



# Taten statt Worte!

## Stimmungsbarometer 2018

Resultate der Umfrage 2018 zur Lohnentwicklung  
und Zufriedenheit mit den Anstellungsbedingungen

## VPOD und VPV fordert Taten statt Worte!

Der Verteilungsbericht 2018 des Schweiz. Gewerkschaftsbundes SGB zur Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben zeigt klar: Auch in der Schweiz geht die Schere bei Vermögen und Einkommen immer weiter auf. Laut SGB erhalten 2018 in der Schweiz 14'000 Personen einen Lohn von einer halben Million Franken und mehr! Mitte der 90er Jahre waren das noch 3000 Personen. Diese höchsten Einkommen werden mit ständig weiteren Steuersenkungen entlastet. Gleichzeitig steigen die sozialen, nicht einkommensabhängigen Belastungen wie Krankenkassenprämien immer weiter.

Diese Schweizer Entwicklung trifft auch auf den Kanton Zürich zu. Unser reicher, in Regierung und Kantonsrat von bürgerlichen Parteien dominierter Kanton, schreibt Jahr für Jahr Ertragsüberschüsse (2018 wieder 250 Millionen Franken), beschliesst aber Sparprogramme auf Kosten des Personals, plant schäbige Ferienregelungen, um dann selbst die wieder auf die lange Bank zu schieben, plant dafür aber Steuersenkungen für die höchsten Einkommen. Es reicht!

Bereits 2017 hat der VPOD bei den Angestellten des Kantons Zürich und seiner selbständigen, öffentlich-rechtlichen Betriebe eine Lohnumfrage durchgeführt, um die Temperatur und den Druck zu messen. Dieses Jahr haben sich auch die Vereinigten Personalverbände VPV an der Umfrage beteiligt respektive diese ihren Mitgliedern zugeschickt und seitens VPOD haben wir die Umfrage ausgeweitet auf das Lehrpersonal der Schulen. Die Umfrage erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch. Dazu fehlen dem VPOD bisher die Mittel und Möglichkeiten – vor allem der direkte Zugang zu allen Angestellten des Kantons mit einem Mailversand. Trotzdem ergibt die Umfrage ein klares Stimmungsbild: Mehr als 7000 Personen haben teilgenommen und ihre Aussagen sind eindeutig.

Wir präsentieren hier die wichtigsten Ergebnisse, die Schlüsse daraus und unsere Forderungen.



Michèle Dünki-Bättig  
Präsidentin VPOD Zürich Kanton



Peter Reinhard  
Präsident VPV

### Impressum

Zürich, 30. Oktober 2018

**vpod**  **zürich**

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



Vereinigte Personalverbände  
des Kantons Zürich

Aargauerstrasse 250  
8048 Zürich  
Astrid Kugler,  
Geschäftsführerin  
Telefon 078 608 73 73

verantwortlich:  
Roland Brunner  
VPOD Sektion ZH Kanton  
Direktwahl: 044 295 30 22  
[roland.brunner@vpod-zh.ch](mailto:roland.brunner@vpod-zh.ch)

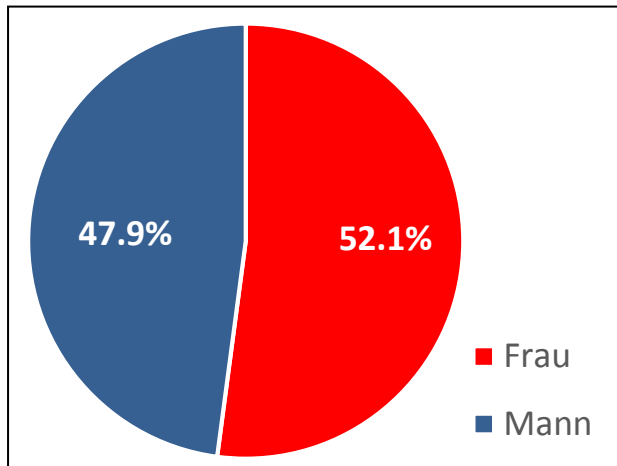
# Forderungen

Die vorliegende Lohnumfrage 2018 zeigt auf, dass die von VPOD und VPV im Herbst 2018 formulierten Lohnforderungen mehr als berechtigt sind. Die beiden Verbände fordern der VPOD den Regierungsrat auf

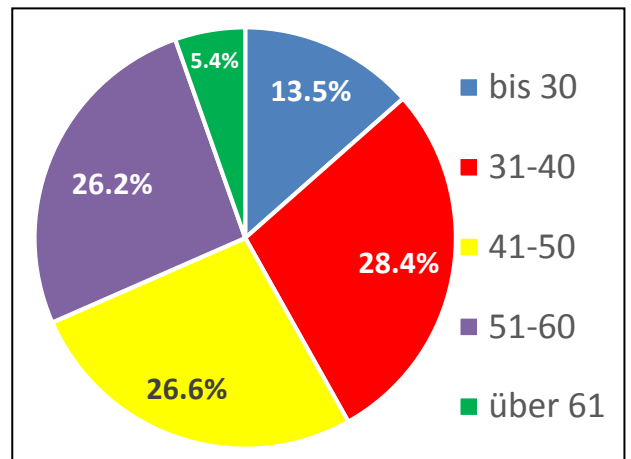
- per 2019 Lohnerhöhungen von 2 bis 2,5% zu beschliessen – vor allem für langjährige Mitarbeitende. Als erste Massnahme fordern wir per 1.1.2019:
  - Eine generelle Lohnerhöhung von 2,5% für alle Beschäftigten mit einem Vollzeit-Einkommen bis Fr. 100'000 pro Jahr.
  - Eine generelle Lohnerhöhung von 2% für alle Beschäftigten mit einem Vollzeit-Einkommen über Fr. 100'000 pro Jahr
- den vollen Teuerungsausgleich zu gewähren.
- zusätzlich in den nächsten fünf Jahren die ausgewiesene Lücke (Rückstand auf die UBS-Lohnumfrage seit 2010 Rückstand -2,5%, Rückstand der Teuerung seit 2009: 6,6%) zu schliessen.
- bei individuellen Lohnerhöhungen und Einmalzulagen die tieferen Einkommen besonders zu berücksichtigen. (Teilzeitarbeit, tiefere Lohnklassen usw.).
- die trotz höheren Lohnabzügen für die Pensionskasse BVK gesunkenen Rentenansprüche zu kompensieren und die in den letzten Jahren aufgelösten BVK-Rückstellungen von 303 Mio. Franken des Kantons für einen Ausgleich der Minderverzinsung den Sparkapitalien für das Personal zu verwenden.
- allen Angestellten per 2019 ohne Erhöhung der Wochenarbeitszeit zusätzliche Ferientage zu gewähren, um damit den Stand in der Privatwirtschaft und vieler Städte und Gemeinden im Kanton Zürich zu erreichen (mind. fünf Wochen Ferien).
- Auf Steuersenkungen für ein paar wenige höchste Einkommen zu verzichten, dafür aber die vielen Normalverdienenden bei Krankenkassenprämien und anderen einkommensunabhängigen Ausgaben zu entlasten.

# Breite Beteiligung an der Umfrage

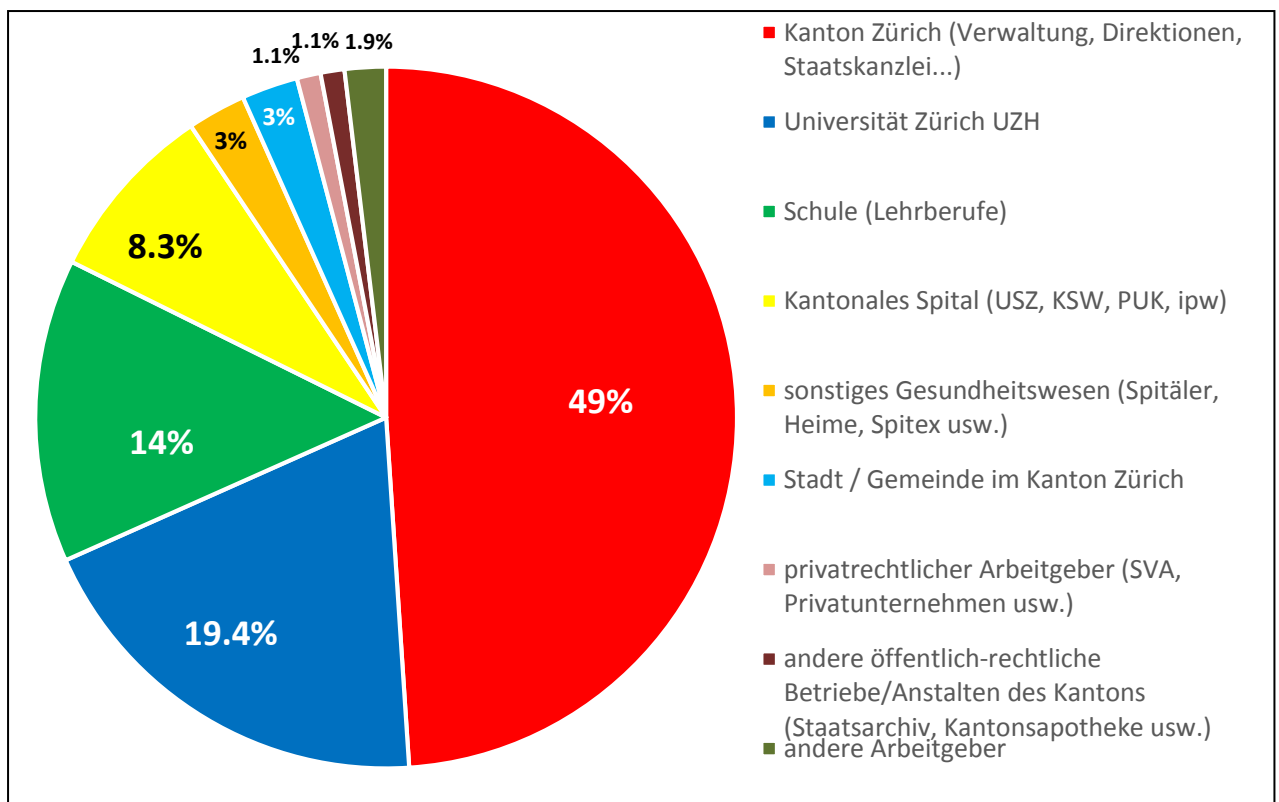
Verteilung nach Geschlecht



nach Altersgruppe



nach Arbeitgeber

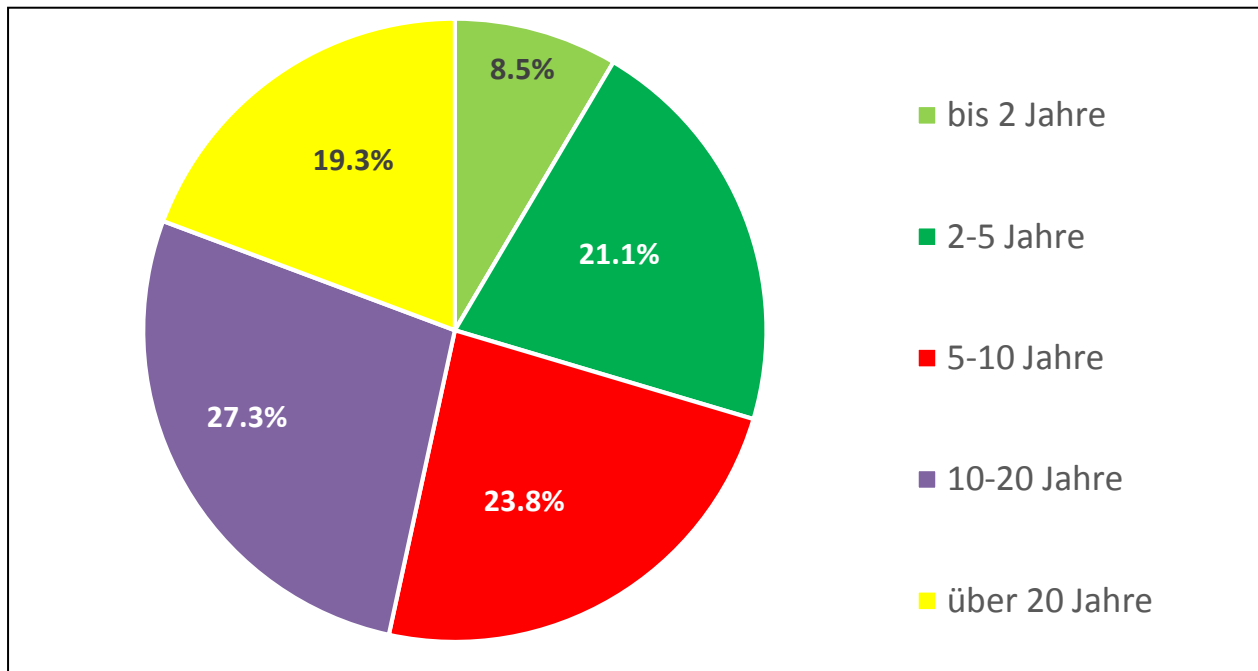


48,7% der Teilnehmenden an der Lohnumfrage 2018 arbeiten direkt beim Kanton (Verwaltung, Direktionen, Staatskanzlei...). Bei den kantonalen Angestellten in selbständigen öffentlich-rechtlichen Betrieben waren es vor allem die Beschäftigten der Universität Zürich (19,4%), des Lehrbereichs (14,2%) und der kantonalen Spitäler (USZ, KSW, ipw, PUK mit 8,4%), die teilnahmen. Da die Angestellten der Universität wieder direkt und vollständig über den universitären Verteiler angeschrieben werden konnten, ist deren Teilnahme überdurchschnittlich hoch. Die übrigen Teilnehmenden verteilen sich auf verschiedene Arbeitgeber (andere kantonale Stellen, kommunale Gemeindeangestellte und privat-rechtliche Arbeitgeber wie SVA oder im Gesundheitswesen usw.

Nicht unerwartet ist auch die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Arbeitgebern: In der Verwaltung sind Männer deutlich stärker vertreten, in der Schule und im Gesundheitswesen dagegen Frauen. Aber auch von der Universität Zürich haben überdurchschnittlich viele Frauen (61.20%) teilgenommen.

<b>Geschlechterverteilung nach Arbeitgeber</b>	<b>Frau</b>	<b>Mann</b>
Kanton Zürich (Verwaltung, Direktionen, Staatskanzlei...)	<b>40.40%</b>	59.60%
Universität Zürich UZH	61.20%	<b>38.80%</b>
Schule (Lehrberufe)	66.40%	<b>33.60%</b>
Kantonales Spital (USZ, KSW, PUK, ipw)	64.50%	<b>35.50%</b>
sonstiges Gesundheitswesen (Spitäler, Heime, Spitex usw.)	75.80%	<b>24.20%</b>
Stadt / Gemeinde im Kanton Zürich	55.40%	<b>44.60%</b>

### Beteiligung nach Dienstalster

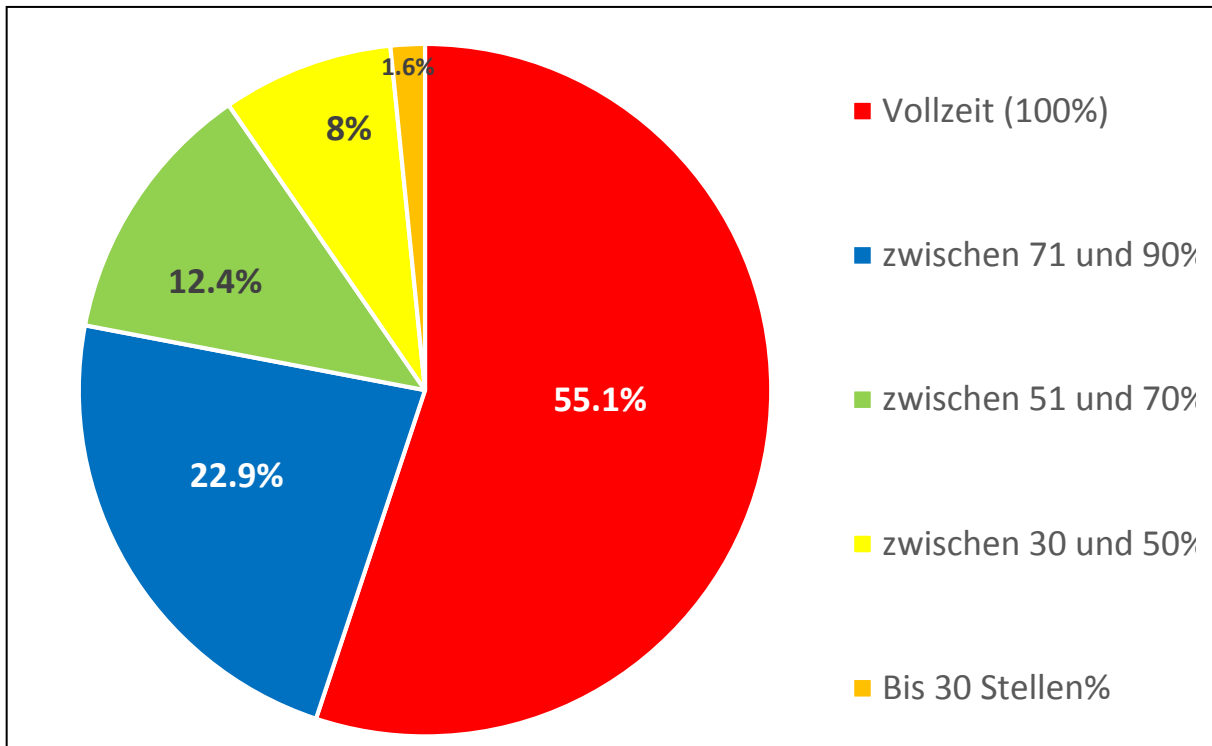


Auch beim Dienstalster sind alle Gruppen in der Lohnumfrage vertreten: 8,5% der Teilnehmenden sind weniger als zwei Jahre angestellt, 21,1% 2 bis 5 Jahre, 23,8% 5 bis 10 Jahre, 27,3% 10-20 Jahre und 19,3% schon über 20 Jahre. Damit ist das Dienstalster durchschnittlich leicht höher als bei der Umfrage letztes Jahr.

Offensichtlich ist aber auch hier, dass Frauen im Durchschnitt ein kürzeres Dienstalster ausweisen können – was sich dann auf die Einmalzulagen auswirkt:

<b>Dienstalster nach Geschlecht</b>	<b>Frau</b>	<b>Mann</b>	<b>insgesamt</b>
bis 2 Jahre	<b>10.50%</b>	6.40%	8.50%
2-5 Jahre	<b>23.50%</b>	18.50%	21.10%
5-10 Jahre	<b>25.00%</b>	22.50%	23.80%
10-20 Jahre	26.50%	<b>28.10%</b>	27.30%
über 20 Jahre	14.50%	<b>24.50%</b>	19.30%

## Beteiligung nach Beschäftigungsgrad



55,1% der Teilnehmenden arbeiten Vollzeit. Weitere 22,9% weisen Anstellungen von 71-90 Stellenprozent aus und 12,4% zwischen 51 und 70 Stellenprozent. Nur 9,6% arbeiten 50% und weniger, 1,6% sogar weniger als 30%.

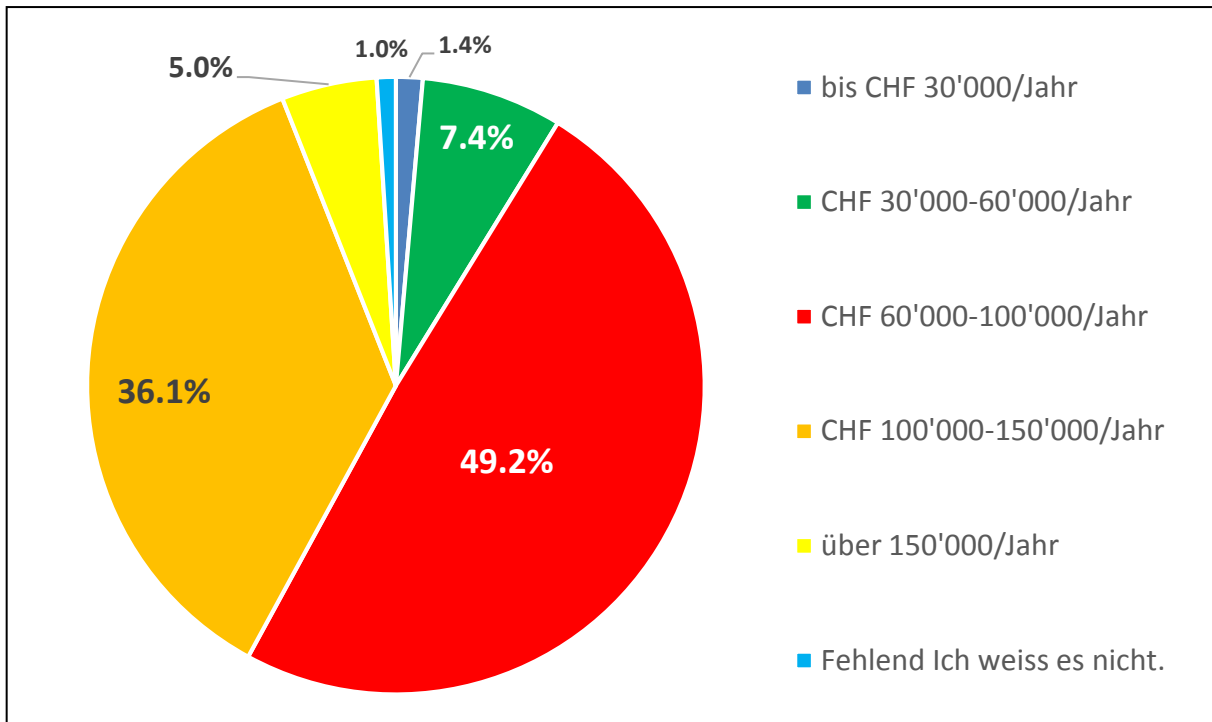
Geringfügig Beschäftigte (<30%) sind am häufigsten an der Universität Zürich oder an der Schule angestellt. Auch sonst sind Teilzeitstellen im Schulbereich, an der Universität und im Gesundheitswesen häufiger, während in der Verwaltung ein viel höherer Anteil Vollzeitstellen besteht.

<b>Beschäftigungsgrad nach Arbeitgeber</b>	<b>&lt;30%</b>	<b>30-50%</b>	<b>51-70%</b>	<b>71-90%</b>	<b>100%</b>
Kanton Zürich (Verwaltung. Direktionen. Staatskanzlei...)	0.40%	5.00%	7.50%	15.80%	<b>71.40%</b>
Universität Zürich UZH	<b>5.00%</b>	<b>14.10%</b>	19.20%	22.50%	39.20%
Schule (Lehrberufe)	<b>2.00%</b>	9.80%	19.90%	37.40%	30.80%
Kantonales Spital (USZ. KSW. PUK. ipw)	0.70%	7.10%	12.40%	35.70%	44.00%
sonstiges Gesundheitswesen (Spitäler. Heime. Spitex usw.)	1.60%	<b>14.20%</b>	14.20%	32.60%	37.40%
Stadt / Gemeinde im Kanton Zürich	1.60%	6.50%	12.00%	28.30%	51.60%

Auch hier eine nicht unerwartete Zahl: Männer arbeiten viel häufiger Vollzeit als Frauen. Der Beschäftigungsgrad nach Geschlecht:

	<b>Frau</b>	<b>Mann</b>	<b>insgesamt</b>
< 30%	<b>2.00%</b>	1.20%	1.60%
30-50%	<b>13.00%</b>	2.60%	8.00%
51-70%	<b>19.10%</b>	5.10%	12.40%
71-90%	<b>29.00%</b>	16.30%	22.90%
100%	37.00%	<b>74.80%</b>	55.10%

## Beteiligung nach Einkommen (hochgerechnet auf eine 100%-Anstellung)



Fast die Hälfte der Teilnehmenden (49,2%) verdient einen Jahreslohn brutto von 60'000 bis 100'000 Franken. 36,1% verdienen zwischen 100'000 und 150'000 Franken brutto pro Jahr. 8,8% verdienen weniger als 60'000 Franken brutto pro Jahr, während 5% über 150'000 Franken brutto pro Jahr beziehen.

### Grosse Unterschiede nach Geschlecht...

Auch hier nicht erstaunlich, aber doch stossend: Tieflohnkategorien sind Frauendomäne:

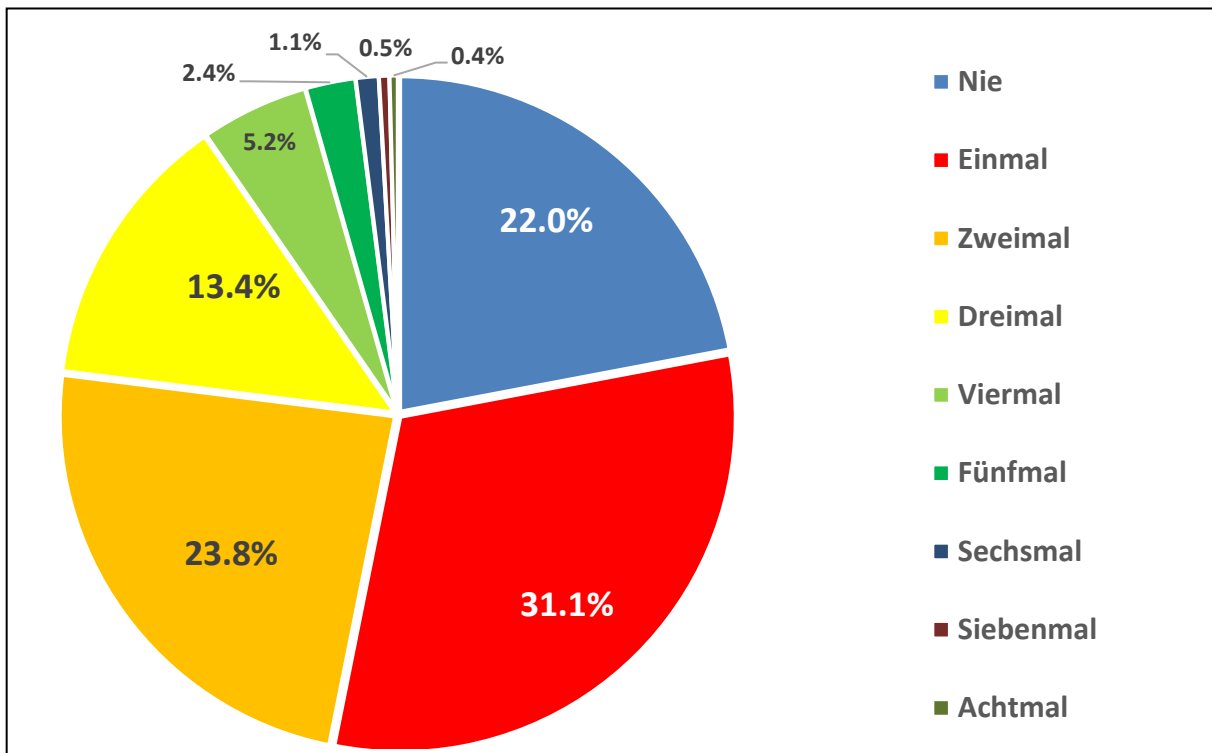
<b>Brutt jahreseinkommen</b>	<b>Frau</b>	<b>Mann</b>	<b>insgesamt</b>
bis CHF 30'000/Jahr	<b>2.00%</b>	0.70%	1.40%
CHF 30'000-60'000/Jahr	<b>11.30%</b>	3.30%	7.40%
CHF 60'000-100'000/Jahr	<b>55.10%</b>	44.00%	49.70%
CHF 100'000-150'000/Jahr	29.10%	<b>44.30%</b>	36.40%
über 150'000/Jahr	2.60%	<b>7.70%</b>	5.00%

Insgesamt ergibt dies sowohl beim Geschlecht als auch beim Einkommen eine Normalverteilung der Teilnehmenden, während beim Dienstalter die älteren Semester etwas stärker vertreten sind.

- Je älter und je höher das Dienstalter, desto höher der Lohn.
- Männer verdienen (auch wenn auf 100% hochgerechnet) mehr als Frauen.
- Je höher der Lohn, desto geringer der Frauenanteil; drei Viertel der Personen, die über 150'000 verdienen, sind Männer.
- Je höher der Beschäftigungsgrad, desto höher der Jahreslohn bei 100%.

# Kaum Lohnentwicklung und grosse Unzufriedenheit

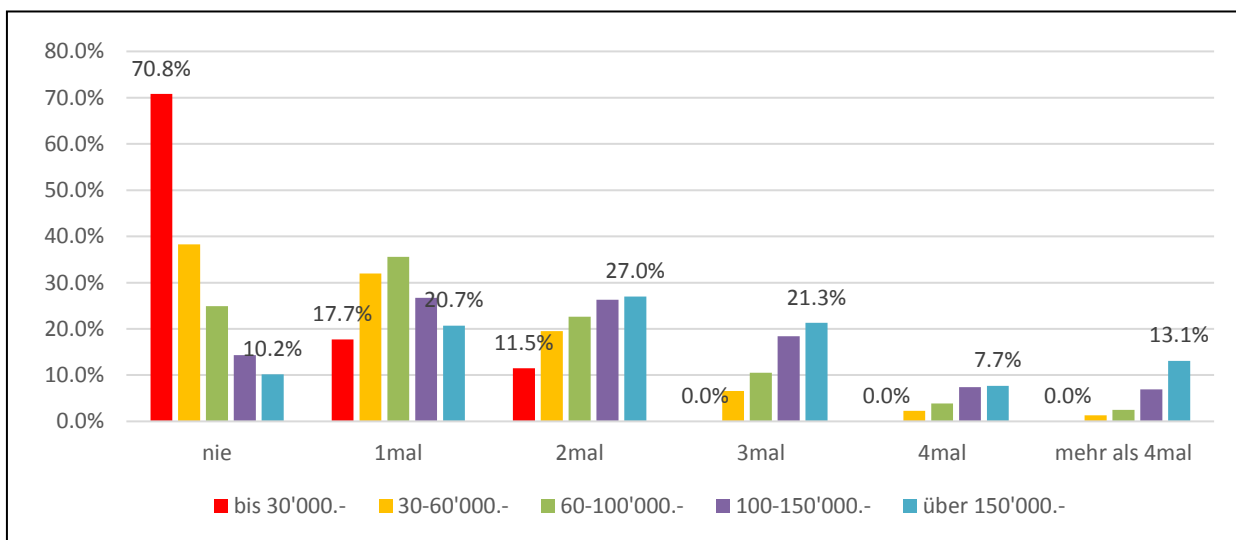
Wie oft haben Sie seit 2010 eine Lohnerhöhung erhalten?



Seit 2010 haben 22% der Teilnehmenden nie eine Lohnerhöhung erhalten. Knapp ein Drittel (31,1%) kam in den Genuss einer einzigen Lohnerhöhung. Über die Hälfte der Teilnehmenden gab also an, in den neun Jahren seit 2010 nie oder nur einmal eine Lohnerhöhung erhalten zu haben. Knapp ein Viertel (23,8%) kam in den Genuss von zwei Lohnerhöhungen, 13,4% kamen auf drei Lohnerhöhungen, 5,2% auf vier, 2,4% auf fünf. Häufiger hat kaum jemand eine Lohnerhöhung erhalten.

Bei der Verteilung der Lohnerhöhungen auf die Geschlechter zeigen sich keine signifikanten Unterschiede, sehr wohl aber bei der Verteilung nach Lohn.

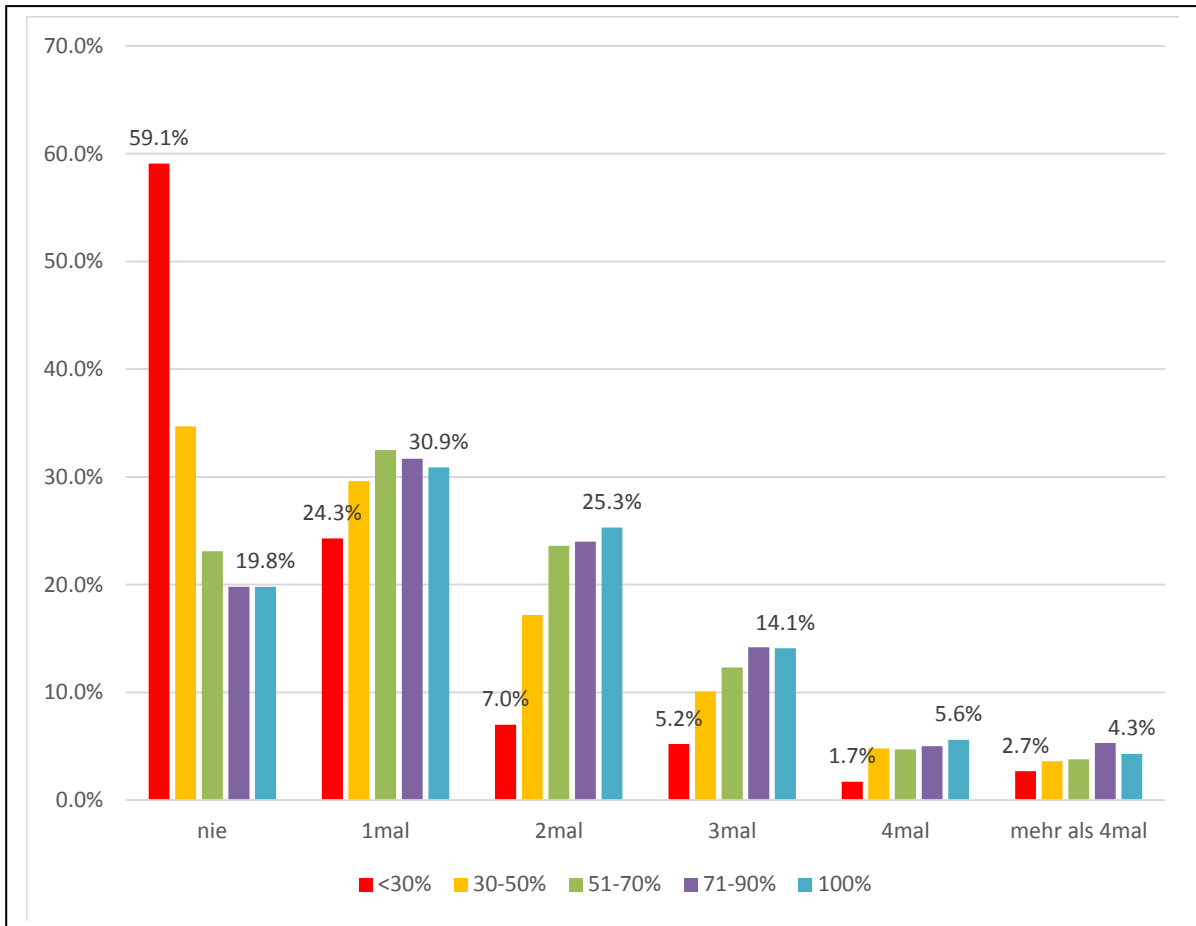
Antworten auf die Frage: «Wie oft haben Sie seit 2010 eine Lohnerhöhung erhalten?» nach Jahreseinkommen (brutto bei 100%)





<b>Nach Lohn</b>	<b>nie</b>	<b>1mal</b>	<b>2mal</b>	<b>3mal</b>	<b>4mal</b>	<b>mehr als 4mal</b>
bis 30'000.-	70.8%	17.7%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%
30-60'000.-	38.3%	32.0%	19.5%	6.6%	2.3%	1.3%
60-100'000.-	24.9%	35.6%	22.6%	10.5%	3.9%	2.5%
100-150'000.-	14.3%	26.7%	26.3%	18.4%	7.4%	6.9%
über 150'000.-	10.2%	20.7%	27.0%	21.3%	7.7%	13.1%

### Lohnerhöhungen nach Anstellungsgrad

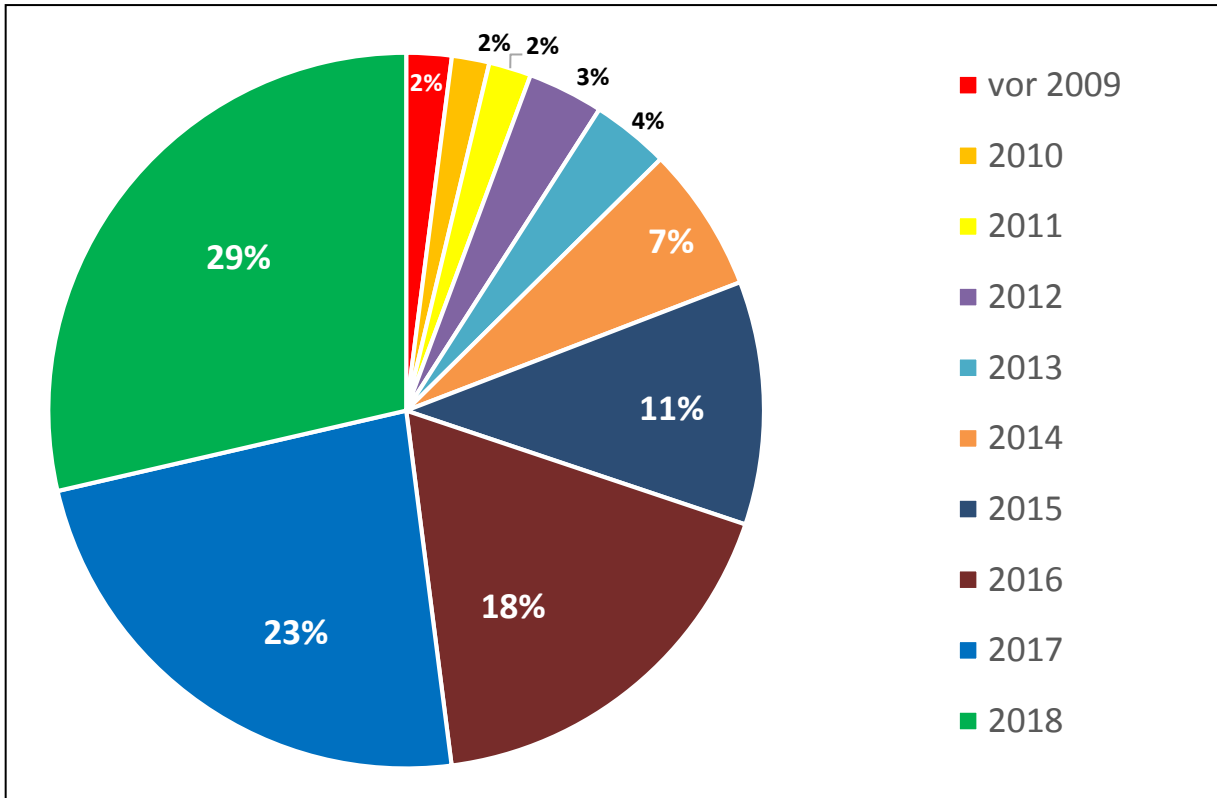


<b>Nach Anstellungsgrad</b>	<b>nie</b>	<b>1mal</b>	<b>2mal</b>	<b>3mal</b>	<b>4mal</b>	<b>mehr als 4mal</b>
<30%	<b>59.1%</b>	24.3%	7.0%	5.2%	1.7%	2.7%
30-50%	34.7%	29.6%	17.2%	10.1%	4.8%	3.6%
51-70%	23.1%	32.5%	23.6%	12.3%	4.7%	3.8%
71-90%	19.8%	31.7%	24.0%	14.2%	<b>5.0%</b>	<b>5.3%</b>
100%	19.8%	30.9%	25.3%	14.1%	<b>5.6%</b>	<b>4.3%</b>

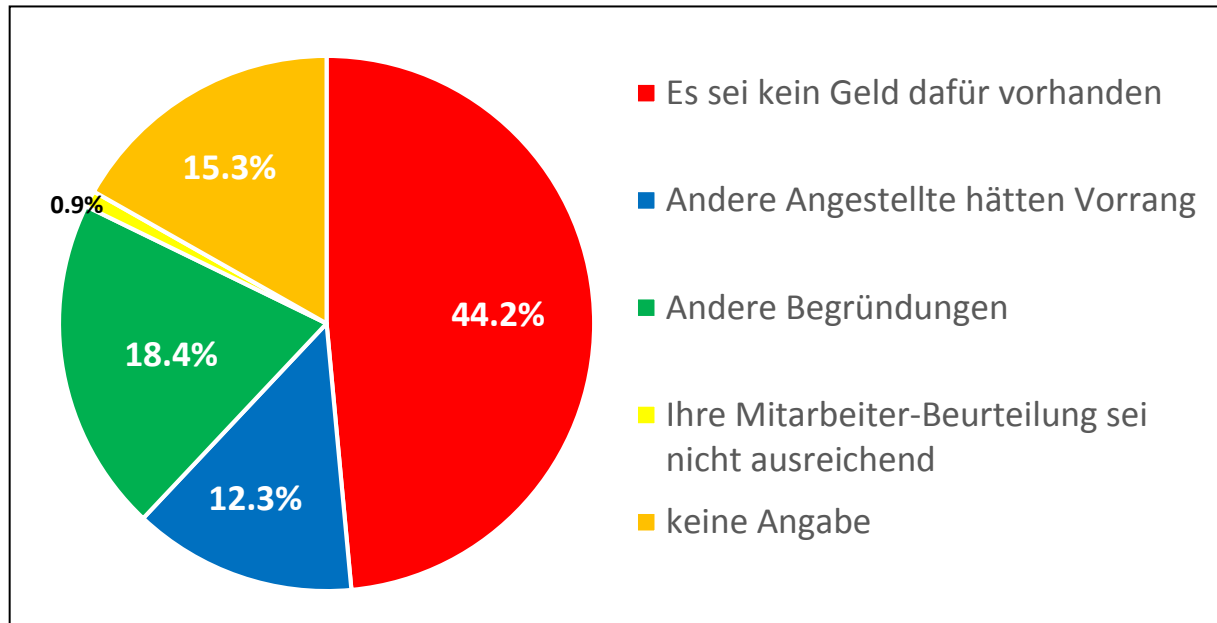
Je höher der Jahreslohn, desto häufiger Lohnerhöhungen seit 2010 (und umgekehrt!).

Je höher der Beschäftigungsgrad, desto häufiger sind Lohnerhöhungen seit 2010.

## Zeitpunkt der letzten Lohnerhöhung

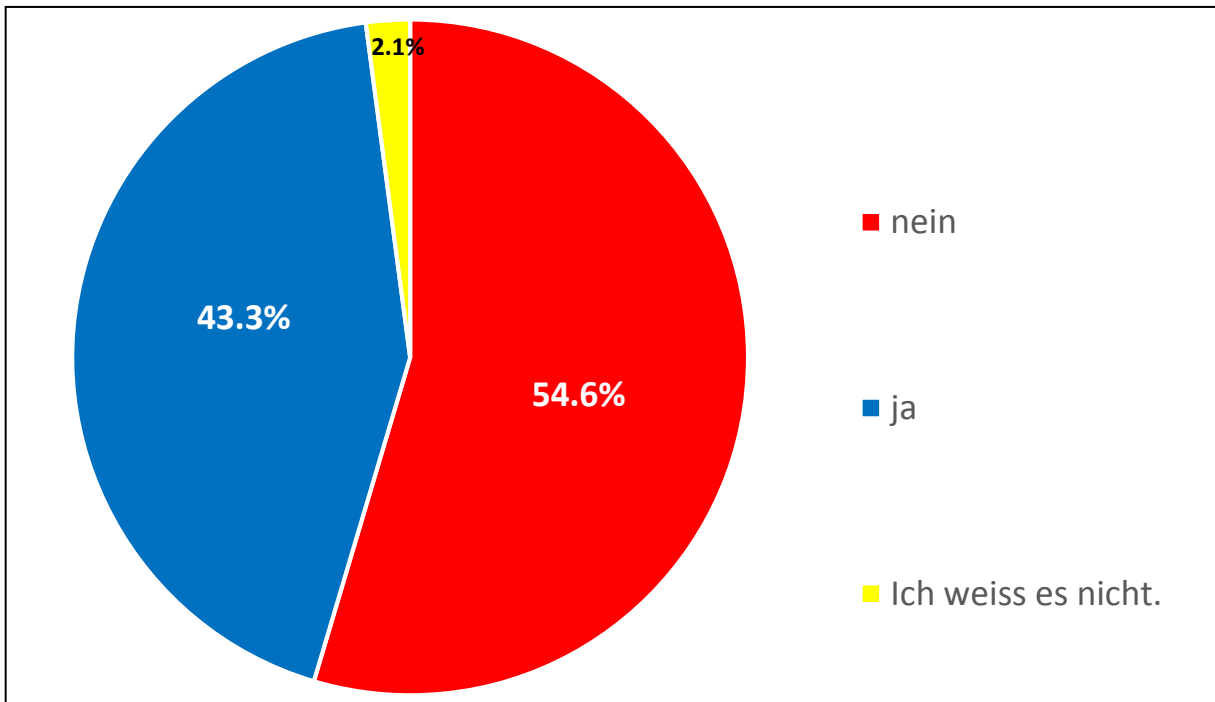


Rund ein Drittel der Teilnehmenden haben einmal (18,9%) oder gar mehrmals (16,8%) eine Lohnerhöhung gefordert. Diese wurde 53% nicht und 26,2% nur teilweise gewährt. Als Begründung wurde angegeben:



Eindeutig ist die Aussage, mit welcher Begründung eine Lohnerhöhung verweigert wurde: 44,2% geben an, als Grund sei ihnen gesagt worden, dass es kein Geld dafür gebe. 12,3% sagen, andere Angestellte hätten Vorrang gehabt. Weniger als 1% sagen, ihre Mitarbeiterbeurteilung sei als Grund angegeben worden, ihnen keine Lohnerhöhung zu geben. Auf gut Deutsch: 99% der Teilnehmenden, die einen Grund angegeben haben, haben trotz mutmasslich guter MAB keine Lohnerhöhung erhalten.

Haben Sie seit 2010 Einmalzulagen oder Boni erhalten?



Auch bei den Einmalzulagen sind die Aussagen eindeutig: Mehr als die Hälfte (54,6%) der Teilnehmenden geben an, seit 2010 nie eine Einmalzulage erhalten zu haben.

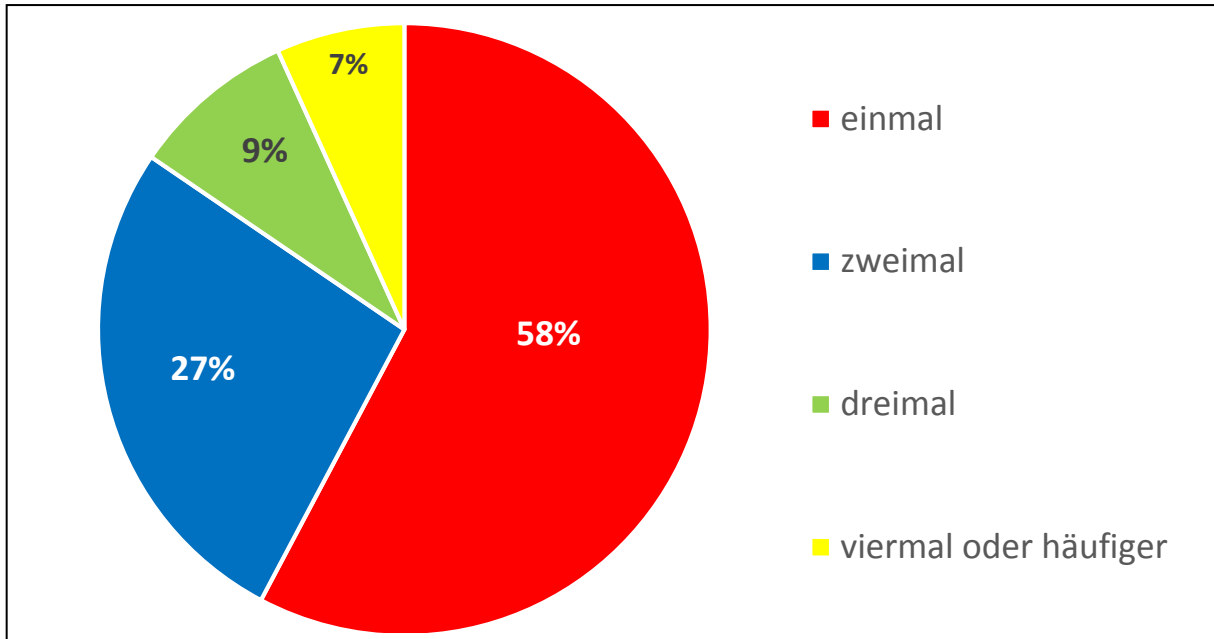
Aufteilung nach Altersgruppen (% innerhalb der jeweiligen Altersgruppe)

Altersgruppe	<30	31-40	41-50	51-60	>61
Ja	22.70%	40.60%	47.60%	<b>50.50%</b>	<b>53.40%</b>
Nein	<b>74.90%</b>	<b>57.50%</b>	<b>50.40%</b>	47.40%	44.20%
Ich weiss es nicht.	2.30%	1.90%	2.00%	2.10%	2.40%

Einmalzulagen/Boni nach Arbeitgeber	ja	nein	weiss nicht
Kanton Zürich (Verwaltung, Direktionen, Staatskanzlei...)	43.40%	54.80%	1.80%
Universität Zürich UZH	33.80%	<b>64.30%</b>	2.00%
Schule (Lehrberufe)	56.30%	39.90%	3.70%
Kantonales Spital (USZ, KSW, PUK, ipw)	45.40%	52.90%	1.70%
sonstiges Gesundheitswesen (Spitäler, Heime, Spitex usw.)	38.40%	<b>59.50%</b>	2.10%
Stadt / Gemeinde im Kanton Zürich	46.20%	52.20%	1.60%

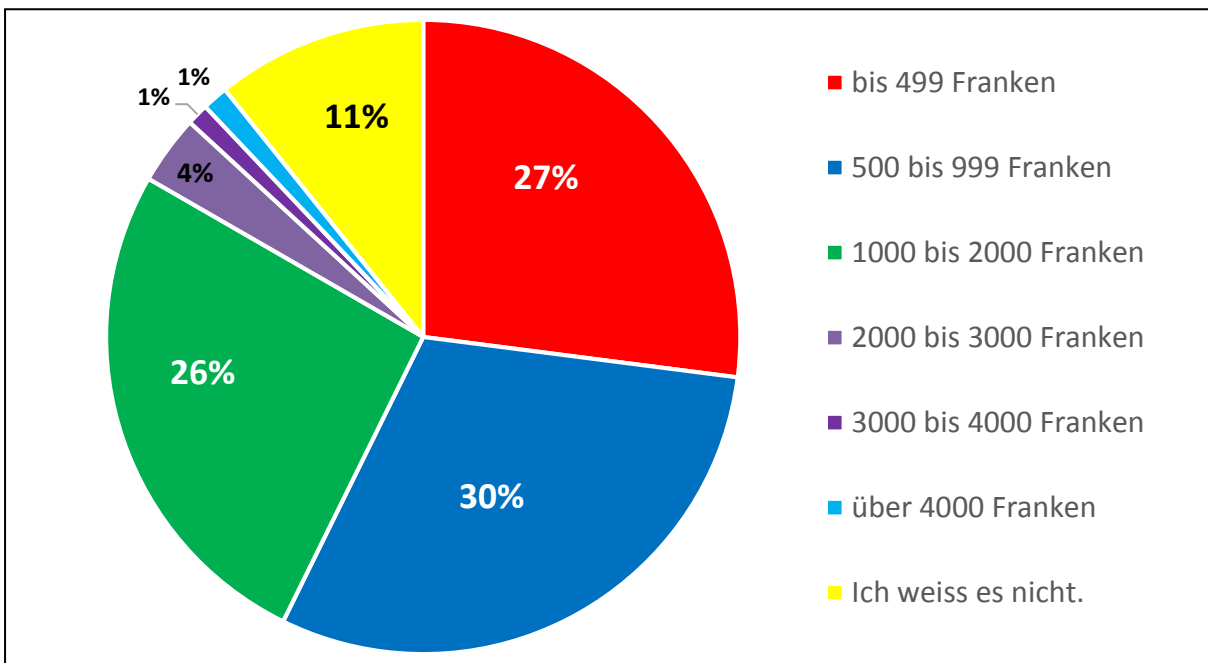
An der Universität Zürich UZH geben fast 65% an, seit 2010 nie eine Einmalzulage erhalten zu haben. Im Gesundheitswesen (Spitäler, Heime, Spitex usw.) sind es fast 60%. Das deckt sich mit dem hohen Anteil an tiefprozentigen Anstellungen und den damit verbundenen tiefen Löhnen bei diesen Angestellten.

Falls Sie seit 2010 Einmalzulagen oder Boni erhalten haben, wie oft war dies der Fall?



Von den Angestellten, die angeben eine Einmalzulage erhalten zu haben, war dies seit 2010 bei 58% ein einziges Mal der Fall. 27% erhielten zweimal eine Zulage, 9% dreimal und ganze 7% viermal oder häufiger. Insgesamt ergibt die Berechnung, dass rund 80% der Teilnehmenden seit 2010 nie oder nur einmal eine Einmalzulage erhalten haben.

Durchschnittliche Höhe der Einmalzulagen



Selbst die Einmalzulagen, die verteilt wurden, sind im Durchschnitt sehr tief: 27% geben an, eine Einmalzulage von weniger als 500 Franken erhalten zu haben! Bei 30% betrug sie zwischen 500 und 1000 Franken. Bei 57% blieb die Einmalzulage also unter 1000 Franken. Bei 26% zwischen 1000 und 2000 Franken. Ganze 6% geben an, ihre Einmalzulage sei höher als 2000 Franken gewesen, während 11% keine Angabe gemacht haben.

<b>Aufteilung nach Alter</b>	<b>&lt;30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>&gt;61</b>
bis 499 Franken	33.10%	24.10%	24.30%	29.50%	30.60%
501 bis 999 Franken	21.30%	29.80%	32.90%	30.70%	29.20%
1001 bis 2000 Franken	14.30%	27.40%	26.10%	27.50%	27.80%
2001 bis 3000 Franken	2.40%	2.90%	4.10%	3.60%	4.20%
3001 bis 4000 Franken	0.00%	1.20%	1.50%	1.10%	1.40%
über 4000 Franken	0.60%	1.60%	1.30%	1.10%	2.30%
Ich weiss es nicht.	27.70%	12.40%	9.50%	6.00%	4.20%
keine Angabe	0.60%	0.70%	0.30%	0.50%	0.50%

In den Genuss höherer Einmalzulagen kamen eher die älteren Mitarbeitenden. Einmalzulagen von mehr 2000 Franken erhielten in der Altersgruppe unter 30 nur 3% der Teilnehmenden. In der Altersgruppe 31-40 waren es 5,7%, in der Altersgruppe 41-50 6,9%, 51-60 5,8% und in der Altersgruppe über 61 7,9%.

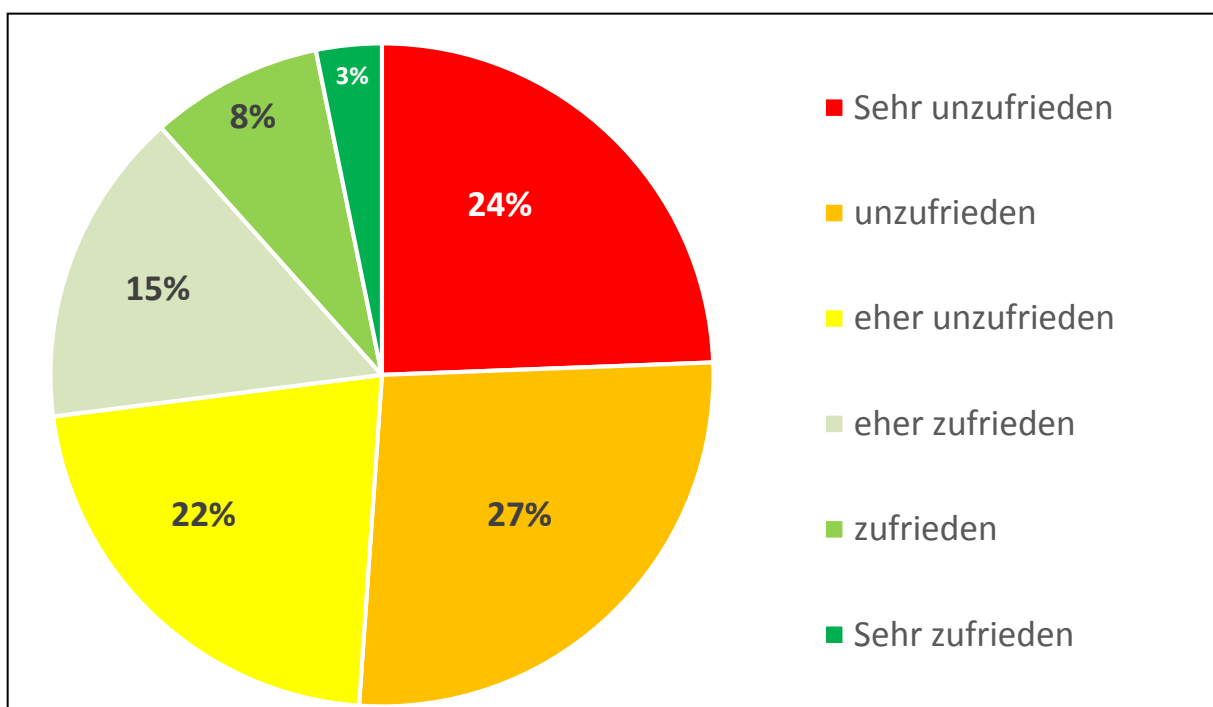
Die Auswertung weiterer Basisdaten ergibt folgendes Bild:

- Je höher der Lohn, desto eher und desto häufiger erhielten die Beschäftigten seit 2010 zusätzlich Einmalzulagen oder Boni, und desto höher fielen diese aus.
- Frauen gaben häufiger an, Einmalzulagen bis 499 Franken erhalten zu haben, als Männer. Letztere erhielten häufiger Zulagen von 1000-2000 Franken.
- Länger Beschäftigte haben seit 2010 sehr viel häufiger Einmalzulagen erhalten.
- Je höher der Beschäftigungsgrad, desto höher die Einmalzulagen oder Boni.

### Grosse und breit verteilte Unzufriedenheit

Entsprechend eindeutig ist denn auch die Aussage zur Zufriedenheit mit der Lohnentwicklung. 24% der Teilnehmenden sind mit der Lohnentwicklung sehr unzufrieden, 27% sind unzufrieden, weitere 22% eher unzufrieden. Auf der Seite der mehr oder weniger Zufriedenen bleibt also etwas mehr als ein Viertel – gegenüber fast drei Viertel, die mit ihrer Lohnentwicklung unzufrieden sind.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Lohnentwicklung?



<b>Zufriedenheit nach Alter</b>	<b>&lt;30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>&gt;61</b>
Sehr unzufrieden	22.30%	20.90%	24.70%	28.70%	26.70%
Unzufrieden	24.10%	26.50%	26.60%	27.90%	29.40%
eher unzufrieden	26.10%	22.70%	20.80%	20.60%	18.50%
<b>insgesamt unzufrieden</b>	<b>72.50%</b>	<b>70.10%</b>	<b>72.10%</b>	<b>77.20%</b>	<b>74.60%</b>

<b>Zufriedenheit nach Arbeitgeber</b> <b>6 = sehr zufrieden / 1 = sehr unzufrieden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Kanton Zürich (Verwaltung, Direktionen, Staatskanzlei...)	22.00%	27.90%	22.70%	16.00%	8.20%	3.20%
Universität Zürich UZH	26.40%	25.40%	23.10%	13.80%	8.00%	3.20%
Schule (Lehrberufe)	21.40%	24.40%	22.60%	17.20%	10.90%	3.40%
Kantonales Spital (USZ, KSW, PUK, ipw)	<b>36.60%</b>	<b>28.40%</b>	15.80%	12.80%	4.30%	2.20%
sonstiges Gesundheitswesen (Spitäler, Heime, Spitex usw.)	24.20%	<b>28.40%</b>	21.10%	15.30%	6.80%	4.20%
Stadt / Gemeinde im Kanton Zürich	25.00%	21.70%	19.00%	18.50%	12.00%	3.80%

<b>Zufriedenheit nach Dienstalter</b> <b>6 = sehr zufrieden / 1 = sehr unzufrieden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
bis 2 Jahre	20.1%	21.9%	25.1%	19.8%	10.6%	2.5%
2-5 Jahre	23.8%	25.2%	23.4%	16.6%	8.1%	3.0%
5-10 Jahre	23.9%	26.4%	22.1%	15.3%	8.4%	3.8%
10-20 Jahre	23.3%	27.8%	21.5%	15.9%	8.7%	2.8%
über 20 Jahre	<b>29.3%</b>	<b>29.3%</b>	19.0%	11.7%	7.2%	3.5%

Die Lohnzufriedenheit respektive die Unzufriedenheit ist bei allen Altersgruppen praktisch gleich gross. Nicht erstaunlich ist, dass die Lohnzufriedenheit im Gesundheitswesen am kleinsten ist.

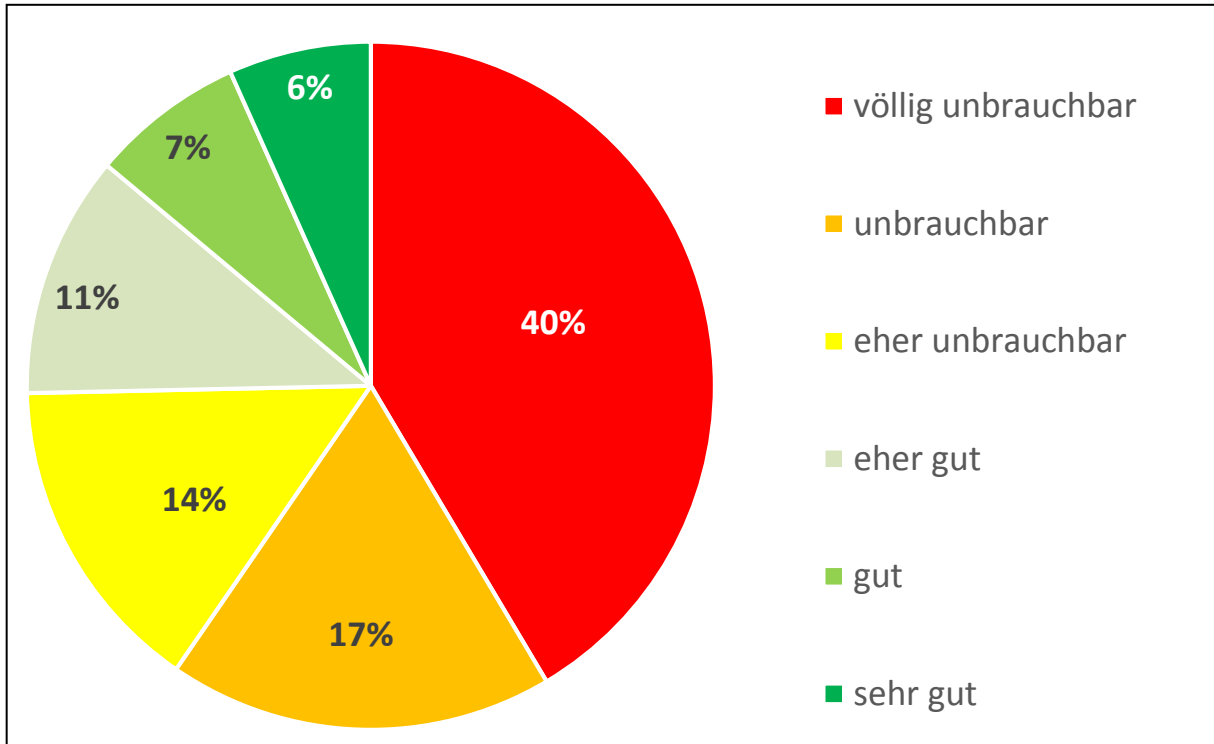
Die Lohnzufriedenheit korreliert negativ mit dem Dienstalter: Je länger jemand bei einem bestimmten Arbeitgeber beschäftigt ist, desto unzufriedener ist er/sie mit der Lohnentwicklung.

Die Auswertung weiterer Basisdaten ergibt folgendes Bild:

- Je höher der Lohn, desto zufriedener sind die Teilnehmenden mit ihrer Lohnentwicklung.
- Beide Geschlechter sind gleich unzufrieden mit ihrer Lohnentwicklung.

## Zusätzliche Ferienwoche?

Der Regierungsrat hatte vorgeschlagen, den Angestellten des Kantons und seiner Betriebe ab 2019 zwischen Alter 20 und 49 eine fünfte, ab Alter 50 bis 60 eine sechste Ferienwoche zu geben. Dafür sollten die zwei Kompensationstage gestrichen werden, die bisher zwischen Weihnachten und Neujahr gewährt wurden. Und der Regierungsrat wollte die wöchentliche Arbeitszeit von 42 auf 42.5 Stunden erhöht. Die drei zusätzlichen Ferientage müssten also de facto vor- oder nachgearbeitet werden. Wir haben gefragt, was die Angestellten von diesem Vorschlag halten. Hier die Antworten: Ich finde diesen Vorschlag des Regierungsrates



Der Vorschlag der Regierung fällt bei den Mitarbeitenden durch. Fast drei Viertel finden den Vorschlag eher unbrauchbar (14%), unbrauchbar (17%) oder gar völlig unbrauchbar (40%).

Nach Alter	<30	31-40	41-50	51-60	>61
völlig unbrauchbar	28.30%	37.10%	39.00%	50.90%	64.20%
unbrauchbar	14.20%	18.90%	19.80%	18.40%	15.00%
eher unbrauchbar	19.10%	15.10%	16.40%	13.10%	7.80%
<b>insgesamt unbrauchbar</b>	<b>61.60%</b>	<b>71.10%</b>	<b>75.20%</b>	<b>82.40%</b>	<b>87.00%</b>

Je älter die Teilnehmenden, desto eher finden sie den Ferien-Vorschlag völlig unbrauchbar (gilt nicht nur für die über 60-Jährigen).

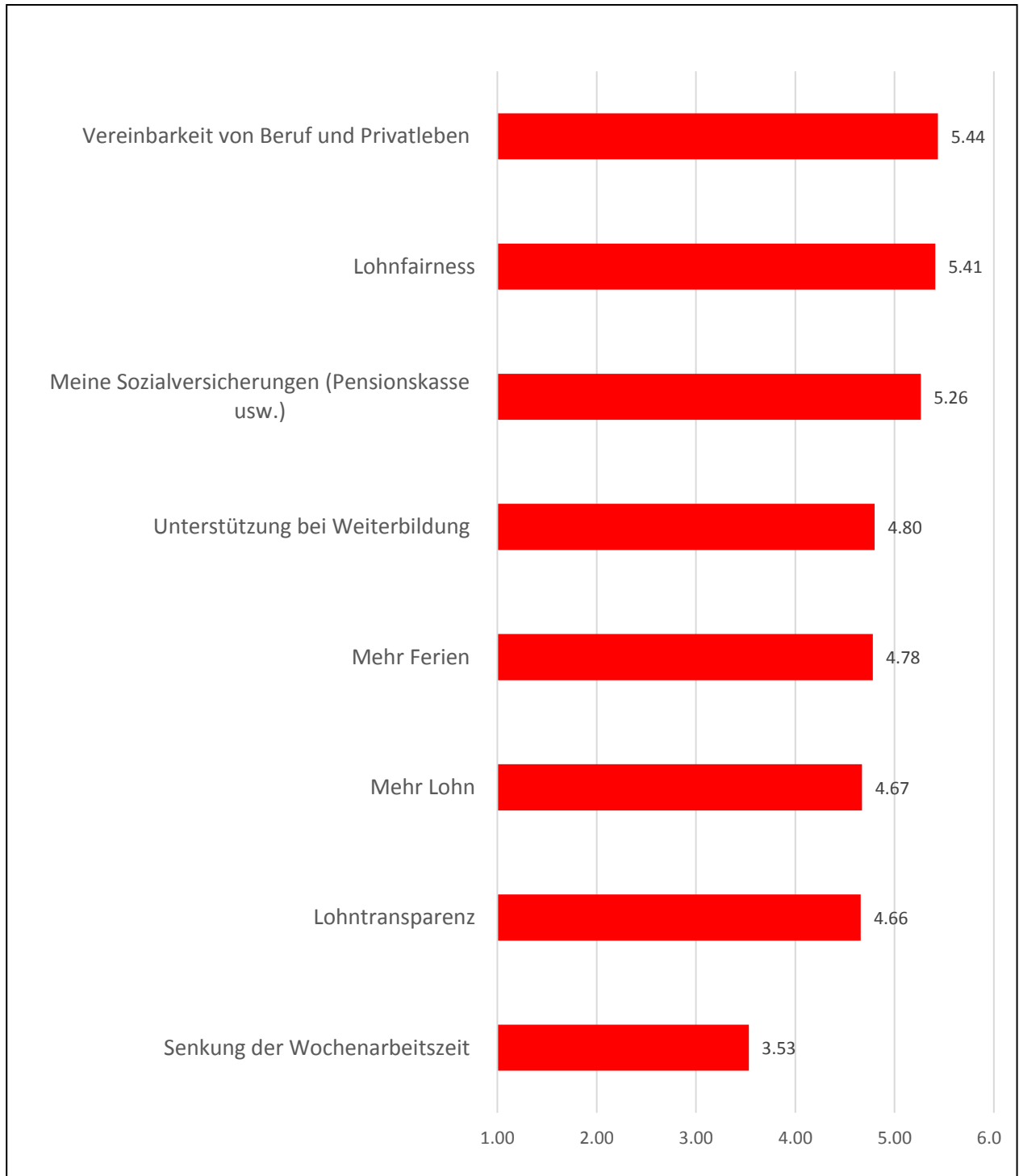
Die Auswertung weiterer Basisdaten ergibt folgendes Bild:

- Frauen und Männer finden den Vorschlag des Regierungsrates gleich schlecht.
- Je höher das Dienstalter, desto mehr wird der Ferien-Vorschlag als unbrauchbar beurteilt.
- Besserverdienende beurteilen den Ferienvorschlag des Regierungsrates eher noch negativer als die anderen.

## Klare Prioritäten und Forderungen

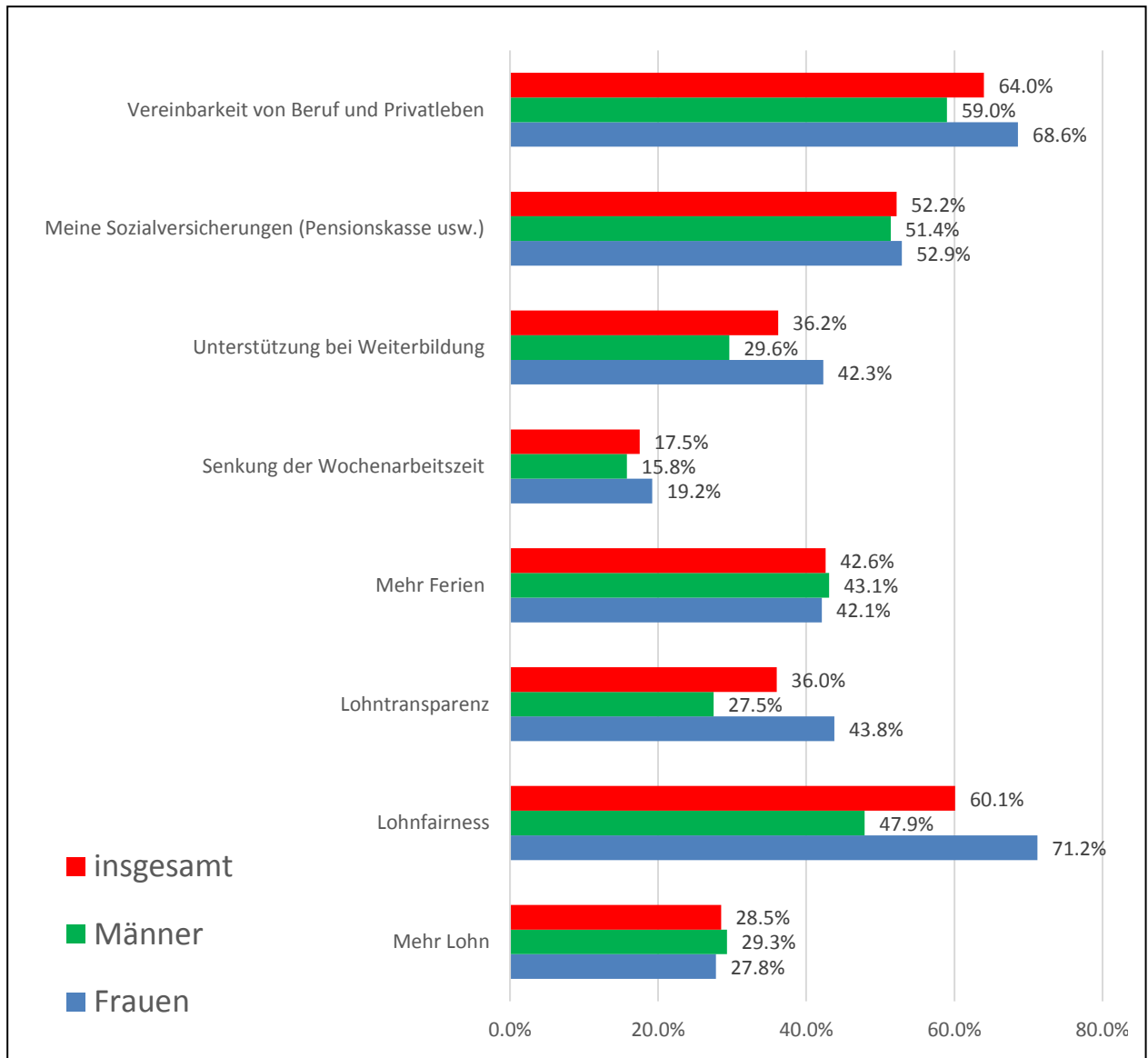
Die Frage, was den Teilnehmenden wie wichtig ist, ergab ein deutliches Bild: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lohnfairness, also die Forderung, einen fairen Lohn zu erhalten für die geleistete Arbeit, zeigen die höchsten Werte. Auf den nächsten Plätzen folgen Forderungen zur Sozialversicherung (Pensionskasse), Unterstützung bei Weiterbildung, mehr Ferien, Lohntransparenz und mehr Lohn. Die Senkung der Wochenarbeitszeit ist kein vordringliches Thema, wobei die Umfrage zum Regierungsratsvorschlag für eine zusätzliche Ferienwoche aber auch zeigt, dass eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit nicht akzeptiert würde.

Wie wichtig ist mir... (0 = nicht wichtig / 6 = sehr wichtig)





## Gewichtung nach Geschlecht: Als sehr wichtig (Note 6) bezeichnen in %



## Gewichtung nach Geschlecht, Alter, Dienstalter, Lohn...:

- Frauen finden Lohnfairness, Lohntransparenz, die Unterstützung bei Weiterbildung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (noch) häufiger «sehr wichtig» als Männer.
- Je tiefer der Lohn, desto mehr werden «mehr Lohn», «Lohnfairness», «Lohntransparenz», «mehr Ferien» und «Unterstützung bei Weiterbildung» als sehr wichtig eingeschätzt.
- Jüngere finden «mehr Ferien» tendenziell etwas wichtiger als Ältere; ebenso die Unterstützung von Weiterbildung.
- Für Ältere und bei höherem Dienstalter sind dafür die Sozialversicherungen (noch) wichtiger als für die Jüngeren (Alterseffekt).
- Beim Thema Wochenarbeitszeit ist der Wert zwar insgesamt am tiefsten, aber die Varianz gleichzeitig am höchsten. Es ist also zwar einem grösseren Teil der Teilnehmenden weniger wichtig, anderen aber doch sehr wichtig.

## Schlussfolgerungen

Am 22. August um 10 Uhr wurde die Personal-/Lohnumfrage lanciert. Sechs Stunden später hatten schon 1500 Personen teilgenommen, 24 Stunden später waren es bereits mehr als 2000 ausgefüllte Fragebogen und am Abend des 23. August schon 3000! Stündlich trafen mehr als 100 ausgefüllte Umfragebogen ein. Das zeigt, dass unter den Mitarbeitenden ein grosses Bedürfnis besteht, ihren Unmut kundzutun.

Der VPOD begleitete die Umfrage auf seiner Facebook-Seite wie eine Bergwanderung oder Kletterpartie: Von Gipfel zu Gipfel stieg die Zahl höher. Umfragebogen für Umfragebogen, Höhenmeter für Höhenmeter. Über Eiger, Mönch und Jungfrau, vorbei am Matterhorn (4478 Höhenmeter resp. Teilnehmende am 30. August) standen wir am 1. September auf der Dufourspitze, dem mit 4634 Metern über Meer höchsten Berg der Schweiz. Aber nicht genug. Vom Mont Blanc in den Alpen ging es in den Kaukasus, den Kilimandscharo in Afrika, nach Alaska und weiter in die südamerikanischen Anden, wo wir auch noch die Spitze des Aconcagua, des mit 6962 Metern höchsten Berges an der Grenze zwischen Chile und Argentinien bezwangen. Bis Ende September waren es 7061 Höhenmeter und wir standen im Himalaya auf dem Nilgiri (North). 7061 Umfragebogen, die ausgewertet werden konnten. Erfreulich ist, dass die Antworten aus allen Bereichen, Lohnklassen und Dienststellen kamen. Sie ergeben so ein gutes Bild über den ganzen Kanton hinweg.

Die breit angelegte Personal- und Lohnumfrage, an der sich dieses Jahr auch die Vereinigten Personalverbände VPV beteiligt haben, zeigt auf, wo der Schuh drückt und Handlungsbedarf besteht. Die Unzufriedenheit ist gross, genauso wie die Forderungen klar sind. Vor allem für Teilzeitangestellte und Tieflohnggruppen – und damit zum überwiegenden Teil Frauen – besteht akuter Handlungsbedarf.

Ganz allgemein ist es stossend, dass für meisten Mitarbeitenden in den letzten 10 Jahren kaum eine spürbare Lohnentwicklung stattfand. Damit ist die Wertschätzung, die den Mitarbeitenden entgegengebracht wird, ungenügend. Und dies im reichsten Kanton der Schweiz!

Wir erwarten, dass der Kanton Zürich und seine öffentlich-rechtlichen Anstalten das Personal wieder vermehrt und spürbar an der Prosperität des Kantons teilhaben lässt. Dazu gehören periodische Lohnerhöhungen für Alle, aber auch eine Lohnentwicklung, die sich stärker an der Lohnentwicklung vergleichbarer Unternehmungen im Raume Zürich orientiert (siehe jährliche UBS-Lohnumfrage).

Ausserdem fordern wir mehr Transparenz bei der Höhe der Löhne und der Höhe der Einmalzulagen im Rechenschaftsbericht über die Personalführungskennzahlen, welche der Kanton jeweils im Herbst veröffentlicht. Dort wird gezeigt, dass mittlerweile Frauen und Männer gleich häufig von Lohnerhöhungen und Einmalzulagen bzw. Boni profitieren. Unsere Umfrage legt die Vermutung nahe, dass von den jährlich gewährten Lohnerhöhungen und den Einmalzulagen bedeutend mehr Geld zu den Männern fliessen als zu den Frauen, selbst bei gleichen Stellenprozenten und gleichem Lohn.

Wir bedanken uns bei allen, die an der Lohnumfrage teilgenommen haben. Und ein grosses Dankeschön auch an alle, die bei der Datenbereinigung und -auswertung mitgearbeitet haben.