

## **Arbeitnehmende am Aufschwung beteiligen Lohnforderungen für 2022**

**Die positive Entwicklung der Pandemiesituation in der Schweiz hat einen deutlichen wirtschaftlichen Aufschwung ausgelöst. Das Vorkrisenniveau ist bereits wieder erreicht, wenn auch mit grossen Unterschieden je nach Branche. Viele Arbeitnehmende haben in der Krise Einkommensverluste erlitten, die anziehende Teuerung bedroht ihre Kaufkraft zusätzlich. Durch einen Teuerungsausgleich und Lohnerhöhungen müssen sie am Aufschwung beteiligt werden, zu dem sie in grossem Masse beigetragen haben. Dadurch wird auch die Kaufkraft gestärkt, damit die Krise noch schneller bewältigt werden kann. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, präsentiert heute zusammen mit Syna, Hotel & Gastro Union und trans-fair differenzierte Lohnforderungen für 2022.**

Sinkende Infektionszahlen und eine rasch ansteigende Impfquote haben in den letzten Monaten eine Öffnungsstrategie ermöglicht, die auch die wirtschaftliche Situation deutlich entspannt hat. Die Konjunkturprognosen des SECO gehen für das laufende Jahr von einem Wachstum des BIP um 3.6 Prozent aus. Damit wäre der pandemiebedingte Wirtschaftseinbruch vom letzten Jahr bereits wieder deutlich überkompensiert. *«Die Arbeitnehmenden haben mit grossem Einsatz, viel Flexibilität und Einkommenseinbussen dazu beigetragen, die Krise zu meistern – jetzt müssen sie mit Lohnerhöhungen auch am Aufschwung beteiligt werden»*, fordert Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse.

Die Lohnverhandlungen in diesem Herbst stellen für die Verbände von Travail.Suisse eine grosse Herausforderung dar. Die wirtschaftliche Situation präsentiert sich positiv, variiert aber je nach Branche und Unternehmen stark. Allgemeingültige Lohnforderungen sind nicht angezeigt und eine differenzierte Sichtweise nötiger denn je.

### **Lohnerhöhungen sind möglich und nötig – je nach Zustand der Branche**

Zu den von den Covid-Restriktionen am stärksten betroffenen Branchen gehört die Gastronomie. *«Lohnerhöhungen werden hier selten sein. Es bleibt zu hoffen, dass die Branche nach der jetzt stattfindenden Strukturbereinigung gestärkt aus der Krise kommt, um dann kontinuierlich Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern»*, sagt Urs Masshardt, Geschäftsleiter der Hotel & Gastro Union. Im Gegensatz dazu ist das Baugewerbe weitgehend unbeschadet durch die Krise gekommen und auch die Industrie hat sich in weiten Teilen bereits wieder erholt. Hier sind jetzt Lohnerhöhungen möglich und nötig. Ausserdem muss der Aufschwung genutzt werden, um versäumte Strukturelle Anpassungen in einzelnen Branchen vorzunehmen. *«Im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel akut und die Löhne haben in den vergangenen Jahren zu stark stagniert, auch im Detailhandel sind die Löhne seit Jahren chronisch zu tief»*, stellt Mathias Regotz, Leiter Interessens- und Vertragspolitik bei der Gewerkschaft Syna fest. *«In diesen Branchen sind Lohnerhöhungen von 3-4 Prozent zwingend»*, fordert Regotz weiter.

### **Einkommensverluste und Teuerung bedrohen Kaufkraft der Arbeitnehmenden**

Auch wenn die schlimmsten Szenarien für den Arbeitsmarkt nicht eingetroffen sind, ist die Arbeitslosigkeit immer noch 35 Prozent höher als vor der Krise. Dies entspricht rund 35'000 zusätzlichen arbeitslosen Personen. Zusätzlich waren teilweise bis zu einem Viertel aller Arbeitnehmenden in Kurzarbeit und damit von Einkommenskürzungen betroffen. Die jetzt anziehende Teuerung gefährdet die Kaufkraft der Arbeitnehmenden zusätzlich. Die Prognosen gehen von einer Teuerung von 0.4 Prozent in diesem Jahr und 0.5 Prozent im nächsten Jahr aus. *«Ein genereller Teuerungsausgleich für alle Arbeitnehmenden ist nötig, um die Kaufkraft zu erhalten und den privaten Konsum zu stützen»*, sagt Gabriel Fischer. Lohnerhöhungen sind somit auch wichtig, um die Krise schneller bewältigen zu können.

### **Service Public stärken – Lohndiskriminierung bekämpfen**

Die Krise hat deutlich gezeigt, wie existenziell wichtig die Dienstleistungen des Service Public sind. *«Kürzungen beim Service Public sind ein No-Go. Es braucht jetzt eine Stärkung und bessere Anerkennung durch die Politik»*, sagt Albane Bochatay, Verantwortliche Politik bei transfair. *«Die Arbeitnehmenden des Service Public haben in der Krise beispielhaften Einsatz geleistet. Sie verdienen grössere Anerkennung – auch finanzieller Art – und faire Arbeitsbedingungen»*, führt Bochatay weiter aus.

Auch bei der Lohndiskriminierung der Frauen besteht weiterhin grosser Handlungsbedarf. Das revidierte Gleichstellungsgesetz verlangt zwar neu eine Lohnvergleichsanalyse von Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten, kontrolliert wird dies aber nicht. Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände haben deshalb die Plattform RESPECT8-3.CH ([www.respect8-3.ch](http://www.respect8-3.ch)) geschaffen, um für mehr Transparenz zu sorgen. Alle Unternehmen sind aufgefordert, dort nachzuweisen, dass sie die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes einhalten.

### **Weitere Auskünfte:**

- **Gabriel Fischer**, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, 076 412 30 53
- **Mathias Regotz**, Leiter Interessens- und Vertragspolitik Syna, 078 811 74 79
- **Albane Bochatay**, Verantwortliche Politik transfair, 079 234 70 17
- **Urs Masshardt**, Geschäftsleiter Hotel & Gastro Union, 079 418 32 33

**Medienkonferenz vom 12. August 2021**

**Wirtschaftliche Erholung muss sich auch in den Löhnen manifestieren**  
Lohnforderungen für 2022

## **Die wirtschaftliche Erholung muss auch bei den Löhnen ankommen**

**Die wirtschaftliche Erholung nach der Covid-19-Krise ist in vollem Gange. Bereits ist das Vorkrisenniveau wieder erreicht, allerdings mit grossen Unterschieden zwischen den Branchen. Mit grossem Einsatz, viel Flexibilität im Homeoffice oder Einkommensverlusten in der Kurzarbeit haben die Arbeitnehmenden entscheidend dazu beigetragen, die Krise zu überwinden. Für Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände ist klar, dass die wirtschaftliche Erholung jetzt auch bei den Arbeitnehmenden ankommen muss. Mit Lohnerhöhungen muss die Teuerung ausgeglichen und der private Konsum als Konjunkturstütze gestärkt werden.**

---

*Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse*

---

Die Covid-19-Pandemie hat grosse wirtschaftliche Turbulenzen verursacht. Steigende Arbeitslosigkeit, eine historische Anzahl von Arbeitnehmenden in Kurzarbeit und ein beträchtlicher Wirtschaftseinbruch von 2.7 Prozent für das Jahr 2020. Dennoch ist die Schweizer Wirtschaft vergleichsweise wenig geschädigt durch die Krise gekommen. Im ersten Halbjahr 2021 hat bereits eine starke Erholung stattgefunden und der Aufschwung geht ungebremst weiter. Die Arbeitnehmenden haben mit grossem Einsatz, viel Flexibilität und stagnierenden Löhnen viel zur Bewältigung der Krise beigetragen. Entsprechend sollen sie jetzt auch am Aufschwung beteiligt werden. Es muss verhindert werden, dass die Arbeitnehmenden die Hauptlast dieser Krise zu tragen haben. Entsprechend sind die Löhne in fast allen Branchen mindestens um die anziehende Teuerung zu erhöhen, in vielen Branchen liegen gar deutliche Lohnerhöhungen drin. Die heterogene Wirtschaftslage in dieser Krise lässt aber keine allgemeingültigen Lohnforderungen zu – Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union orientieren sich an der Lage der jeweiligen Branchen oder Unternehmen und werden mit differenzierten Lohnforderungen in die sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen steigen.

### **Wirtschaftliche Aussichten grundsätzlich positiv, aber mit grossen Branchenunterschieden**

Während der Beginn des Jahres noch deutlich unter dem Eindruck der Pandemie stand und Einschränkungen teilweise weiterhin nötig waren, hat sich die Situation seither deutlich normalisiert. Sinkende Infektionszahlen und eine rasch ansteigende Impfquote haben eine Öffnungsstrategie ermöglicht, die auch die wirtschaftliche Situation deutlich entspannt hat. Die Konjunkturprognosen des SECO<sup>1</sup> gehen für das laufende Jahr von einem Wachstum des BIP um 3.6 Prozent aus. Damit wäre der pandemiebedingte Wirtschaftseinbruch vom letzten Jahr bereits wieder deutlich übertroffen. Die positiven Wirt-

---

<sup>1</sup> Vgl. Seco. Konjunkturtendenzen Sommer 2022.

schaftsaussichten lassen sich auch mit der Entwicklung des Konjunkturbarometers der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich<sup>2</sup> veranschaulichen. Dieser ist seit April 2021 deutlich überdurchschnittlich und deutet damit auf eine günstige Konjunkturentwicklung in den nächsten Monaten hin. Der Einkaufsmanagerindex der Credit Suisse<sup>3</sup> für die Industrie befindet sich für den Juli 2021 auf dem absoluten Höchststand seit Beginn der Datenerhebung 1995 und auch derjenige für den Dienstleistungssektor befindet sich deutlich über der Wachstumsschwelle.

Die Covid-19-Pandemie hat unterschiedliche Bereiche der Schweizer Wirtschaft unterschiedlich stark getroffen. Während beispielsweise Gastronomie und Tourismus, der Eventbereich aber auch der öffentliche Verkehr stark unter den Lockdowns und Einschränkungen gelitten haben, sind Bereiche wie das Baugewerbe, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder auch die Informations- und Kommunikationsbereiche vergleichsweise unbeschädigt durch diese Krise gekommen. Deutlich wird die unterschiedliche Betroffenheit der Branchen auch mit Blick auf die Arbeitslosenstatistiken. Die Arbeitslosenquote liegt per Juni 2021 bei 2.8 Prozent und damit 0.7 Prozentpunkte höher als vor der Krise (Juni 2019). Die Anzahl der registrierten Arbeitslosen ist mit über 130'000 rund 35 Prozent höher als vor der Krise, wobei einzelne Branchen deutlich überdurchschnittlich betroffen sind (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Zunahme der Arbeitslosigkeit 2019-2021**

Wirtschaftszweig	Zunahme Arbeitslosigkeit
Total	<b>+35%</b>
Verkehr und Transport	<b>+49%</b>
Uhrenindustrie	<b>+61%</b>
Gastgewerbe	<b>+63%</b>
Maschinenbau	<b>+67%</b>

Quelle: SECO. Arbeitsmarktstatistik; eigene Darstellung

### **Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und anziehende Teuerung schmälern die Kaufkraft**

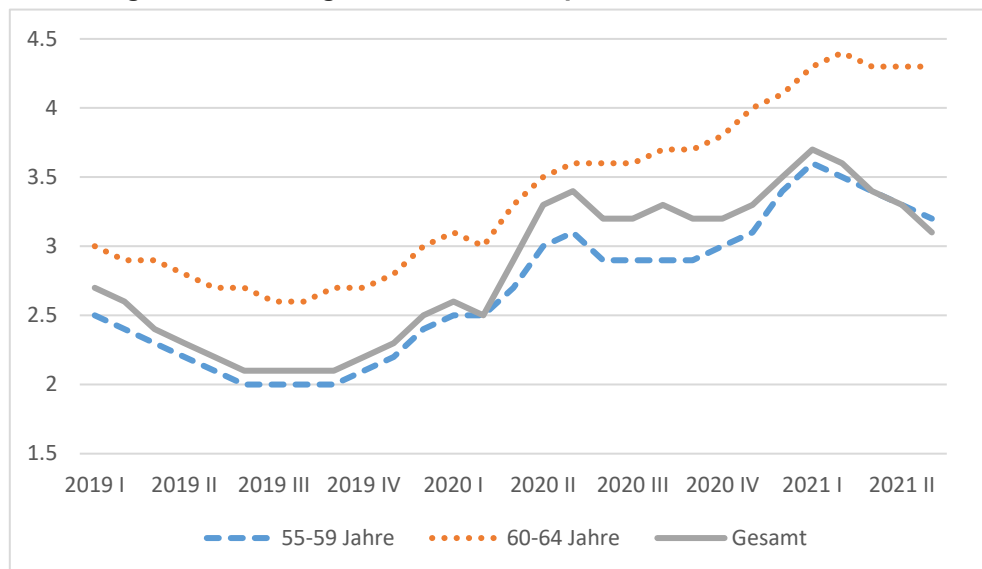
Auch wenn sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt insgesamt weniger gravierend entwickelt hat, als noch im letzten Jahr prognostiziert, bleiben doch einige Problembereiche. Einerseits scheint die Covid-19-Krise die Probleme der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt weiter zu akzentuieren. So hat sich die Arbeitslosenquote bei den über 60-jährigen während der Covid-19-Krise deutlich stärker erhöht als bei den übrigen Alterskategorien und verbleibt immer noch auf stark überdurchschnittlichem Niveau. Und auch die über 55-jährigen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen – im ersten Halbjahr 2021 zeigt sich bei dieser Alterskategorie erstmals eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote (**vgl. Abbildung 1**).

Andererseits hat die Covid-19-Krise die Chancen von arbeitslos gewordenen Personen auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt verschlechtert, was sich in der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit zeigt. Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen hat sich in der Krise auf beinahe 35'000 Personen mehr als verdoppelt (**vgl. Abbildung 2**).

<sup>2</sup> Vgl. KOF. Medienmitteilung vom 30.7.2021. [Erneuter Rückgang des KOF Konjunkturbarometers – Schweizer Wirtschaft dennoch auf Erholungskurs – KOF Konjunkturforschungsstelle | ETH Zürich](#)

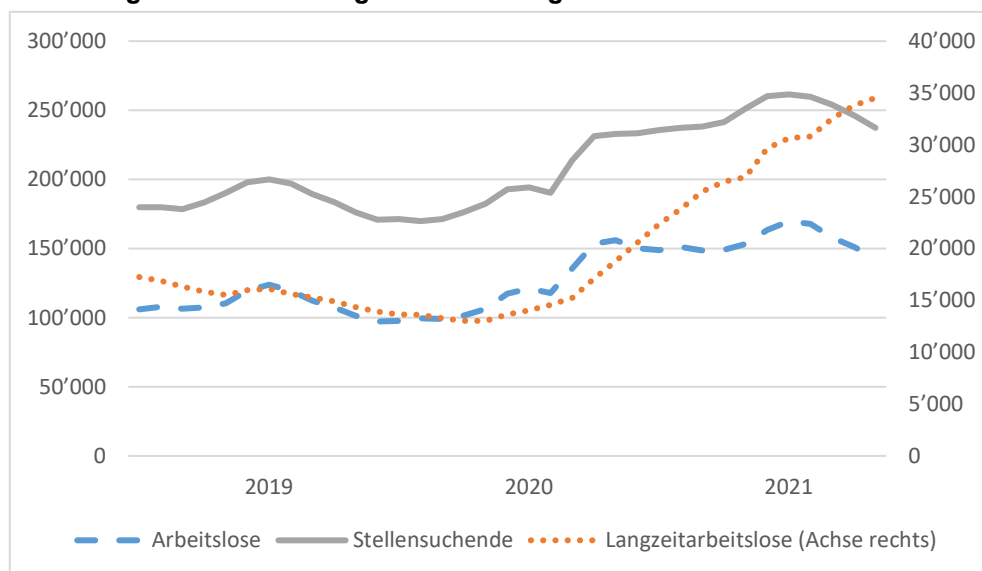
<sup>3</sup> Vgl. Credit Suisse. Medienmitteilung vom 1.8.2021. [https://www.procure.ch/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/PROCURE\\_SWISS\\_MAGAZIN/PMI/PMI\\_Juli\\_2021\\_DE.pdf](https://www.procure.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/PROCURE_SWISS_MAGAZIN/PMI/PMI_Juli_2021_DE.pdf)

**Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote nach Alter**



Quelle: SECO. Arbeitsmarktstatistik; eigene Darstellung.

**Abbildung 2: Zunahme Langzeitarbeitslosigkeit während der Krise**



Quelle: SECO. Arbeitsmarktstatistik; eigene Darstellung.

Die Arbeitslosigkeit, und mehr noch die stark verbreitete Kurzarbeit in dieser Krise (zur Erinnerung: Zeitweise war ein Viertel aller Beschäftigten – insgesamt über 1.3 Millionen Arbeitnehmende – von Kurzarbeit betroffen), haben bei einem grossen Teil der Arbeitnehmenden zu empfindlichen Einkommensausfällen geführt und entsprechend die Kaufkraft geschwächt. Stark von der Kurzarbeit betroffen waren Beschäftigte in jenen Sektoren, die von den Lockdowns direkt betroffen waren (z.B. Gastronomie, Detailhandel, Tourismus). Dabei handelt es sich um Branchen mit bereits generell tiefen Lohnniveaus. Dies führt dazu, dass Einkommens Kürzungen durch Kurzarbeit direkt zu Konsumverzicht führen und entsprechend die Krise verschärft resp. verlängert. Dieser Verlust der Kaufkraft wirkt auch Mitte 2021 immer noch nach. So zeigt die neuste Umfrage zur Konsumentenstimmung des SECO<sup>4</sup>, dass zwar die allgemeine Wirtschaftsentwicklung als positiv eingeschätzt wird, dass aber die Beurteilung der

<sup>4</sup> Vgl. Medienmitteilung Seco vom 3. August 2021. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-84586.html>

finanziellen Lage der vergangenen Monate und die Arbeitsplatzsicherheit deutlich negativer als im langjährigen Durchschnitt beurteilt werden. Entsprechend präsentiert sich dabei die Neigung der Konsumentinnen und Konsumenten für grössere Anschaffungen noch deutlich unterdurchschnittlich. Eine weitere Bedrohung der Kaufkraft der Arbeitnehmenden ergibt sich aus der Inflationsentwicklung. Die Teuerung hat im 2. Quartal 2021 deutlich angezogen und das SECO prognostiziert eine Teuerung von 0.4 Prozent für das laufende Jahr und von 0.5 Prozent für das kommende Jahr.

### **Arbeitnehmende haben Krise mitgetragen und sollen jetzt auch von der Erholung profitieren**

Die Lohnverhandlungen in diesem Herbst stellen für die Verbände von Travail.Suisse eine grosse Herausforderung dar. Die wirtschaftliche Situation präsentiert sich positiv, variiert aber stark je nach Branche oder Unternehmen. Allgemeine Lohnforderungen sind schwierig zu stellen, eine differenzierte Sichtweise nötiger denn je. Es lassen sich dennoch einige allgemeinen Leitlinien aufzeigen, an denen sich die differenzierten Lohnforderungen orientieren werden:

- **Lohnerhöhungen sind vielerorts möglich:** Während einige Branchen stark durch die Covid-19-Krise in Mitleidenschaft gezogen wurden, sind andere Bereiche glimpflich davongekommen oder konnten sich bereits wieder erholen. Lohnerhöhungen sind an vielen Orten möglich und notwendig – Nullrunden auf breiter Front wie im letzten Jahr können dieses Jahr nicht akzeptiert werden. Die Arbeitnehmenden sind an der wirtschaftlichen Erholung zu beteiligen.
- **Arbeitnehmende haben Krise mitgetragen:** Die Arbeitnehmenden haben einen grossen Beitrag geleistet, um die Wirtschaft durch diese Krise zu bringen. Sei es direkt durch Einkommensverluste aufgrund von Kurzarbeit oder Arbeitsplatzverlusten, sei es indirekt durch grösstmögliche Flexibilität im Homeoffice oder massiven Zusatzbelastungen in den systemrelevanten Berufen (wie z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen, Logistik und Transport, Service Public).
- **Lohnstagnation bereits vor der Krise:** An den wirtschaftlich erfolgreichen Jahren vor der Covid-19-Krise wurden die Arbeitnehmenden zu wenig beteiligt. Es besteht bei den Löhnen noch immer ein gewisser Nachholbedarf aus der wirtschaftlichen Boom-Phase nach 2015. Ohne Lohnerhöhungen wird sich der Fachkräftemangel in einzelnen Branchen schnell wieder akzentuieren.
- **Inflation erfordert generelle Lohnerhöhungen:** In diesem Jahr sollen wieder vermehrt generelle Lohnmassnahmen vereinbart werden. Durch die Teuerung verursachte Kaufkraftverluste sind bei allen Arbeitnehmenden zu verhindern.
- **Mehr und höhere Mindestlöhne:** In den Lohnverhandlungen sind gezielt Verbesserungen für die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen zu ermöglichen und Vereinbarungen, resp. Erhöhungen von orts- und branchenüblichen Mindestlöhnen, zu vereinbaren. Gerade die tiefsten Einkommen waren besonders von den Einkommensverlusten durch Kurzarbeit betroffen und verlieren existenziell an Kaufkraft durch die anziehende Inflation.
- **Fokus auf eine Erhöhung von Frauenlöhnen:** Neueste Zahlen zeigen, dass die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen weiter zugenommen hat – über 7 Prozent der Lohnunterschiede sind dabei auf Diskriminierung zurückzuführen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes sind jetzt immerhin Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten dazu verpflichtet, die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu überprüfen. Unternehmen sind aufgefordert, auf der Plattform [www.respect8-3.ch](http://www.respect8-3.ch) nachzuweisen, dass sie die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes einhalten.

### **Weitere Auskünfte:**

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, [fischer@travailsuisse.ch](mailto:fischer@travailsuisse.ch), 076 412 30 53

**Medienkonferenz vom 12. August 2021**

**Wirtschaftliche Erholung muss sich auch in den Löhnen manifestieren**  
Lohnforderungen für 2022

Lohnrunde 2022: markante Lohnerhöhungen sind mehr als gerechtfertigt!

## **Wirtschaftlich ist Corona überwunden. Endlich mehr Lohn für diejenigen, die dafür gekämpft haben!**

**Die Corona-Pandemie hat der Schweiz 2020 ein negatives BIP (-2.7%) und vielerorts Nullrunden bei den Lohnverhandlungen beschert. Das muss sich dringend ändern! Es muss endlich mehr Lohn geben für diejenigen, die unter schwierigsten Bedingungen weitergearbeitet haben. Für diejenigen, die mit ihrem Einsatz und Durchhalten dafür gesorgt haben, dass aus dem Lockdown kein bleibender wirtschaftlicher Alptraum wurde. Für diejenigen, die die nun einsetzende starke wirtschaftliche Erholung ermöglichen.**

---

*Mathias Regotz, Leiter Interessens- und Vertragspolitik Syna*

---

Applaus haben 2020 viele Arbeitnehmende erhalten. Viele erhielten aber weder Applaus noch Lohnerhöhungen. So vergisst man allzu leicht, dass auch in den Gewerbe- und Industriebranchen unter schwierigsten Bedingungen weitergearbeitet wurde. Auch ihr Einsatz hat stark dazu beigetragen, dass die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen relativ glimpflich ausfielen und das BIP schon in diesem Jahr um voraussichtlich 3.6% und 2022 um 3.3% stark anzieht<sup>1</sup>. Die Aussichten sind gut, so dass jetzt die Zeit da ist, um die Arbeitnehmenden für ihren Corona-Sondereffort zu honorieren und um versäumte strukturelle Lohnentwicklungen endlich nachzuholen. Das fördert nicht nur den Binnenkonsum, der nach wie vor starker Treiber der wirtschaftlichen Erholung ist, sondern wirkt auch gegen den sich in vielen Branchen akut verschärfenden Fachkräftemangel.

### **Gesundheitswesen**

Im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel bereits akut und wird sich rein aufgrund der demografischen Entwicklung massiv verschärfen. In 9 Jahren werden zusätzlich rund 65'000 Arbeitnehmende im Gesundheitswesen benötigt<sup>2</sup>. Hinzu kommt, dass überdurchschnittlich viele Pflegefachkräfte - je nach Ausbildungsgrad bis zu 46%<sup>3</sup> - vorzeitig ihre Branche verlassen. Und das nicht erst seit der Corona-Krise. Hauptgrund sind die sich zunehmend verschlechternden Arbeitsbedingungen. Dazu gehört auch der Lohn. Seit den Privatisierungswellen im Gesundheitswesen haben sich dort die Löhne im Vergleich zum Service-Public unterdurchschnittlich entwickelt. Mehr Personal und massiv verbesserte Arbeitsbedingungen sind dringend notwendig, um die Arbeitnehmenden in der Branche zu halten und Einsteiger zu gewinnen. Es braucht daher rasch eine starke strukturelle Anpassung der Löhne.

**Syna fordert darum im Gesundheitswesen generelle Lohnerhöhungen von 4%, individuelle Lohnerhöhungen von 1% und Corona-Prämien im Umfang eines 14. Monatslohnes in Ferien oder Geld.**

---

<sup>1</sup> Seco, Konjunkturprognose <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/konjunkturprognosen.html>

<sup>2</sup> [https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2017/obsan\\_71\\_bericht\\_korr.pdf](https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2017/obsan_71_bericht_korr.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2021/obsan\\_01\\_2021\\_bericht\\_0.pdf](https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2021/obsan_01_2021_bericht_0.pdf)

## **Detailhandel**

Im Food-Bereich des Detailhandels wurde im Coronajahr 2020 nicht nur durchgehend weitergearbeitet, es wurden dort wegen dem wegfallenden Einkaufstourismus auch rekordverdächtige Umsätze generiert. Trotz allem sind in dieser Branche Löhne unter CHF 4'000 noch weit verbreitet. Das reicht auch ohne Krise kaum für ein würdiges (Familien-)Leben und führt bei Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit direkt in die Prekarität. Das mussten vor allem Detailhandelsangestellte im Non-Food-Bereich wegen des Lockdowns schmerzlich erfahren. Es braucht darum auch im Detailhandel substantielle Löhnerhöhungen, um die weit verbreiteten strukturellen Lohndefizite aufzuholen. Dazu kommt der Ausgleich der Teuerung, die für das Jahr 2021 prognostiziert bei 0.4% liegt.

***Syna fordert darum im Detailhandel generelle Löhnerhöhungen von 2% und individuelle Lohnerhöhungen von 1%.***

## **Gegen Working-Poor und für Lohngleichheit!**

Nicht nur im Detailhandel sind Löhne unter CHF 4'000 noch gang und gäbe, sondern auch in vielen anderen Branchen des Dienstleistungssektors. Auffallend ist, dass vor allem Frauen in solchen Tieflohnjobs tätig sind. So verdienen 13.5% der erwerbstätigen Frauen und nur 4.4% der Männer bei einem Vollzeitpensum weniger als CHF 4'000<sup>4</sup>. Dazu kommt die nach wie vor bestehende Lohnungleichheit. Frauen verdienen im privaten Sektor weiterhin im Durchschnitt rund CHF 8'200 weniger pro Jahr als Männer für gleichwertige Arbeit<sup>5</sup>. Das führt zu Prekarität und Armut, deren Folgen die gesamte Gesellschaft zu tragen hat. Dem muss jetzt endlich entgegengewirkt werden. Die Lohndiskriminierung muss gestoppt werden und es braucht Lohnerhöhungen mit verbindlichen Anpassungspfaden in allen Branchen mit Löhnen unter oder um CH 4'000.

## **Gewerbebranchen<sup>6</sup>**

Das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe ist grösstenteils fast unbeschadet durch die Coronakrise gekommen. Es konnte fast flächendeckend weitergearbeitet werden und der Rückgang der eingereichten Baugesuche war 2020 moderat. So erstaunt es nicht, dass der Baumotor rasch wieder stark an Fahrt aufnehmen konnte und brummt. Das bezeugt auch der Bauindex, der aktuell bei 142 Punkten liegt, was im 10-jährigen Vergleich nach wie vor absolut top ist. Die Umsatzprognose im Bauhauptgewerbe für das Jahr 2021 beträgt CHF 19.8 Mrd., was schon fast wieder dem Spitzenjahr 2017 mit CHF 20.79 Mrd. entspricht. Ausserdem sind überdurchschnittlich viele Baugesuche hängig. Das wiederum lässt auf gute Aussichten auch für das Ausbaugewerbe schliessen, das dem Hochbau um 2 bis 4 Quartale verzögert folgt. Ebenso spricht die deutliche Zunahme von eingereichten Umbaugesuchen (4.7% über dem 10-jährigen Mittelwert) für gute Aussichten in den Branchen des Ausbaugewerbes.

Zu verdanken sind diese positiven Aussichten auch den Arbeitnehmenden, die unter Dauerstress und massiv erschwerten Bedingungen auf den Baustellen den Baumotor am Laufen hielten. Bei klirrender Kälte waren die Restuarnts geschlossen, schwere körperliche Arbeit musste mit Maske verrichtet werden und ein Risiko für die eigene Gesundheit war stets vorhanden, zumal Abstände naturgemäss nicht immer konsequent eingehalten werden konnten. Dieser grosse Einsatz muss honoriert werden. Und das ist dringender denn je, da die Lohnentwicklung seit über 10 Jahren Bauboom absolut ungenügend ist. Allein im Bauhauptgewerbe gab es in den letzten 7 Jahren trotz blendenden Zahlen insgesamt 5 Nullrunden. So gingen die Bauleute auch letztes Jahr leer aus. Im Ausbaugewerbe sieht es leider nicht viel besser aus. Auch dort waren in den letzten Jahren, Nullrunden eher die Regel, so auch 2020.

---

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

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

6 [https://shop.baumeister.swiss/shop/document\\_download.php?document=Bauindex\\_Q2\\_2021\\_DE.pdf](https://shop.baumeister.swiss/shop/document_download.php?document=Bauindex_Q2_2021_DE.pdf)



***Darum fordert Syna im Bauhauptgewerbe und in den meisten Ausbaugewerbebranchen generelle Löhnerhöhungen von CHF 100 und – je nach Branche und letztmaliger Erhöhung – auch die Erhöhung der Mindestlöhne um CHF 100.***

#### **Industrie, Chemie und Pharma**

Die Aussichten in der Maschinenbauindustrie (MEM) sind gut. Die pandemiebedingten Ausfälle des Vorjahres werden 2021 weitgehend aufgeholt werden können<sup>7</sup>. Die gut gefüllten Auftragsbücher (+4.8% gegenüber Vorjahr) und der Einkaufsmanagerindex (PMI) mit im Juni sehr hohen 66.7 Punkten, lassen auf ein weltweites, kräftiges Industriewachstum schliessen. Davon profitiert die stark exportlastige Schweizer Industrie. Aber auch die Arbeitnehmenden in den Industriebranchen sollen endlich angemessen davon profitieren, vor allem in der Maschinenindustrie (MEM). Dort entwickeln sich die Löhne seit Jahren knausrig und teilweise resultierten gar Reallohnverluste. Ähnliches gilt für die seit Jahren boomende und florierende Chemie- und Pharmabranche: Während die Wertschöpfung dort in den letzten 6 Jahren um 75% gesteigert werden konnte, sind die Löhne nur um 6% gestiegen.

***Darum fordert Syna in der Maschinenbauindustrie (MEM) generelle Löhnerhöhungen von mindestens 1.5% unter Berücksichtigung der Situation der einzelnen Unternehmen. Für die Chemie- und Pharmabranche fordert Syna generelle Löhnerhöhungen von CHF 250 bzw. 3%.***

Weitere Auskünfte:

**Mathias Regotz**, Leiter Interessens- und Vertragspolitik Syna  
044 279 71 26, 078 811 74 79, [mathias.regotz@syna.ch](mailto:mathias.regotz@syna.ch)

---

<sup>7</sup> <https://www.swissmem.ch/de/aktuelles/detailansicht/mem-industrie-auftragseingaenge-ueber-vorkrisenniveau.html>

## Medienkonferenz vom 12. August 2021

### Wirtschaftliche Erholung muss sich auch in den Löhnen manifestieren Lohnforderungen für 2022

*(Es gilt das gesprochene Wort.)*

## Der Service Public bleibt trotz grosser Ungewissheit auf Kurs

**Der Service Public spielt seit Beginn der Corona-Pandemie eine wesentliche Rolle. Die Grundversorgung, das Rückgrat der Schweizer Gesellschaft und Wirtschaft, konnte dank zuverlässigen Mitarbeitenden aufrechterhalten werden. Die Schweizer Wirtschaft erholt sich derzeit. Aufgrund dieser beiden Tatsachen und als Zeichen der Anerkennung des Personals sind für transfair generelle Lohnforderungen mehr als gerechtfertigt.**

---

*Albane Bochatay, Leiterin Politik, transfair*

---

Seit dem Frühling 2020 sahen sich die Schweizer Bevölkerung und die Unternehmen mit vielen Ungewissheiten in Bezug auf die Gesundheitsmassnahmen konfrontiert. Für transfair stand eines immer an vorderster Stelle: die Sicherung der Arbeitsplätze in seinen Branchen. Auch aufgrund des erhöhten Arbeitsaufkommens ist es gelungen, die Arbeitsplätze zu sichern. Ausserdem waren faire Arbeitsbedingungen garantiert.

In diesen Zeiten der Unsicherheit hat der Service Public weiterhin die von ihm erwartete Rolle als Stabilisator gespielt. Die Mitarbeitenden der Branchen von transfair haben die Leistungen der Grundversorgung erbracht und dabei alle Bevölkerungsgruppen in allen Regionen unsers Landes bedient. Das Personal in den Branchen Kommunikation, Post/Logistik, öffentlicher Verkehr und öffentliche Verwaltung hat im Rahmen des Teil-Lockdowns und der anschliessenden Wiederaufnahme des Betriebs bemerkenswerte Flexibilität gezeigt. Die Arbeitsüberlastung, die mitunter schwierige Bewältigung der Arbeit zu Hause und die Ungewissheit im Zusammenhang mit einer möglichen Rückkehr ins Büro erschwerten ihren Alltag, insbesondere in psychologischer Hinsicht. Auch die weiterhin an der Front tätigen Mitarbeitenden, wie Grenzwächterinnen oder Paketzusteller, waren mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung konfrontiert.

Das Personal des Service Public hat bewiesen, wie wichtig es ist. transfair fordert deshalb eine Stärkung des Service Public und eine bessere Anerkennung in der Politik. Die Lockerung der Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus hat zu einer gewissen Erholung der Schweizer Wirtschaft geführt. Deshalb und in Anbetracht dessen, was das Personal aller Service-Public-Unternehmen geleistet hat, stellt transfair in diesem Jahr vor allem generelle Lohnforderungen.

#### **Communication: bewährtes Personal**

2021 hat das Swisscom-Personal von 0,8 Prozent Erhöhung der Lohnsumme profitiert, was zu generellen Lohnerhöhungen innerhalb des Lohnbands und zu Einmalzahlungen für Mitarbeitende oberhalb des Lohnbands geführt hat. Die Bilanz 2020 von Swisscom ist sehr gut. Das Unternehmen hat einen Umsatz von über 11 Milliarden CHF erwirtschaftet und verzeichnet einen Nettogewinn von über 1,5 Milliarden CHF. transfair stellt fest, dass das Unternehmen trotz der durch die Corona-Pandemie verursachten Schwierigkeiten ein sehr solides Jahresergebnis erzielt hat. Der Personalverband fordert, dass sich dies auf die Lohnverhandlungen niederschlägt.

Ohne das Engagement des Personals hätten diese Zahlen nicht erreicht werden können. Dies ist umso beeindruckender, als dass über 80 Prozent der Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiteten. Trotz der herrschenden Ungewissheit ist es dem Personal gelungen, den Betrieb jederzeit aufrechtzuerhalten. Auch die Mitarbeitenden an der Front, in den Shops und bei cablex haben Bemerkenswertes geleistet. Dennoch nimmt der Druck auf die Mitarbeitenden zu und es finden weitere Umstrukturierungen statt. Für jene Personen, die diese Umstrukturierungen «überleben», intensiviert sich der Arbeitsrhythmus. Diese Überlastung gefährdet sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden.

transfair wird seine genauen Forderungen im Herbst 2021 festlegen. Derzeit konzentriert sich der Personalverband auf die anstehenden Verhandlungen für die Erneuerung des GAV Swisscom. transfair erwartet, dass sich die vom Personal geleisteten Anstrengungen in konkreten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen niederschlagen.

### **Post/Logistik: transfair fordert den Teuerungsausgleich**

2021 haben die Mitarbeitenden eine generelle Lohnerhöhung von 400 CHF pro Person bekommen. Für transfair war es wichtig, dass alle Mitarbeitenden ein Zeichen der Anerkennung erhalten. Auch für 2022 fordert transfair eine generelle Lohnerhöhung sowie die Anhebung der Lohnbänder in Höhe der Teuerung für 2021. Laut GAV Post CH AG stehen 0,4 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen garantiert zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden der Branche müssen eine hohe Arbeitslast bewältigen. Unter anderem die Paketzustellerinnen und Paketzusteller: Mit über 182,7 Millionen Einheiten haben diese Mitarbeitenden im Jahr 2020 so viele Pakete zugestellt, wie noch nie zuvor in der 170-jährigen Geschichte der Post. Dieser Druck auf die Zustellenden wurde auch von den Angestellten von PostMail und manchmal sogar vom Verwaltungspersonal wahrgenommen, die zur Unterstützung einsprangen.

Das Personal des Postkonzerns ist mit zahlreichen Unsicherheiten konfrontiert: die neue Strategie bei PostFinance oder die Frage nach der Zukunft der Post als Konzern. Die Reorganisation bei PostNetz und der Umbruch in Zusammenhang mit der Strategie Post von morgen sind Ausdruck eines schwierigen Arbeitsklimas. Auch diese Umstände sind bei den Lohnverhandlungen zu berücksichtigen.

### **Öffentlicher Verkehr: das Personal braucht positive Signale**

Im vergangenen Jahr haben die Mitarbeitenden aufgrund der schwierigen finanziellen Situation von SBB und SBB Cargo die Massnahmen, die anlässlich der GAV-Verhandlungen 2019 vereinbart wurden, nicht erhalten. Diese betragen 0,9 Prozent der Lohnsumme für individuelle Massnahmen; 0,4 Prozent für Einmalzahlungen und 0,15 Prozent für den Lohnaufstieg junger Arbeitnehmer. Anfang 2021, als die SBB Verhandlungen über Sparmassnahmen aufnahm, erzielten die Sozialpartner eine sehr bescheidene Einigung: die Mitarbeitenden erhielten für 2021 eine Erhöhung der Lohnsumme um 0,3 Prozent. Im Gegenzug wurden die GAV SBB 2019 bis Ende April 2025 und SBB Cargo bis Ende Dezember 2023 verlängert.

Für 2022 wurden die Lohnmassnahmen für die Mitarbeitenden von SBB und SBB Cargo bereits vereinbart: Eine Erhöhung der Lohnsumme um 0,8 Prozent für individuelle Massnahmen und 0,4 Prozent für sehr gute Leistungen. 0,15 Prozent dieser Lohnsumme werden für Löhne in den unteren zwei Dritteln der Lohnspanne verwendet. Das alte Gehaltssystem wird hier zum letzten Mal angewendet. Im Herbst 2022 werden transfair und die SBB die Massnahmen verhandeln, die am 1. Mai 2023 nach dem neuen Lohnsystem verteilt werden.

Im öffentlichen Verkehr ist die Nachfrage nach wie vor rückläufig und weit vom Vorkrisenniveau entfernt. Dennoch ist das öffentliche Verkehrssystem rund um die Uhr und sieben Tage pro Woche in

Betrieb. Das Engagement der Mitarbeiter verdient positive Zeichen im Lohnbereich. Deshalb fordert transfair in den anderen öffentlichen Verkehrsbetrieben generelle Lohnmassnahmen und den Teuerungsausgleich. Der Personalverband wird ausserdem individuelle Lohnerhöhungen für den Lohnaufstieg fordern.

### **Öffentliche Verwaltung: angemessene Forderungen**

Letztes Jahr zeigte transfair Verständnis für die finanzielle Situation des Bundes und verzichtete frühzeitig auf generelle Lohnforderungen für das Personal der Bundesverwaltung. Tatsächlich hat das Unternehmen das Jahr 2020 mit einem Minus abgeschlossen. Dies wird auch 2021 der Fall sein. Aus diesem Grund fordert transfair auch für 2022 keine generelle Realloohnerhöhung.

Der Personalverband stellt jedoch eine klare Forderung: die Teuerung 2021 muss ausgeglichen werden. Das Personal hat es redlich verdient. An der Front mussten zum Beispiel Zollbeamte und Grenzwächterinnen aufgrund der Gesundheitsmassnahmen viele schwierige Situationen bewältigen. Die Mitarbeitenden des Staatssekretariats für Wirtschaft und des Bundesamts für Gesundheit waren mit einer hohen Arbeitsbelastung und grossem Druck konfrontiert, insbesondere in Bezug auf die Entscheidungen des Bundesrats zur Bewältigung der Gesundheitskrise und zur Kurzarbeit. Die Arbeitnehmenden im Homeoffice haben ein hohes Mass an Disziplin an den Tag gelegt und litten manchmal unter sozialer Isolation und der Schwierigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Auch bei den ETH fordert transfair einen Teuerungsausgleich. Die Besonderheit bestimmter Bereiche, wie z. B. der Forschung, hat die Arbeit im Homeoffice sehr anspruchsvoll gemacht. Auch hier haben die Mitarbeitenden unter Isolation gelitten. transfair erwartet von den beiden Arbeitgebern Bund und ETH ein positives Signal.

### **Weitere Auskünfte:**

Albane Bochatay, Verantwortliche Politik, [albane.bochatay@transfair.ch](mailto:albane.bochatay@transfair.ch), 079 234 70 17