

Bern, 19. Dezember 2016

Pressekonferenz Travail.Suisse – Stefan Müller-Altermatt, transfair

LOHNRESULTATE TRANSFAIR

GENERELLE MASSNAHMEN BLEIBEN DIE AUSNAHME IM SERVICE PUBLIC

Insgesamt sind die Lohnergebnisse besser als die letztjährigen aber weitaus nicht überall zufriedenstellend für transfair. Bescheidene individuelle Lohnmassnahmen oder Einmalzahlungen werden von den Spar- und Abbauprogrammen unserer grössten Sozialpartner überschattet.

Die Resultate der Lohngespräche widerspiegeln die Vielfältigkeit der Branchen, in welchen sich transfair – der Personalverband für den Service Public – bewegt. Einige davon sind positiv zu würdigen, andere hingegen enttäuschen die Erwartungen der Mitarbeitenden und strapazieren deren Motivation.

Im diesjährigen Lohnherbst konnten kaum generelle Lohnerhöhungen erzielt werden. Die Abkehr von generellen Lohnmassnahmen, die alle Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg teilhaben lassen, ist zu bedauern. Insbesondere wenn gleichzeitig Kostensenkungsziele gewaltige Spar- und Abbauprogramme bei den bundesnahen Unternehmen auslösen: «RailFit 20/30» bei der SBB, Operational Excellence bei Swisscom, Netzentwicklung der Post, Programm «Victoria 2017-2020» bei PostFinance und das Stabilisierungsprogramm beim Bund. Der Stellenabbau im Service Public ist eine der Folgen des strukturellen Wandels und Margendrucks bei der Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen. transfair befürchtet jedoch weitere Einsparungen, etwa bei den Errungenschaften in der beruflichen Vorsorge. Der Erhalt der Pensionskassenleistungen wird in weiteren Verhandlungen im Mittelpunkt stehen. Genauso wie die Sozialverantwortung unserer Sozialpartner beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden.

Parallel zu diesen tiefgreifenden Wandlungen bei unseren grössten Sozialpartnern und der stagnierenden Lohnentwicklung schiessen die Krankenkassenprämien in die Höhe. Die stark gestiegenen Krankenkassenprämien übersteigen den Gegenwert der Minussteuerung deutlich und belasten das Haushaltsbudget vieler Familien stark. Es ist deshalb wichtig, dass diese Mehrbelastung – von 0,2 Prozent des verfügbaren Durchschnittseinkommens laut den jüngsten Zahlen des Bundesamts für Statistik – auch vermehrt in den Lohngesprächen berücksichtigt wird.

Communication: Lohnerhöhungen besänftigen die Unsicherheiten nicht

Bei Swisscom fallen die individuellen Lohnmassnahmen nächstes Jahr etwas höher aus als letztes Jahr (0,6 statt 0,4 Prozent individuell), aber das Unternehmen verändert sich grundlegend, entwickelt

sich weiter und passt seine Strukturen an. Dieser Wandel begleitet transfair eng, denn die angestrebte Kostensenkung hat Auswirkungen auf das Personal.

Das Ergebnis der Verhandlungen 2016 und 2017 mit localsearch.ch ist für transfair zufriedenstellend. Neben dem individuellen Anteil von 0,5 Prozent wird im 2017 eine generelle Erhöhung von 0,2 Prozent gewährt. Auch bei cablex wird eine generelle Lohnerhöhung gewährt in Höhe von 0,4 Prozent und individuelle Massnahmen von 0,3 Prozent. Für transfair war es wichtig, dass die Lohnresultate einerseits die gute Leistung des Unternehmens andererseits die hervorragende Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von localsearch.ch und cablex widerspiegeln.

Post/Logistik: Lohnverhandlungen für 2017 sind geplant

In den neuen Gesamtarbeitsverträgen mit der Post (Post CH AG, PostFinance AG und PostAuto AG) ist vorgesehen, dass die Lohnmassnahmen jeweils im April umgesetzt werden und dafür jährlich mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme aufgewendet werden (dies als Ersatz für den früheren automatischen Erfahrungsanstieg). Für die anstehenden Lohnverhandlungen fordert transfair, dass 1,5 Prozent der gesamten Lohnsumme aller dem GAV unterstellten Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt wird und mindestens ein Teil der Lohnmassnahmen als generelle Lohnmassnahme ausgerichtet wird. Auch Mitarbeitende, welche über dem Lohnband liegen, sollen für ihre sehr guten Arbeitsleistungen honoriert werden, was wir als langfristige Erfolgsinvestition erachten und zur Motivation beiträgt. Die Schweizerische Post wird auch in diesem Jahr einen guten Rechnungsabschluss präsentieren und die Mitarbeitenden sollen an diesem guten Resultat teilhaben können. Es besteht jedoch nach wie vor Diskussionsbedarf mit der Post über die Berechnungsgrundlagen der korrekten Lohnsumme für die Lohnmassnahmen. transfair fordert, dass dieses Geschäft in den kommenden Wochen prioritär behandelt wird.

Auch in Planung sind Lohnverhandlungen mit weiteren Konzerngesellschaften der Post (IMS, Secure Post AG, Swiss Post Solutions), wobei wir im laufenden Jahr die Gesamtarbeitsverträge dieser Firmen erneuern und teilweise an den Dach-GAV des Konzerns annähern konnten.

Öffentliche Verwaltung: Enttäuschende Lohnverhandlungen für die Bundesverwaltung

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung müssen die zweite Nullrunde in Folge hinnehmen trotz prognostiziertem Milliardengewinn für 2016. Dieses Jahr wird der Bundeshaushalt aller Voraussicht nach um 2,7 Milliarden Franken besser abschliessen als budgetiert. Kumuliert erwirtschaftete der Bund seit 2007 unglaubliche 26,7 Milliarden Franken mehr als zuvor budgetiert. Trotzdem sieht sich der Bundesrat nicht in der Lage, den rund 37'000 Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ein Zeichen der Wertschätzung zu geben - nicht einmal in Form von Einmalzahlungen. Eine solche Haltung ist für transfair unverständlich und zeugt von wenig Sensibilität und Wertschätzung gegenüber den

Mitarbeitenden. Darüber hinaus tobt im Parlament die Sparwut und entlädt sich auf das Personal mit unbegründeten Kürzungsanträgen und einer seltenen Kurzsichtigkeit.

Dass es auch anders geht, sieht man an den Resultaten von Swissmedic, PUBLICA und METAS, welche individuelle Massnahmen nach wie vor im Rahmen der Vorjahre gewähren. Im ETH-Bereich stehen 1,2 Prozent der Lohnmasse für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung und der Arbeitgeber leistet zusätzliche Beiträge an das Vorsorgewerk. Enttäuschend ist aber wiederum, dass der Lohnanstieg für Doktoranden und Postdocs an der ETH Lausanne nicht wieder auf das ursprüngliche Niveau von 2015 angehoben wurde. Die Kürzung der Pauschallöhne, die der wissenschaftliche Nachwuchs bereits dieses Jahr erfahren musste, ist schmerzhaft. transfair will, dass dies nachkorrigiert wird.

Öffentlicher Verkehr: Ersparnisse für Lohnmassnahmen einsetzen

Bei SBB und den weiteren konzessionierten Transportunternehmen in der Schweiz setzt sich der momentane Trend zu individuellen Lohnerhöhungen weiterhin fort. transfair konnte in den Lohngesprächen mit den Bahnen vereinbaren, dass zwischen 0,5 und 1,2 Prozent der jeweiligen Lohnsummen für Lohnerhöhungen aufgewendet werden. Von individuellen Lohnerhöhungen profitieren die Mitarbeitenden im Lohnaufstieg gemäss Gesamtarbeitsverträge oder gemäss mehrjährigen Vereinbarungen. Selten werden die individuellen Lohnerhöhungen mit weiteren Massnahmen wie zum Beispiel Prämien ergänzt – so etwa bei der Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees (SGV). Ganz selten, aber nicht unmöglich, sind generelle Lohnerhöhungen, wie das Beispiel der Chemins de fer du Jura zeigt (0,35 Prozent generell).

transfair würdigt, dass die Unternehmen die im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen, Lohnsystemen oder Vereinbarungen notwendigen individuellen Lohnerhöhungen grösstenteils vornehmen. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass die Ersparnisse der Unternehmen aus Fluktuationen (Mutationsgewinne aus Pensionierungen, Personalabbau oder Personalersatz) zu wenig für die Lohnmassnahmen der Mitarbeitenden verwendet werden. Dasselbe gilt für Produktivitäts- und Effizienzgewinne, die leider oft im Dunkeln bleiben. Sowohl die Mutationsgewinne wie auch die Produktivitäts- und Effizienzgewinne sind in Zeiten der anhaltenden negativen Jahreststeuerung noch bewusster für generelle Lohnmassnahmen zu nutzen!

Service-Public-Niveau halten

Die diesjährigen Lohnresultate zeigen, dass die Lage im Service Public angespannt bleibt und die Herausforderungen im Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung zunehmen. Liegt die Zukunft in neuen Aufgaben, Diversifizierung oder Produktivitätserweiterung durch die Digitalisierung, darf der Wert der Arbeit, der dahintersteckt, keinesfalls vergessen gehen. transfair wird sich weiterhin für die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im Service Public einsetzen und zwar eigenständig, mutig und persönlich.

Weitere Auskünfte:

Stefan Müller-Altarmatt, Präsident von transfair, 076 332 15 26

Branche	Unternehmen	Lohnresultate für 2017
Öffentlicher Verkehr	BLS AG	0,9% individuell
Öffentliche Verwaltung	Bundesverwaltung	Keine Lohnmassnahmen Sparprogramme
Communication	cablex AG	0,4% generell 0,3% individuell
Öffentlicher Verkehr	Chemins de fer du Jura	0,35% generell Erhöhung Nacht- und Sonntagszulage auf 7 CHF Entschädigung für Fahrten mit Anwärter (8 CHF)
Öffentliche Verwaltung	ETH-Bereich	1,2% individuell Fortführung zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an die PUBLICA
Post/Logistik	IMS AG	Lohngespräche noch nicht stattgefunden
Post/Logistik	KEP & Mail	Keine Lohngespräche
Communication	localsearch.ch	0,2% generell 0,5% individuell
Öffentlicher Verkehr	login	0,6% individuell
Öffentliche Verwaltung	METAS	0,875% individuell (keine Verhandlungen)
Öffentlicher Verkehr	MGB und GGB	1,05% individuell (0,8% Leistungsanteil und 0,25% für Nachholer)
Post/Logistik	PostAuto Schweiz AG	Lohngespräche noch nicht stattgefunden
Post/Logistik	Post CH AG	Lohngespräche noch nicht stattgefunden
Post/Logistik	PostFinance AG	Lohngespräche noch nicht stattgefunden
Post/Logistik	PostLogistics AG	Keine Lohnmassnahmen Reduktion wöchentlicher Normalarbeitszeit auf 44 Stunden
Post/Logistik	Presto Presse-Vertriebs AG	Keine Lohngespräche
Öffentliche Verwaltung	PUBLICA	146'000 CHF für individuelle Lohnmassnahmen

Öffentlicher Verkehr	RhB	Zwischen 2016-2019 werden total rund 4% für individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt.
Öffentlicher Verkehr	SBB/ SBB Cargo	0,8% individuell + einmaliger Leistungsanteil aus der Personalbeurteilung 2016
Öffentlicher Verkehr	SBB Cargo International AG	0,7% individuell In Zusammenhang mit Pensionskassen-Stabilisierung wird die Tagessollarbeitszeit auf 498 Minuten erhöht und zwischen 2016-2020 fällt ein Ferientag pro Jahr weg
Post/Logistik	SecurePost AG	Lohngespräche noch nicht stattgefunden
Öffentlicher Verkehr	Securitrans Public Transport Security AG	0,5% individuell 2'065'000 CHF Leistungsboni
Öffentlicher Verkehr	Bergbahnen Wallis	keine Lohnmassnahmen (NAV)
Öffentlicher Verkehr	SGV	0,9% individuell netto 1'200 CHF / bzw. 800 CHF Prämie, PK versichert
Öffentlicher Verkehr	SOB	1% individuell neues Lohnsystem per 1.1.2017; Mitarbeitende, die unter dem neuen Lohnband wären, werden ans Minimum des Lohnbands angehoben
Post/Logistik	SPS AG	Keine Lohnmassnahmen
Communication	Swisscom AG	0.6% individuell
Öffentliche Verwaltung	Swissmedic	0,8% individuell (0,4% Erfahrungsanteil und 0,4% Leistungsanteil)
Öffentlicher Verkehr	SZU	Lohnanstieg für MA bis 25 Jahre wird gewährt
Öffentlicher Verkehr	TILO AG	Automatische Aufstiege im Lohnsystem Einmalzahlung 700 CHF
Öffentlicher Verkehr	TMR	Lohnsystematik gewährleistet Erhöhung Nachtzulage auf 7 CHF Erhöhung Sonntagszulage auf 10 CHF Einmalzahlung 300 CHF
Öffentlicher Verkehr	TPF	Prämie 500 CHF REKA
Öffentlicher Verkehr	TPG	automatischer Teuerungsausgleich (indice genevois) Lohnsystematik gewährleistet 90 CHF Krankenkassenbeitrag
Öffentlicher Verkehr	TPL	Resultat ausstehend
Öffentlicher Verkehr	zb	0,9% individuell neu 70 Rappen km-Entschädigung für die Benutzung eines Privatfahrzeugs