



Zürich, im September 2019

# Wusstest du, dass...

**... der Mindestlohn stark ansteigt und langjährige Mitarbeitende zukünftig besser entlohnt werden?**

**VBZ (Stadt Zürich) – gerechteres Lohnsystem und höherer Mindestlohn kommt**

transfair hat zusammen mit der Verhandlungsgemeinschaft PBV (Polizei Beamten Verband), KV (Kaufmännischer Verband), KPV (Konferenz der Personalverbände), SBK (Schweizer Berufsverband Krankenpflegepersonal), VPOD (Verband Personal öffentliche Dienste), dem Stadtrat Daniel Leupi, sowie der HR Direktorin Daniela Eberhardt einen umfassenden Masterplan erstellt, von dem schon bald alle rund 28'000 Mitarbeitenden sämtlicher Departments der Stadt Zürich profitieren.

Nach monatelanger Ausarbeitung im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen, paritätischen Arbeitsgruppe Stadt Zürich, wird nun der gemeinsam entwickelte Antrag einer Teilrevision des Stadtzürcher Personalrechts an das Stadtparlament, den Gemeinderat übermittelt. Ab wann das weiterentwickelte Städtische Lohnsystem in Kraft treten wird, wird der Stadtrat nach dem Beschluss des Gemeinderats festlegen. transfair bleibt am Ball und informiert dich, sobald der Entscheid fällt.

Am Grundkonzept des aktuellen Städtischen Lohnsystems (SLS) mit den Lohnbestandteilen Funktionslohn, Erfahrungs- und Leistungsanteil wird nichts geändert. Das stellt die grundlegende Lohn- und Verteilgerechtigkeit der städtischen Löhne sicher. Im Vergleich zur aktuellen Lösung ermöglichen die geplanten Neuerungen jedoch eine individuelle, marktnahe und gerechtere Entlohnung und Lohnentwicklung durch einige Anpassungen an heutige Anforderungen.

**Gemeinsam sind wir stark –  
werde transfair Mitglied!**

## Verhandlungserfolg

- Der Mindestlohn wird erhöht. Die Lohnuntergrenze für alle städtischen Funktionen soll neu bei monatlich 4100 Franken brutto (100 Prozent, 13 Monatslöhne, vorher: 3655 Franken brutto) festgesetzt werden.
  - Die nutzbare Erfahrung wird erhöht. Neu plant die Stadt Zürich statt 15 bis zu 25 Jahre nutzbare Erfahrung für die Lohnentwicklung ihrer Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Diese Ausweitung und die Neudefinition der Lohnbänder bringt neue Lohnentwicklungsperspektiven für Mitarbeitende mit hoher nutzbarer Erfahrung und zusätzliches Lohnpotenzial für alle Mitarbeitenden. Darüber hinaus verbessert die Stadt Zürich mit der Weiterentwicklung des SLS grundsätzlich die Marktfähigkeit der städtischen Löhne.
  - Das städtische Personalrecht sieht ein Verhältnis von 1 zu 4,5 vom tiefsten zum höchsten Lohn vor. Dieses Verhältnis wird im neuen Städtischen Lohnsystem mehr ausgeschöpft.
- 

## Mensch statt Maschine

Die direkte Lohnentwicklung soll vom Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch (ZBG) entkoppelt werden, was die bisherige automatisierte Lohnsteuerung aufhebt. Der Lohnerhöhungsentscheid wird künftig durch die Führungspersonen gefällt, was die Führungsverantwortung stärkt. Die Vorgesetzten verantworten somit in einem klar definierten, mehrstufigen Führungsprozess - und unterstützt durch verschiedene Hilfsmittel - die individuelle Lohnentwicklung ihrer Mitarbeitenden.

---

## Mehr Budget

Die Umstellung auf die neue Lohnsteuerung erfolgt grundsätzlich kostenneutral. Es werden jedoch während einer Einführungsphase von vier Jahren – zusätzlich zum aktuellen Lohnerhöhungsbudget von 15 Millionen Franken – jährlich je 6 Millionen Franken budgetiert, sodass die neue Lohnentwicklung zeitnah umgesetzt werden kann.

---

## Wusstest du, dass...

...du eine Prämie in Höhe von **CHF 75.00** erhältst, wenn du deine Kolleginnen und Kollegen, die noch nicht organisiert sind, zu transfair holst?! Hilf uns, weiterhin zu wachsen. Je mehr wir sind, desto mehr Power!

Für weitere Infos, erkundige dich beim Depot Vorstand!

**Gemeinsam sind wir stark –  
werde transfair Mitglied!**