informationen
vpod zürich
Dezember 2025

Aktionstag «Respäkt fürs öV-Personal»

Der Aktionstag vom 18. November 2025 der SGB-Gewerkschaften VPOD, Syndicom und SEV und des Personalverbands transfair war aus Sicht der Aktivistinnen und Aktivisten ein voller Erfolg. Über 100 Chauffeure und Tramiloten haben den ZVV aufgefordert, endlich in das Personal zu investieren und die Verkehrsunternehmen genügend zu finanzieren.
Sie sind auf viel Verständnis gestossen mit ihrer Aktion in Oerlikon, an der sie den Rahmen-GAV des Nahverkehrs geschreddert haben. Passagiere, Journalisten, sogar der ZVV hat Signale gesendet, dass spürbar sei, wo der Schuh drückt. Nur die Verkehrsbetriebe Zürich VBZ konnten nicht darauf verzichten, auf Radio SRF die Probleme klein zu reden – die Arbeitsbedingungen seien bereits heute sehr gut.
Der 90-minütige Austausch der achtköpfigen Delegation der Gewerkschaften mit der Führung des ZVV hat wie erwartet keine Ergebnisse gebracht. «Mier chönd nüt mache» – so die Losung der verantwortlichen Personen. Die Gewerkschaften müssten ihre Forderungen an die Arbeitgeber richten.

Duri Beer

Elvira Kläy: VPOD-Gewerkschafterin mit Herzblut

«Mier chönd nüt mache?!»

Die Tage werden wieder kürzer und die Hektik grösser. Weihnachten bringt uns wieder in schwierige Situationen. Unachtsame Fussgänger überqueren die Strasse ohne zu schauen. Mit Kopfhörern im Ohr strecken uns die Unmöglichsten noch den Mittelfinger entgegen.
Andere halten uns für einen Infodesk und erkundigen sich nach dem Weg ins Fifa- oder Schoggimuseum. Mitten auf der Fahrt. Dann blockiert plötzlich die hinterste Türe des Fahrzeugs, das bereits in die Jahre gekommen ist. Obwohl, störungsanfälliger sind die E-Busse, die wir häufiger als vorgesehen zum Laden oder Reparieren in die Garage bringen müssen. Im Notfall bleibt uns nur den «Notknopf» zu drücken, wenn jemand in den Führerstand greift.

Bild: VPOD Zürich

Keine Akzeptanz beim ZVV. Darum haben die Sozialpartner den Rahmen-GAV gekündigt und geschreddert.

Das muss nicht sein! Seit Jahren versuchen wir die VBZ und den ZVV davon zu überzeugen, dass unser Führerstand auch im Bus geschützt sein muss, wie das überall sonst im öV der Fall ist. Leider ohne Erfolg, denn die meisten Kader haben noch nie einen Bus gefahren, geschweige denn ein Tram. Sie «managen» die öffentlichen Gelder, die sie vom Kanton für den öffentlichen Verkehr bekommen. Besonders originell machen das die Verkehrsbetriebe Glattal (VBG) AG, wie Inside Paradeplatz kürzlich geschrieben hat. «Keine eigenen Busfahrer, keine eigenen Fahrzeuge, dafür satte Lohnerhöhungen, sechs bis sieben Wochen Ferien und Homeoffice im Schlaraffenland.»
13 oder 14 Stunden! Am meisten belasten uns die überlangen Präsenzzeiten verbunden mit langen Pausen zwischen zwei Dienstteilen. Die meisten Kollegen sitzen die «Zimmerstunde» dann in einem Restaurant oder in der Garage ab, weil es sich für sie nicht lohnt, nach Hause zu fahren. Weit mehr als die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen wohnt ausserhalb der Stadt, weil sie hier keine bezahlbaren Wohnungen finden. Oder nicht in der Stadt leben wollen. Oder die verkürzte Nachtruhe, wenn die Schicht nach rückwärts rotiert. Mangelnde Erholung und zu wenig Schlaf! Ich kenne viele Kollegen, die darunter leiden.
35 Stunden pro Woche Schicht! Die Motion für einen Pilotversuch wurde in der Stadt Zürich überwiesen. Wieso machen der Stadtrat und die VBZ nichts? Statt die Chance zu packen und wie im Gesundheitsbereich die positive Wirkung auf die Gesundheit der Mitarbeitenden zu messen! «Mier chönd nüt mache.» Die faule Ausrede.
Das hat uns auch der ZVV gesagt, als wir am öV-Aktionstag vom 18. November zu ihm nach Oerlikon gegangen sind, für «Respäkt fürs öV-Personal» demonstriert und den Rahmen-GAV geschreddert haben, der eigentlich unsere Arbeitsplätze hätte schützen und die Arbeitsbedingungen verbessern sollen. «Mier chönd nüt mache» – vielleicht sollten wir uns dieses Motto zu Herzen nehmen, wenn sie uns wieder einmal zusätzliche Aufgaben übertragen wollen. Für Konzerte, Demonstrationen, Sport- und andere Grossanlässe.
Unseren Direktor besorgt, «dass immer mehr Akteure – Autos, Velos, E-Scooter, Fussgänger – sich den begrenzten Raum teilen, drängeln und die Hektik in der Stadt wächst. Das belastet unser Fahrpersonal spürbar.» (*Tagblatt der Stadt Zürich,* 10. September 2025). Die Verkehrsdichte hat in den letzten Jahren enorm zugenommen. Wie die Baustellen, Grossanlässe und Passagiere. «Lifere statt lafere»! Worten müssen jetzt Taten folgen.
Die Teilnahme am städtischen Pilotversuch für eine 35-Stunden-Woche bei Schichtarbeit wäre ein erster Schritt dazu. Über 90 Prozent unserer Arbeitszeit sitzen wir hinter dem Steuer und machen unseren Job. Wir fahren die Menschen sicher und zuverlässig von A nach B. Vielfach hinken wir dem Fahrplan hinterher. Ein bisschen mehr Luft, weniger ist mehr! Darum fordern wir – unterstützt vom VPOD – kürzere Pausen zwischen zwei Dienstteilen und eine Arbeitszeitreduktion auf 35 Stunden pro Woche. Denn Schichtarbeit verkürzt die Lebenserwartung. Auch wir wollen gesund bleiben!

Elvira Kläy arbeitet seit über 22 Jahren bei den VBZ als Busfahrerin und engagiert sich im VPOD seit Jahren für bessere Arbeitsbedingungen und den Ausbau des Service public.

Wirtschaft und Familie

So wenig Kinder wie noch nie!

Die Geburtenrate in der Schweiz ist auf ein historisches Tief gefallen. Laut neuen Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) kommen durchschnittlich nur noch 1,29 Kinder pro Frau zur Welt, so wenige wie noch nie. Seit 2019 ist die Zahl der Geburten um 9,2 Prozent zurückgegangen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) warnt: Die Schweiz steht vor einem gesellschaftlichen Warnsignal. Hauptgrund für den Rückgang ist die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeitgeber und Politik müssen endlich handeln.
Besonders stark hat der Kinderwunsch bei den 20- bis 29-Jährigen abgenommen. Drei Mal mehr junge Erwachsene als noch 2013 geben heute an, keine Kinder haben zu wollen. Ausschlaggebend sind vor allem prekäre Arbeitsbedingungen, fehlende Kinderbetreuungsplätze und eine ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern. Die Erwerbsquote der Frauen ist in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen – von 68 Prozent im Jahr 1991 auf über 80 Prozent im Jahr 2023. Doch diese Entwicklung wird nicht von ausreichenden Massnahmen begleitet, die Beruf und Familie besser vereinbar machen. «Viele junge Menschen wollen Kinder, aber sie können es sich schlicht nicht leisten, weder finanziell noch organisatorisch», sagt SGB-Zentralsekretärin Cyrielle Huguenot.
Die Schweiz gehört zu den Ländern mit den höchsten Kinderbetreuungskosten Europas. Zudem fehlen in vielen Kantonen genügend Betreuungsplätze. Gleichzeitig wird in Bundesbern eine Lockerung des Arbeitsgesetzes diskutiert, die Arbeitstage von bis zu 17 Stunden und Sonntagsarbeit ermöglichen würde – ein Schritt in die völlig falsche Richtung. Auch die geplante Betreuungszulage des Parlaments droht ins Leere zu laufen, weil der Bund keine Finanzierung vorsieht. Damit besteht die Gefahr, dass Kantone neue Lohnabzüge einführen oder bestehende Subventionen kürzen – zulasten der Arbeitnehmenden.
Der SGB fordert einen klaren Richtungswechsel. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss endlich zu einer politischen und wirtschaftlichen Priorität werden. Es braucht bessere Arbeitsbedingungen mit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnverlust und verlässlichen Arbeitszeiten, die planbar und familientauglich sind. Ebenso notwendig ist ein öffentlicher und kostenloser Kinderbetreuungsservice nach dem Vorbild der Schule, damit jedes Kind Anspruch auf einen Betreuungsplatz hat.
«Wer wirklich will, dass junge Menschen wieder Kinder bekommen, muss die Rahmenbedingungen verbessern – nicht die Arbeitszeiten verlängern», betont SGB-Zentralsekretärin Cyrielle Huguenot. Nur mit einer echten Familienpolitik und fairen Arbeitsbedingungen lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen, und damit auch die Zukunft der Schweiz.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB

Agenda

Dienstag, 13. Januar, 19 Uhr
Regionalvorstand VPOD Zürich
Zürich, VPOD-Sekretariat

Mittwoch, 7. Januar, 14.00 – 16.30 Uhr
Pensionierte VPOD Zürich, MV
Zürich, Volkshaus, Blauer Saal

Donnerstag, 22. Januar, 17.30 – 19.00 Uhr
Steigende Mieten und verdrängte Arbeitnehmer
Movendo, Webinar (kostenlos)

Mittwoch, 4. Februar, 14.00 – 16.30 Uhr
Pensionierte VPOD Zürich, MV
Zürich, Volkshaus, Blauer Saal

Dienstag, 24. Februar, 19 Uhr
Regionalvorstand VPOD Zürich
Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 24. März, 19 Uhr
Regionalvorstand VPOD Zürich
Zürich, VPOD-Sekretariat

Samstag, 28. März, 11 Uhr
Landes-Delegiertenversammlung
Zürich, Restaurant Falken

Donnerstag, 28. Mai, 19 Uhr
Vollversammlung VPOD Zürich
Zürich, Volkshaus, Blauer Saal

Dienstag, 8. September, 19 Uhr
Neumitglieder-Anlass
Zürich

Danke für deine Solidarität. Deine Mitgliedschaft. Dein Engagement. Deine Arbeit.

Auch 2026 erhältst du eine «Prämie», wenn du ein neues VPOD-Mitglied gewinnen kannst.

Eine Mitgliedschaft lohnt sich:
https://zuerich.vpod.ch/mitmachen/service/

Impressum: Eine Beilage zum VPOD-Magazin | **Herausgeber:** VPOD Schweiz, Generalsekretärin Natascha Wey und VPOD Zürich | **Redaktion:** Duri Beer (db.), Christoph Schlatter (slt.) | **Auflage:** 3000 Exemplare
VPOD Zürich Informationen: Postfach 8470, 8036 Zürich, Telefon 044 295 30 00, Fax 044 295 30 03, info@vpod-zh.ch, www.zuerich.vpod.ch | Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

Lohnstruktur-Erhebung 2024

Spürbar weniger Lohn

Die neuen Lohnstrukturdaten zeigen ein klares Bild: Die Reallöhne der Normalverdienenden stagnieren seit Jahren, während Aktionärinnen und Aktionäre sowie Kader weiter profitieren. Trotz hoher Nachfrage nach Arbeitskräften blieben Lohnerhöhungen aus, die Lohnschere öffnet sich wieder und viele Beschäftigte haben heute real weniger im Portemonnaie. SGB-Chefökonom Daniel Lampart fordert entschlossenere Lohnschritte: Die Früchte der Produktivitätsgewinne der letzten Jahre müssen endlich bei den Arbeitnehmenden ankommen.

Die Lohnentwicklung der letzten Jahre war für die Normalverdienenden schlecht. Obwohl die Arbeitgeber im ganzen Land über einen «Fachkräftemangel» klagten. Das bestätigen nun auch die Ergebnisse der Lohnstruktur-Erhebung LSE 2024. Die mittleren Löhne stagnierten in den letzten acht Jahren (+0,1 Prozent). Das im Unterschied zu den Jahren zuvor. Von 2008 bis 2016 stiegen die Löhne real im Mittel um 1,2 Prozent pro Jahr. Das ist der Normalfall: Die Arbeitsproduktivität wächst um rund 1 Prozent jährlich – auch in den letzten Jahren. Die Reallöhne müssten entsprechend steigen.

Eine so schlechte Lohnentwicklung wie in den letzten Jahren ist für die Schweiz neu. In der Vergangenheit wurden die Reallöhne fast immer erhöht. Ausser in der langen Rezession der 1990er Jahre, als die Arbeitslosigkeit hoch war. In den letzten Jahren wurden Arbeitskräfte gesucht. Trotzdem sanken die Reallöhne. Wenn es dennoch Lohnerhöhungen gab, waren die oft ungleich verteilt. Langjährige, ältere Mitarbeitende waren in vielen Firmen besonders benachteiligt. Bei vielen von ihnen wurden nicht einmal die Nominallöhne erhöht, so dass sie heute real spürbar weniger Lohn haben.

Was sind die Gründe für diese schlechte Entwicklung der mittleren und unteren Löhne? Das Hauptproblem ist, dass es eine stärkere Umverteilung zugunsten der Aktionär*innen und der Topsaläre gab. In den Lohnverhandlungen war und ist es teilweise erschreckend, welche Töne die Arbeitgeber und die Manager anschlagen. In früheren Zeiten war zudem klar, dass die Arbeitgeber den Arbeitnehmenden mindestens die Teuerung ausglichen, wenn sie ihren Kunden höhere Preise verrechneten. Das war in den Teuerungsjahren 2021 bis 2024 viel weniger der Fall. Die Dividendenausschüttungen der SPI-Firmen sind in den letzten Jahren sichtlich gestiegen. Die Margen waren – mit Ausnahme der Covid-Phase – hoch. Dazu kommt, dass die Löhne des obersten Prozents von 2016 bis 2024 markant stiegen – im Unterschied zu den mittleren und unteren Löhnen. Die Lohnschere ging leider wieder auf, weil die Kader mit sich grosszügiger waren als mit ihren Mitarbeiter*innen. Die neuen Lohnstatistiken zeigen, dass die Kaderlöhne 2016 bis 2024 real je nach Kaderfunktion um 0,5 bis 6 Prozent gestiegen sind. Arbeitnehmende ohne Kaderfunktion hatten 2024 hingegen 0,5 Prozent weniger Reallohn als 2016 (gemessen am Medianlohn).

Daniel Lampart, Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

Petitionsübergabe

Ein klares Zeichen an den Kantonsrat

Am 10. November haben wir ein starkes Zeichen gesetzt: Die Übergabe der Petition *«Entlasten statt Belasten»* war ein Erfolg auf ganzer Linie. Dank eures Engagements – von Lehrpersonen, solidarischen Unterstützer*innen, *dem Kollektiv KRILP sowie den Verbänden ZBL, PMT* und den Aktivist*innen des VPOD Zürich – ist unsere Stimme lauter geworden und bis ins Kantonsparlament vorgedrungen.

Ein Meilenstein: 7241 gesammelte Unterschriften, davon rund 70 Prozent aus dem Schulpersonal. Dieses beeindruckende Resultat zeigt, wie dringend Entlastung statt weiterer Belastung nötig ist und wie stark wir sind, wenn wir zusammenstehen.

Gemeinsam wollen wir weiter darüber sprechen, wie wir unsere Forderungen weiter vorantreiben und die bisherigen Erfolge analysieren. Eure Stimmen und Perspektiven sind zentral für die nächsten Schritte unseres gemeinsamen Kampfes.

Nicht verpassen – wir zählen auf euch!

Jonas Keller

Bild: VPOD Zürich

Aktivist*innen vor dem Kantonsrat.

Bundesrat präsentiert AHV-Reform 2030

Der Bundesrat anerkennt mit der AHV-Reform 2030 die glasklare Ablehnung der Bevölkerung zur Rentenaltererhöhung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB begrüsst, dass der Bundesrat in der nächsten AHV-Reform auf eine Erhöhung des Rentenalters verzichtet. Mit 75 Prozent Nein zur Rentenaltererhöhung hat die Bevölkerung im letzten Jahr ein eindeutiges Zeichen gesetzt. Ein zentraler Fokus der Reform müsste allerdings auf der Schliessung der AHV-Beitragslücken liegen, die immer häufiger zu Rentenkürzungen führen. Die AHV steht finanziell deutlich besser da als jahrzehntelang behauptet wurde. Jetzt braucht es vor allem eine soziale und solide Finanzierung der 13. AHV-Rente.

Die Vorlage «AHV 2030» wird sich daran messen, ob sie die Lebensbedingungen für Arbeitnehmende und Rentner*innen mit tiefen und mittleren Einkommen verbessert. Erfreulich ist deshalb, dass der Bundesrat die überdeutliche Ablehnung eines höheren Rentenalters bei der Volksabstimmung im letzten Jahr ernst nimmt und auf eine Rentenaltererhöhung verzichtet. Rentenaltererhöhungen sind nichts anderes als Rentenkürzungen. Der dennoch starke Fokus der Reform auf Anreizen, um über das Rentenalter hinaus zu arbeiten, ist deshalb demokratie- und sozialpolitisch verfehlt. Mit der AHV21 wurde bereits eine Flexibilisierung der Pensionierung ermöglicht. Frühpensionierungen darüber hinaus weiter zu erschweren – insbesondere für Personen mit langen Erwerbskarrieren und harten Arbeitsbedingungen – lehnt der SGB entschieden ab.

Erstmals bestätigt der Bundesrat zudem heute explizit, was der SGB bereits kommuniziert hat: Wenn die 13. AHV-Rente nicht lediglich befristet finanziert wird, braucht die AHV kaum mehr zusätzliches Geld. Die AHV ist finanziell stabil.

Der SGB begrüsst den Vorschlag, Beitragslücken auf der Finanzierungsseite zu schliessen und sowohl Kranken- als auch Unfalltaggelder der AHV-Beitragspflicht zu unterstellen. Positiv ist auch der Beschluss, das Schlupfloch der überhöhten Dividendenauszahlungen zu stopfen. Missbräuchliche (beitragsbefreite) Dividenden statt (beitragspflichtigen) Lohnauszahlungen führen zu Mindereinnahmen in der AHV von bis zu 182 Millionen Franken (in einem Jahr).

Aus Sicht des SGB muss der Fokus der nächsten AHV-Reform stattdessen auf dem immer grösser werdenden Problem der Beitragslücken liegen. Immer mehr Menschen haben Beitragslücken. Eine Beitragslücke von einem Jahr führt lebenslang zu bis zu 60 Franken weniger Rente pro Monat – bei mehreren fehlenden Beitragsjahren noch mehr. Dies ist besonders problematisch, wenn Arbeitnehmende unverschuldet Lücken aufweisen, weil die Arbeitgeber sie nicht korrekt angemeldet und AHV-Beiträge nicht einbezahlt haben. Oder weil ihnen aufgrund längerer Absenzen plötzlich Beiträge fehlen.

Bildung und Jugend

Ein gutes Geschäft

Die Lehrlingsausbildung bleibt für Betriebe ein gutes Geschäft. Jetzt müssen auch die Lernenden profitieren und die Lehre aufgewertet werden. Die kürzlich veröffentlichte fünfte Kosten-Nutzen-Erhebung des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung bestätigt erneut: Die Ausbildung von Lernenden bringt den Betrieben im Durchschnitt einen klaren finanziellen Nutzen. Die Erhebung zeigt: Der Nutzen der Betriebe an den Lernenden nimmt zu.

Die fünfte Kosten-Nutzen-Erhebung, welche das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI zusammen mit der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung den Medien vorgestellt hat, zeigt, dass die Betriebe ihre Profite mit der Ausbildung von Lernenden weiter steigern konnten. Waren es in der letzten Erhebung noch 63 Prozent der Betriebe mit einem Nettonutzen, sind es jetzt sogar 71 Prozent. Auch die Renditen sind deutlich gestiegen. Betrugen sie im Ausbildungsjahr 2016/17 im Durchschnitt noch gut 3000 Franken pro Lehrjahr und Lehrverhältnis, liegt der Nettonutzen im Lehrjahr 2022/23 bereits bei gut 4500 Franken. Für zweijährige EBA-Lehren liegt der durchschnittliche Nettonutzen bei 9630 Franken, für dreijährige EFZ-Lehren bei 13 940 Franken. Bei vierjährigen EFZ-Lehren beträgt er 17 510 Franken, ein klarer Anstieg gegenüber der letzten Erhebung.

Die Ergebnisse unterstreichen, dass Lernende einen wesentlichen Beitrag zur Wertschöpfung leisten, häufig bereits ab dem zweiten Lehrjahr. Die Erhebung belegt, dass betriebliche Investitionen in die Ausbildung nicht nur amortisiert, sondern oft deutlich übertroffen werden. Gleichzeitig leidet mehr als die Hälfte der Lernenden unter Stress und Erschöpfung. Jede vierte Person bricht die Lehre ab. Der Druck auf die Lernenden ist hoch, während Unterstützung und Kontrollen durch die kantonalen Lehraufsichten klar unzureichend bleiben. Viele Lernende berichten von mangelhafter Ausbildungsqualität, fehlender Betreuung und geringer Wertschätzung. Zwei Drittel der Jugendlichen in einer Berufslehre nennen lange Arbeitszeiten und weniger Ferien als eine ihrer drei grössten Sorgen und haben Mühe, sich zu motivieren. Belastungen im Lehrbetrieb nennen sie gar als Hauptgrund für psychische Probleme.

Darum fordert der SGB:

- Aufwertung der Berufslehre: Mehr Ferien für Lernende.
  Wenn Betriebe von der Arbeit der Lernenden profitieren, müssen sie etwas zurückgeben. Die Lehre ist heute belastend. Lernende haben deutlich weniger Erholungszeit als Schülerinnen und Schüler. Eine Erhöhung auf acht Wochen Ferien ist überfällig.
- Investitionen in Ausbildungsqualität statt nur in Imagekampagnen.

Die wiederholt positiven Kosten-Nutzen-Ergebnisse zeigen klar, dass Betriebe genügend finanziellen Spielraum haben, um die Betreuung sowie die betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für Lernende zu verbessern. Die fünfte Kosten-Nutzen-Erhebung liefert eine klare Botschaft: Die betriebliche Lehrlingsausbildung ist für die allermeisten Betriebe kein Kostenfaktor, sondern ein finanzieller Vorteil. Zusätzlichen Nutzen können die Betriebe generieren, indem sie die Lernenden nach Lehrabschluss fest anstellen. Sie sparen damit Such- und Einarbeitungskosten für die Rekrutierung von Fachkräften von durchschnittlich 13 490 Franken pro Lehrverhältnis (2016/17: 10 700 Franken). Auch hier gibt es eine deutliche Profitsteigerung für die Betriebe. Wer die Attraktivität der Berufsbildung wirklich verbessern will, muss Lernenden eine verbesserte Ausbildungsqualität, eine bessere Betreuung und mehr Erholung bieten. Die Betriebe können es sich leisten, die Daten zeigen es schwarz auf weiss.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

Neues Programm von Movendo

Das neue Programm des Bildungsinstituts Movendo ist jetzt erschienen. Darüber bieten die SGB-Gewerkschaften allen Interessierten attraktive Weiterbildungskurse an. Weiterbildung fördert die individuelle berufliche und persönliche Entwicklung. Für Gewerkschafts-Mitglieder ist mindestens ein Kurs pro Jahr gratis, weil die Träger die Kosten übernehmen.

https://www.movendo.ch