0.9%	0.3%	0.5%	0.1%	0.3%	0.5%	0.3%	0.6%	4.6%	0.51%

1) Im Gegensatz zum Reallohn bleibt beim Nominallohn die Inflation unberücksichtigt. Beispiel: Steigt der Nominallohn um 1,5% und ist die Inflation aber 1%, so ist die kaufkraftbereinigte **Reallohnsteigerung** nur 0,5%. Quelle Bundesamt für Statistik.

### Kumulierte Nominallohnentwicklung im Vergleich<sup>1)</sup>: öffentliche Sektoren im Rückstand zum Rest der Schweiz



1) Kumuliert = Ab 2011 wird jede Lohnerhöhung des Vorjahres dazu gezählt. So verbesserten sich die Nominallöhne aller Schweizer Beschäftigten zwischen 2010 und 2018 um 6,1%, im Dienstleistungssektor gar um 6,3%. In der öffentlichen Verwaltung hingegen verbesserte sich die durchschnittliche Lohnentwicklung nur um 4,8% und im Gesundheitswesen, Heime und Sozialwesen gar nur um 4,6%. Die Lohnentwicklung im öffentlichen Bereich ist also um rund ein Viertel schlechter als in der übrigen Wirtschaft.

Quelle: BfS, Grafik VPOD/cl

Die Lohnentwicklung in der Verwaltung ist zwischen 2010 und 2018 mit 4,6% deutlich schlechter als die durchschnittliche Lohnentwicklung aller Beschäftigter der Schweiz mit 6,1%. Die Lohnentwicklung der Verwaltung muss aber eigentlich mit dem ihr verwandten Sektor Dienstleistungen verglichen werden. Dort entwickelten sich die Löhne mit einem Plus von 6,3% sogar noch etwas besser als im Schweizer Durchschnitt. Die Löhne der Verwaltung bleiben also um rund einen Viertel hinter der Lohnentwicklung im Dienstleistungssektor zurück.

## Lohndumping?

Die SVP behauptet, dass ausländische Arbeitskräfte zu Lohndumping führen würden. Das ist insofern etwas grotesk, als die SVP und ihre bürgerliche Basis selber viel zur Migration beitragen. 73 Prozent der Angestellten in der Landwirtschaft sind ausländischer Herkunft. Aber untersuchen wir diese Behauptung trotzdem. Ist die geringe Lohnentwicklung wirklich die Folge von Lohndumping durch ausländische Arbeitskräfte?

Die öffentliche Hand und im Besonderen die Verwaltungen sind kaum von einer grossen Zuwanderung aus dem Ausland geprägt. Im Gegenteil: Der Anteil an Beschäftigtem mit ausländischem Pass dürfte unterdurchschnittlich sein und diejenigen mit ausländischem Pass sind entweder bereits in der zweiten Generation in der Schweiz oder doch mit langjähriger Niederlassung.

Auch die Löhne im Gesundheitswesen, in Heimen und im Sozialwesen entwickelten sich trotz Personalmangel unterdurchschnittlich. Die Lohnentwicklung bleibt um rund einen Viertel hinter den Durchschnittslöhnen zurück. Die Mehrheit des Personals in diesen Bereichen ist öffentlich-rechtlich angestellt oder mit Anstellungsbedingungen, die sich zumindest nach dem öffentlichen Personalrecht richten.

Wieso entwickeln sich die Löhne im öffentlichen Sektor also schlechter als jene der Privatwirtschaft? Der einzige Grund ist die Politik. Das Personal der öffentlichen Dienste, sei es in der Verwaltung, bei den Spitälern oder im Strassenunterhalt, wird von den politischen Instanzen seit Jahren an der ganz kurzen Leine gehalten und mit ständigen Sparprogrammen abgestraft. Dabei spielen die bürgerlichen Parteien, von der SVP über die FDP bis zur GLP Hand in Hand eine ganz bestimmende Rolle. Grund für die unterdurchschnittliche Lohnentwicklung im öffentlichen Bereich ist also nicht ein Lohndumping durch ausländische Arbeitskräfte, sondern der Lohndruck durch SVP und die anderen bürgerlichen Parteien.

## Die Lohnentwicklung im Kanton Zürich

Der Zürcher Regierungsrat hat vor Jahren erklärt, für seinen jährlichen Lohnentscheid für das kantonale Personal im Wesentlichen den UBS-Lohnindex als Vergleichsgrösse zu nehmen. Der Vorsatz einer angemessenen Lohnpolitik für das kantonale Personal wurde jedoch regelmässig einer bürgerlichen Sparpolitik geopfert. In der [Personal- und Lohnstatistik](#) führt die Finanzdirektion des Kantons Zürich dennoch jedes Jahr feinsäuberlich die Entwicklung des UBS-Lohnindex und daneben die Lohnentwicklung des Kantons auf.

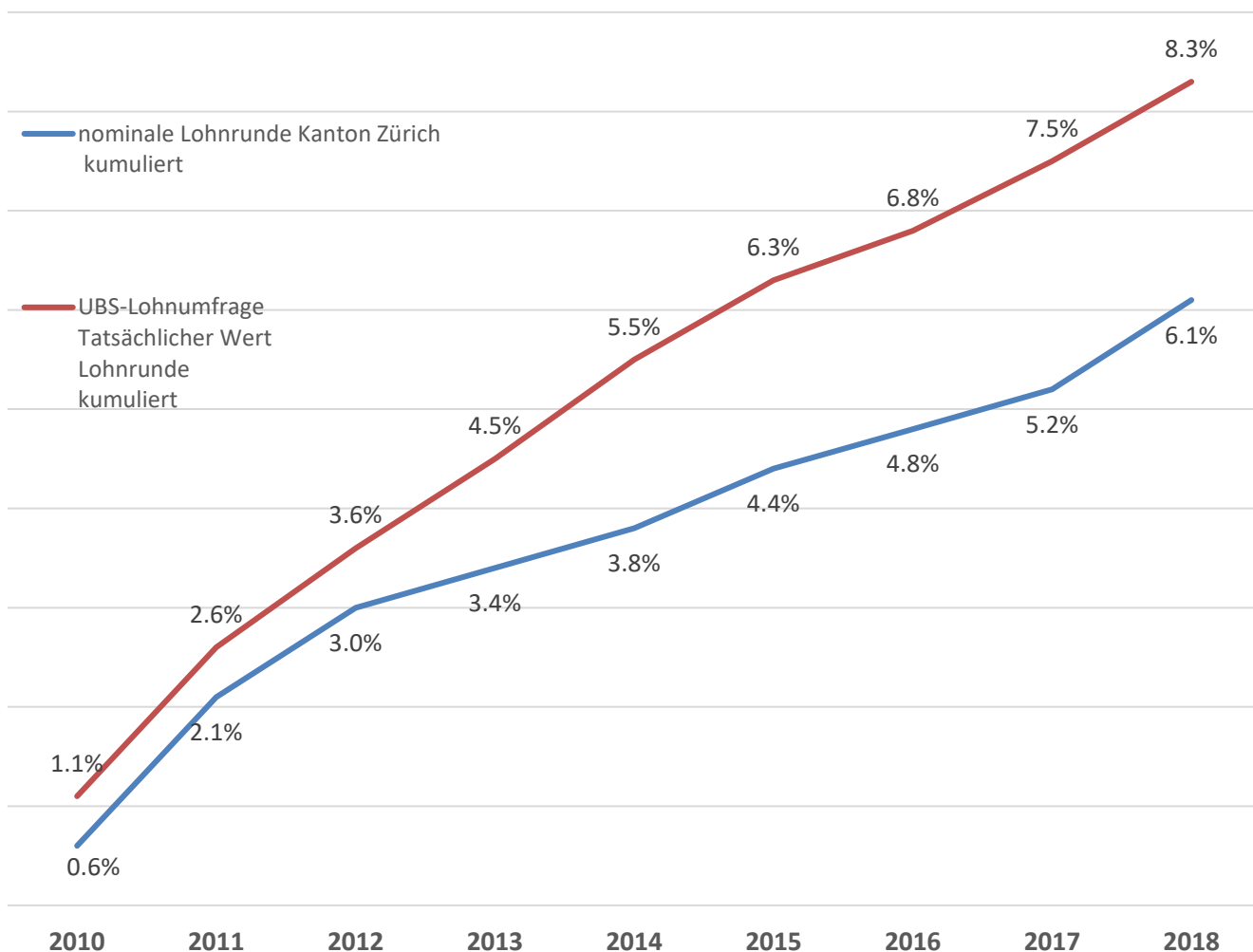
Eigentlich können diese beiden Werte aber nur sehr beschränkt verglichen werden, weil die Angaben des Kantons Zürich stark geschönt sind:

- In den letzten Jahren wurden die sogenannten Einmalzulagen teilweise oder sogar vollständig aus dem spärlichen Topf für Lohnerhöhungen finanziert. Der Kanton behandelt Einmalzulagen also, als ob es sich dabei um bleibende Lohnerhöhungen handeln würde und nicht um eine einmalige Zulage, die im Folgejahr schon wieder weg ist. Im Gegensatz dazu schliessen die UBS-Lohnumfrage und das Bundesamt für

Statistik (Bfs) bei ihren Lohnanalysen einmalige Entschädigungen, wie Kommissionen oder Einmalzulagen aus.

- Der Kanton finanziert auch Lohnerhöhungen, mit der eine höhere Qualifikation oder eine Beförderung in eine höhere Funktion abgegolten werden, aus demselben Topf der jährlich für Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Summe. Auch diese Art von Lohnerhöhungen wird in den Lohnanalysen des Bfs und in der UBS-Lohnumfrage weitgehend nicht mitberücksichtigt.
- Die aus Rotationsgewinn für Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellten Mittel werden nicht ausgeschöpft. Auch dies schönt die Statistik zugunsten des Kantons.

### UBS-Lohnumfragen und Lohnrunden Kanton Zürich im Vergleich



Für den Kanton Zürich ist die UBS-Lohnumfrage seit der Lohnrevision ab 2010 eine der zentralen Vergleichsgrössen für die eigene Lohnpolitik. Von 2010 bis 2018 hat der UBS-Lohnindex nominal um 8,3% zugelegt, jener des Kantons Zürich nur um 6,1% - und diese Zahl ist zu Gunsten des Kantons geschönt. Siehe dazu die Erläuterungen im Text. Der Vergleich zeigt, dass der Kanton immer mehr zurückfällt. Seine Lohnentwicklung ist über ein Viertel schlechter als jener des UBS-Lohnindex. Quelle: [Personal- und Lohnstatistik 2015 und 2018 des Kantons Zürich](#). Grafik VPOD/cl

## Fazit

Würden die Faktoren Einmalzulagen und Lohnerhöhungen wegen höherer Qualifikation bzw. höherer Funktion aus den Lohnentwicklungsangaben des Kantons Zürich herausgerechnet, stünde er im Vergleich noch um einiges schlechter da. Leider lässt sich anhand der öffentlich verfügbaren Daten nicht berechnen, wieviel dies wirklich ausmacht.

Die grosse Mehrheit der Zürcher Gemeinden, das Universitätsspital des Kantons Zürich, die Zürcher Universität und viele weitere Institutionen übernehmen die Lohnentscheide des Kantons jeweils 1:1 oder orientieren sich zumindest stark an diesen.

Obschon der Vergleich zwischen der Lohnentwicklung des Kantons und dem UBS-Lohnindex zu Gunsten des Kantons zurechtgebogen wird, bleibt der Kanton zwischen 2010 und 2018 um ein Viertel hinter der Lohnentwicklung der UBS-Statistik zurück. Das ist umso bedenklicher, als der Kanton und alle anderen Arbeitgeber seit 2017 auch von den Sanierungsbeiträgen an die Pensionskasse BVK vorzeitig befreit wurden. Obschon sie mehr Sparbeiträge für die Versicherten bezahlen müssen, bezahlen sie unter dem Strich weniger Beiträge an die BVK. Auch hier sparen der Kanton und die seinen Beschlüssen folgenden Gemeinden und Institutionen also seit Jahren auf Kosten des Personals.

## Lohnforderungen der VPOD Sektion Zürich Kanton

**Dem Kanton Zürich geht es finanziell gut, sehr gut sogar. Es ist Zeit, dass endlich auch das Personal etwas davon hat.**

Seit 2010 hat der Kanton Zürich rund 600 Millionen Franken auf Kosten der Angestellten eingespart! Es ist höchste Zeit, die Angestellten an der guten Ertragslage des Kantons zu beteiligen und die aufgelaufene Lücke zu schliessen – und die Finanzlage würde es problemlos ermöglichen.

Die Mitarbeitenden leisten einen erheblichen Beitrag an die zuverlässig funktionierende Infrastruktur im Kanton Zürich und sind damit eine Voraussetzung auch für eine erfolgreiche Privatwirtschaft.

### Der VPOD fordert für das kantonale Personal:

- Die im Budget für den Teuerungsausgleich eingestellten 0,5% müssen vollumfänglich für Lohnmassnahmen eingesetzt werden, auch wenn die Teuerung tiefer ausfällt.
- Eine generelle Lohnerhöhung für alle Angestellten:
  - 2,5% bei einem Vollzeit-Einkommen bis Fr. 100'000 pro Jahr
  - 2,0% bei einem Vollzeit-Einkommen über Fr. 100'000 pro Jahr
- Zusätzlich mind. 50 Franken pro Monat mehr für Frauen - als Zeichen dafür, dass der Kanton seine Vorbildfunktion wahrnimmt und aktiv etwas gegen die Lohnungleichheit tut.
- Bei allfälligen individuellen Lohnerhöhungen und Einmalzulagen sind tiefere Einkommen besonders zu berücksichtigen (Teilzeitarbeit, tiefere Lohnklassen usw.)
- Im KEF ist einzuplanen, in den nächsten fünf Jahren die ausgewiesene Lücke (Rückstand auf die UBS-Vergleichswerte) zu schliessen.
- Drei zusätzliche Ferientage für die Altersgruppe bis 21 und ab 50 Jahren, die bisher nicht in den Genuss der neuen Ferienregelung kommen.

Michèle Dünki-Bättig, Präsidentin der VPOD Sektion Zürich Kanton, hält fest: «Geld ist vorhanden. Daran fehlt es nicht. Die bürgerliche Mehrheit im Kantonsrat muss in der Budgetdebatte beweisen, dass sie mit Taten statt Worten zum Personal steht.»

## WARUM VPOD?

Auf die Frage, warum wir heute nicht mehr 60 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, warum es bezahlte Ferien und einen 13. Monatslohn gibt, warum du nicht einfach so fristlos entlassen werden kannst und wieso unsere Arbeitswelt im Allgemeinen humaner aussieht als vor 100 Jahren, gibt es eine einfache Antwort: Weil es Gewerkschaften gibt. Und diese gibt es, weil sich Menschen wie du gemeinsam im VPOD engagieren.

### Der VPOD ist

- Mitglied im Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, der grössten Arbeitnehmervertretung der Schweiz.
- die grösste, mitgliederstärkste und wirksamste Gewerkschaft im öffentlichen Dienst
- eine branchen-, berufsgruppen- und betriebsübergreifende, konfessions- und parteiunabhängige Interessenvertretung für alle Arbeitnehmenden.
- anerkannter Sozial- und Verhandlungspartner gegenüber dem Kanton, den Gemeinden und den öffentlichen Betrieben.
- eine Gewerkschaft mit Bodenhaftung, bei der die Mitglieder als Basis über die Politik entscheiden.

### Unsere Stärken

- Der VPOD hat ein professionelles Sekretariat im Dienste der Mitglieder (mit Rechtsberatung)
- Ein Netzwerk von Fach- und VertrauensanwältInnen, die den Mitgliedern zur Seite stehen
- Langjährige und erfolgreiche Kampagnenarbeit (gegen Lohn- und Sozialabbau, Sparprogramme, Spitalprivatisierungen usw.)
- Vernetzung im Betrieb und in der Branche, lokal, regional und national
- Politische Vertretung im Kantonsrat und in vielen Gemeinderäten

### Dienstleistungen und Vorteile für Mitglieder

Du profitierst gleich mehrfach von einer Mitgliedschaft beim VPOD:

- Du bist nie mehr allein, wenn es Probleme am Arbeitsplatz gibt. Der VPOD und sein Rechtsdienst stehen dir zur Seite. Und die VPOD-Mitglieder im Betrieb stehen hinter dir.
- VPOD-MULTI-Rechtsschutz: Privater Rechtsschutz mit Coop zum Sensationspreis
- Krankenkassenprämien mit attraktiven Vergünstigungen auf Zusatzversicherungen der Helsana-Gruppe für dich und die im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen
- Fair Banking mit Vergünstigung bei der Bank Cler (ehemals Bank Coop)
- Das Jahresabo der Wochenzeitung WoZ mit 40% Rabatt
- Mitgliedschaft bei den Naturfreunden Schweiz im ersten Jahr zum halben Preis
- VCS-Paket für JunglerInnen mit vergünstigtem Ausbildungsangebot und gratis Juniorenmitgliedschaft
- Reka-Schecks im Wert von 300 Franken pro Jahr mit 10% Rabatt
- Die Hotelcard als Halbtax für Hotels für VPOD-Mitglieder zum Sonderpreis
- Ferien bei gewerkschaftsnahen Ferienanbietern mit dem VPOD günstiger
- Schlüsselfundservice gratis für alle Mitglieder (Schlüsselanhänger mit VPOD-Mitgliedsnummer)
- vergünstigtes Einkaufen beim Personalshop
- Gratis Veranstaltungen und Bildungsangebote. Pro Jahr ein Kurs gratis bei unserem Bildungsinstitut movendo (zum Teil auch mehrtägige Kurse inklusive Verpflegung und Übernachtung)
- Das VPOD-Magazin, um jeden Monat die Themen und Auseinandersetzungen in einen grösseren Zusammenhang zu stellen. Die VPOD-Informationen der Region Zürich liegen bei.





Die Mitgliederbeiträge im VPOD sind lohnabhängig (unter 1% des Lohnes). Mit diesem Solidaritätsprinzip ermöglichen Besserverdienende auch Einkommensschwächeren den Zugang zum vollen Leistungspaket des VPOD.

Informationen zu Mitgliederbeiträgen und Mitgliedschaft online:

[zuerich.vpod.ch/mitmachen](http://zuerich.vpod.ch/mitmachen)

Für Fragen und Informationen: [roland.brunner@vpod-zh.ch](mailto:roland.brunner@vpod-zh.ch)

**Für dich und mit dir sind wir stark. Jetzt Mitglied werden!**

VPOD Zürich  
Birmensdorferstrasse 67  
Postfach 8180  
8036 Zürich  
Telefon 044 295 30 00  
[zuerich.vpod.ch](http://zuerich.vpod.ch)