

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

Bern, 13. August 2020 / Medienmitteilung

Es braucht Lohnerhöhungen trotz Corona-Krise

Die Corona-Krise hat es in sich: Die Wirtschaft schlingert, Kurzarbeit ist historisch weit verbreitet und auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich erste ernst zu nehmende Folgen. Für die Arbeitnehmenden bedeutete der Lockdown unterschiedlich hohe Arbeitsbelastungen, teilweise prekäre Einkommenskürzungen und zum Teil reale Existenzängste. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, präsentiert heute zusammen mit Syna, Hotel&Gastro Union und transfair die Lohnforderungen für 2021 sowie die nächsten Schritte, um die Krise erfolgreich zu meistern.

Die Corona-Krise verursacht einen weltwirtschaftlichen Einbruch von historischem Ausmass. Wie lange die Situation andauern wird, ist unmöglich zu prognostizieren. Klar ist, dass der Wirtschaftseinbruch nicht spurlos am Arbeitsmarkt vorbeigehen wird. Bereits im Sommer 2020 gab es in der Schweiz rund 50'000 Arbeitslose mehr als im Vorjahr und das obschon das Instrument der Kurzarbeit einen sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenzahlen bisher verhindert hat. „Die Kurzarbeit hat während der Corona-Krise vielen Betroffenen ihre Arbeitsplätze und damit ihr Einkommen gesichert. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden sich jetzt erst nach und nach zeigen“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse.

Kurzarbeit hat sich also als effizientes Instrument gegen die Corona-Krise bewährt. Die Corona-Spezialbefragung des **«Barometer Gute Arbeit»** zeigt allerdings, dass beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden in Kurzarbeit mit einer Lohnkürzung konfrontiert war. Sie erhielten nur 80 Prozent ihres Lohnes. In Branchen mit tieferen Löhnen wie dem Gastgewerbe, dem Detailhandel oder bei den Hilfskräften auf dem Bau kann diese Lohnkürzung zu finanziellen Schwierigkeiten führen. „Es ist zentral, die Kaufkraft gerade bei tieferen Einkommen zu erhalten. Nur so wird der Konsum nicht geschwächt und die Krise nicht zusätzlich verschärft“, sagt Fischer.

Lohnerhöhungen als wichtiger Schritt aus der Krise

Der Erhalt von Arbeitsplätzen hat für Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Priorität. Die Vertretungen der Arbeitnehmenden müssen zwingend frühzeitig einbezogen werden, wenn Stellenabbau unvermeidbar ist. In wirtschaftlich schwer getroffenen Branchen verzichten die Gewerkschaften daher bewusst auf Lohnforderungen: „Bei uns im Gastgewerbe hat die Sozialpartnerschaft dazu geführt, dass im Interesse des Arbeitsplatz-Erhalts auf Lohnerhöhungen verzichtet wurde“, sagt Urs Masshardt, Geschäftsleiter der Hotel & Gastro Union. Doch von flächendeckenden Nullrunden darf keine Rede sein. «Die Arbeitnehmenden im Gesundheitswesen und im Detailhandel haben mit ihrem Einsatz dafür gesorgt, dass aus dem Lockdown kein Zusammenbruch wurde. Dafür haben sie Ap-

plaus erhalten», sagt Arno Kerst, Präsident der Gewerkschaft Syna. «Jetzt haben die Arbeitnehmenden in diesen systemrelevanten Berufen auch endlich deutliche Lohnerhöhungen verdient.» Das gilt auch für Branchen, die relativ unbeschadet durch die Corona-Krise gekommen oder sogar profitiert haben. Dort müssen Lohnerhöhungen im Bereich von einem Prozent auch in der Corona-Krise möglich sein. „Bescheidene Lohnerhöhungen sind in vielen Branchen möglich und auch volkswirtschaftlich nötig. Sie helfen, die Kaufkraft zu erhöhen, den Konsum zu stützen und so die Krise besser zu bewältigen“, sagt Kerst.

Service Public stärken – Lohndiskriminierung bekämpfen

Der Service Public hat auch in Corona-Zeiten eindrücklich seine existenzielle Bedeutung bewiesen. Insbesondere im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen, der öffentlichen Verwaltung sowie dem Detailhandel hat die Arbeitsbelastung während der Krise massiv zugenommen (vgl. Corona-Spezialbefragung «**Barometer Gute Arbeit**»). „Die Arbeitnehmenden des Service Public haben mit beispielhaftem Engagement ihren Einsatz geleistet – sie verdienen eine grössere Anerkennung und faire Lohn- und Arbeitsbedingungen“, sagt Stefan Müller-Altermatt, Präsident des Personalverbandes transfair und Nationalrat. Für Sparmassnahmen im Service Public ist definitiv zu verzichten. Sie würden die konjunkturelle Erholung bremsen und Arbeitsplätze zusätzlich gefährden.

Frauen besonders unter Druck

In Branchen mit einem hohen Frauenanteil war die Belastung während der Corona-Krise besonders ausgeprägt (Gesundheit- und Sozialwesen, Detailhandel). Travail.Suisse und seine angeschlossenen Verbände fordern für diese Berufe auch in nicht-Krisenzeiten die notwendige Anerkennung mit anständigen Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen. Auch bei der Lohndiskriminierung ist Handlungsbedarf mehr als vorhanden. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes vom 1. Juli 2020 verlangt von Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten eine Lohngleichheitsanalyse. Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände haben die Plattform RESPECT8-3.CH (www.respect8-3.ch) geschaffen, um das Gesetz zu verstärken, Mängel der Revision abzufedern und die Lohngleichheit schneller und transparenter anzusteuern.

Weitere Auskünfte:

- **Gabriel Fischer**, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53
- **Arno Kerst**, Präsident der Gewerkschaft Syna, Mobile: 079 598 67 70
- **Urs Masshardt**, Geschäftsleiter der Hotel & Gastro Union, Mobile: 079 418 32 33
- **Stefan Müller-Altermatt**, Präsident des Personalverbands transfair und Nationalrat, Mobile: 076 332 15 26

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

Medienkonferenz vom 13. August 2020 / Redetext

Die Krise erfolgreich meistern

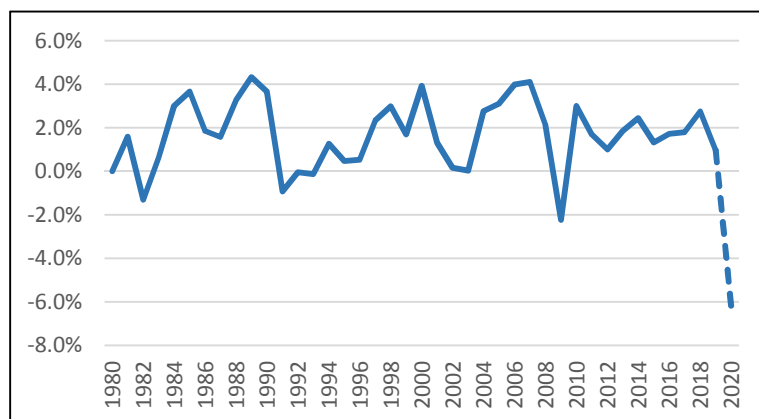
Der Lockdown in der Schweiz und die weltwirtschaftlichen Turbulenzen als Folge der Corona-Krise hinterlassen tiefe Spuren in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, sieht eine Stabilisierung der Konjunktur, eine Stützung der Kaufkraft der Erwerbstätigen – auch über Lohnerhöhungen - und eine Stärkung des Service Public als wichtigste Schritte, um die Krise erfolgreich zu meistern. Unbedingt zu vermeiden ist ein europapolitisches Harakiri im Rahmen der Abstimmung über die Kündigungsinitiative.

Die Corona-Krise hat einen massiven Einfluss auf das Leben in der Schweiz. Der Lockdown hat das gesellschaftliche Leben weitgehend und das wirtschaftliche Leben teilweise zum Erliegen gebracht. Mit fast einem Drittel der Arbeitnehmenden in Kurzarbeit, verbreitetem Homeoffice und zusätzlichem Betreuungsaufwand durch Einschränkungen bei der familienexternen Kinderbetreuung, der Schliessung von öffentlichen Schulen sowie allfälligen Risikopersonen in der Familie, dem Freundeskreis oder der Nachbarschaft, hat sich der Alltag vieler Arbeitnehmenden massiv verändert. Gleichzeitig sind die Spuren in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt bereits deutlich sicht- und spürbar. Die Bewältigung dieser Krise wird eine der Hauptaufgaben der nächsten Quartale sein.

Ausgangslage: Markanter Wirtschaftseinbruch - unsichere Perspektiven

Die Corona-Krise hat einen weltwirtschaftlichen Einbruch von historischem Ausmass verursacht. Für die Schweiz hat sich die Lage nach der Wiedereröffnung etwas entschärft, dennoch prognostiziert das SECO für das laufende Jahr einen Einbruch des BIP um 6.2%. Dies ist selbst im Vergleich mit der Finanzkrise von vor gut 10 Jahren ein deutlich markanterer Einbruch (**vgl. Grafik 1**).

Grafik 1: Veränderung des BIP pro Jahr 1980-2020 (2020 Prognose SECO)



Nicht zuletzt aufgrund der Einmaligkeit der Corona-Krise sind Prognosen zur Dauer der Erholungsphase mit grossen Unsicherheiten behaftet. Klar scheint, dass sich Hoffnungen auf eine sehr rasche Erholung, und damit auf einen eigentlichen V-Verlauf der Konjunkturkurve, nicht erfüllen dürften. Die Prognosen des SECO¹ gehen mittlerweile für 2021 „lediglich“ von einem Wachstum von 4.9% aus. Das bedeutet, dass Ende 2021 das Vorkrisenniveau bei Weitem nicht wieder erreicht wäre.

Eine solche Wirtschaftsentwicklung kann und wird nicht spurlos am Arbeitsmarkt vorbeigehen. Ende Juli waren in der Schweiz beinahe 150'000 Personen als arbeitslos gemeldet. Das sind über 50'000 Arbeitslose mehr, als noch vor einem Jahr und mit einer Arbeitslosenquote von 3.2% befindet sich der Schweizer Arbeitsmarkt im Sommer 2020 schon fast in einer vergleichbaren Situation wie auf dem Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2009/2010. Dabei hat die Kurzarbeit als stabilisierende Massnahme bis jetzt einen sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenzahlen verhindert. Auch dass während dem Lockdown beinahe 2 Millionen Arbeitnehmende für Kurzarbeit angemeldet wurden, ist historisch einmalig (als Vergleich: während der Finanzkrise lag der Höhepunkt bei knapp 100'000 Arbeitnehmenden in Kurzarbeit). Bei einer schleppenden Wirtschaftsentwicklung werden daraus in den nächsten Monaten kontinuierlich steigende Arbeitslosenzahlen.

Die dramatische Perspektive für den Arbeitsmarkt zeigt sich auch in der Beschäftigungserwartung der Unternehmen in der Schweiz. Mit Ausnahme der Versicherungsbranche erwarten sämtliche Branchen einen mittelfristigen Rückgang der Beschäftigung. Der Beschäftigungsindikator² der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH ist während dem Lockdown auf den tiefsten Stand seit 17 Jahren gesunken. Im 3. Quartal hat sich eine gewisse Erholung eingestellt, ist aber mit -12.9 Punkten noch immer deutlich negativ. Viele Unternehmen werden wohl in den nächsten drei Monaten einen Stellenabbau ins Auge fassen. Damit droht sich Lage auf dem Arbeitsmarkt über die nächsten Monate kontinuierlich zu verschlechtern. Die konjunkturellen Probleme werden sich in zunehmendem Stellenabbau, vermehrten Unternehmenskonkursen und übervorsichtigem Stellenaufbau manifestieren. Etliche Prognosen rechnen auf dem Höhepunkt mit Arbeitslosenquoten von deutlich über 4%, was bedeutet, dass es in der Schweiz deutlich über 200'000 Arbeitslose geben dürfte.

Erste Erkenntnisse aus der Corona-Krise

Der Lockdown hat die Situation für die Arbeitnehmenden auf sehr unterschiedliche Art und Weise verändert. Je nach Vorerkrankungen oder Zugehörigkeit zu einer Risikokategorie (eigene oder derjenigen der nächsten Angehörigen) standen und stehen gesundheitliche Sorgen und Ängste im Vordergrund. Während vom Lockdown direkt oder indirekt betroffene Selbständige oder Arbeitnehmende in Kurzarbeit mit finanziellen Engpässen und Existenzängsten konfrontiert sind, „geniessen“ andere Freiraum und Möglichkeiten des Homeoffice mit schönem Wetter und besonntem Arbeitsort auf Balkonen oder Garten. Für Familienhaushalte wiederum war das angeordnete Homeoffice in Kombination mit Kinderbetreuung und Homeschooling aufgrund der Schliessung von Schulen und Betreuungsmöglichkeiten die Quelle der eigentlichen Überlastung

Aus dem Lockdown, der anschliessenden Öffnung und der wirtschaftlichen Ausgangslage ziehen Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und die Hotel&Gastro Union erste Erkenntnisse und präsentieren wichtige Schritte zur Überwindung dieser Krise.

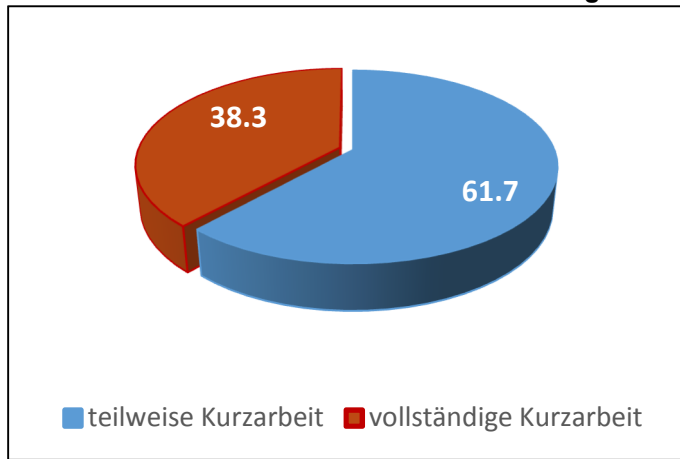
¹ Vgl. SECO, Konjunkturprognose vom 16.6.2020.

² Vgl. KOF Beschäftigungsindikator, Medienmitteilung vom 3.August 2020.

Kurzarbeit ist ein wichtiges Instrument zur Einkommenssicherung

Während der Corona-Krise wurde das Instrument der Kurzarbeit in einem nie dagewesenen Ausmass eingesetzt, um vorschnelle Entlassungen zu verhindern und Arbeitsplätze zu sichern. Im Vergleich mit anderen Ländern konnte so das sprunghafte Ansteigen der Arbeitslosenzahlen verhindert werden. Knapp 2 Millionen Arbeitnehmende in der Schweiz wurden für Kurzarbeit angemeldet. Wie die Corona-Spezialbefragung³ des «**Barometer Gute Arbeit**» von Travail.Suisse zeigt, handelt es sich bei den tatsächlich in Kurzarbeit befindenden Arbeitnehmenden zu über einem Drittel um vollständige Kurzarbeit und zu knapp zwei Dritteln um teilweise Kurzarbeit (vgl. **Grafik 2**). Der beträchtliche Anteil vollständiger Kurzarbeit widerspiegelt die gesundheitspolizeiliche Schliessung von Geschäften, Restaurants und weiteren Wirtschaftszweigen während des Lockdown.

Grafik 2: Anteile von teilweiser und vollständiger Kurzarbeit während der Corona-Krise (in%)

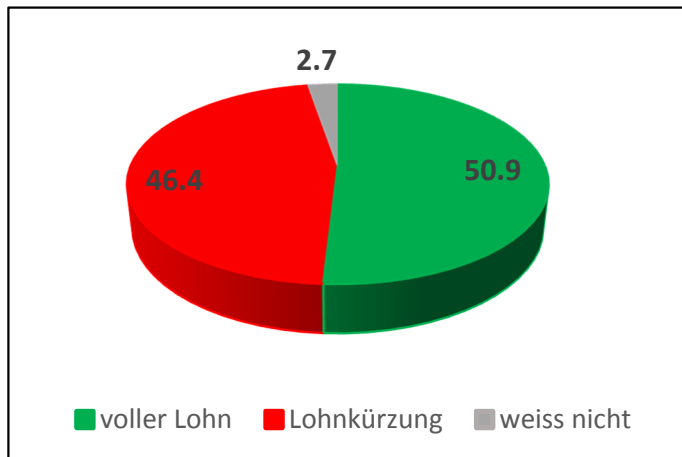


Quelle: Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute Arbeit» (Veröffentlichung am 17.8.2020).

Das Instrument Kurzarbeit ersetzt den Arbeitgebern 80 Prozent des Lohnes ihrer Angestellten aus der Arbeitslosenversicherung. Gleichzeitig verpflichtet es zur Weiterbezahlung von mindestens 80 Prozent des bisherigen Lohnes an die Arbeitnehmenden. Ob Erwerbstätige in Kurzarbeit also den vollen bisherigen Lohn oder nur den 80prozentigen Anteil aus der Arbeitslosenversicherung erhalten, liegt in der Entscheidung der Arbeitgeber. Für den Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmenden kommt dieser Entscheidung aber grosse Bedeutung zu. **Grafik 3** zeigt, dass während der Corona-Krise einerseits rund die Hälfte der Arbeitgeber den vollen Lohn weiter ausbezahlt hat, dass andererseits aber knapp die Hälfte der Arbeitnehmenden mit einer Lohnkürzung konfrontiert war.

³ Die vollständigen Ergebnisse und ein Bericht der Corona-Spezialbefragung im «**Barometer Gute Arbeit**», werden am 17.8.2020 veröffentlicht und sind dann unter <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer> verfügbar.

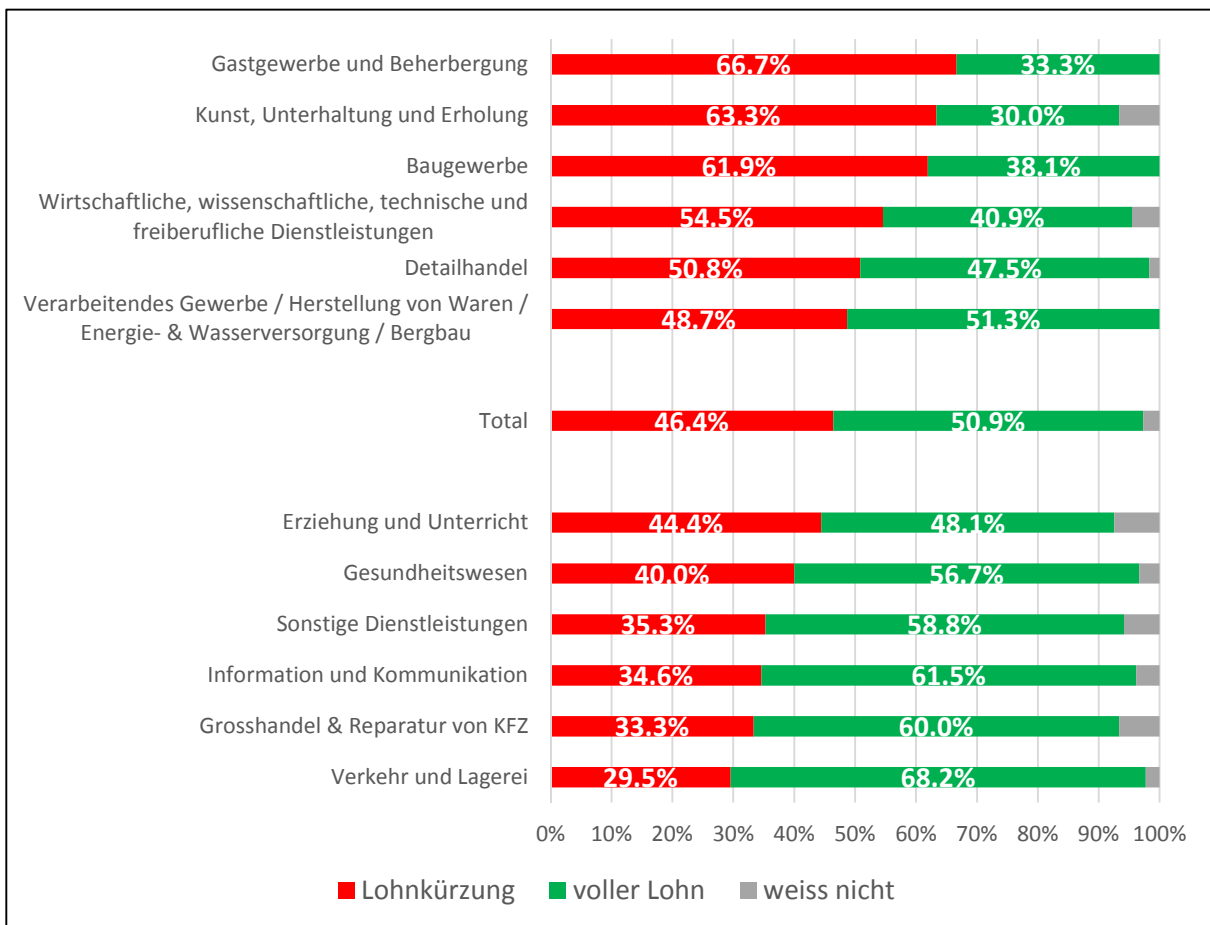
Grafik 3: Anteile der Kurzarbeitenden mit vollem Lohn, resp. Lohnkürzung (in%)



Quelle: Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute Arbeit» (Veröffentlichung am 17.8.2020).

Auch bei der Frage nach der Lohnkürzung in Kurzarbeit gibt es grosse Unterschiede zwischen den Branchen. So mussten im Gastgewerbe und der Beherbergung zwei Drittel der Arbeitnehmenden in Kurzarbeit eine Lohnkürzung in Kauf nehmen und auch in den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie dem Baugewerbe waren über 60% der Arbeitnehmenden in Kurzarbeit mit Lohnkürzungen konfrontiert (vgl. Grafik 4).

Grafik 4: Anteil der Lohnkürzungen in Kurzarbeit nach Branche

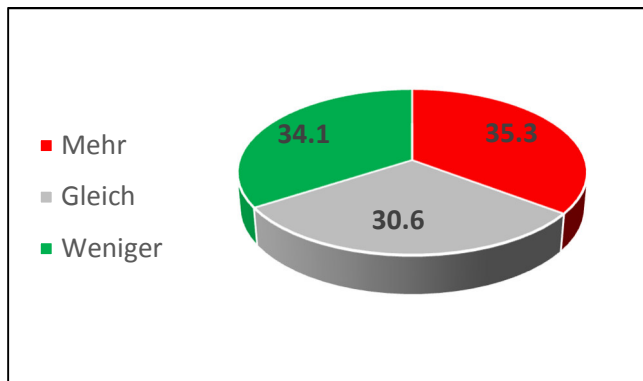


Quelle: Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute Arbeit» (Veröffentlichung am 17.8.2020).

Grosse Unterschiede bei der Belastung durch die Corona-Krise

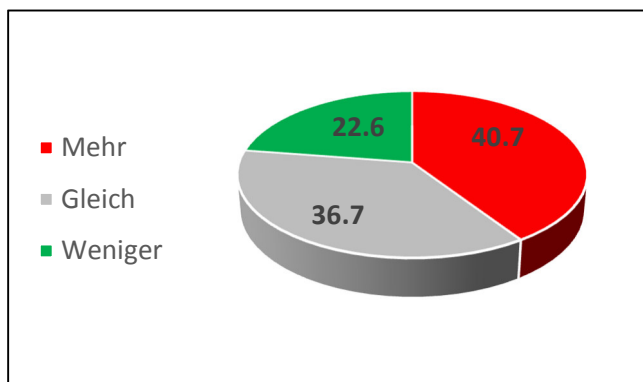
Dass die Arbeitnehmenden auch in Bezug auf die Arbeitsbelastung mit sehr heterogenen Realitäten konfrontiert waren, zeigen erste Auswertungen der Corona-Zusatzbefragung im Rahmen des **«Barometer Gute Arbeit»** von Travail.Suisse eindrücklich. Grob lassen sich die Arbeitnehmenden in drei Gruppen einteilen. Je rund ein Drittel der Arbeitnehmenden war mit mehr, weniger oder gleich viel Arbeitsbelastung als noch vor der Corona-Krise konfrontiert (**vgl. Grafik 5**). Von den Arbeitnehmenden ohne Kurzarbeit, berichteten fast doppelt so viele Arbeitnehmende über mehr, wie über weniger Arbeitsbelastung (**vgl. Grafik 6**).

Grafik 5: Veränderung der Arbeitsbelastung



Quelle: Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute Arbeit» (Veröffentlichung am 17.8.2020).

Grafik 6: Veränderung der Arbeitsbelastung (ohne Arbeitnehmende in Kurzarbeit)

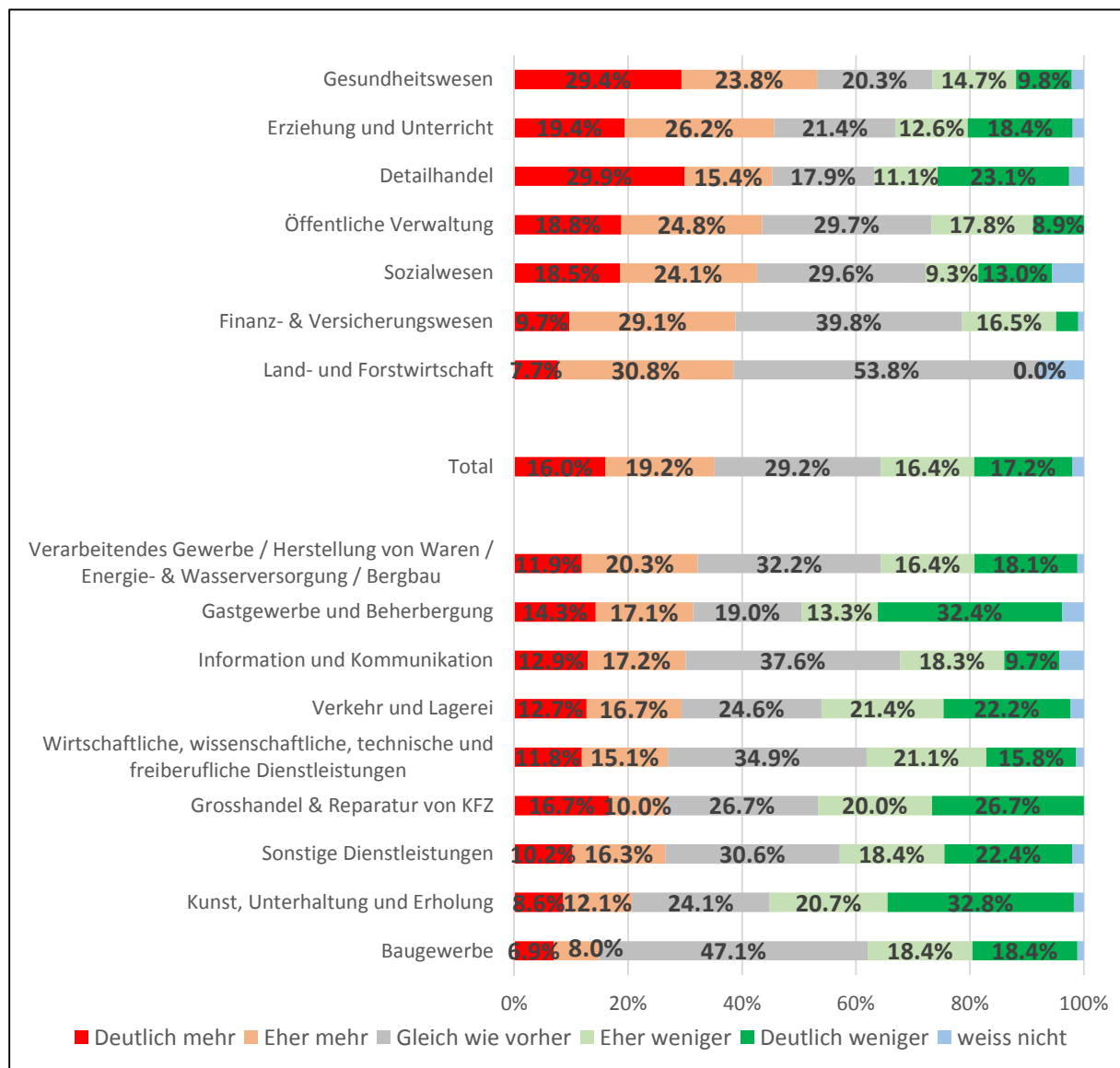


Quelle: Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute Arbeit» (Veröffentlichung am 17.8.2020).

Grosse Belastungsunterschiede je nach Branche

Ausgeprägte Unterschiede bei der veränderten Arbeitsbelastung zeigen sich mit Blick auf die verschiedenen Branchen. Auf der einen Seite berichtet im Gesundheitswesen eine Mehrheit der Arbeitnehmenden über gestiegene Arbeitsbelastungen und auch im Bildungswesen, dem Detailhandel, der öffentlichen Verwaltung und dem Sozialwesen beträgt dieser Anteil über 40 Prozent. Auf der anderen Seite war im Bereich der Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie den Dienstleistungen und dem Gastgewerbe eher eine abnehmende Arbeitsbelastung feststellbar. Das Baugewerbe ist überwiegend von gleichbleibender Intensität gekennzeichnet. (**vgl. Grafik 7**)

Grafik 7: Veränderung der Arbeitsbelastung nach Branche



Quelle: Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute Arbeit» (Veröffentlichung am 17.8.2020).

Service Public und Berufe mit hohem Frauenanteil verdienen mehr Anerkennung

Eindrücklich wird hier das vielbeschworene Narrativ von den systemrelevanten Berufen konkret. Mit den Arbeitskräften im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen, sowie in der öffentlichen Verwaltung und dem Detailhandel, haben vor allem diejenigen Arbeitnehmenden mit grossem Einsatz zur Bewältigung der Krise beigetragen, die dem Service Public zuzuordnen sind. Der Service Public und seine Mitarbeitende sind deshalb in Krisen existenziell wichtig und verdienen auch in Nicht-Krisenzeiten die notwendige Anerkennung, anständige Arbeitsbedingungen und faire Löhne. Auffällig ist auch, dass es sich bei diesen Branchen um Branchen mit hohen Frauenanteilen handelt.

Die Frauen trugen folglich eine grosse Last bei der Bewältigung der Corona-Krise. Gleichzeitig sind in diesen Branchen die Löhne eher tief, wie ein Blick in die Lohnstatistiken belegt⁴: Während der Medianlohn 2018 in der Schweiz bei 6538 Franken pro Monat lag, verdienten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 6190 Franken und erst recht im Detailhandel mit 4687 Franken deutlich unterdurchschnittlich. Kein

⁴ Vgl. BfS, Lohnstrukturerhebung 2018

Wunder also, gehören diese Branchen im **«Barometer Gute Arbeit»** von Travail.Suisse zu den Branchen mit der grössten Einkommensunzufriedenheit. Eine Mehrheit dieser Arbeitnehmenden hält ihren Lohn mit Blick auf ihre Arbeitsleistung für nicht angemessen⁵.

Es ist aber längst nicht nur der monetäre Bereich, in dem sich eine mangelnde Wertschätzung zeigt. Sie zieht sich quer durch alle im **«Barometer Gute Arbeit»** untersuchten Bereiche der Arbeitsbedingungen. So sind Arbeitnehmende aus den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Detailhandel überdurchschnittlich oft mit körperlichen Belastungen konfrontiert. Auch der Einfluss auf die Arbeitszeiten wird als sehr begrenzt erlebt und die unregelmässigen Arbeitszeiten verstärken die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, Weiterbildung und Milizarbeit.

Wichtige Schritte zur Überwindung der Krise

Die wirtschaftliche Lage in der Schweiz gerät von zwei Seiten unter Druck: Einerseits ist die offene und stark auf den Export ausgerichtete Volkswirtschaft der Schweiz beträchtlich von der weltwirtschaftlichen Lage abhängig. Die KOF schätzt den Anteil des Wirtschaftseinbruchs aufgrund der aussenwirtschaftlichen Abhängigkeit auf rund 60% (d.h. rund 4 Prozentpunkte des prognostizierten BIP-Rückgangs 2020 sind faktisch nicht beeinflussbar). Die Weltwirtschaft dürfte sich in den kommenden Quartalen nur schleppend von der Corona-Krise erholen. Für die Schweiz wichtige Handelspartner wie Italien, Spanien und die USA könnten längerfristig mit den negativen Auswirkungen der Corona-Krise zu kämpfen haben. Andererseits trübt der Lockdown an sich die wirtschaftliche Lage. Zurückhaltende Investitions- und Rekrutierungsentscheide der Unternehmen und durch Vorsicht oder Kaufkraftverlust geprägter Konsumverzicht der Arbeitnehmenden drohen die Rezession zu verstärken. Insgesamt schätzt BAK Economics⁶ den Einkommensverlust pro Kopf bis Ende 2021 auf 1700 Franken.

1. Wirtschaft stabilisieren, Kaufkraft stützen – Lohnerhöhungen wo möglich

Die massive Ausweitung der Kurzarbeit war wichtig, um die Löhne und Einkommen zu sichern und so die Corona-Krise für die Arbeitnehmenden nicht unmittelbar existenziell werden zu lassen. Dennoch führt die Lohnersatzquote von 80% bei der Kurzarbeit und 70% bei Arbeitslosigkeit zu markanten Einkommensausfällen bei den Arbeitnehmenden. Da in der jetzigen Krise auch sehr viele Geringverdiener von Kurzarbeit betroffen sind, führt der Einkommensverlust direkt zu Kaufkraftverlust und Konsumverzicht, wodurch sich die Krise potentiell verstärkt.

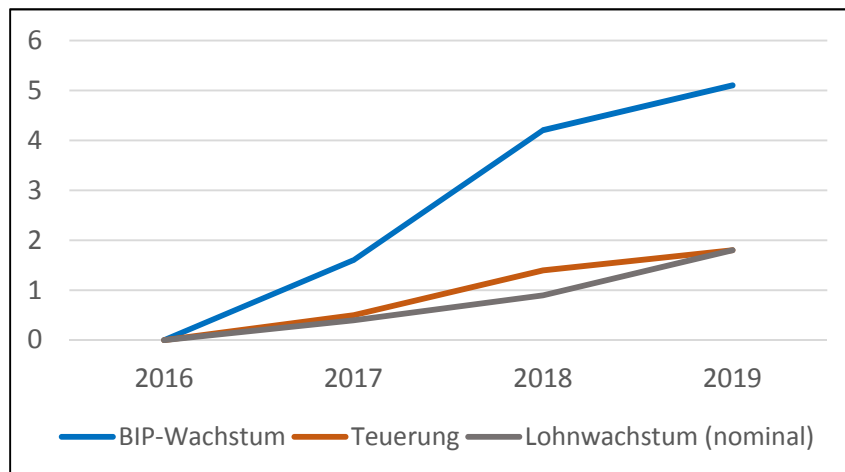
- ➔ **Arbeitsplätze erhalten:** Die Corona-Krise gefährdet eine beträchtliche Zahl von Arbeitsplätzen in der Schweiz. Die Prognosen deuten auf einen kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosenzahlen hin. Für Travail.Suisse und seine angeschlossenen Verbände hat der Erhalt von Arbeitsplätzen oberste Priorität – zur Einkommenssicherung für die Arbeitnehmenden, aber auch um die Krise nicht unnötig zu verschärfen. Die Arbeitgeber sind aufgefordert auf vorschnelle und unnötige Entlassungen und insbesondere eine Gewinnoptimierung auf Kosten von Arbeitsplätzen zu verzichten. Wo ein Stellenabbau wirtschaftlich unumgänglich ist, sind die Gewerkschaften frühzeitig miteinzubeziehen, um die bestmögliche Variante für alle Beteiligten zu finden.
- ➔ **Lohnerhöhungen auch in Corona-Zeiten:** Die kommenden Lohnverhandlungen im Herbst stehen unter schwierigen Voraussetzungen. Selbstverständlich sind Travail.Suisse und seine angeschlosse-

⁵ Vgl. Berner Fachhochschule und Travail.Suisse, **«Barometer Gute Arbeit»** 2019.

⁶ Vgl. BAK Economics, Medienmitteilung vom 7.5.2020.

nen Verbände bereit, in wirtschaftlich schwer betroffenen Branchen auf Lohnerhöhungen zu verzichten, nicht zuletzt, um Arbeitsplätze zu retten. Dies ist auch bereits geschehen (z.B. in der Gastronomie, der Hotellerie und dem Bundespersonal – vgl. Redetexte von Syna, HGU und transfair). Gleichzeitig ist eine flächendeckende Nullrunde weder sinnvoll noch notwendig. In Branchen, die relativ unbeschadet oder gar profitierend durch die Corona-Krise gekommen sind, ist eine kontinuierliche Lohnerhöhung für die Arbeitnehmenden angezeigt und als Stütze des Konsums auch volkswirtschaftlich notwendig. Die Arbeitnehmenden haben in den Jahren vor Corona zu wenig vom Wirtschaftswachstum profitiert, so dass bei den Löhnen ein gewisser Nachholbedarf besteht. Während die Wirtschaft seit 2016 um 5.1% gewachsen ist, haben die Löhne (nominal) um lediglich 1.8% zugelegt - im gleichen Ausmass wie die Teuerung. Die bescheidenen Lohnerhöhungen fielen somit vollständig der Teuerung zum Opfer. Somit haben die Löhne der Arbeitnehmenden in den vier Jahren vor der Corona-Krise – trotz erfolgreicher Wirtschaftslage – real stagniert (vgl. **Grafik 8**).

Grafik 8: Entwicklung von Wirtschaft, Teuerung und Löhnen (kumuliert 2016-2019, in%)



Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordern, dass auch in der Lohnrunde 2020 in etlichen Branchen die Löhne der Arbeitnehmenden erhöht werden. Wie gewohnt gehen die Verbände von Travail.Suisse differenziert vor und tragen der spezifischen Situation jeder einzelnen Branche bzw. jedes einzelnen Betriebs Rechnung. Der Mehrheit der Arbeitnehmenden sollten Lohnerhöhungen im Bereich von einem Prozent gewährt werden.

- ➔ Kurzarbeitsentschädigung aufstocken: Gerade Arbeitnehmende in Branchen mit tieferem Lohnniveau müssen in Kurzarbeit oftmals eine Lohnkürzung in Kauf nehmen. Für die Betroffenen schafft dies eine prekäre finanzielle Situation und erhöht das Armutsrisiko. Volkswirtschaftlich wird der Konsum geschwächt, was die Krise zusätzlich verschärft. Eine Erhöhung der Kurzarbeitsentschädigung auf 90% oder 100% würde die Kaufkraft trotz Kurzarbeit entscheidend stützen.
- ➔ Ältere Arbeitnehmende besser schützen: Das Parlament hat beschlossen, dass Arbeitnehmende ab 58 Jahren auch nach Stellenverlust in der Pensionskasse verbleiben können und damit ihren Rentenanspruch sichern können. Diese Regelung muss jetzt schnellstmöglich umgesetzt werden. Weiter ist die beschlossene Überbrückungsleistung nach (hoffentlich) überstandener Referendum sofort einzuführen, um ältere Arbeitnehmende besser zu schützen und die Kaufkraft, im Falle einer Aussteuerung kurz vor der Pensionierung, zu erhalten.
- ➔ **Investitionen vorziehen:** Die Verwaltung muss bestehende Investitionsprojekte soweit vorbereiten, dass sie bei einem anhaltenden Konjunkturunbruch rasch ausgelöst werden können. Neue Investitionsprojekte und Unterstützungsmassnahmen sollen mit Blick auf den ökologischen Umbau – u.a. die vereinbarten Klimaziele - erfolgen und eine CO₂-Reduktion anstreben.

- **Schweizer Franken schwächen:** Eine Aufwertung des Schweizer Frankens muss auf jeden Fall vermieden werden. Ein stärkerer Franken wäre Gift für die Erholung der Wirtschaft nach der Corona-Krise. Die Schweizerische Nationalbank soll weiter am Devisenmarkt intervenieren um eine Schwächung des weiterhin überbewerteten Frankens zu erreichen.

2. Service Public stärken – Berufe mit hohem Frauenanteil aufwerten

- **Keine Sparmassnahmen:** Auf Sparmassnahmen ist in jedem Fall zu verzichten. Diese würden die konjunkturelle Erholung bremsen, Arbeitsplätze gefährden und die Lohn- und Arbeitsbedingungen der öffentlich Beschäftigten schwächen. Die Fiskalpolitik muss bei der nun zu erwartenden anhaltenden konjunkturellen Schwächephase expansiv sein.
- **Unterstützung öffentlicher Verkehr:** Der öffentliche Verkehr bildet das Rückgrat der Mobilität in der Schweiz. Die Corona-Krise führt zu finanziellem Druck, erhöht den Druck auf das Personal und gefährdet Arbeitsplätze. Es braucht öffentliche Mittel, um die Defizite auszugleichen. Das Projekt des Bundesrats für ein dringliches Bundesgesetz zur Unterstützung des öffentlichen Verkehrs ist ein wichtiger Schritt, hat allerdings Mängel, die behoben werden müssen, sonst werden der Handlungsspielraum und die Risikofähigkeit der Transportunternehmen zu gering – die Folgen sind mangelnde Investitionsmöglichkeiten und mangelhafte Entwicklung des Personals (vgl. Redetext transfair).
- **Zusätzliche Gelder für die Kinderbetreuung:** Die aufgebauten Strukturen müssen geschützt und allenfalls finanziell entlastet werden. Die Kosten der familienexternen Kinderbetreuung für Familien sollen sinken, um das verfügbare Einkommen der Familien zu erhöhen. Da die Betreuung von Kindern durch Grosseltern oder andere besonders gefährdete Personen wegfällt, braucht es einen weiteren Ausbau der familienexternen Kinderbetreuung.
- **Berufe mit hohem Frauenanteil aufwerten – Lohndiskriminierung bekämpfen:** Gerade in Branchen mit hohem Frauenanteil war die Belastung während der Corona-Krise besonders ausgeprägt (Gesundheits- und Sozialwesen, Detailhandel). Für Travail.Suisse verdienen gerade diese Berufe auch in nicht-Krisenzeiten die notwendige Anerkennung mit anständigen Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen. Weiter zeigt sich in den Lohnstatistiken Jahr für Jahr eine Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern bei gleicher Arbeit. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes verlangt von Unternehmen eine Lohnvergleichsanalyse. Travail.Suisse und seine angeschlossenen Verbände haben die Plattform RESPECT8-3.CH (www.respect8-3.ch) geschaffen, um das Gesetz zu verstärken, Mängel der Revision abzufedern und Lohngleichheit schneller und transparenter anzusteuern.

3. Kein europapolitisches Harakiri

- **Ablehnung Kündigungsinitiative und Stärkung der flankierenden Massnahmen (FlaM):** Mit der Abstimmung über die Kündigungsinitiative steht eine der wichtigsten wirtschaftspolitischen Abstimmungen der letzten Jahre vor der Tür. Eine Kündigung der Personenfreizügigkeit und damit der Wegfall der bilateralen Verträge führen zu grossen Unsicherheiten. Stabile und geordnete Beziehungen zu unseren wichtigsten Handelspartnern und direkten Nachbarn werden entscheidend sein bei der Bewältigung der Corona-Krise. Dass mit der Kündigung der Personenfreizügigkeit auch die flankierenden Massnahmen in Frage gestellt würden, wäre für die Arbeitnehmenden der Worst Case.
- Nur mit funktionierenden FlaM ist der Schutz auf dem Arbeitsmarkt gewährleistet und es wird sichergestellt, dass die Bewältigung der Krise nicht über Druck auf die Löhne und sich verschlechternde Arbeitsbedingungen zusätzlich auf dem Buckel der Arbeitnehmenden stattfindet.

Medienkonferenz vom 13. August 2020

Lohnrunde 2021: Lohnerhöhungen sind nötig und möglich

Applaus allein genügt nicht!

Die Verkäuferin, der Pöstler, die Pflegehilfe und das Reinigungspersonal haben im Frühling Applaus erhalten. Jetzt fordern wir für sie endlich mehr Lohn. Auch oder gerade in Coronazeiten können und müssen die Löhne steigen. Generelle Lohnerhöhungen von bis zu 1,5 Prozent sind möglich und stützen den Konsum. In Branchen mit grossen wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist der Erhalt der Arbeitsplätze prioritär.

Arno Kerst, Präsident Syna

Sie haben unter schwierigsten Bedingungen weitergearbeitet. Weil sie durchgehalten haben, wurde aus dem Lockdown kein Zusammenbruch. Dafür haben sie von der Öffentlichkeit und in den Kommentarspalten Applaus erhalten: Die Arbeit der Angestellten im Gesundheitswesen, im Detailhandel oder in Logistik und Transport ist – das ist uns allen hautnah bewusst geworden – systemrelevant. Das verdient Anerkennung, und vor allem mehr Lohn und gute Arbeitsbedingungen. Nach den Worten müssen Taten folgen. Die Lohnrunde 2021 bietet dazu Gelegenheit.

Tiefe Löhne erhöhen

Im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel schon länger ein Thema, und er wird immer dringlicher. Im Detailhandel ist die Lohnentwicklung seit Jahren völlig unbefriedigend. Viele Verkäuferinnen und Verkäufer können mit ihrem Lohn kaum eine Familie ernähren, sind eigentliche Working Poor. Beide Branchen können und müssen jetzt Gegensteuer geben. Applaus allein genügt nicht, jetzt braucht es deutliche Lohnerhöhungen. Syna fordert darum

- im Gesundheitswesen deutliche Erhöhungen für Löhne unter 5 500 Franken (z.B bei Pflegehilfen) und generell 1 Prozent mehr Lohn für alle Beschäftigten.
- im Detailhandel strukturelle Erhöhungen für Löhne unter 5 500 Franken, für Ungelernte mindestens 4 000 und für Angestellte mit Fähigkeitszeugnis mehr als 4 500 Franken.

Keine Einkommen unter 4 000 Franken!

13,5 Prozent der Frauen und 4,8 Prozent der Männer verdienen trotz eines Vollpensums weniger als 4 000 Franken im Monat.¹ 135 000 Menschen sind trotz Arbeit arm.² Was schon ohne Krise kaum für ein würdiges (Familien-)Leben reicht, führt bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit direkt in die Prekarität. Wie Travail.Suisse heute aufzeigt, haben viele Arbeitnehmende wäh-

¹ Zahlenbasis: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/verteilung-nettoloehne.html>

² <https://www.caritas.ch/de/was-wir-sagen/zahlen-und-fakten/armut-in-der-schweiz.html>

rend des Lockdowns von Kurzarbeitsentschädigung profitiert. Aber die Hälfte von ihnen musste Lohnkürzungen in Kauf nehmen. Syna fordert darum

- von der Politik, dass Arbeitnehmende mit einem Lohn von unter 5 000 Franken bei Kurzarbeit eine Entschädigung von 100 Prozent erhalten.
- von allen Branchen und Betrieben mit Löhnen unter 4 000 Franken deutliche Lohnerhöhungen – und entsprechende Anpassungspfade, die verbindlich vereinbart werden.

Lohngleichheit jetzt!

In vielen der oben erwähnten systemrelevanten Tieflohnjobs arbeiten vor allem Frauen. Ihre Lohnsituation hat sich auch gut ein Jahr nach dem eindrücklichen Frauenstreik nicht verbessert. Frauen verdienen in der Schweiz jährlich durchschnittlich 7 700 Franken weniger als Männer für gleichwertige Arbeit.³ Auch das Gleichstellungsgesetz, das seit Anfang Juli in Kraft ist, wird diese Lohndiskriminierung nicht beheben. Deshalb haben Travail.Suisse und ihre Mitgliederorganisationen, darunter auch Syna, die Plattform www.respect8-3.ch ins Leben gerufen: Nach einer Lohngleichheitsanalyse können sich Unternehmen auf einer weissen Liste registrieren und so als Vorreiter der Lohngleichheit positionieren. Coronakrise hin oder her: Für die Überprüfung der Lohngleichheit und wenn nötig die Anpassung von zu tiefen Frauenlöhnen gibt es keine Ausrede mehr. Die Lohndiskriminierung muss jetzt beendet werden!

Corona als Vorwand?

Auch uns als Gewerkschaft ist bewusst, dass der Wirtschaftseinbruch unvergleichlich ist, und die Aussichten unsicher und schwierig bleiben. Die Situation in den einzelnen Branchen und Betrieben muss aber differenziert betrachtet werden. So wurde und wird im Gewerbe weiterhin bei sehr guter Auslastung gearbeitet. Und die Lohnentwicklung über mehr als ein Jahrzehnt des Baubooms ist ungenügend. Zudem ist auch im Ausbaugewerbe der Fachkräftemangel Tatsache – auch wegen der schlechten Lohnentwicklung. Syna fordert darum

- im Bauhauptgewerbe generell 80 bis 100 Franken mehr Lohn.
- im Ausbaugewerbe je nach Situation der Branche generelle Erhöhungen zwischen 0,5 und 1,5 Prozent bzw. 30 und 80 Franken.

Grosser Nachholbedarf

Die Löhne in der Industrie entwickeln sich seit Jahren knausrig: In der Krise gibt es nichts, und nach der Krise wird Zurückhaltung verlangt – bis die nächste Krise da ist oder sich abzeichnet. Der Nachholbedarf bei den Löhnen ist ausgewiesen und darf bei den Verhandlungen nicht immer auf die lange Bank geschoben werden. Syna fordert darum

- in der Chemie- und Pharmaindustrie wie auch in der Maschinen-, Elektro und Metallindustrie je nach Situation des Betriebs zwischen 0,5 und 1,5 Prozent mehr Lohn.

Einkommen und Beschäftigung sichern

Unbestrittenerweise gibt es Branchen und Betriebe, die ganz besonders unter den wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus leiden. Persönliche Dienstleistungen gehören dazu, aber auch der städtische Tourismus und die Eventindustrie. Vor grossen Herausforderungen sehen sich auch Unternehmen z.B. der Maschinenindustrie, die in Länder exportieren, die von der welt-

³ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html>

weiten Krise noch mehr gebeutelt sind. Hier fordert Syna für die Lohnverhandlungen

- transparenten Einblick in die Geschäftszahlen.
- eine Opfersymmetrie: Nullrunden bei den Angestellten müssen auch Nullrunden bei den Aktionären (keine Dividendenausschüttungen) zur Folge haben.

Auf dieser Basis bieten wir Hand zu Lösungen, welche die Beschäftigung und damit das Einkommen der Arbeitnehmenden sichern – in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen auf Augenhöhe!

Die anstehenden Lohnverhandlungen finden in unsicherem Umfeld statt. Um so wichtiger sind jetzt angemessene Lohnerhöhungen – in besonderem Masse für Arbeitnehmenden mit tiefen Einkommen. Denn gerade damit werden der Konsum und somit die Wirtschaft gestützt.

Weitere Auskünfte

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

Bern, den 13. August 2020

Pressekonferenz Travail.Suisse – Stefan Müller-Altermatt, transfair Präsident
Es gilt das gesprochene Wort.

DER SERVICE PUBLIC IST EINE TRAGENDE SÄULE, INSBESONDERE IN KRISENZEITEN

Während die Corona-Krise sämtliche Strukturen auf den Kopf gestellt und für Unsicherheit gesorgt hat, konnte die Grundversorgung aufrechterhalten werden. Dank dem Einsatz seiner Mitarbeitenden hat der Service Public einmal mehr seine existentielle Bedeutung bewiesen gerade während einer Pandemie. Die Arbeitsplätze in den Branchen von transfair konnten gesichert werden. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage verzichtet transfair teilweise auf generelle Lohnforderungen. Der Personalverband fordert jedoch eine deutliche Anerkennung der Angestellten im Service Public.

Die Corona-Krise hat die Funktionsweise der Gesellschaft auf den Kopf gestellt. transfair ist sich bewusst, wie ernst die Gesundheitssituation ist und welchen wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Unternehmen begegnen, auch im Service Public. In den Branchen von transfair konnten die Arbeitsplätze gesichert werden, auch weil es in den meisten Fällen Arbeit gab. Die Sozialpartner des Personalverbands haben ausserdem faire Arbeitsbedingungen aufrechterhalten, insbesondere im Lohnbereich.

In den vergangenen Monaten ist die zentrale Bedeutung des Service Public einmal mehr zu Tage getreten. Trotz der Krise sind die Leistungen der Grundversorgung aufrechterhalten worden. Sei es an der Front oder im Home-Office, die Mitarbeitenden der Branchen Communication, Post/Logistik, Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung haben eine bemerkenswerte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bewiesen. Sie mussten oft von heute auf morgen ihre Arbeitsweise ändern und haben zahlreiche Herausforderungen gemeistert. So zum Beispiel der plötzliche Wechsel ins Home-Office und die schwierige Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben, der Umgang mit Gesundheitsrisiken und die Einhaltung der Schutzmassnahmen sowie in einigen Fällen eine erhöhte Arbeitslast. Sie waren bereits vor der Krise einem spürbaren Druck ausgesetzt und haben mit beispielhaftem Engagement für die Aufrechterhaltung des Service Public gearbeitet. transfair fordert eine bessere Anerkennung des wichtigen Pfeilers Service Public, insbesondere auf politischer Ebene.

Derzeit ist die wirtschaftliche Lage schwierig, vor allem in der Branche Öffentlicher Verkehr (ÖV). Der ÖV hat während der Krise einen Nachfrageeinbruch von 80 bis 90 Prozent erlitten. Für 2020 wird ein deutlicher Rückgang des BIP erwartet. Vor diesem Hintergrund und aufgrund einer voraussichtlich negativen Jahreststeuerung passt transfair seine Forderungen an und verzichtet auf generelle Lohnforderungen in den Branchen Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung. Allgemein fordert transfair die Sicherung der Arbeitsplätze sowie ein deutliches Zeichen der Anerkennung zugunsten des Personals im Service Public. Wo möglich wird transfair Lohnforderungen stellen. Die Kaufkraft muss mehr denn je gestärkt werden.

Communication: die Mitarbeitenden haben einen grossartigen Einsatz geleistet

Vor dem Hintergrund der Corona-Krise haben die Swisscom Mitarbeitenden Solidarität und Mut bewiesen. Im Home-Office oder an der Front (die Swisscom Shops blieben

geöffnet, das cablex Personal arbeitete vor Ort am Wohnsitz der Kunden) waren die Grundleistungen der Telekommunikation gewährleistet. Dies hat zur Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte beigetragen, die durch Absonderungsmassnahmen und soziale Distanz auf eine harte Probe gestellt wurden.

Während die Situation für das aktive Personal schwierig war und weiterhin ist, hatten von Umstrukturierungen betroffene Angestellte zusätzliche Sorgen. transfair hat interveniert und erreicht, dass der Swisscom Sozialplan verlängert wird für jene Mitarbeitende, die von einem Kündigungsgespräch betroffen sind und spätestens am 1. Juli 2020 in den Sozialplan (Worklink Beratung) aufgenommen werden, sowie für Mitarbeitende, die bereits im Sozialplan sind.

transfair wird im Herbst 2020 die genaue Tragweite der Lohnforderungen 2021 festlegen. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage wird transfair den Schwerpunkt auf den Erhalt der Arbeitsplätze legen. Ausserdem wird transfair von Swisscom ein deutliches Zeichen der Anerkennung zu Gunsten des Personals fordern.

Post/Logistik: Lohnforderungen, u.a. in Form einer Prämie

Die Mitarbeitenden haben während der Pandemie die Grundversorgung aufrechterhalten und so ihr Engagement und ihre Verbundenheit mit der Post bewiesen. In allen Bereichen des Unternehmens war ein hochwertiger Service Public gewährleistet, trotz einer deutlichen Zunahme der Arbeitsbelastung auf verschiedenen Gebieten, vor allem in der Paketzustellung mit Spitzen wie in der Weihnachtszeit, und trotz dem Gesundheitsrisiko. Das Personal hat sowohl im Home-Office als auch an der Front (Zustell- und Schalterpersonal usw.) einen ausserordentlichen Einsatz geleistet.

transfair ist sich bewusst, wie schwierig die wirtschaftliche Lage ist, auch bei der Post. Dennoch ist der Personalverband der Ansicht, dass das Personal eine Entschädigung für die geleistete Arbeit verdient. transfair hat bereits dafür gekämpft, dass das Personal an vorderster Front Anerkennung erfährt. So haben die Mitarbeitenden von PostNetz, PostLogistics, PostMail und IMS, die zwischen dem 9. März und dem 10. April 2020 mindestens 10 Tage gearbeitet haben, eine Prämie von 500 CHF pro Rata Beschäftigungsgrad erhalten. transfair wird erneut eine Anerkennungsprämie fordern, besonders weil nicht alle Angestellten in den Genuss der ersten Prämie gekommen sind; namentlich die Mitarbeitenden im Home-Office. Der Personalverband wird Lohnforderungen stellen und Vorschläge für das Personal im Bereich der Pensionskasse unterbreiten. Den Umfang wird der Personalverband je nach Ausgang der ersten Gespräche mit der Post genauer festlegen.

Öffentlicher Verkehr: ausserordentliche Massnahmen für eine ausserordentlichen Lage

In den vergangenen Monaten haben die Unternehmen im ÖV gezeigt, dass sie in der Lage sind, die Leistungen des Service Public auch in Krisenzeiten aufrechterhalten. Das Personal musste aufgrund der Taktänderungen im Transportangebot während der Krise grosse Flexibilität zeigen. Ausserdem sind die Mitarbeitenden an vorderster Front Risiken eingegangen (Zugbegleiter, Schalterpersonal, Lokführer, Reinigungspersonal usw.) und haben eine deutliche Anerkennung verdient.

Aufgrund der massiven Einnahmeverluste im gesamten ÖV-Bereich und nach der Annahme der Motion 20.3151 «Ertragsausfälle im öffentlichen Verkehr. Der Bund steht in der Pflicht» durch das Parlament hat der Bundesrat einen dringlichen Gesetzentwurf vorgelegt, um die Unternehmen im öffentlichen Verkehr und im Schienengüterverkehr

finanziell mit 800 Mio. CHF zu unterstützen. Grundsätzlich befürwortet transfair dieses Projekt. In seiner Stellungnahme hat sich der Personalverband jedoch gegen die völlige Auflösung der zweckgebundenen Spezialreserve der ÖV-Unternehmen im regionalen Personenverkehr, gegen die Auflösung anderer stillen Reserven und gegen die Tatsache, dass die Umsatzeinbusse im Fernverkehr komplett von den SBB getragen wird, ausgesprochen. Für transfair müssen die ÖV-Unternehmen über einen finanziellen Spielraum verfügen, um investieren zu können, namentlich in ihr Personal. Ausserdem muss das Projekt in Bezug auf den Verlustausgleich sämtliche Bereiche des Bahnverkehrs berücksichtigen, insbesondere um den Anforderungen der Motion 20.3151 zu entsprechen.

Vor dem Hintergrund der besonders schwierigen finanziellen Lage dieser Branche verzichtet transfair auf generelle Lohnforderungen. Der Personalverband fordert jedoch die Weiterführung der individuellen Massnahmen gemäss GAV oder Vereinbarungen. SBB und SBB Cargo sollen 0.9 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen einsetzen. Weitere Massnahmen zu Gunsten des Personals könnten gefordert werden, vor allem im Bereich Pensionskassen und Versicherungen.

Öffentliche Verwaltung: transfair verzichtet auf generelle Massnahmen

Das Bundesverwaltungspersonal hat während der Krise intensiv gearbeitet, entweder im Home-Office oder an der Front. Der Personalverband begrüsst den Einsatz der besonders involvierten Personalkategorien wie Grenzwächter, Armee, Angestellte im Bundesamt für Gesundheit und im Staatssekretariat für Wirtschaft, die ein ausserordentliches Engagement gezeigt und ein deutliches Zeichen der Anerkennung für ihre grossartige Leistung verdient haben. Trotz der Krise waren die Arbeitsplätze bei der Bundesverwaltung gesichert. Dies liegt hauptsächlich am starken Arbeitsaufkommen. Aus diesem Grund und auch angesichts der für 2020 zu erwartenden Teuerung verzichtet transfair momentan auf generelle Lohnforderungen in dieser Branche. Diese Entscheidung wurde in Absprache mit den Mitgliedern getroffen.

Ein Punkt bleibt jedoch entscheidend: das Bundesverwaltungspersonal darf keine Lohnsenkung hinnehmen müssen. transfair kämpft vehement gegen die parlamentarischen Geschäfte, die Sparmassnahmen auf dem Rücken des Bundespersonals fordern. Sie sind ein Affront gegen das ganze Bundespersonal und die grossartige Arbeit, die es in dieser Krisenzeit geleistet hat.

Bei den ETH begrüsst transfair den Einsatz des Personals, das Flexibilität und Zuverlässigkeit bewiesen hat. Der Personalverband verzichtet auf generelle Lohnforderungen, fordert jedoch eine deutliche Anerkennung der Mitarbeitenden.

transfair fordert, dass das Personal im Unternehmen weitergebildet wird

Die Corona-Krise verändert auch den Kontext der Lohnforderungen drastisch. transfair legt den Schwerpunkt auf den Erhalt der Arbeitsplätze und die 100-prozentige Lohnzahlung. Weiter fordert transfair die Unternehmen des öffentlichen Bereichs auf, trotz der gegenwärtigen Phase ihre Mitarbeitenden weiterzubilden und arbeitsmarktfähig zu halten. Die Krise hat gezeigt, wie wichtig es ist, sich stets dem wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen. Das Personal muss alle Karten in der Hand haben.

Für weitere Auskünfte:

Stefan Müller-Altermatt, transfair Präsident, 076 332 15 26.

*** Medieninformation ***

24. Juni 2020

Gastgewerbe: Mindestlöhne bleiben für 2020 und 2021 unverändert, Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung bis Ende 2022 beantragt

Basel.- Die Mindestlöhne im Gastgewerbe bleiben aufgrund der Corona-Pandemie für die Jahre 2020 und 2021 unverändert auf dem Stand von 2019. Im Jahr 2022 soll es wieder eine Erhöhung der Mindestlöhne um 0.2 Prozent geben. Dies haben heute die Sozialpartner im Gastgewerbe bekannt gegeben. Sie beantragen nun beim Bundesrat die Verlängerung der Allgemeinverbindlicherklärung des L-GAV bis Ende 2022.

Die Sozialpartner verhandeln gemäss Art. 34 L-GAV jährlich über eine Anpassung der Mindestlöhne. Es sind dies auf Arbeitnehmerseite die Hotel & Gastro Union, die Syna und die Unia, auf der Arbeitgeberseite GastroSuisse, HotellerieSuisse sowie die Swiss Catering Association SCA.

Viele Betriebe im Gastgewerbe kämpfen derzeit mit existenziellen Problemen. Daher haben die Verbände einstimmig beschlossen, die Mindestlöhne gemäss Art. 10 und 11 des L-GAV für das laufende und das kommende Jahr unverändert auf dem Stand von 2019 zu belassen. Dementsprechend hat die Arbeitnehmerseite ihre hängige Klage beim Schiedsgericht (p.A. Obergericht des Kantons Bern), über die am 2. Juli entschieden worden wäre, zurückgezogen. Die Vertreter der Sozialpartner zeigen sich erfreut über den gemeinsamen Beschluss, der die Branche in dieser schwierigen Zeit stärken soll.

Aktuell geltende Mindestlöhne bis 2021:

- Kat. Ia (Mitarbeitende ohne Berufslehre): CHF 3'470.-
- Kat. Ib (Mitarbeitende ohne Berufslehre, mit Progresso-Attest): CHF 3'675.-
- Kat. II (Mitarbeitende mit eidg. Berufsattest o.ä.): CHF 3'785.-
- Kat. IIIa (Mitarbeitende mit eidg. Fähigkeitszeugnis o.ä.): CHF 4'195.-
- Kat. IIIb (Mitarbeitende mit eidg. Fähigkeitszeugnis und Weiterbildung): CHF 4'295.-
- Kat. IV (Mitarbeitende mit einer Berufsprüfung): CHF 4'910.-
- Praktikanten und Praktikantinnen: CHF 2'212.-

(detaillierte Angaben zu den Lohnkategorien siehe www.l-gav.ch)

*** Text endet ***

Koordinationsstelle für Medienanfragen:

Sabine Bosshardt
Inhaberin
Bosshardt Kommunikation
Tel: +41 (0)44 244 27 27
sb@bosshardt-kommunikation.ch