Ergebnisse Lohnrunde 2026

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 15, 2026

Die Lohnrunde 2026 im öffentlichen Sektor (geprüft wurden nur die öffentlichen Arbeitgeber derjenigen Mitarbeitenden, die bei uns organisiert sind) fällt insgesamt verhalten aus. Eine Mehrheit der befragten Personalverbände berichtet zwar von einem Teuerungsausgleich – meist zwischen 0,1 und 0,3 Prozent –, doch spürbare Lohnerhöhungen bleiben die Ausnahme. Reallohnerhöhungen wurden nur vereinzelt gewährt. Stattdessen setzen viele Arbeitgeber auf individuelle Lohnmassnahmen oder punktuelle Anpassungen.

In einzelnen Fällen wurden zusätzliche finanzielle Belastungen ausserhalb der offiziellen Teuerung berücksichtigt, etwa steigende Krankenkassenprämien. Gleichzeitig zeigen mehrere Rückmeldungen, dass bestehende Rückstände bei der Teuerung weiterhin nicht ausgeglichen sind. Teilweise wurden sogar Zusatzleistungen reduziert.

Die Einschätzungen der Verbände fallen entsprechend gemischt aus: Zufriedene und unzufriedene Stimmen halten sich etwa die Waage. Für die nächste Lohnrunde überwiegt die Skepsis. Viele erwarten schwierige Verhandlungen und wenig Spielraum für substanzielle Verbesserungen.

Insgesamt zeigt sich: Die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor bleibt defensiv. Die Teuerung wird meist knapp nachvollzogen, doch eine nachhaltige Stärkung der Kaufkraft ist kaum erkennbar.

Kennzahl	Wert
Rückmeldende Verbände	26
Verbände mit Teuerungsausgleich	21
Median Teuerungsausgleich	0,2 %

Verbände mit individuellen Mitteln / Lohnentwicklungstöpfen	17
Homeoffice-Regelungen gemeldet	26
Zufriedenheit: ja / nein / teilweise / k.A.	9 / 9 / 4 / 7

Wie sich der Lohn und die weiteren Arbeitsbedingungen im Jahr 2026 (im Vergleich zum Jahr 2025 entwickelt haben

Tiefe generelle Lohnanpassungen – Schwerpunkt auf individuellen Anpassungen

Die Lohnumfrage zur Lohnrunde 2026 zeigt ein uneinheitliches, insgesamt aber eher verhaltenes Bild. Von 26 rückmeldenden Verbänden berichten 21 von einem Teuerungsausgleich. Die Spannweite reicht dabei von 0,1 bis 1,0 Prozent, der *Median liegt bei 0,2 Prozent*. Besonders häufig sind sehr kleine Anpassungen von 0,1 bis 0,3 Prozent. Höhere Ausgleiche von 0,5 Prozent oder mehr bleiben die Ausnahme. Das deutet darauf hin, dass die nominelle Teuerung zwar meist berücksichtigt wurde, ein spürbarer Lohneffekt für die grosse Mehrheit aber oft ausblieb.

Gut erkennbar (und wenig überraschend) ist zudem, dass generelle *Reallohnerhöhungen selten* sind. Wo über den Teuerungsausgleich hinaus Mittel gesprochen wurden, geschah dies oft nicht breit für alle, sondern gezielt: über individuelle Lohnmassnahmen, Leistungslohnsummen, Stufenanstiege oder die «Pflege» von Lohnsystemen. In mehreren Verwaltungen wurden zwar Töpfe für individuelle Entwicklungen eröffnet, gleichzeitig aber keine generelle Verbesserung der Löhne beschlossen. Das spricht für eine selektive Verteilungspolitik: Anstelle flächendeckender Aufwertungen werden knappe Mittel punktuell eingesetzt.

Uneinheitlichkeit als gemeinsamer Nenner

Einige Rückmeldungen zeigen exemplarisch, wie unterschiedlich dieselbe Ausgangslage interpretiert wird. In Biel wurde trotz

einer offiziell ausgewiesenen Jahresteuerung von 0,0 Prozent eine generelle Erhöhung von 0,5 Prozent beschlossen – ausdrücklich mit Verweis auf steigende Versicherungs- und Gesundheitskosten, die im LIK nicht enthalten sind.

Andere Verbände schildern das Gegenteil: In Chur wurde ein vorgesehener Teuerungsausgleich wegen Sparmassnahmen nicht genehmigt, in der Stadt Solothurn blieb es bei 0,1 Indexpunkten, während gleichzeitig zusätzliche Leistungen reduziert oder gestrichen wurden. In Basel-Stadt wiederum steht ein grösseres Lohnmassnahmenpaket im Raum, dessen Umsetzung sich politisch verzögert.

Nebenleistungen

Bei den Nebenleistungen fällt das Bild gemischt aus. Grösser angelegte neue Leistungen sind selten. Vereinzelt wurden Mobilitätsbeiträge, Familienzulagen, Treueprämien, Teambeiträge oder kleinere Vergünstigungen wie Gratiskaffee erwähnt. Gleichzeitig gibt es auch Fälle, in denen Zusatzleistungen gekürzt oder ganz abgeschafft wurden. Erstere Massnahmen sind für die Beschäftigten zwar relevant, sie ersetzen aber keine breit wirksame Lohnentwicklung.

Deutlich weiter ist der öffentliche Sektor beim Homeoffice. Praktisch alle Verbände melden inzwischen Regelungen dazu, wenn auch in sehr unterschiedlichem Umfang: von einem Tag pro Woche bis zu 50 oder 60 Prozent des Pensums, teils sogar weitgehend ohne starre Obergrenze. Das zeigt, dass sich flexible Arbeitsformen vielerorts etabliert haben – allerdings als arbeitsorganisatorische Normalisierung denn als eigentliches Entgegenkommen gegenüber den Mitarbeitenden.

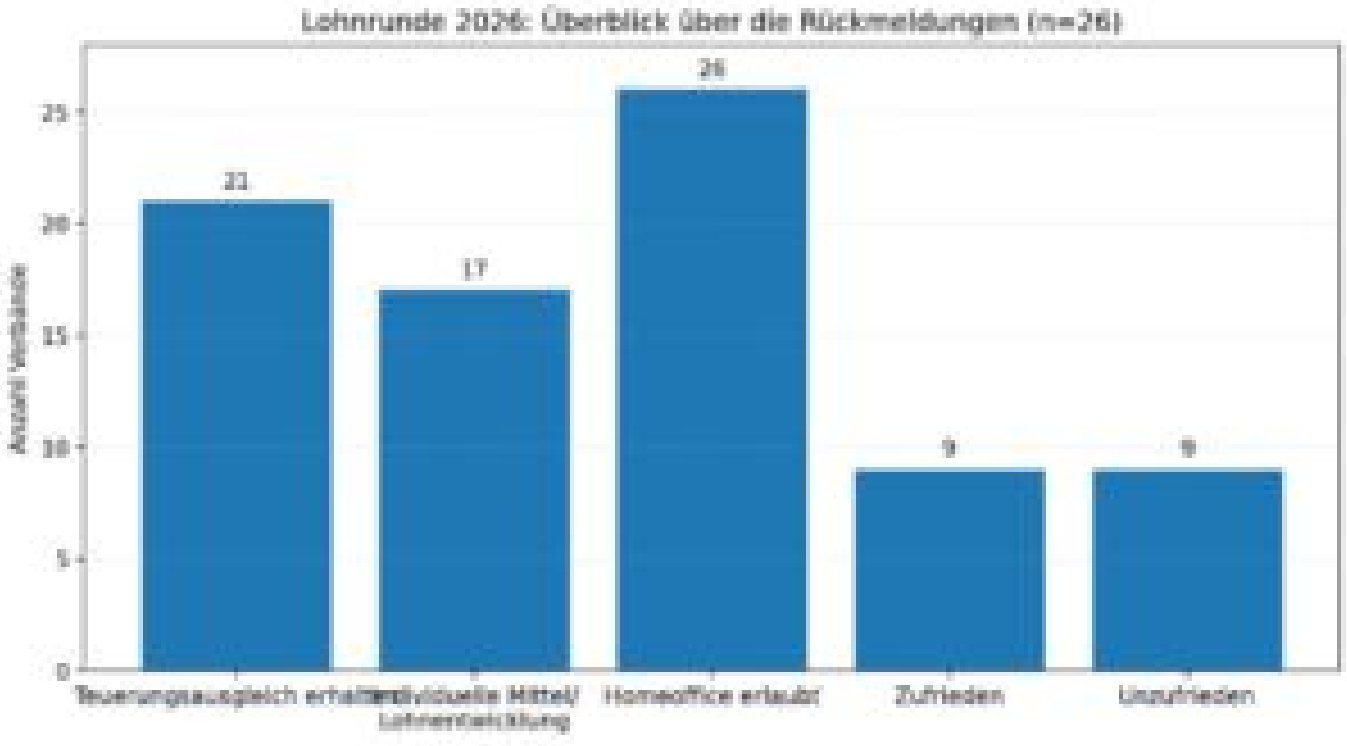
Zufriedenheit?

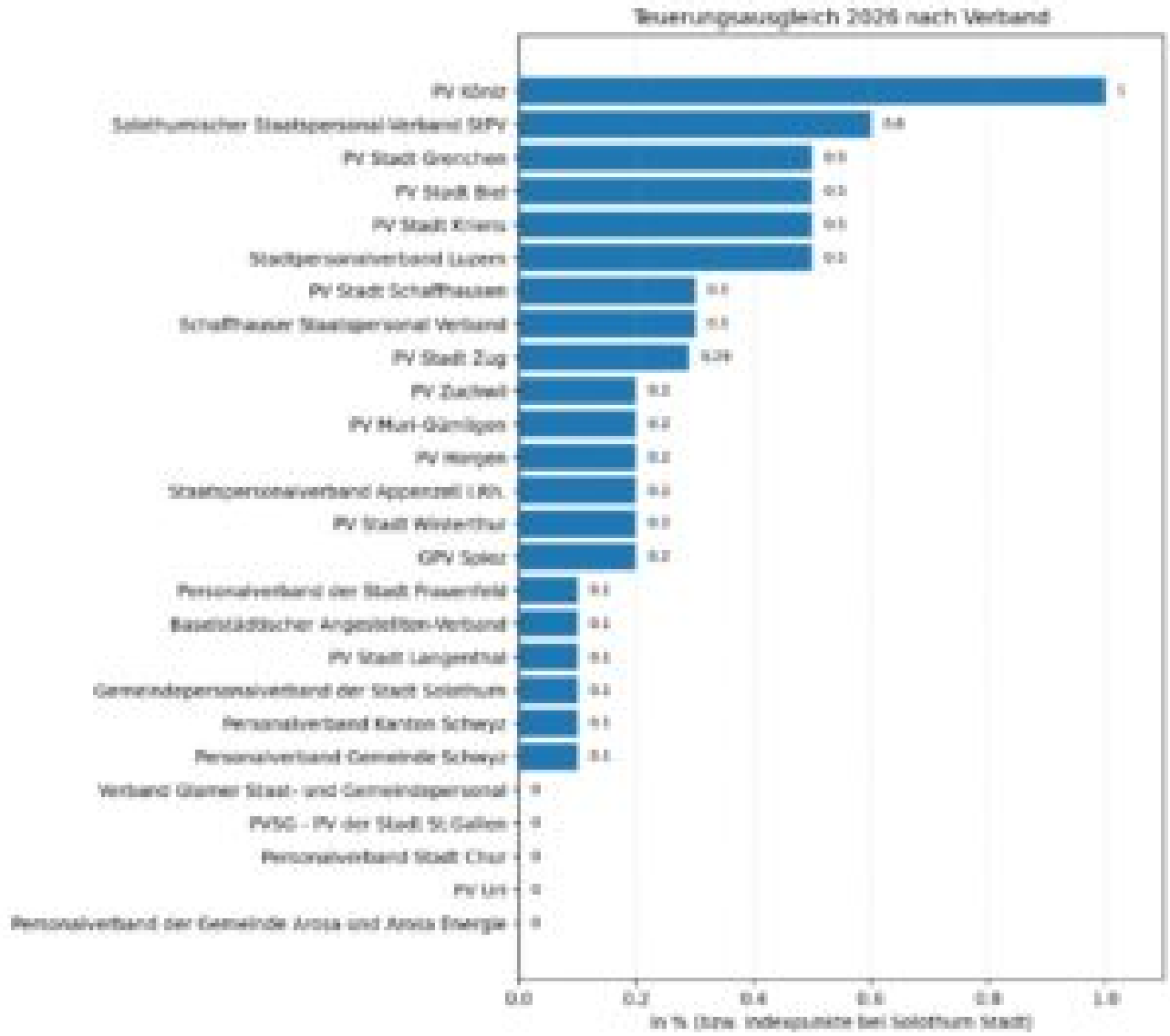
Die Zufriedenheit mit der Lohnrunde ist entsprechend gespalten. Neun Verbände äussern sich klar zufrieden, neun klar unzufrieden; hinzu kommen mehrere teilweise zufriedene oder nicht eindeutig zuordenbare Rückmeldungen. Wo Erwartungen formuliert wurden, lagen diese meist über dem Erreichten –

insbesondere beim Ausgleich älterer Teuerungsrückstände oder bei generellen Reallohnerhöhungen – aber das ist Teil der Verhandlungen und nicht weiter erstaunlich. Allerdings bleiben gerade diese Rückstände vielen Antworten ein wiederkehrendes Thema, auf das auch Öffentliches Personal Schweiz immer wieder hinweist. Es kann nicht sein, dass unterbliebener Teuerungsausgleich für immer und ewig nachgeschleppt wird, mit negativen Auswirkungen auch auf die Altersvorsorge.

Für die kommende Lohnrunde überwiegt denn auch die Skepsis. Viele Verbände rechnen mit schwierigen Verhandlungen, Sparprogrammen oder stagnierenden Lohnentwicklungen. Die Gesamtsicht lautet deshalb: Die Lohnrunde für das Jahr 2026 brachte in vielen Verwaltungen zwar eine leichte Bewegung, ins Gefüge, aber mehr auch nicht. Meist wurde die aktuelle Teuerung teilweise oder nur knapp ausgeglichen; echte, breit spürbare Verbesserungen bleiben punktuell.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.





Lohnvergleich 2025

geschrieben von Robert Brawer | April 15, 2026

Der beliebte Lohnvergleich des ZV liegt nun auch für das Jahr 2025 vor. Prüfen Sie, ob ihre Entlöhnung dem Vergleich mit den Besoldungen bei gleicher Funktion in anderen Kantonen oder Gemeinden entspricht, oder ob sie es nicht tut.

Die öffentliche Hand arbeitet oft mit Lohnbändern und Dienstjahren. Wir versuchen jeweils, hier so genau wie möglich

Zahlen zu liefern, gewisse Spielräume bleiben. Dies gilt auch für den Funktionsbeschrieb da lohnt es sich, genau hinzuschauen.

Bei Kantonen, die mit Lohnbänder arbeiten, sind die Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft, deshalb können nur selten Angaben der Löhne nach 11 Jahren gemacht werden. Auch Kantone ohne Lohnbänder arbeiten vielfach mit überschneidenden Lohnklassen, so dass eine strikte Zuordnung von Funktion und Lohneinstufung nicht immer erfolgen kann.

Die Löhne sind nur in etwa vergleichbar, denn die konkreten Einstufungen, Anrechnungen von Erfahrungsjahren und diversen Zulagen variieren von Kanton zu Kanton. Wiederum werden die Löhne der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitswesens und des Polizeikorps des Kantons Zürich in separaten Tabellen zusammengestellt, dabei werden die Lohnabstufungen in den einzelnen Institutionen besser sichtbar. In jedem Fall: Die Auswertung gibt Ihnen gute Anhaltspunkte.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnete im August für das Jahr 2024 eine Steigerung des Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) von 0.2% gegenüber dem Vorjahr.

Die Löhne der Lehrerinnen und Lehrer wurde der Besoldungsstatistik des L^{CH} entnommen. Die Daten für den Kanton Zürich stammen aus www.zh.ch >footer >lohntabelle-2025. Für die Korrektheit der Daten wird keine Gewähr übernommen.

Für Meldungen von Fehleintragungen bin ich dankbar, diese können dann korrigiert werden.

Die Tabelle finden Sie: -> Lohnvergleich 2025

Robert Brawer

Lohnrunde 2026

geschrieben von Enesa Sefedini | April 15, 2026

Das Umfeld ist gerade etwas schwierig: Wirtschaftliche Unsicherheiten von aussen und akzentuierter Fachkräftemangel im Innern (der Schweiz), insbesondere in der öffentlichen Verwaltung, sind gegenläufig und lassen sich nur schwer einschätzen. Trotzdem: Welche Lohnentwicklung ist im öffentlichen Dienst anzustreben? Was müssen die Forderungen sein? Wir denken: 0.5% Teuerung, 1 Prozent Reallohnerhöhung.

Der Vergleich mit den vergangenen Jahren, die Gewichtung der Prognosen und die Analyse der eigenen Situation (durch den Personalverband beim «eigenen» Arbeitgeber) sind das bewährte Vorgehen.

Ausgangslage

Das SECO prognostiziert für 2026 zurzeit ein *Wirtschaftswachstum* von 1,2%. Die ursprüngliche Prognose war mit 1.6% höher. Aufgrund der politischen Verhältnisse (Handelsstreit) dürfte sich diese Prognose weiter abschwächen.

Die Inflation (in der Schweiz) wird für 2025 bei etwa 0,4% erwartet, mit einer leichten Tendenz zu steigenden Preisen im Jahr 2026. Die meisten Prognosen gehen davon aus, dass die Inflation im Jahr 2025 niedrig und stabil bleiben wird. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) prognostiziert noch defensiver eine Teuerung von 0,2% für 2025.

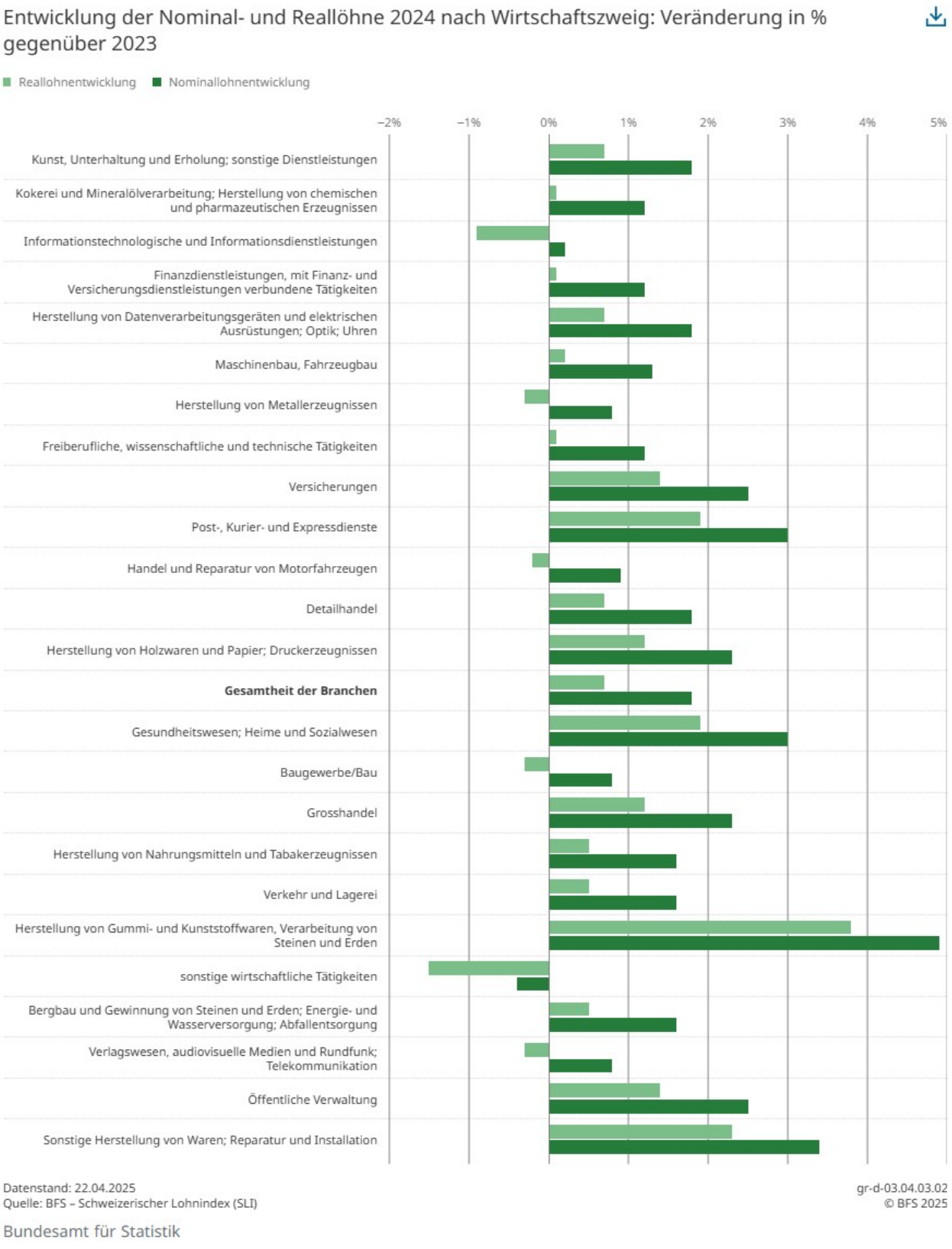
Laut UBS-Analyse werden bis 2030 rund 220’000 bis 250’000 Fachkräfte fehlen. Gemäss einer Studie von PWC werden allein in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 rund 130’000 Fachkräfte fehlen – Tendenz steigend. Das ist eine hohe Zahl. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher

Intelligenz werden die fehlenden Arbeitnehmenden nicht ersetzen können, zumal der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen (Alterspflege) akzentuiert auftritt. Daher droht ein Leistungsabbau – oder ein verschärfter Arbeitsdruck auf den unterbesetzten öffentlichen Dienst.

Will sich der öffentliche Dienst als guter Arbeitgeber richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein grosses Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen – dazu gehört nicht nur der Lohn.

Lohnerhöhungen im 2024 – ein Rückblick
2024 erhöhte sich der Nominallohnindex der Schweiz gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,8% auf 104,2 Punkte (Basis 2020 = 100). Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergab sich unter Einbezug einer durchschnittlichen Jahresteuerung von +1,1% bei den *Reallöhnen eine Erhöhung von 0,7%.*

Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt konnte der öffentliche Dienst unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. Öffentliches Personal Schweiz ZV) mit einem *Reallohnzuwachs von 1,4*% (durchschnittliche Nominallohnentwicklung 2.5%) gegenüber 2023 aufwarten. Das ist gut.



Lohnerhöhungen im 2025 – eine vorläufige Schätzung

Die *durchschnittliche Lohnerhöhung* (nominell) für 2025 in der Schweiz wird auf etwa 1,4% geschätzt. Aufgrund des Rückgangs

der Inflation wird allerdings mit einem spürbaren Anstieg der Reallöhne gerechnet.

Der Lohnanstieg für 2025 dürfte damit stärker ausfallen als im Durchschnitt der letzten zehn Jahre, der bei knapp 1% lag.

Gute Nachrichten für die Arbeitnehmenden also. Wie die genauen Zahlen, aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen, aussehen, werden wir im ersten Quartal 2026 sehen.

Lohnerhöhungen im 2026 – was sind die richtigen Verhandlungspositionen?

Grundsatz
Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau (siehe oben) beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für den Teuerungsausgleich und/oder eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten.

Hat der öffentliche Arbeitgeber in den letzten Jahren gespart und nicht einmal die Teuerung ausgeglichen, dann sollte man diese Differenz in jedem Fall zusätzlich einfordern wie auch eine von anderen Arbeitgebern praktizierte Reallohnerhöhung.

Dasselbe gilt sinngemäss für die Arbeitsbedingungen. Hat sich hier nichts geändert oder liegen die Regelungen hinter vergleichbaren Gemeinwesen zurück (Ferien, zusätzliche Freitage, Weiterbildungsangebot), ist nachzuhaken – der Lohn allein ist nicht alles.

Teuerung
Im Fokus muss zunächst die *Teuerung* stehen. Diese muss ausgeglichen werden und dieser Ausgleich kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung des

Beurteilungsjahres (2025) nur im Folgejahr (2026) ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend auszugleichen.

Zurzeit wird für das Jahr 2025 eine Teuerung von 0.4 % prognostiziert. Das ist tief und ist damit die *Minimalforderung der teuerungsbasierten Lohnerhöhung* auf das Jahr 2026.

Die Lohnrunde 2026 kann auch nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerung mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese *Differenz nachzuschieben* – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.

Wir denken: 0.5 Prozent Teuerungsausgleich dürfen es schon sein!

Reallohnerhöhung

Die ausgeglichene Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. *Reallohnerhöhung* ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1% keine Lohnerhöhung. Es wird der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn wertmässig weitergeführt.

Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal

Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus (die letzten beiden Jahre einmal ausgenommen) wiederum eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen.

Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn gut sein.

Reallohnerhöhungen rechtfertigen sich auch deshalb, weil der Arbeitsdruck auf den Einzelnen im öffentlichen Dienst zunimmt. Die Aufgaben müssen – wie gesagt – erledigt werden. Fehlen die Leute (es lassen sich nicht alle Stellen im öffentlichen Dienst besetzen), ist die einzelne Mitarbeiterin und ist der einzelne Mitarbeiter im öffentlichen Dienst gezwungen, die Aufgaben des fehlenden Kollegen oder der fehlenden Kollegin selbst zu übernehmen.

Wir denken, gemässigt: 1 Prozent Reallohnerhöhung darf es schon sein!

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach

ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue, langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden.

Unsere Empfehlung
– Ausgleich der prognostizierten Teuerung (0.5%). Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten
Jahre.
– Reallohnerhöhung von 1%. Zusätzliche Reallohnerhöhung nach Prüfung der konkreten Situation beim
jeweiligen Arbeitgeber
– Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen.
– Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen»
– Reduktion der Arbeitszeit.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

Lohnvergleich 2024

geschrieben von Robert Brawer | April 15, 2026

Wie schon im vergangenen Jahr gewährten die meisten Kantone einen Teuerungsausgleich, oft auch individuelle Lohnanpassungen, bzw. Stufenanstiege.

Bei Kantonen, die mit Lohnbänder arbeiten, sind die Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft, deshalb können oft keine Angaben der Löhne nach 11 Jahren gemacht werden. Auch Kantone ohne Lohnbänder arbeiten vielfach mit überschneidenden Lohnklassen, so dass eine strikte Zuordnung von Funktion und Lohneinstufung nicht immer erfolgen kann. Die Löhne sind nur in etwa vergleichbar, denn die konkreten Einstufungen, Anrechnungen von Erfahrungsjahren und diversen Zulagen variieren von Kanton zu Kanton.

Neu werden einige Löhne der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitswesens und des Polizeikorps des Kantons Zürich in separaten Tabellen zusammengestellt, dabei werden die Lohnabstufungen in den einzelnen Institutionen besser sichtbar.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnete im August für das Jahr 2024 eine Steigerung des Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) von 1.1% gegenüber dem Vorjahr.

Die Löhne der Lehrerinnen und Lehrer wurde der Besoldungsstatistik des L^{CH} entnommen. Die Daten für den Kanton Zürich stammen aus www.zh.ch >footer >lohntabelle-2024.

Für die Korrektheit der Daten wird keine Gewähr übernommen.

Die Tabelle dazu finden Sie hier: 2024 Lohnvergleich ZV

Für die Meldungen von Fehleintragungen bin ich dankbar, diese können dann korrigiert werden.

Robert Brawer

Lohnrunde 2025 – Teuerung und Flexibilität

geschrieben von Andreas Cabalzar | April 15, 2026

Das SECO prognostiziert für 2025 ein Wirtschaftswachstum von 1,7%. Die Inflation soll sich auf 1,1% senken. Diese Teuerung ist auszugleichen, damit kein Lohnrückbau die Folge ist. Teuerung, die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichen wurde, ist ebenfalls auszugleichen. Um die Konkurrenzfähigkeit (Fachkräftemangel) zu erhalten, ist eine Reallohnerhöhung Thema. Die Erhöhung muss sich an der Differenz der eigenen Löhne zu anderen vergleichbaren Funktionen bemessen.

Ergänzend ist Kreativität bei den Arbeitsbedingungen dringend nötig. Angesprochen sind Ferien, Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilität – hier sind Verbesserungen ein klares Plus bei der Gewinnung neuer Mitarbeitender.

Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hierfür der relevante Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation z.B. 1,1 %, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns um diese 1,1% keine Lohnerhöhung. Es wird nur der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vereinbarte Lohn

wertmässig weitergeführt. Gemäss einer Studie von PWC werden in der öffentlichen Verwaltung bis 2030 ca. 130‘000 Fachkräfte fehlen. Die bis dahin verfügbaren Werkzeuge mit künstlicher Intelligenz werden nicht alle fehlenden Arbeitnehmenden ersetzen können. Daher droht ein Leistungsabbau. Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen.

Wenn Sie das Thema KI in der Verwaltung interessieret, empfehlen wir Ihnen eine Teilnahme an der diesjährigen Fachtagung in Brunnen vom 07. bis 08. November: Hier klicken für das Programm.



Lohnrunde 2023 für das Jahr 2024 – ein Rückblick Im Gegensatz zum schweizerischen Durchschnitt kann unter Mitwirkung der Sozialpartner (u.a. öffentliches Personal Schweiz ZV) der öffentliche Dienst mit einem Reallohnzuwachs von 1,5% gegenüber 2022 aufwarten. Das ist gut. Jeder Personalverband ist gehalten, zu prüfen, ob «sein» Arbeitgeber an diesen Zubau beigetragen hat oder nicht. Je nachdem muss die Forderung für eine Reallohnerhöhung tiefer oder höher ausfallen, das lässt

sich nicht über alle öffentlichen Arbeitgeber gleich beantworten. Gesamtschweizerisch und über alle Sektoren hinweg haben sich die Nominallöhne (der Vergleich von Nominallöhnen ist der Vergleich der zahlenmässigen Höhe der Löhne zum Beispiel 2023 mit 2024 ohne Herausrechnung der Teuerung) gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich um 1,7% erhöht. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch zahlreiche Faktoren (z.B. Energie, Wohnkosten, aber ohne Krankenkasse), führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +2,1%, was unter Einbezug dieser durchschnittlichen Jahresteuerung bei den Reallöhnen zu einem Rückgang um durchschnittlich 0,4% führte. In der öffentlichen Verwaltung sah es besser aus. **Teuerung** Im Fokus der Lohnforderungen muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie stellt sicher, dass man wertmässig gleichviel verdient, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit wird eine Teuerung von 1,1% für das Jahr 2025 prognostiziert.

Die Lohnrunde 2025 kann nicht ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Lohnrunden erfolgen. Das bedeutet: wurde die vorjährige Teuerungen mit der Begründung, deren Höhe sei unklar, oder mit der Fehleinschätzung, sie sei tiefer zu prognostizieren, nicht voll ausgeglichen, ist diese Differenz nachzuschieben – sie lässt sich auch einfach berechnen. Zu prüfen ist: Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht. Diese Zahlen sind fortzuführen.



Reallohnerhöhung Die ausgeglichene hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und nur den Ausgleich der Teuerung meint, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die

Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel – die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service Public, der wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten – wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Die Graphik hiervor zeigt, dass die öffentliche Hand im vergangenen Jahr teilweise Reallohnerhöhungen vorgenommen hat. Jeder Verband hat beim Arbeitgeber seiner Mitglieder zu prüfen, ob er im vergangenen Jahr Reallohnerhöhungen gewährt hat oder nicht. Je nachdem und abhängig von der Höhe ist eine entsprechende Forderung zu konkretisieren. Dies kann nur individuell geschehen.



Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung Parallel zur Entschädigung wird man sich Anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen.

Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten. Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen. Im Weiteren gilt es sicherzustellen, dass treue langjährige Mitarbeitende betreffend die Veränderungen der Anstellungsbedingungen nicht leer ausgehen. Deren Wissen und Erfahrung ermöglicht erst das effiziente Einarbeiten von neuen Mitarbeitenden. Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das Lohngefüge insgesamt – ausgedrückt in den Lohnbändern –anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. **Unsere Empfehlung** – Ausgleich der prognostizierten Nachführung nicht ausgeglichener Teuerung der letzten Jahre. – Reallohnerhöhung (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Rückgängig machen von Sparmassnahmen, die in der Vergangenheit zu Lasten des Personals umgesetzt wurden (nach Prüfung der konkreten Situation beim jeweiligen Arbeitgeber) – Erhöhung der Flexibilität bei den Arbeitsbedingungen. – Mehr Ferien und Möglichkeit, Ferien zu «kaufen» – Reduktion der Arbeitszeit

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Lohnrunde 2025. Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit beratend zur Seite.

Ihre Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz

SCHWEIZER LOHNSTRUKTUR 2022

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | April 15, 2026

Der durchschnittliche Monatslohn (privat und öffentlicher Sektor) betrug in der Schweiz im Jahr 2022 brutto CHF 6788. Markante Unterschiede sind je nach Wirtschaftszweig und Profil des Arbeitnehmenden auszumachen. Ein Drittel der Arbeitnehmenden erhielten Boni, während fast jeder achte (12,1%) zu einem Tieflohn angestellt war.

Der durchschnittliche monatliche Bruttolohn von CHF 6788 wurde für eine Vollzeitstelle bezahlt. Bei den tiefsten Löhnen verdienen 10% der Arbeitneh-menden weniger als CHF 4487 für eine Vollzeitstelle, wohingegen den 10% der Arbeitnehmenden mit den höchsten Löhnen über CHF 12 178 bezahlt wurde.

Lohnschere bleibt gleich

Der Gesamtabstand zwischen den tiefsten und höchsten Löhnen hat sich zwischen 2008 und 2022 gesamtwirtschaftlich (privat und öffentlicher Sektor) minimal verringert. Dabei sind die Löhne der 10% der am besten Verdienenden am meisten gestiegen (13,5%), die der 10% am schlechtesten bezahlten um 14,3% und die der Mittelschicht um 11,5%.

Branche definiert Lohnniveau

Am oberen Ende der Lohnschere finden sich Branchen wie Informationstechnologie (CHF 9412), Pharmaindustrie (10 296), Banken (CHF 10 491) und die Tabakindustrie (CHF 13 299). Rund um den Durchschnitts lohn finden sich Branchen wie das Bau-gewerbe (CHF 6410), die Luftfahrt (CHF 6980), die

Maschinenindustrie (CHF 7245) und der Grosshandel (CHF 7414).

Am unteren Ende reihen sich unter anderem ein: Detailhandel (CHF 5095), Gast-gewerbe (CHF 4601), Beherbergung (CHF 4572) und persönliche Dienstleistungen (CHF 4384).

Mehr als eine halbe Million Arbeitnehmende, das sind 10,5% aller Arbeitnehmenden, waren 2022 in solchen Tieflohnstellen beschäftigt. Diese Zahl ist seit Jahren konstant.

Ausbildung und Verantwortung differenzieren Lohn weiter aus Arbeitnehmende mit einem universitären Abschluss wurden pro Monat für eine Voll-zeitstelle brutto CHF 10 210 entlöhnt. Ein Fachhochschulabschluss resultierte in CHF 9000 und eine EFZ in CHF 6190 Lohn. Dabei war aber schlussendlich die Stellung innerhalb der Firma noch weiter entscheidend für den effektiven Lohn.

So erhielt eine Hochschulabgängerin in verantwortungsvoller Position CHF 13 883 wohingegen ein solcher ohne Verantwortung mit CHF 8481 entlöhnt wurde. Mit einem EFZ konnte zwischen CHF 8106 und 5970 verdient werden je nach Verantwortung.

Die Daten zeigen auch, dass Führungs-kräfte ohne Schweizer Pass (CHF 12 791) mehr verdienten als Schweizer Führungs-kräfte (CHF 10 476).

In Anstellungen ohne Führungsverantwortung erhielten Schweizer Arbeitnehmende (CHF 6496) mehr als Arbeitnehmende ohne Schweizer Pass (CHF 5300).

Geschlechterspezifischer Lohnunter- schied

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verringert sich langsam. So lag er im Jahr 2022 bei 9,5% gegenüber 10,8% im Jahr 2020 und 11,5% im Jahr 2018. Die-se Unterschiede lassen sich teilweise durch unterschiedliche berufliche Anforderungen erklären, die für die Ausübung einer Stelle gefordert werden.

Auf der anderen Seite widerspiegeln sie die unterschiedliche

Integration der Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. So erhielten Frauen in Führungspositionen CHF 9565, Männer aber CHF 11 212. Dies entspricht einem Unterschied von 14,7%. Am anderen Ende der Lohnschere war dies weniger ausgeprägt mit 5,7% weniger Lohn für die Frauen.

Stellen mit weniger als CHF 4500 (sogenannten Tieflohnstellen) waren zu 62,1% durch Frauen besetzt, wohingegen Stellen mit einem Lohn von über CHF 16 000 zu 75,4% durch Männer besetzt waren.

13. Monatslohn und Boni

Die grosse Mehrheit (76,2%) der Arbeit-nehmenden erhielt einen 13. Monatslohn. Im Jahr 2022 zahlten lediglich 27,6% der Firmen gar keinen 13. Monatslohn.

Obwohl weniger Arbeitnehmende Boni erhielten (33,6%), stieg deren Wert auf durch-schnittlich CHF 11 670.

Die Höhe der Boni variiert je nach Branche und Verantwortung. So erhielten das obere Kader in der öffentlichen Verwaltung CHF 4792, im Detailhandel CHF 22 111, in der Maschinenindustrie CHF 47 097, im Grosshandel CHF 96 416, bei den Banken CHF 146 100 und in der Tabakindustrie CHF 293 830. Personen ohne Führungsverantwortung erhielten durchschnittlich CHF 4870 Boni.

Regionale Lohnunterschiede

Ein weiterer Faktor betreffend die Lohn-unterschiede ist der Arbeitsort. In den Regionen Zürich, Genfersee und Nordwestschweiz erhalten die oberen Kader am meisten Lohn (ca. CHF 11 000). Das Tessin hat hier mit CHF 8755 das Nachsehen. Diese Unterschiede lassen sich teilweise mit der räumlichen Konzentration der Wirtschaftszweige (z. B. Banken, Tabak, Pharma) erklären.

Quelle: Bundesamt für Statistik (Link zum Bericht via QR-

Code).

Die Schweiz hinkt bei der Einkommensgleichheit hinterher

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 15, 2026

Die Basler SP-Nationalrätin Samira Marti hatte 2019 dem Bundesrat ein Postulat eingereicht. Der Bundesrat wurde beauftragt, im Rahmen eines Berichtes abzuklären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und veröffentlicht werden können.

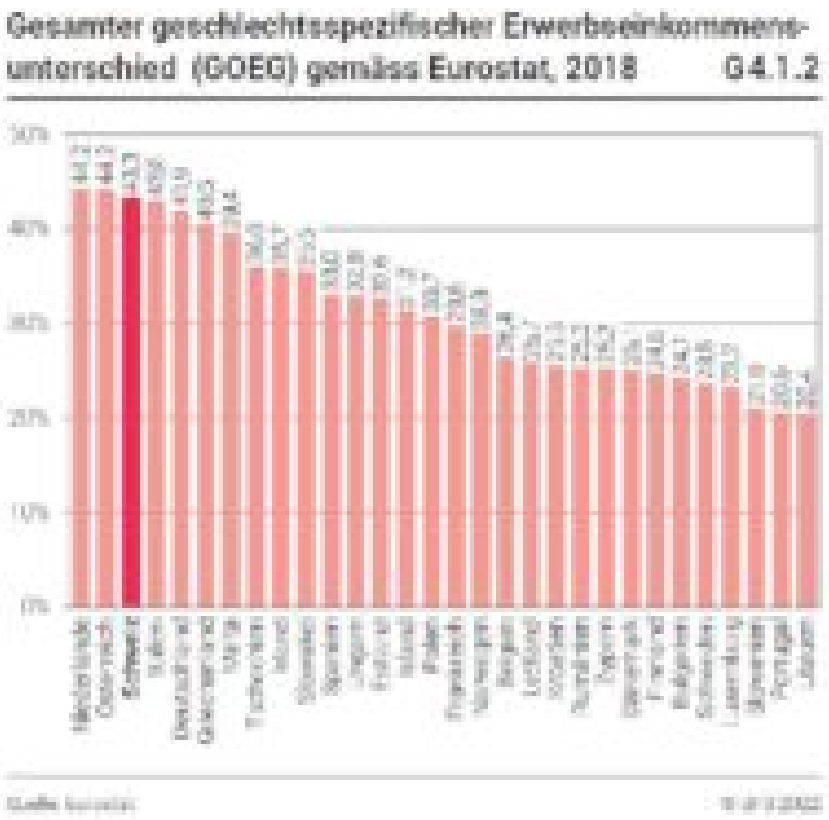
Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 7. September 2022 den Bericht zum Gender Overall Earnings Gap verabschiedet. Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)[1] genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses

Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz eine angepasste Methode zu benutzen.

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf steigt er an: Je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche (z. B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z. B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffentlichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.



Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrunde liegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der Altersvorsorge, also des «Renteneinkommens» von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der

Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer.

Aufschlussreich sind schliesslich v. a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt. Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin. Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.



Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte Care-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen

Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

Wer mehr wissen will: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html

---

[1] Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

[2] Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB.

[3] Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG.

Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 15, 2026

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe

Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.