

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Bern, 16. Dezember 2019

Nur magere Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmenden

Obwohl es der Schweizer Wirtschaft gut geht, profitieren die Arbeitnehmenden kaum davon, die Löhne stagnieren. Zwar bringt die diesjährige Lohnrunde in vielen Betrieben eine Erhöhung zwischen 0.5 und 1.5 Prozent. Doch das ist zu bescheiden. Zudem bewirken die Teuerung und eine verfehlte Verteilungspolitik, dass den Arbeitnehmenden kaum etwas davon im Portmonee bleibt. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und die angeschlossenen Verbände Syna und transfair beurteilt die diesjährige Lohnrunde als ungenügend.

Das positive vorneweg: Nullrunden für die Arbeitnehmenden gibt es dieses Jahr – im Vergleich zu den letzten Jahren - nur ganz selten. Für einen Grossteil der Arbeitnehmenden werden die Löhne zwischen 0.5 und 1.5 Prozent steigen, wobei Lohnerhöhungen deutlich über einem Prozent aber Seltenheitswert haben. Doch mit Blick auf die Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre ist dieses Ergebnis ungenügend. „Wir beobachten in den letzten Jahren ein Auseinanderdriften von Wirtschaftsentwicklung und Lohnentwicklung“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. „Deshalb sind immer mehr Arbeitnehmende unzufrieden mit ihrem Einkommen – das birgt politische Sprengkraft“, sagt Fischer und verweist damit auf die Ergebnisse zur Einkommenszufriedenheit aus dem «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse.

Zu starker Fokus auf individuelle Lohnerhöhungen

Lohnstagnation und drohender Kaufkraftverlust der Arbeitnehmenden wird verstärkt durch die Verteilungspolitik der Unternehmen und Branchen. Während noch vor 10 Jahren zwei Drittel der Lohnerhöhungen als generelle Massnahmen allen Arbeitnehmenden zugute kam, liegt insbesondere seit 2013 der Fokus zu stark auf individuellen Massnahmen. Dadurch können nicht alle Arbeitnehmenden an Lohnerhöhungen partizipieren – es drohen Intransparenz, Willkürlichkeit und Kaufkraftverlust. „Gerade Wenigverdienende, Teilzeitarbeitende und Frauen werden von der individuellen Verteilung benachteiligt“, sagt Fischer. Dass es auch anders geht beweisen einzelne Beispiele aus der Lohnrunde 2020. Für Travail.Suisse ist klar, dass zum Ausgleich der Teuerung zukünftig die Lohnerhöhungen wieder vermehrt generell ausgerichtet werden müssen.

- ➔ Detaillierte Resultate, sowie Gewinner und Verlierer der diesjährigen Lohnrunde finden sich in den Ergebnistabellen bei Syna und transfair (siehe Anhang zu entsprechenden Redetexten)

Weitere Informationen:

- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53
- Arno Kerst, Präsident der Gewerkschaft Syna, Mobile: 079 598 67 70
- Albane Bochatay, Wissenschaftliche Mitarbeiterin transfair, Mobile: 079 234 70 17

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 16. Dezember 2019 / Redetext

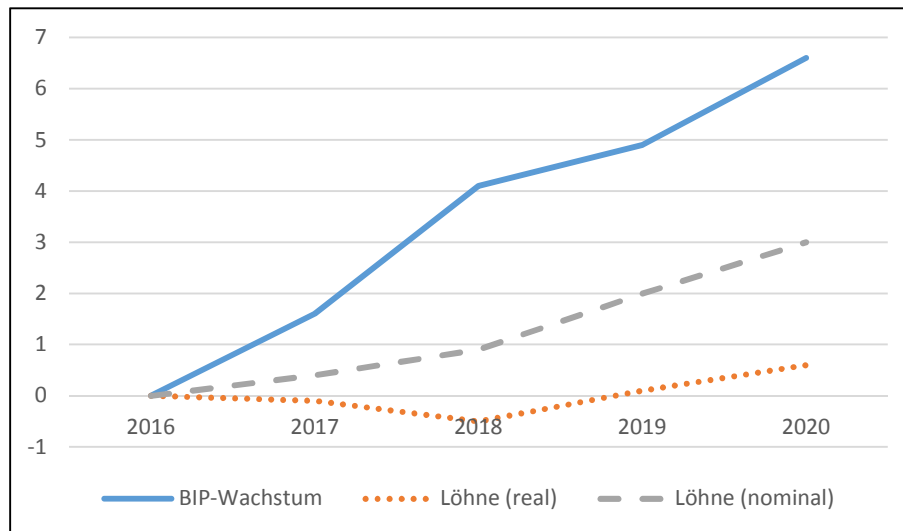
Ergebnisse der Lohnrunde 2020: Erneut ungenügende Lohnentwicklung für die Arbeitnehmenden

Obwohl die Schweizer Wirtschaft erfreuliche Jahre hinter sich hat, konnten die Arbeitnehmenden davon kaum profitieren. Auch der diesjährige Lohnherbst wird von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, als ungenügend beurteilt. Für den Grossteil der Arbeitnehmenden werden die Löhne 2020 nominal zwischen 0.5 und 1.5 Prozent steigen, was aber höchstens für ein bescheidenes Reallohnwachstum bei den Arbeitnehmenden ausreichen wird.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Der Dachverband Travail.Suisse und die ihm angeschlossenen Verbände Syna und transfair haben im August 2019 die Lohnrunde 2020 eingeläutet. Aufgrund der positiven Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre und den sehr bescheidenen Lohnanpassungen wurden Lohnerhöhungen in der Grössenordnung von 2 Prozent gefordert. Die Ergebnisse der Lohnverhandlungen sind deutlich ernüchternder: Für einen Grossteil der Arbeitnehmenden werden die Löhne auf 2020 zwischen 0.5 und 1.5 Prozent steigen, wobei Lohnabschlüsse deutlich über einem Prozent selten sind. Erfreulich ist immerhin, dass es im Vergleich mit vergangenen Jahren weniger Nullrunden zu verzeichnen gibt. Dennoch ist dieses Ergebnis insbesondere mit Blick auf die Wirtschaftsentwicklung der letzten Jahre ungenügend. Mit einem Wachstum von 1.6 Prozent im 2017 und 2.5 Prozent im 2018, sowie einem prognostizierten Wachstum von 0.8 Prozent für 2019 und von 1.7 Prozent für 2020 hat die Schweizer Wirtschaft erfreuliche Jahre hinter sich und solide Perspektiven vor sich. Umso krasser ist der Kontrast zu der Entwicklung der Löhne der Arbeitnehmenden (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: BIP-Wachstum und Lohnentwicklung seit 2016 im Vergleich (kumuliert; in %)



Quelle: BIP-Wachstum: Bundesamt für Statistik, volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (2017&2018) / Seco, Konjunkturprognosen (2019&2020). Löhne: Bundesamt für Statistik, Lohnentwicklung (2017&2018), gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse (2019) / Travail.Suisse, Ergebnisse der Lohnrunde 2020. Eigene Darstellung.

Vom Wirtschaftsboom der letzten Jahre konnten die Arbeitnehmenden bisher zu wenig profitieren. In den Jahren 2017 und 2018 mussten die Arbeitnehmenden gar erstmals seit 10 Jahren wieder Reallohnverluste hinnehmen. Auch im laufenden Jahr hat die Teuerung einen beträchtlichen Teil der Lohnerhöhungen weggefressen und auch die diesjährige, bescheidene Lohnrunde wird kaum für Reallohnerhöhungen bei den Arbeitnehmenden ausreichen. Über die letzten fünf Jahre lässt sich so ein deutliches Auseinanderdriften von Wirtschaftsentwicklung und Lohnentwicklung feststellen. Während die Wirtschaft seit 2016 kumuliert um 6.6 Prozent gewachsen sein wird, stiegen die Nominallöhne lediglich um 3 Prozent, wobei sich die Arbeitnehmenden aufgrund der Teuerung mit einem kumulierten Reallohnwachstum von lediglich 0.6 Prozent begnügen müssen.

Noch nicht berücksichtigt ist dabei die Entwicklung der Krankenkassenprämien. Zwar fällt der Prämienanstieg für 2020 deutlich moderater aus als in vergangenen Jahren aber ein Bericht der Sonntagszeitung belegt die Verdoppelung der Krankenkassenprämien seit 2004. Ausserdem hat das Monitoring zur individuellen Prämienverbilligung IPV¹ des Bundesamtes für Gesundheit gezeigt, dass seit 2011 die IPV nicht mehr mit dem Prämienanstieg mithalten konnten. So haben Sparmassnahmen in den Kantonen dazu geführt, dass Ausgaben für IPV trotz steigenden Prämien stagnierten oder teilweise gar zurückgefahren wurden. Aus dem Monitoring wird deutlich, dass von der steigenden Prämienlast insbesondere die IPV-Bezüger ohne EL oder Sozialhilfe betroffen sind, also typischerweise gerade Arbeitnehmende mit tieferen Einkommen. Die meisten Arbeitnehmenden werden somit trotz nominalen Lohnerhöhungen real kaum mehr Geld in ihrem Budget zur Verfügung haben.

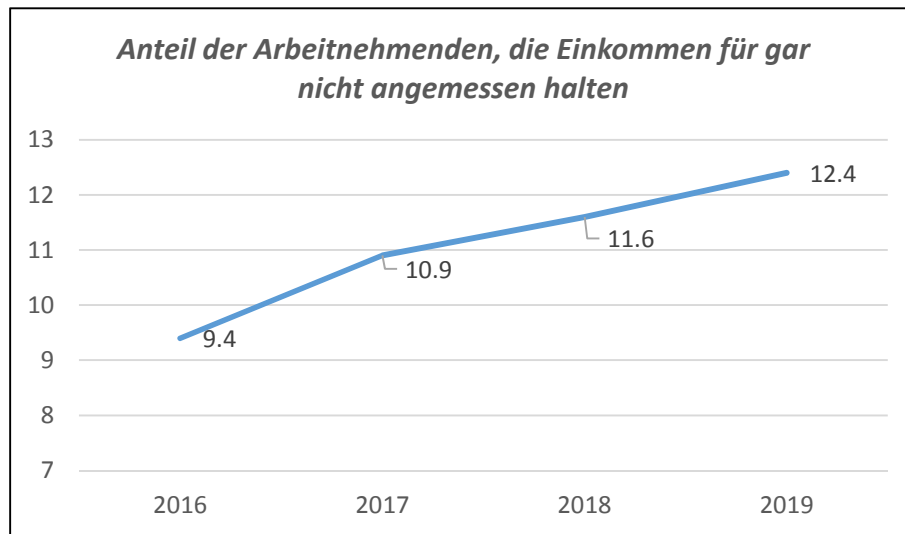
Lohnstagnation erhöht Unzufriedenheit mit dem Einkommen

Die bescheidenen Lohnmassnahmen der letzten Jahre hinterlassen Spuren in der Einkommenszufriedenheit der Arbeitnehmenden. So zeigt das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse über die letzten Jahre eine Zunahme der Arbeitnehmenden die ihr Einkommen für gar nicht angemessen halten

¹ Vgl. Monitoring 2017. Wirkung der Prämienverbilligung

(vgl. Grafik 2). Lag dieser Anteil 2016 noch bei 9.4 Prozent, ist er in den letzten 4 Jahren auf 12.4 Prozent gestiegen.

Grafik 2: Veränderung der Einkommensunzufriedenheit 2016-2019

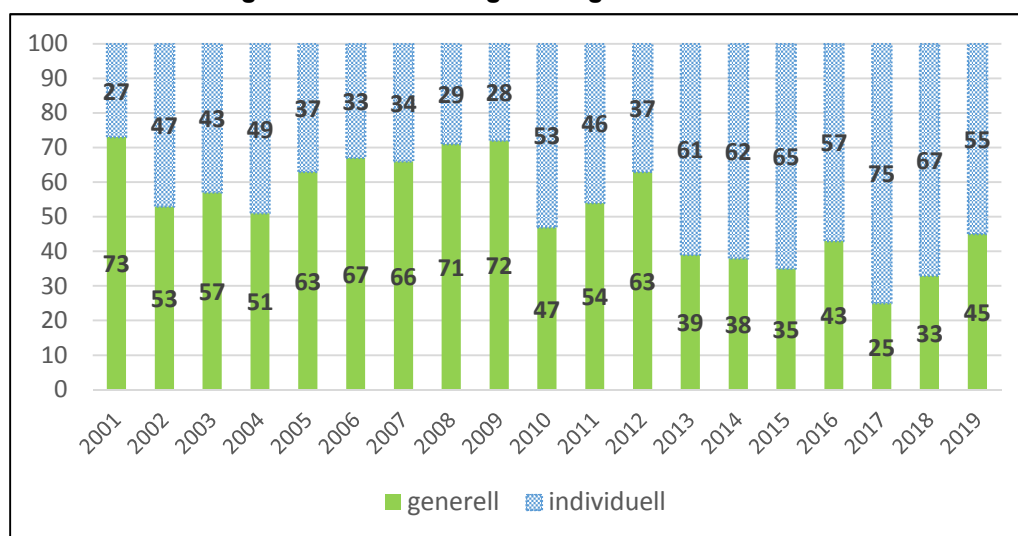


Quelle: Travail.Suisse, «Barometer Gute Arbeit» 2019

Kaufkraftverlust durch ungerechte Verteilung der Lohnerhöhungen

Lohnstagnation und drohender Kaufkraftverlust der Arbeitnehmenden wird verstärkt durch die Verteilungspolitik der Unternehmen und Branchen. Während historisch der Teuerungsausgleich und damit der Erhalt der Kaufkraft für sämtliche Arbeitnehmende dem Standard entsprach und nur in geringerem Umfang individuelle Lohnmassnahmen ausgerichtet wurden, hat sich dieses Verhältnis insbesondere seit 2013 deutlich verschoben. Seither kamen die Lohnmassnahmen nur noch zu rund einem Drittel als generelle Lohnerhöhungen allen Arbeitnehmenden zugute, während der Grossteil der Lohnerhöhungen individuell ausgeschüttet wurde (vgl. Grafik 3).

Grafik 3: Aufteilung der Lohnerhöhungen auf generelle und individuelle Massnahmen (in%)



Quelle: BfS, gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; eigene Darstellung

Zwar hat der Anteil genereller Lohnerhöhungen über die letzten drei Jahre zugenommen, dennoch wird noch immer eine Mehrzahl individuell verteilt – auch in der diesjährigen Lohnrunde. Das hat zur Folge, dass längst nicht alle Arbeitnehmenden an allfälligen Lohnmassnahmen partizipieren können und Lohnerhöhungen wenig transparent und bis zu einem gewissen Grad auch willkürlich gewährt werden. Insbesondere in den Dienstleistungsbranchen finden sich fast ausschliesslich individuelle Lohnmassnahmen. Damit fehlt für einen beträchtlichen Teil der Arbeitnehmenden ein Ausgleich der Teuerung und es verstärkt sich die Problematik von Kaufkraftverlusten. Dass es durchaus auch anders geht beweisen in der Lohnrunde 2020 beispielsweise die Rehab Basel, der ETH-Bereich oder das Bauhauptgewerbe mit spürbaren Erhöhungen der Löhne von sämtlichen Mitarbeitenden. Das beharrliche Pochen auf Teuerungsausgleich und generellen Lohnerhöhungen in den Lohnrunden scheint zumindest partiell von Erfolg gekrönt zu sein. Auch in Zukunft wird die Rückkehr zu flächendeckenden generellen Lohnerhöhungen zum Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmenden weiter an Bedeutung gewinnen.

Medienkonferenz vom 16. Dezember 2019

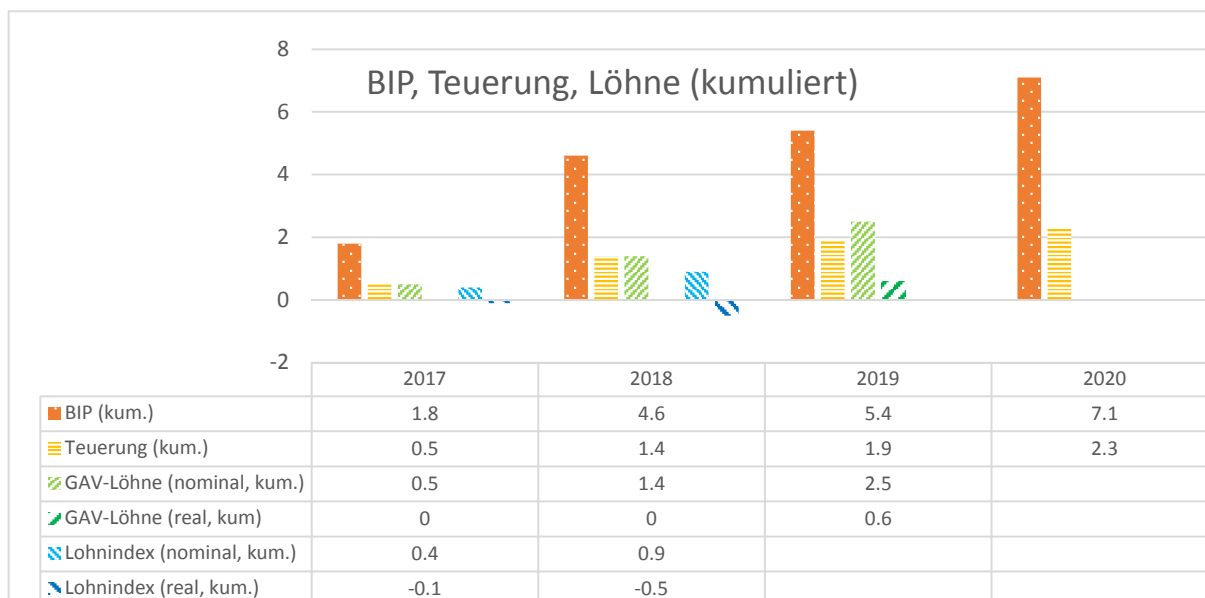
Durchgezogene Bilanz

Lohnrunde 2020: Wer gewinnt, wer verliert

Die Wirtschaft wächst und die Preise steigen, nur die Löhne kommen kaum vom Fleck. Die Lohnabschlüsse sind mit nominal 0,5 bis 1,5 Prozent leicht besser als im Vorjahr – auch weil die Arbeitnehmenden auf die Strasse gegangen sind. Aber vor allem die individuelle Verteilung, bei der die teilzeitarbeitenden Frauen oft leer ausgehen, und die ungenügenden Lohnabschlüsse in der MEM-Industrie gefallen überhaupt nicht.

Arno Kerst, Präsident Syna

Die Kennzahlen¹ seit 2017 sprechen eine deutliche Sprache: Die Wirtschaft wächst solide, im Schnitt 1,7 Prozent pro Jahr. Die Teuerung beträgt im gleichen vierjährigen Zeitraum durchschnittlich 0,6 Prozent pro Jahr und macht die Lohnerhöhungen zunichte: Gemäss Lohnindex schrumpfen die Reallöhne aufgrund der Teuerung in den Jahren 2017 und 2018. Und selbst die von den Gewerkschaften ausgehandelten Löhne sind nach Abzug der Teuerung in drei Jahren (2017-2019) insgesamt nur um bescheidene 0,6 Prozent gewachsen.



Vor dieser klaren Ausgangslage forderte Syna im August Lohnerhöhungen von 2 Prozent und eine generelle Verteilung an alle Mitarbeitenden. Die bis jetzt bekannten Lohnabschlüsse (siehe Tabelle im Anhang) bewegen sich zwischen 0,5 und 1,5 Prozent. Angesichts des Nachholbedarfs überzeugen diese Resultate übers Ganze gesehen nicht.

¹ BIP und Teuerung gemäss Bundesamt für Statistik (BfS) und Seco, 2019 und Prognosen 2020; (GAV-)Lohnentwicklung: BfS; Zusammenstellung: Syna

Als Allbranchengewerkschaft verhandelt Syna in Branchen und Firmen des Gewerbe-, Dienstleistung- und Industriesektors. Die Resultate der Verhandlungen ergeben ein differenziertes Bild: Wir stellen positive und negative Entwicklungen fest und küren die Gewinner/-innen und Verlierer/-innen dieses Lohnherbstes.

Mobilisierung lohnt sich im Portemonnaie!

- Letztes Jahr forderten die Arbeitnehmenden auf dem Bau mit zahlreichen Protestaktionen einen neuen GAV und – nach vier Nullrunden – mehr Lohn. Diesen Herbst protestierten die Angestellten des Gesundheitswesens im Waadtland. Und sie drohten gar mit Streik, da sie eine faire Lohneinstufung forderten. In beiden Fällen zeigte die Mobilisierung der Angestellten Wirkung. Die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter erhalten (wie schon letztes Jahr) 80 Franken (rund 1,4 Prozent) mehr Lohn. Und im Kanton Waadt lenkten Staat und Arbeitgebende ein: Sie korrigierten die Lohneinstufungen und finanzieren mit zusätzlichen 20 Millionen Franken die deutlichen Lohnerhöhungen.

Syna steht für eine konstruktive Sozialpartnerschaft und die Lösungsfindung am Verhandlungstisch. Doch nach Jahren der lohnmassigen Zurückhaltung müssen gewisse Arbeitgebende offenbar auch mit Protestaktionen wieder daran erinnert werden, dass ihre Angestellten faire Löhne, eine Beteiligung am Unternehmenserfolg und den Ausgleich steigender Kosten erwarten.

- In diesem Lohnherbst wurden vermehrt auch wieder Mindestlöhne angehoben (Textilindustrie, Reinigung und diverse Gewerbebranchen). Dies hat eine dreifach positive Wirkung: Für viele Arbeitnehmende in Tieflohnbranchen bedeuten höhere Mindestlöhne eine Erhöhung ihres Effektivlohnes im gleichen Umfang. Zudem steigern höhere Einstiegsgehälter die Attraktivität der Branche, und der Druck, auch die Effektivgehälter anzuheben, steigt.

Individuelle Lohnverteilung: ungerecht, vor allem auch für Frauen

- Auch wenn die Tendenz leicht sinkend ist: Noch immer werden zu viele Lohnerhöhungen individuell verteilt.² Besonders im Dienstleistungssektor (2019: 78% individuell und 22% generell) konnte der Trend auch für 2020 nicht gebrochen werden. Neben dem Detailhandel fallen insbesondere das Gesundheitswesen, aber auch die Industriebranchen negativ auf. Wiederholte individuelle Lohnverteilungen bedeuten für eine Vielzahl von Arbeitnehmenden Nullrunden – egal wie stark Preise, Krankenkassenprämien und Mieten ansteigen.

Besonders im Gewerbe sind individuelle Abschlüsse oft mit einer völlig willkürlichen Lohnverteilung verbunden. Denn ohne Lohnsystem und klare Verteilungsregeln erfolgen Lohnerhöhungen willkürlich und intransparent.

- Auch darum können die Frauen mit diesem Lohnherbst nicht zufrieden sein. 60 Prozent von ihnen arbeiten Teilzeit. Gerade bei individuellen Lohnverteilungen beobachtet Syna, dass Teilzeitangestellte besonders häufig leer ausgehen. Traditionell sind es die männlichen Vollzeitmitarbeitenden in Führungspositionen, die von der individuellen Lohnverteilung profitieren. Spezifische Lohnmassnahmen für Frauen sind uns nur von Coop bekannt. Syna ist zudem skeptisch, ob die ab nächstem Sommer

² Aufteilung GAV-Lohnabschlüsse **2017**: 75% individuell, 25% generell / **2018**: 67% individuell, 33% generell / **2019**: 55 individuell, 45% generell; Zahlen BfS; Zusammenstellung: Syna

durchzuführenden Lohnvergleichsanalysen (für grosse Firmen ab 100 Mitarbeitenden) dann auch eine positive Wirkung auf alle Frauenlöhne entfalten.

😊 **Weniger Nullrunden**

- Die Lohnabschlüsse fallen im Dienstleistungs- und im Gewerbesektor mit 1 bis 1,5 Prozent leicht höher aus als im Vorjahr. Nullrunden gibt es in diesen Sektoren fast keine.
- Die Anhebung der Mindestlöhne um 2 bis 3 Prozent in der Reinigung und der Textilindustrie freut. Für viele Arbeitnehmende in diesen klassischen Tieflohnbranchen bedeutet dies mehr Geld im Portemonnaie.
- Zum zweiten Mal in Folge erhalten die Arbeitnehmenden auf dem Bau 80 Franken mehr Lohn. Dies ist nötig, nachdem die Löhne zwischen 2015 bis 2018 nicht erhöht wurden.
- Diverse Gewerbebranchen der Deutschschweiz verzeichnen ebenfalls deutliche Lohnerhöhungen: Schreinerhandwerk und Möbelindustrie je plus 1,5 Prozent (die Hälfte davon generell). Im Holzbau wird die Lohnabelle ebenfalls um 1,5 Prozent angehoben, und die Elektro- und Telekommunikationsinstallateur/-innen bekommen 100 Franken mehr und zusätzlich den Teuerungsausgleich.

😞 **Immer dasselbe Lied in der MEM-Industrie**

- Bitter ist der Lohnherbst für die Angestellten in den Tankstellenshops. Ihre Löhne steigen zum zweiten Mal in Folge nicht.
- Zugegeben, für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) ist die Währungssituation herausforderungsreich und die Auftragslage nicht optimal. Trotzdem überzeugen die wenigen bis jetzt bekannten Lohnabschlüsse zwischen 0,5 und 1 Prozent nicht. Seit bald einem Jahrzehnt gilt für die Mitarbeitenden in der MEM-Industrie: Oft gibt es gar nichts, manchmal Einmalzahlungen. Und wenn die Lohnsumme erhöht wird, dann wird diese individuell verteilt. Eine fortschrittliche und motivierende Lohnpolitik in einer Branche, die über einen Mangel an Fachkräften klagt und sich als innovativ bezeichnet, sieht definitiv anders aus!
- Im Gastgewerbe zu arbeiten, bedeutet meist lange und unregelmässige Arbeitszeiten und hoher Arbeitsdruck. Umso motivierender und dringender wären darum gute Lohn- und Arbeitsbedingungen. Während der Arbeitgeberverband GastroSuisse im Moment völlig unverständlicherweise die GAV-Verhandlungen boykottiert, konnte im Sommer auch keine Einigung bei den Löhnen gefunden werden. Syna hat darum mit den Sozialpartnern das Schiedsgericht angerufen und hofft, dass dieses für bessere Löhne in dieser klassischen Tieflohnbranche sorgt.

Weitere Auskünfte:

Arno Kerst, Präsident Syna, 079 598 67 70, arno.kerst@syna.ch

Folgende Seiten: Lohnabschlüsse nach Sektoren und Branchen

Lohnabschlüsse 2020



Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
DIENSTLEISTUNG			
Detailhandel			
Coop	1,0% individuell	-	0,75 % nach Leistung, 0,25% für Lohn-gleichheit und langjährige Mitarbeitende
Lidl	-	-	Lohnverhandlung im Frühling 2020
Migros (Syna nicht GAV-Partnerin)	0,5–0,9% individuell	-	
Tankstellenshops	-	-	zweite Nullrunde in Folge
Gastgewerbe			
Gastgewerbe	-	-	in Verhandlung, Resultat Ende März
Nahrungsmittel			
Bäckereien	-	1%, ausschliesslich für gelerntes Perso-nal, nicht für Ungelernte	
Fenaco	1,1% individuell	-	
Gesundheitswesen			
Aargau			
Kantonsspital Aarau	1,0% individuell	-	
Kantonsspital Baden	1,0% individuell	-	
Psychiatrische Dienste	1,0% individuell	-	
Basel-Landschaft			
Kantonsspital	0,6% individuell	-	
Psychiatrie	1,0% (0,4% generell, 0,6% individuell)	-	
Basel-Stadt			
Universitätsspital	0,7% individuell	-	
Universitäre Psychiatrie	0,7% individuell, 0,14% Leistungsprämie	-	
Felix-Platter-Spital	0,5% individuell	-	
Rehab Basel	1,0% generell	-	
Jura			
Hôpital du Jura	-	-	in Verhandlung
Freiburg			
Freiburger Spital	-	-	politischer Entscheid im Dezember

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
Neuenburg Hôpital, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile	1,2% generell (im Lauf von 2020), 0,7–1,7% für Stufenanstieg (individuell)	-	
Thurgau Spital Thurgau AG	0,8% individuell	-	
Waadt Hôpital, EMS et soins à domicile	Erhöhung Lohnsumme um 20 Mio. Fr. für Neueinstufungen im Lohnsystem	-	
Wallis Spital Wallis	-	-	in Verhandlung
Hôpital Riviera-Chablais	2,0% für Stufenanstieg (individuell)	-	
Zug Kantonsspital Zug AG	> 1% individuell	-	in Verhandlung
VIVA AG Betagtenzentren, Luzern	1% individuell	-	
Reinigung			
Reinigung Westschweiz	-	0,2–0,8%	
Reinigung Deutschschweiz	-	2,0–3,0%, gemäss GAV	
INDUSTRIE			
Chemie- und Pharmaindustrie			
Airex, Sins AG	-	-	in Verhandlung
BASF	-	-	in Verhandlung
DSM Nutritional, Sisseln AG	-	-	in Verhandlung
DSM, Lalden	-	-	in Verhandlung
EMS Chemie	-	-	Lohnverhandlung im März/April 2020
Ineos, Sins AG	-	-	in Verhandlung
Lonza	-	-	in Verhandlung
Novartis	-	-	in Verhandlung
Syngenta, Monthey	-	-	in Verhandlung
Elektrizitäts- und Energieindustrie			
Groupe e, Fribourg	1,2% individuell	-	1 zusätzlicher Ferientag für 2020

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
MEM-Industrie			
GAV MEM-Industrie	-	Erhöhung um monatlich 30,00 Fr. in der Region C (Jurabogen und Tessin), gemäss GAV	
Georg Fischer (Standorte Nidau BE und Luterbach SO)	0,5% individuell	-	
Hamilton, Bonaduz	1,3% individuell	-	
JNJ Automation	100.00 Fr.	-	
MAN Energy Solutions	0,5% generell, 0,7% individuell	-	
Scintilla, St. Niklaus VS	0,75% individuell	-	
Utilis AG	0,6% individuell	-	
Textilindustrie			
SWISSMODE	-	-	in Verhandlung
Schöller Textil AG	-	-	Lohnverhandlung im Februar 2020
Swisstextile	-	100.00 Fr.	
SMGV (Modegewerbeverband)	Empfehlung 0,8%	0,8%	
Uhren- und Mikrotechnikindustrie			
Uhrenindustrie Westschweiz und Tessin	Teuerungsausgleich 16.00 Fr. oder 0,3%, gemäss GAV	-	in Verhandlung
Patek Philippe	25.00 Fr. generell (davon 16.00 Fr. Teuerungsausgleich gemäss Branchen-GAV)	-	
Uhrenindustrie Deutschschweiz	Teuerungsausgleich 16.00 Fr. oder 0,3%, gemäss GAV, zusätzliche Empfehlung 0,4% individuell	-	in Verhandlung, Angebot von Sozialpartnern der Arbeitnehmenden abgelehnt
Andere			
Sika	1,0% individuell	-	
GEWERBE			
Bauhauptgewerbe			
Bauhauptgewerbe national	80.00 Fr. oder ca. 1,4% generell	80.00 Fr. oder ca. 1,8%	

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
Ausbaugewerbe			
Ausbaugewerbe Westschweiz	Teuerungsausgleich 0,3%, automatisch gemäss GAV	-	
Betonwarenindustrie	-	-	in Verhandlung
Carrosseriegewerbe	-	Hilfskräfte 50.00 Fr. EBA 75.00 Fr. EFZ 100.00 Fr.	
Elektro- und Telekommunikations-Installation	100.00 Fr. generell plus Teuerungsausgleich	-	
Gebäudehülle	20.00 Fr. generell 20.00 Fr. individuell	1,0%	
Gebäudetechnik	1,0% individuell	-	
Gerüstbau	-	-	in Verhandlung
Holzbau	1,5% generell, gemäss Lohntabelle GAV	1,8–2,8%, gemäss Lohntabelle GAV	
Holzindustrie	-	-	Lohnverhandlung im Januar 2020
Maler- und Gipsergewerbe	-	-	in Verhandlung
Marmor und Granit	480.00 Fr. Einmalzulage für 2020	30.00 Fr.	
Metallbau	1,0% individuell	-	
Möbelindustrie	0,75% generell 0,75% individuell	-	
Orgelbau	-	-	in Verhandlung
Schreinergewerbe	0,75% generell 0,75% individuell	1,5%	
Ziegelindustrie	30.00 Fr. generell	30.00 Fr.	
Platten- und Ofenbaugewerbe	0,5% generell	-	

Bern, den 16. Dezember 2019

Pressekonferenz Travail.Suisse – Albane Bochatay, wissenschaftliche Mitarbeiterin, transfair
Es gilt das gesprochene Wort.

ZUNEHMENDER DRUCK AUF DEN SERVICE PUBLIC, DURCHWACHSENE LOHNRESULTATE

Der wirtschaftliche und politische Druck auf die Finanzierung des Service Public hält weiterhin an. Die Last, die auf den Schultern der Mitarbeitenden im Service Public liegt, muss insbesondere durch angemessene Lohnmassnahmen kompensiert werden. Umstrukturierungen und Kostensenkungen im Personalbereich sind keine zuverlässige Strategie. Während das wirtschaftliche Umfeld 2019 floriert, fordert transfair reale und generelle Lohnerhöhungen. Die bis heute feststehenden Lohnresultate hinterlassen ein zwiespältiges Gefühl.

Die Resultate der Lohnverhandlungen reflektieren die Vielfalt der Branchen, in denen sich transfair, der Personalverband des Service Public, bewegt. Während einige Resultate positiv zu werten sind, werden andere den Erwartungen der Mitarbeitenden nicht gerecht. In zwei Branchen von transfair haben die Lohnverhandlungen noch nicht begonnen oder sind noch nicht abgeschlossen. Es ist daher schwierig, die Resultate 2020 definitiv zu beurteilen. Dennoch zeichnen sich Tendenzen ab.

transfair versucht, dem Trend zu individuellen Lohnerhöhungen entgegenzuwirken und reale, generelle Lohnerhöhungen zu erreichen. Reale deshalb, weil die Kaufkraft des Personals steigen muss. Und generelle, weil mit solchen Massnahmen das gesamte Personal am Unternehmenserfolg teilhaben kann. Es ist zu bedauern, dass derzeit trotz einiger Ausnahmen individuelle Massnahmen die Norm sind. Insbesondere, wenn Umstrukturierungen und Kostensenkungen im Service Public weiterlaufen. Unter anderem die Weiterentwicklung der Armee «WEA» in der öffentlichen Verwaltung und das Projekt «Papillon» bei PostAuto. Mit zunehmender Digitalisierung machen die Arbeitsformen einen tiefgreifenden Wandel durch. Es stellt sich die Frage nach der Tragfähigkeit gewisser Berufe im öffentlichen Bereich oder deren Wegfall. Die Sozialpartner von transfair müssen die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden gewährleisten, die unter wachsender Unsicherheit leiden. Gleichzeitig versucht der Personalverband, gemeinsam mit den Sozialpartnern zufriedenstellende Lösungen für die Finanzierung der Pensionskassen zu finden. Letztere geraten aufgrund der Senkung der Umwandlungssätze und des tiefen Zinsniveaus auf den Finanzmärkten in Schwierigkeiten.

Die Anzeichen der Schweizer Wirtschaft stehen gut. Für 2019 wird mit einer Teuerung von 0,5 Prozent und mit einem BIP-Wachstum von 0,8 Prozent gerechnet (das BIP-Wachstum 2020 wird auf 1,7 Prozent geschätzt). Die Grundversicherungsprämien der Krankenkassen sind 2019 um 1,1 Prozent gestiegen. transfair fordert seine Sozialpartner auf, diesen Aspekt bei den Lohngesprächen zu berücksichtigen.

Communication: die Mitarbeitenden haben Wertschätzung verdient

Bei Swisscom haben die Lohnverhandlungen Anfang Dezember 2019 begonnen. transfair fordert eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,5 Prozent.

Swisscom kann auf qualifiziertes Personal zählen, dank dessen Leistungen das Unternehmen nachhaltige Ergebnisse erzielt: in den ersten drei Quartalen 2019 verzeichnet das Unternehmen einen Nettoumsatz von über 8 Milliarden Franken und einen Nettogewinn von über 1.1 Milliarde. Im Gegenzug darf das Personal ein deutliches Zeichen der Wertschätzung und reale und generelle Lohnerhöhungen für 2020 erwarten.

Die Worte «Umstrukturierung» und «Auslagerung» sind bei Swisscom Alltagsbegriffe geworden. transfair begleitet die Überführung von ca. 1000 Mitarbeitenden von Customer Field Services (Swisscom) zu calex aufmerksam. Die strategischen Ziele des Bundesrates für bundesnahe Betriebe sehen vor, dass die Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber auftreten müssen, insbesondere um Talente zu gewinnen. Die Umstrukturierungen, die seit Jahren Tausende von Mitarbeitenden treffen, widersprechen diesem Ziel. Der Druck auf die Mitarbeitenden sowie das unsichere Umfeld, in dem sie sich bewegen, rechtfertigen reale und generelle Lohnerhöhungen.

Post/Logistik: die Resultate werden 2020 vorliegen

Der Druck auf das Postpersonal nimmt ständig zu. Bei PostLogistics AG zum Beispiel stellt das steigende Paketvolumen die Mitarbeitenden hart auf die Probe. Die geleisteten Überstunden sowie der erhöhte Flexibilitätsbedarf bei der Post schaden den Mitarbeitenden und spiegeln eine anspruchsvolle Arbeitsumgebung wider. Es ist an der Zeit, das Personal zu belohnen.

Die aktuell gültigen GAV Post (Post CH AG, PostFinance AG und PostAuto AG) sehen vor, die Lohnmassnahmen im April umzusetzen und jedes Jahr mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme für Lohnmassnahmen zur Verfügung zu stellen. Dies unabhängig von der Jahreststeuerung. Die Lohnverhandlungen haben Anfang Dezember 2019 begonnen. Angesichts der guten Resultate, die die Schweizerische Post auch dieses Jahr wieder ausweisen wird, fordert transfair den vollen Teuerungsausgleich. Die guten Leistungen des Personals sollen ausserdem mit realen und generellen Massnahmen belohnt werden. Für transfair ist die Frage des Ertrags aus dem Sparkapital der Pensionskasse Post ebenfalls ein wichtiger Indikator. Wenn der Zinssatz zu niedrig ist, müssen die Löhne zum Ausgleich ansteigen, damit das gewünschte Leistungsziel erreicht werden kann. Die 2018 eingeführte Lohnmatrix hat sich bewährt, insbesondere was den Ausgleich des Lohnniveaus von Frauen und Männern betrifft. transfair wünscht, dass dieses System der Aufteilung auf der Grundlage eines obligatorischen und eines individuellen Teils beibehalten wird.

transfair verhandelt derzeit den neuen GAV Post CH AG. Arbeitszeitplanung (Teilzeit), Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie Weiterbildung sind zentrale Verhandlungsthemen. transfair fordert, dass die steigenden Krankenkassenprämien automatisch in den Lohnverhandlungen berücksichtigt werden. Die GAV PostFinance AG und PostAuto AG werden im Frühling 2020 neu verhandelt.

Öffentlicher Verkehr: durchwachsene Resultate

Die ab 2016 im Rahmen des Stabilisierungspakets der Pensionskasse SBB vorgesehenen Massnahmen gelten auch für 2020. Weil die Jahreststeuerung 2018 1,2 Prozent nicht übersteigt, wird auf Lohnverhandlungen verzichtet. Seit 2016 und bis 2020 werden 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt. Für junge Mitarbeitende im Lohnaufstieg kommen zu diesen 0,8 Prozent zusätzliche 0,15 Prozent hinzu. Davon profitieren die Mitarbeitenden in den zwei niedrigsten Lohnbändern.

Bei den regionalen Transportunternehmen werden die seit Jahren andauernden individuellen Massnahmen dieses Jahr durch ein paar gute Beispiele mit generellen Lohnerhöhungen relativiert. Bei TMR erhält das Personal für 2020 eine vielversprechende generelle Lohnerhöhung von 1,8 Prozent. transfair freut sich auch über das Resultat bei BLS: das Unternehmen gewährt 0,5 Prozent generell als Teuerungsausgleich sowie eine einmalige Prämie für die Mitarbeitenden unter GAV, berechnet nach dem Beschäftigungsgrad. Mit diesem System erhalten Vollzeitangestellte bis zu 1100 CHF. Ein Vollzeitangestellter mit einem Jahreseinkommen von 80'000 CHF erhält eine generelle Lohnerhöhung von 400 CHF (0,5 Prozent) und eine Einmalprämie von 700 CHF (insgesamt 1100 CHF). Dieses Resultat ist von grosser Bedeutung, denn die letzte generelle Lohnerhöhung bei BLS geht auf das Jahr 2012 zurück. Im Rahmen des Lohnanstiegs gewährt BLS ausserdem 1,1 Prozent individuell.

Bei den regionalen Transportunternehmen sind generelle Lohnerhöhungen bei weitem noch nicht die Norm. Bei RhB wird 1 Prozent der Lohnsumme für individuelle Massnahmen eingesetzt. Securitrans gewährt 2020 0,9 Prozent und die MGB 0.8 Prozent individuell.

Öffentliche Verwaltung: ein zufriedenstellender Kompromiss

2020 erhalten die Bundesangestellten eine generelle Lohnerhöhung von 1 Prozent. Neben dem Teuerungsausgleich kommt das Bundespersonal dementsprechend in den Genuss einer realen Lohnerhöhung von 0,5 Prozent. transfair hatte eine generelle Lohnerhöhung von 2 Prozent gefordert, denn der Bund hat für 2018 einen ausgezeichneten Rechnungsabschluss mit einem Überschuss von 2,9 Milliarden Franken präsentiert. Die ursprüngliche Forderung von transfair war daher gerechtfertigt. Aber der Personalverband weiss: für 2020 wurde erreicht, was möglich war.

Diese reale Lohnerhöhung ist mehr als verdient. Die Lohnentwicklung beim Bund ist im Rückstand. Seit Jahren liegen die generellen Lohnerhöhungen in diesem Bereich unter denjenigen der Privatwirtschaft. Es war also höchste Zeit für eine Realloohnerhöhung. Die Hochrechnungen für 2019 sehen einen Überschuss von 1 Milliarde Franken vor. Mit einem geplanten Überschuss von 0,5 Milliarde Franken sollte sich auch das Budget 2020 positiv darstellen. Auch wenn transfair das bestmögliche Resultat erzielt hat, ist der Personalverband der Meinung, dass es angesichts der mageren Lohnentwicklung der vergangenen Jahre beim Bund Spielraum für eine grössere Erhöhung gegeben hätte.

Bei den ETH waren die Forderungen für 2020 ähnlich wie beim Bund. Der ETH-Rat hat dem Personal des ETH-Bereichs eine generelle Lohnerhöhung von 1 Prozent garantiert. Neben dem Teuerungsausgleich erhalten die Mitarbeitenden also eine reale Lohnerhöhung von 0,5 Prozent.

Für weitere Informationen:

Albane Bochatay, wissenschaftliche Mitarbeiterin transfair, 079 234 70 17.

<u>Branche / Firma</u>	<u>Effektives Resultat</u>	<u>Mindestlohn</u>	<u>Diverses</u>
Communication			
Swisscom	In Verhandlung		
Cablex AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden		
localsearch	In Verhandlung		
Branche Netzwerkinfrastruktur	In Verhandlung		
Post/Logistik			
Post CH AG	In Verhandlung		
IMS AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden		
PostAuto Schweiz AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden		
PostFinance AG	In Verhandlung		
PostLogistics AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden		
SPS AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden		
SecurePost AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden		
Öffentlicher Verkehr			
Walliser Bergbahnen	Resultat liegt noch nicht vor		Keine Verhandlungen; wird vom Staatsrat VS entschieden
BLS	1,1% individuell für den Lohnanstieg, 0,5% generell, Einmalprämie von 1100 CHF (z.B. 80'000 CHF Jahreslohn = 0,5% generell 400 CHF plus 700 CHF Einmalprämie)		
CJ (Chemin de fer Jura)	In Verhandlung		
login	Resultat liegt noch nicht vor		Verhandlung genereller Lohnerhöhungen nur wenn Teuerung über 1,2%
MGB	0,8% individuell für den Lohnanstieg		Die Entschädigung für Pikettbereitschaft wird von 270 CHF auf 440 CHF pro Woche erhöht und neu erhalten alle Mitarbeitenden einen Beitrag an ihr Mobiltelefon
RhB	Ca. 1% der Lohnsumme		

	für individuelle Massnahmen werden für den Lohnanstieg gemäss Betriebsvereinbarung verwendet		
Securitrans Public Transport Security AG	0,9 % individuell		
SBB/SBB Cargo	Individuelle Lohnmassnahmen per 1.5.2018 0,8% der Lohnsumme und 0,15% für einen schnelleren Anstieg		Für den einmaligen Leistungsanteil aus der Personalbeurteilung 2019 wird der erforderliche Betrag bereitgestellt
SBB Cargo International AG	In Verhandlung		
SOB	In Verhandlung		
SZU	In Verhandlung		
Thurbo AG	In Verhandlung		
TILO AG	Einmalzahlung 1000 CHF, pro rata Beschäftigungsgrad		2% für das Lohnsystem sind im GAV verankert und werden nicht verhandelt
TMR	Generelle Lohnerhöhung 1,8% Anwendung der Lohnmechanismen gemäss Betriebsreglement (Lohnstufe und -klasse)		
TPF	Keine Lohnerhöhung		Keine Lohnverhandlungen bis 2020
TPG	In Verhandlung		
TPL	In Verhandlung		
Zb	In Verhandlung		
Öffentliche Verwaltung			
Bundesverwaltung	1% generell		
EPF	1% generell, 1.2% individuell		Die 1,2% individuell liegen im Rahmen des neuen Lohnsystems (NLS)
PUBLICA	Resultat liegt noch nicht vor		
Swissmedic	1,3% individuell		