

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

Bern, 13. August 2019 / Medienmitteilung

Jetzt müssen die Löhne um mindestens 2 Prozent steigen

Obwohl die Wirtschaft erfreulich erfolgreiche Jahre hinter sich hat, sind die Löhne der Arbeitnehmenden kaum gestiegen. Im Gegenteil: Durch die anziehende Teuerung mussten die Arbeitnehmenden zwei Jahre in Folge Reallohnverluste hinnehmen. Für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, ist deshalb klar, dass die Arbeitnehmenden endlich wieder mehr Geld ins Portemonnaie bekommen müssen. Um einen weiteren Kaufkraftverlust zu verhindern, sollten in der diesjährigen Lohnrunde die Löhne um mindestens zwei Prozent erhöht werden.

Die Arbeitnehmenden haben mit viel Einsatz und grosser Flexibilität mitgeholfen, den jetzigen Wirtschaftsboom zu ermöglichen. In den letzten zwei Jahren ist die Wirtschaft um 4.2 Prozent gewachsen und auch dieses Jahr deuten die Prognosen auf ein stabiles Wachstum von 1.2 Prozent. Dieser Wirtschaftsaufschwung ist bisher an den Arbeitnehmenden vorbeigezogen. Die Lohnerhöhungen blieben äusserst bescheiden und wurden von der Teuerung weggefressen. Erstmals seit 10 Jahren, dafür gleich zwei Jahre in Folge waren die Arbeitnehmenden mit Reallohnverlusten konfrontiert. Für Travail.Suisse und seine Mitgliedverbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union ist klar, dass es einen Nachholbedarf bei den Löhnen gibt und dass in der kommenden Lohnrunde den meisten Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen von mindestens zwei Prozent gewährt werden müssen.

Nur generelle Massnahmen erhalten die Kaufkraft aller Arbeitnehmenden

Seit 2007 hat der Anteil an generellen Lohnerhöhungen kontinuierlich abgenommen. Wurden von 2007 bis 2009 noch über zwei Drittel der Lohnmassnahmen generell verteilt, waren es von 2016 bis 2018 lediglich noch bei einem Drittel der Fall. Das ist nicht nur intransparent und willkürlich, sondern verschärft auch das Problem der Reallohnverluste für die betroffenen Arbeitnehmenden. Auch für das laufende Jahr ist eine Teuerung von 0.6 Prozent prognostiziert. Nur mit flächendeckenden, generellen Lohnerhöhungen kann ein weiterer Kaufkraftverlust für die Arbeitnehmenden verhindert werden.

Höhere Frauenlöhne entschärfen Fachkräftemangel

Ein besonderer Fokus muss dieses Jahr auf der Erhöhung von Tieföhnen in Berufen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, liegen. Höhere Löhne für Frauen und weniger Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern ist eine zentrale Forderung des diesjährigen Frauenstreiks und zusammen mit einer besseren Vereinbarkeit eine Voraussetzung, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu ermöglichen und attraktiver zu machen, was zur Minderung des Fachkräftemangels beiträgt.

Weitere Auskünfte:

- **Gabriel Fischer**, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53
- **Irene Darwich**, Leiterin Sektor Dienstleistungen und Vizepräsidentin der Gewerkschaft Syna, Mobile: 079 758 08 12
- **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 2019 / Redetext

Der Lohnaufschwung ist überfällig

Die Wirtschaftslage in der Schweiz präsentiert sich weiter sehr stabil. In den letzten beiden Jahren ist die Wirtschaft um 4.2 Prozent gewachsen und auch die Prognosen für 2019 lassen ein BIP-Wachstum von 1.2 Prozent erwarten. In krassem Kontrast dazu stehen die Reallohnverluste der Arbeitnehmenden in den beiden letzten Jahren. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert, dass der wirtschaftliche Aufschwung endlich auch bei den Löhnen ankommt.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre präsentierte sich erfreulich wie lange nicht mehr und die Aussichten sind weiter stabil. Die Löhne der Arbeitnehmenden sind in den letzten Jahren aber kaum gestiegen, im Gegenteil die anziehende Teuerung hat den Arbeitnehmenden Reallohnverluste beschert. Für Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union ist der Lohnaufschwung mehr als überfällig. In der Lohnrunde 2019 geht es darum, die Kaufkraft der Arbeitnehmenden zu erhalten, die Reallohnverluste der letzten beiden Jahre zu kompensieren und die Arbeitnehmenden angemessen am Wirtschaftswachstum zu beteiligen.

Wirtschaft und Teuerung wachsen stärker als die Löhne

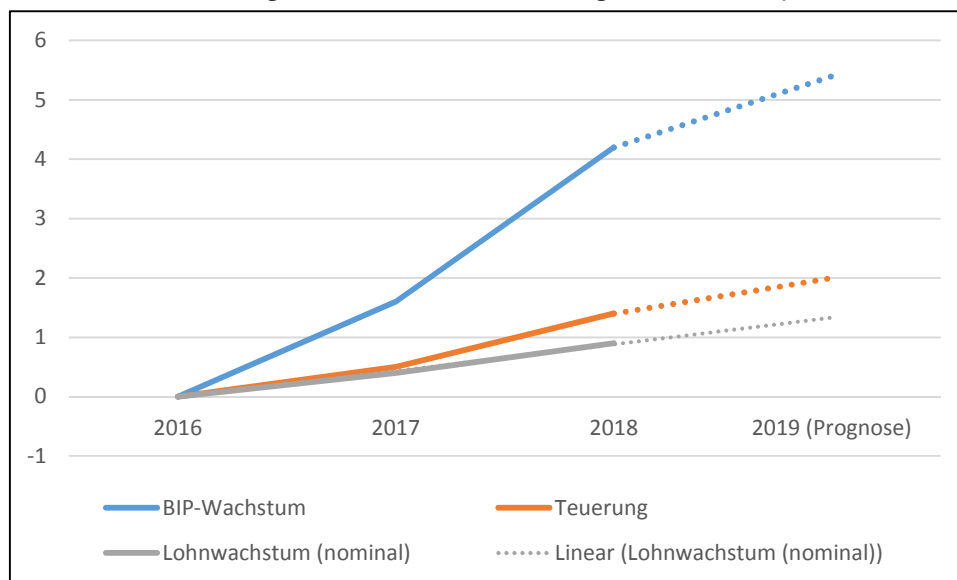
Die Wirtschaft in der Schweiz hat zwei äusserst erfolgreiche Jahre hinter sich. 2017 und 2018 ist das BIP insgesamt um 4.2 Prozent gewachsen. Im Zuge der weltweiten Erholung und insbesondere der zunehmenden Dynamik im Euroraum konnten auch die Firmen in der Schweiz profitieren. Jetzt dämpfen zwar die weltweiten Handelsstreitigkeiten und das nach wie vor ungelöste Problem des Brexit im Euroraum die Wirtschaftsaussichten der näheren Zukunft etwas, dennoch prognostiziert das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO¹ für das Jahr 2019 ein stabiles Wirtschaftswachstum von 1.2 Prozent und für 2020 ein anziehendes Wachstum von 1.7 Prozent. Erfreulich ist insbesondere, dass sich der wirtschaftliche Aufschwung auch auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Seit Anfang 2017 sanken die Arbeitslosenzahlen kontinuierlich und eine prognostizierte Arbeitslosenquote von 2.4% für 2019 ist eine der Tiefsten in den letzten 20 Jahren.

Nach Jahren ohne, oder sogar negativer Teuerung, zieht seit Anfang 2017 auch die Inflation wieder an. So resultierte im Jahr 2017 eine Teuerung von 0.5 Prozent und 2018 von 0.9 Prozent. Für das laufende Jahr gehen die Prognosen des SECO von einer Teuerung von 0.6 Prozent aus.

¹ Vgl. Seco Konjunkturtendenzen Sommer 2019.

Nicht mit dieser Entwicklung beim Wirtschaftswachstum und der Teuerung mithalten konnte die Lohnentwicklung. Gemäss dem Bundesamt für Statistik² sind die Löhne in den beiden letzten Jahren um lediglich 0.4 Prozent (2017) und 0.5 Prozent (2018) gewachsen. Damit ist die wirtschaftliche Boom-Phase nicht nur bisher vollständig an den Arbeitnehmenden vorbeigegangen, sondern es resultierten für die beiden letzten Jahre gar Reallohnverluste für die Arbeitnehmenden (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Entwicklung von Wirtschaft, Teuerung und Löhnen (kumuliert; 2016-2019)



Mit einer kumulierten Teuerung von 1.4 Prozent in den letzten Jahren und einem gleichzeitigen Nominallohnwachstum von 0.9 Prozent resultierte für die Arbeitnehmenden in der Schweiz ein Reallohnverlust von 0.5 Prozent. Wenn noch die Erhöhung der Krankenkassenprämien mitberücksichtigt wird, welche gemäss Bundesamt für Statistik³ sowohl 2017 wie 2018 das verfügbare Einkommen um jeweils 0.3 Prozent geschmälert hat, wird deutlich, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz trotz Wirtschaftsaufschwung immer weniger Geld zur Verfügung haben.

Arbeitnehmende am Wirtschaftswachstum beteiligen

Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordern, dass die Lohnrunde 2019 nicht nur die laufende Teuerung ausgleicht und die Reallohnverluste der letzten Zeit kompensiert, sondern insbesondere die Arbeitnehmenden am Wirtschaftswachstum beteiligt werden. Dazu braucht es für die Mehrheit der Arbeitnehmenden spürbare Lohnerhöhungen auf Anfang nächstes Jahr. Wie gewohnt gehen die Verbände von Travail.Suisse differenziert vor und tragen der spezifischen Situation jeder einzelnen Branche bzw. jedes einzelnen Betriebs Rechnung. Für die Mehrheit der Arbeitnehmenden sollten allerdings Lohnerhöhungen von mindestens zwei Prozent möglich sein.

Nachholbedarf bei den Löhnen

Die Löhne sind in der Schweiz in den letzten Jahren trotz erfreulichem Wirtschaftswachstum zu wenig gestiegen. In etlichen Branchen gab es Nullrunden, teilweise gar mehrere nacheinander. Die Folge sind

² Vgl. Medienmitteilung BfS zum Lohnindex vom 30. April 2019.

³ Vgl. Medienmitteilung BfS zum Krankenversicherungsprämien-Index vom 23. November 2018.

erstmal seit 10 Jahren – und damit der grossen Finanz- und Weltwirtschaftskrise - wieder Reallohnverluste für die Arbeitnehmenden. Es ist jetzt umso wichtiger, dass der Einsatz der Arbeitnehmenden belohnt wird, diese endlich vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren können und so auch der Nachholbedarf bei den Löhnen endlich angegangen wird.

Die Managerlohnstudien von Travail.Suisse zeigen, dass sich die Lohnschere – das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn im gleichen Unternehmen – in den letzten Jahren weiter geöffnet hat. Während die Teppichetage ihre Bezüge um ein Mehrfaches erhöht hat, blieben für die normalen Arbeitnehmenden nur geringfügige Lohnerhöhungen übrig. In den untersuchten Unternehmen konnten die Konzernleitungen seit 2011 ihre Bezüge um 19 Prozent erhöhen, während sich die übrigen Arbeitnehmenden mit 4.3 Prozent begnügen mussten.⁴ Wenn das erreichte Wachstum in erster Linie den Chefs und Aktionären zugute kommt, führt dies zu einer ungleichen Einkommensverteilung. Es braucht daher zwingend kontinuierliche und spürbare Lohnerhöhungen für alle Arbeitnehmenden und einen Erhalt ihrer Kaufkraft, um den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft nicht zu gefährden.

Nicht zuletzt wird der private Konsum auch in naher Zukunft eine wichtige Stütze der schweizerischen Konjunktur bleiben. Umso wichtiger also, dass die Lohnrunde 2019 die Kaufkraft der Arbeitnehmenden und damit den privaten Konsum als Konjunkturstütze stärkt. So deutet auch die unterdurchschnittliche Konsumentenstimmung⁵ auf eine ungenügende finanzielle Lage bei den Haushalten hin. Die starke Zurückhaltung bei der Lohnentwicklung der letzten Jahre birgt also ein nicht zu unterschätzendes Risiko für die Konjunktur; der Nachholbedarf bei den Löhnen ist folglich auch aus makroökonomischen Gesichtspunkten angezeigt.

Erhöhung von Frauenlöhnen und Mindestlöhnen als Mittel gegen Fachkräftemangel

In diesem Lohnherbst sollen aus Sicht von Travail.Suisse unbedingt Frauenlöhne und Mindestlöhne angehoben werden. Nach wie vor besteht eine nicht zu erklärende Diskriminierung der Frauenlöhne von über 7 Prozent. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, werden jetzt immerhin Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten verpflichtet die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern zu überprüfen. Es braucht aber zusätzliche Lohnmassnahmen und eine bessere Vereinbarkeit um die Erwerbstätigkeit für Frauen zu ermöglichen und attraktiver zu machen. Ein Verbleib der Frauen im Arbeitsmarkt und eine zunehmende Erwerbstätigkeit sind auch für die Wirtschaft von grösster Bedeutung, um dem zunehmenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Zudem sind in den Lohnverhandlungen gezielt Verbesserungen für die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen zu ermöglichen. Gerade die tiefsten Einkommen waren besonders von der Lohnstagnation der letzten Jahre betroffen und wurden bei der zunehmenden individuellen Verteilung der Lohnerhöhungen am ehesten übergangen.

Travail.Suisse fordert, dass in diesem Lohnherbst ein besonderer Fokus auf Vereinbarungen, resp. Erhöhungen von orts- und branchenüblichen Mindestlöhnen und einer Verbesserung der Frauenlöhne gelegt wird, nicht zuletzt, um den zunehmenden Fachkräftemangel zu bekämpfen.

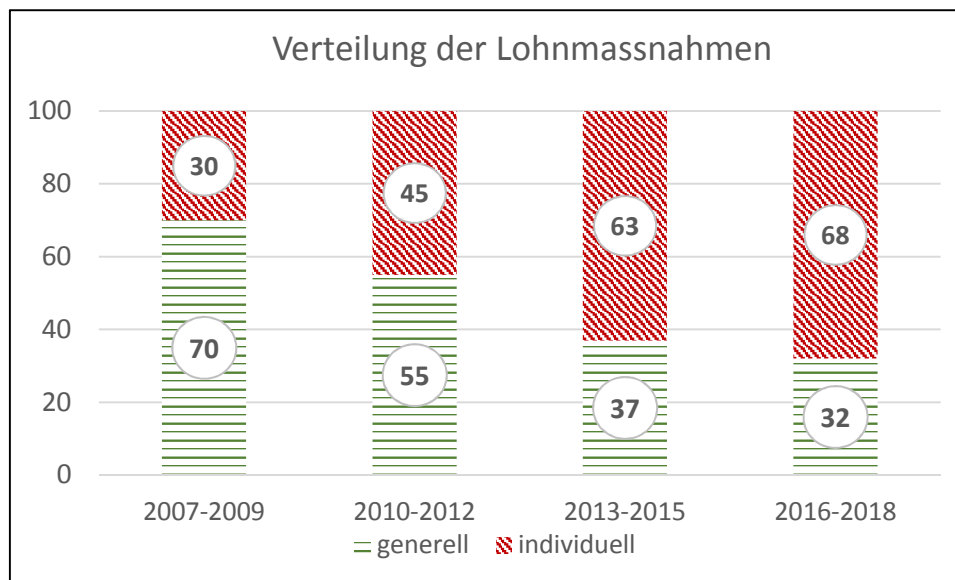
⁴ Vgl. www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/managerloehne

⁵ Vgl. Medienmitteilung Seco zur Konsumentenstimmung vom 5. August 2019

Rückkehr zu mehr generellen Lohnerhöhungen

Travail.Suisse fordert für die Arbeitnehmenden reguläre Lohnerhöhungen anstelle von Boni. Nur reguläre Lohnerhöhungen garantieren eine nachhaltige Lohnentwicklung und führen zu einem konsolidierten Rentenanspruch. Weiter sind Lohnerhöhungen in erster Linie generell zu gewähren – alle Arbeitnehmenden sollen am Wirtschaftswachstum partizipieren können. In den letzten Jahren hat der Anteil der generell gewährten Lohnerhöhungen immer weiter abgenommen (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Anteile der generellen und individuellen Lohnerhöhungen 2007-2018



Quelle: BfS gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; eigene Darstellung

Während von 2007 bis 2009 über zwei Drittel und von 2010 bis 2012 immer noch die Hälfte der Lohnerhöhung generell gewährt wurde, hat dieser Anteil in den letzten 6 Jahren stark abgenommen. 2013-2015 wurden nur noch 37 Prozent und in den letzten drei Jahren gar nur noch 32 Prozent der Lohnmassnahmen generell verteilt. Innerhalb von rund 10 Jahren hat sich das Verhältnis grob von zwei Drittel generell und einem Drittel individuell ins Gegenteil verändert. Eine übermässige individuelle Verteilung der Lohnerhöhungen ist dreifach problematisch: Einerseits fehlt so die Transparenz über die Lohnmassnahmen und es besteht die Gefahr von Willkür, Missgunst und des Missbrauchs des Lohngesprächs als Disziplinierungsmassnahme anstelle von echter Leistungsbeurteilung und Unterstützung bei der Standortbestimmung und Karriereplanung. Andererseits wird so Raum geschaffen, um bei Neueinstellungen und Einstiegsgehältern systematisch tiefere Löhne zu bezahlen und diese dann in den nächsten Jahren über individuelle Lohnmassnahmen zu korrigieren – auf Kosten insbesondere der langjährigen und älteren Arbeitnehmenden. Und drittens verschärft sich für Arbeitnehmende ohne individuellen Lohnerhöhungen die Problematik der Reallohnverluste aufgrund der anziehenden Teuerung. Travail.Suisse fordert daher eine Rückkehr zu mehr generell verteilten Lohnerhöhungen und eine Abkehr von der Praxis Lohnmassnahmen vorwiegend individuell auszurichten.

Medienkonferenz vom 13. August 2018

Lohnrunde 2020: Syna fordert mindestens 2 Prozent mehr Lohn

Endlich wieder mehr Lohn im Portemonnaie!

Während die Wirtschaft in den letzten Jahren auf Hochtouren lief und auch jetzt solide unterwegs ist, mussten die Arbeitnehmenden empfindliche Lohneinbussen hinnehmen. Syna verurteilt diese Entwicklung und fordert mindestens 2 Prozent mehr Lohn – und zwar generell für alle Arbeitnehmenden! Zudem müssen nach dem Frauenstreik endlich Taten folgen: Es braucht eine Lohnoffensive in Berufen mit besonders hohem Frauenanteil.

Irene Darwich, Vize-Präsidentin Syna

Sinkende Löhne trotz brummender Wirtschaft – so lautet die für die Arbeitnehmenden frustrierende Kurzanalyse über die letzten zwei Jahre. Im Jahr 2018 hatten die Lohnempfängerinnen und -empfänger trotz einer Nominallohnerhöhung von 0,5 Prozent nach Abzug der Teuerung von 0,9 Prozent ganze 0,4 Prozent weniger im Portemonnaie. Und auch im Jahr zuvor reichte die Nominallohnerhöhung von 0,4 Prozent nicht einmal aus, um die Inflation auszugleichen: Das verfügbare Einkommen verlor 0,1 Prozent an Wert.¹ Während also die Löhne über zwei Jahre real um 0,5 Prozent abnahmen, profitierte die Wirtschaft von einem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 1,7 Prozent im Jahr 2017 und von 2,6 Prozent im Jahr 2018.² Dieser Trend der sinkenden Löhne bei bester Wirtschaftsentwicklung macht Syna Sorgen: Wir verurteilen aufs Schärfste, dass die Betriebe offenbar nicht mehr bereit sind, ihre Mitarbeitenden am wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen!

Nullrunden und individuelle Verteilung sind schuld an negativer Lohnentwicklung

Besonders hart traf es all diejenigen Arbeitnehmenden, die für die Jahre 2017 und 2018 gar keine Lohnerhöhung bekamen: Neben den ständig steigenden Krankenkassenprämien schmälerte die kumulierte Teuerung ihren Lohn um 1,4 Prozent! Dies war zum Beispiel im Bauhauptgewerbe der Fall, ebenfalls im Ausbaugewerbe der Westschweiz, im Marmor-Granit- sowie im Carrosserie-Gewerbe. Aber auch die Lohnerhöhungen per 2017 und 2018 bei den Detailhändlern Coop und Migros, im Gesundheitswesen oder in der Industrie erreichten viele Arbeitnehmende nicht. Denn wegen der individuellen Lohnverteilung gingen viele leer aus. In den letzten sechs Jahren wurden gerade noch 35 Prozent der gesamtarbeitsvertraglich verhandelten Lohnerhöhungen generell verteilt. Demgegenüber waren es in den sechs Jahren

¹ Bundesamt für Statistik: www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnentwicklung.html

² Seco, Medienmitteilung 28. Mai 2019

zuvor noch 62 Prozent!³ Zwei Drittel der Lohnerhöhungen werden aktuell also nur noch individuell verteilt, oft nach undurchsichtigen Kriterien.

Deutliche Realloohnerhöhungen – und zwar für alle!

Dieses Jahr geht das Seco von einer Teuerung von 0,6 Prozent aus. Allein um diesen Preisanstieg und die Anstiege der letzten zwei Jahre sowie die steigenden Krankenkassenprämien auszugleichen, braucht es eine Lohnerhöhung von über 1 Prozent. Zudem fordert Syna, dass alle Arbeitnehmenden an der guten Wirtschaftsentwicklung beteiligt werden und auch von der aktuellen soliden Konjunktur mit einer deutlichen Realloohnerhöhung profitieren. **Über alle Branchen hinweg fordert Syna darum mindestens 2 Prozent generelle Lohnerhöhung!**

Lohngleichheit jetzt!

Die Erwartungen der Frauen und von Syna an die ersten Lohnverhandlungen nach dem Frauenstreik sind gross! Hundertausende haben nicht nur endlich gleiche Löhne für Frau und Mann gefordert. Sie wollen auch, dass die Tieflöhne in Berufen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, endlich deutlich angehoben werden! Syna erwartet zudem von den Betrieben, dass sie – und zwar unabhängig von ihrer Grösse – **alle zwei Jahre ihre Löhne auf Diskriminierung untersuchen** und dass unerklärbare Lohnunterschiede umgehend ausgeglichen werden. Zudem ist der durchschnittlich fast 1500 Franken tiefere Frauenlohn⁴ nicht mehr akzeptabel. **Im Detailhandel, im Gastgewerbe, in den Coiffeurbetrieben oder auch im Gesundheitswesen fordert Syna eine gezielte Entwicklung der Tieflöhne – zugunsten der Frauen!**

Dienstleistungssektor: Fachkräftemangel auch wegen zu tiefer Löhne!

Auch im Dienstleistungssektor – dem grössten und wichtigsten Wirtschaftssektor – waren viele Arbeitnehmende in der Vergangenheit trotz hoher Produktivität mit Reallohneinbussen konfrontiert. Dass viele Arbeitgeber im Detailhandel oder auch im Gastgewerbe einerseits über mangelnde Fachkräfte jammern, dann aber nicht bereit sind, in Bildung sowie attraktive Arbeits- und Lohnbedingungen zu investieren, ist nicht akzeptabel. Ebenso verurteilt Syna die zum Beispiel im Gesundheitswesen verbreitete Praxis, den Fachkräftemangel mit ausländischen – und schlechter bezahlten – Arbeitnehmenden zu decken. Der kommende Lohnherbst bietet dem Detailhandel, dem Gastgewerbe und auch dem Gesundheitswesen die Gelegenheit, die Attraktivität ihrer Berufe mit deutlichen Realloohnerhöhungen nachhaltig zu steigern. **Syna fordert für den Detailhandel und das Gesundheitswesen generelle Realloohnerhöhungen von 2 Prozent. Im Gastgewerbe sind die Teuerung auszugleichen und die Löhne für alle um 0,8 Prozent real zu erhöhen.**

Gewerbe: Das Krampfen besser entlohnen!

Ob Bauhauptgewerbe oder Ausbaugewerbe: Es wird gebaut, gebaut, gebaut – seit Jahren. Und das bedeutet für die Arbeitnehmenden: krampfen, krampfen, krampfen. Doch auch hier hält die Lohnentwicklung nicht mit der exzellenten Baukonjunktur mit. Egal auf welche Baubranche wir während der letzten Jahre schauen: Es gab immer wieder Nullrunden – teilweise mehrere hintereinander – oder dann nominale Lohnerhöhungen von maximal 1 Prozent, oft

³ Zahlen Seco, Tabelle Syna im Anhang

⁴ Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit.html

nicht einmal generell verteilt. Darum nahm im letzten Jahr im Rahmen der GAV-Verhandlungen im Bauhauptgewerbe der Lohn auch eine zentrale Stellung ein. Die ausgehandelten generellen Lohnerhöhungen von je 80 Franken für dieses Jahr und das kommende Jahr waren für Syna nur als Teil einer Gesamtlösung akzeptabel. **Für die Branchen des Aubaugewerbes fordert Syna einen generellen Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhungen von mindestens 2 Prozent.** Syna ist nur dann bereit, diese Forderung nach unten zu korrigieren, wenn dies die wirtschaftliche Situation der Branche erfordert und die Arbeitgeber in der Vergangenheit ihren Mitarbeitenden Lohnanpassungen gewährt haben!

Industrie: Reallohnverluste ausgleichen

Die für die Industrie überaus guten Jahre 2017 und 2018 waren gleichzeitig eine lohnmassige Enttäuschung für die Arbeitnehmenden. 2017 herrschten Nullrunden vor, 2018 stiegen die Löhne in der Industrie um 0,3 Prozent. Die Teuerung über diese zwei Jahre von 0,5 und 0,9 Prozent sorgte also bei den meisten Mitarbeitenden in der Industrie für einen deutlichen Reallohnverlust! Diese Arbeitnehmenden können nicht akzeptieren, dass die aktuellen weltwirtschaftlichen Unsicherheiten gleich wieder zum Anlass genommen werden, um die Lohnentwicklung weitgehend zu stoppen. **Für die Firmen der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie braucht es substanzielle Lohnerhöhungen, welche die enttäuschenden Lohnrunden seit 2017 sowie die Reallohnverluste ausgleichen. Syna fordert deshalb mindestens 2 Prozent generelle Lohnerhöhungen in Abhängigkeit zu den vergangenen Lohnabschlüssen.**

Gerade die individuelle Verteilung sorgt auch in der sehr gut laufenden Pharma- und Chemieindustrie immer wieder für Unmut. Während von den stetig steigenden Gewinnen alle Aktionäre profitieren, geht bei den Lohnanpassungen immer ein Teil der Mitarbeitenden leer aus. Dieser Zustand ist inakzeptabel. **Syna fordert für die Pharma- und Chemieindustrie generelle Lohnerhöhungen von mindestens 2 Prozent.**

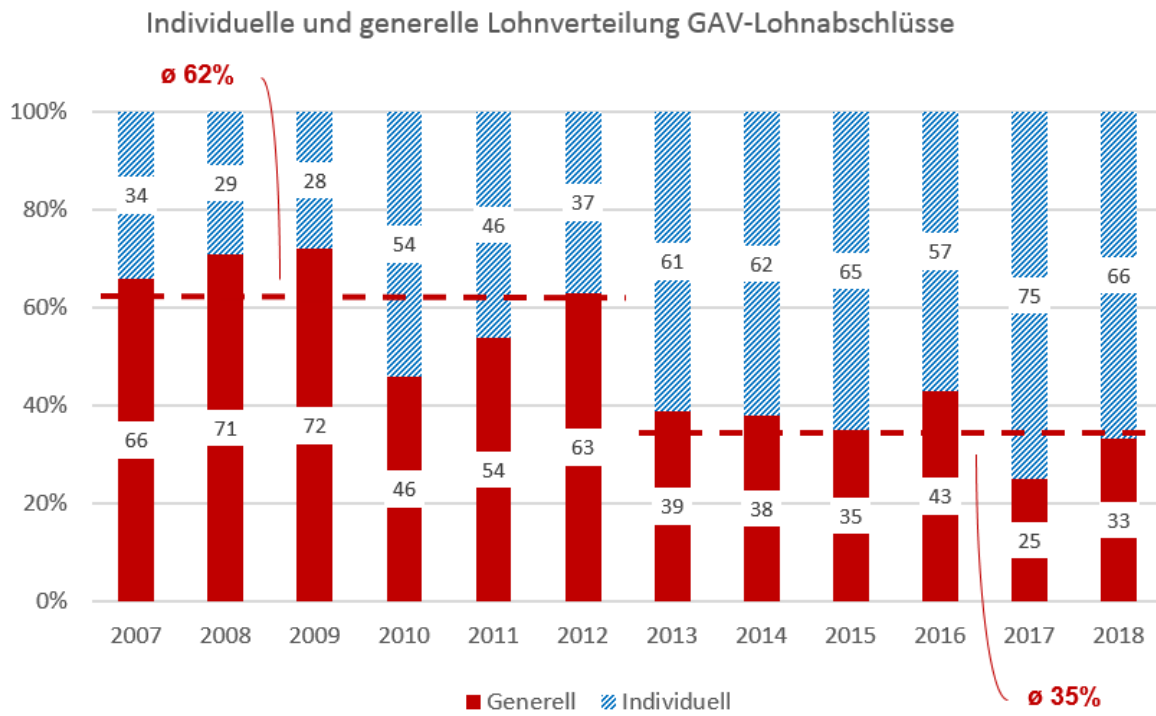
Die Verteilungsfrage ernst nehmen

Die Lohnentwicklung war in den letzten Jahren, vor allem gemessen an der guten wirtschaftlichen Lage, beispiellos schlecht. Diese Entwicklung führt direkt in die Sackgasse! Die Arbeitswelt wandelt sich zurzeit stark aufgrund der Digitalisierung und der Globalisierung. Die Arbeitnehmenden nehmen den Wandel vor allem auch in Form von Arbeitsplatzunsicherheit und abnehmender Kaufkraft wahr. Dies bremst die notwendige Offenheit und Motivation für die anstehenden Herausforderungen empfindlich – vor allem auch zum Schaden der Wirtschaft. Wir appellieren an die Arbeitgeber, im Rahmen der Sozialpartnerschaft wieder Hand für faire Lohnerhöhungen zu bieten! Wenn die Arbeitgeber dazu nicht bereit sind, müssen die Arbeitnehmenden sich darauf einstellen, für ihre Löhne zu kämpfen. Dann wird in Zukunft die Verteilungsfrage weniger am Verhandlungstisch, sondern vermehrt durch starke gewerkschaftliche Aktionen entschieden werden müssen.

Weitere Auskünfte:

Irene Darwich, Vize-Präsidentin Syna, Leiterin Sektor Dienstleistung
044 279 71 09, 079 758 08 12, irene.darwich@syna.ch

Anhang



Bern, den 13. August 2019

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

TRANSFAIR FORDERT GENERALE UND REALE LOHNERHÖHUNGEN

Im Service Public ist das Personal nach wie vor wirtschaftlichem und politischem Druck ausgesetzt, insbesondere im Hinblick auf die Finanzierung. Während transfair klar und deutlich zum Ausdruck bringt, dass Umstrukturierungen und die Senkung der Personalkosten keine verlässliche Strategie darstellen, bedauert der Personalverband, dass in öffentlichen Unternehmen zum Nachteil der Angestellten umstrukturiert wird. Für einen starken Service Public fordert transfair angemessene Lohnerhöhungen, gerade in Zeiten hohen Wachstums.

transfair setzt in einem blühenden Umfeld deutliche Lohnforderungen auf die Tagesordnung: zusätzlich zum Teuerungsausgleich fordert der Personalverband Reallohnerhöhungen zum Ausgleich der stagnierenden Löhne der vergangenen Jahre. Aus Gründen der Gerechtigkeit müssen alle Mitarbeitenden von diesen Erhöhungen profitieren können, und die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau muss gewährleistet sein. Ausserdem wird transfair die Themen Krankenkassenprämien und Pensionskassen auf den Verhandlungstisch bringen.

Ein so erfreuliches wirtschaftliches Wachstum wie 2018 wurde in der Schweiz zum letzten Mal im Jahr 2010 festgestellt. Mit einer BIP-Wachstumsrate von 1,8 Prozent pro Kopf im letzten Jahr ist das Umfeld mehr als günstig für Lohnerhöhungen. Die soliden Gewinne der nationalen Wirtschaft sind das Ergebnis des dauerhaften Einsatzes der Mitarbeitenden im Service Public. Veränderte Arbeitsweisen im Zusammenhang mit der Digitalisierung setzen sie unter ständigen Druck. Das Personal wird nicht von Umstrukturierungen verschont und unterliegt hohen Produktivitätsanforderungen, ohne dabei die Sicherheit eines stabilen beruflichen Umfelds zu haben.

Diese Argumente bewegen transfair dazu, für die Mitarbeitenden der Branchen Communication, Post/Logistik, Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung, die aufgrund der Digitalisierung unter Druck stehen und deren Kaufkraft seit Jahren stagniert, generelle und reale, redlich verdiente Lohnerhöhungen zu fordern!

Communication: die Unternehmensgewinne sollen ausgeschüttet werden

Für 2018 haben die Sozialpartner eine zum Teil generelle Erhöhung der Lohnsumme um 1,4 Prozent erreicht. Mit einem Umsatz von über 11 Milliarden und einem Nettogewinn von über 1.5 Milliarden Franken ist die Bilanz 2018 von Swisscom wiederum sehr gut. transfair stellt wiederholt fest, dass die Produktivität am Arbeitsplatz zu einem rasanten Anstieg des Umsatzes und der Gewinne führt. Das muss sich in die Lohnverhandlungen niederschlagen.

Im Herbst 2019 wird transfair die Lohnforderungen für 2020 festlegen. Angesichts des wirtschaftlichen Umfelds und der hervorragenden Ergebnisse von Swisscom wird der Personalverband den Teuerungsausgleich, aber auch generelle und reale Lohnerhöhungen fordern. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) hat die Telekommunikationsbranche 2018 von einer Nominallohnentwicklung von 1,4 Prozent profitiert. Aber diese Lohnentwicklung wird grösstenteils durch die Teuerung von 0,9 Prozent im Jahr 2018 gedämpft.

Die Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent ist geringer als die von transfair verhandelte Erhöhung. Das muss sich ändern, die Mitarbeitenden müssen von einem deutlichen Anstieg ihrer Kaufkraft profitieren können.

Angesichts der Tatsache, dass Umstrukturierungen bei Swisscom zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit alltäglich geworden sind, fordert transfair ein deutliches positives Zeichen für die Mitarbeitenden, deren Anpassungsfähigkeit ständig hart auf die Probe gestellt wird. Es ist durchaus legitim, dass das Personal von den Produktivitätssteigerungen profitiert, die aus diesen Umstrukturierungen hervorgehen.

Post/Logistik: ein gut funktionierendes Lohnsystem

2019 haben die Sozialpartner eine zum Teil generelle Erhöhung der Lohnsumme um 1,4 Prozent erreicht. Die 2018 eingeführte Lohnmatrix wurde beibehalten, denn das System hat sich bewährt. Es sieht vor, die Lohnsumme der Mitarbeitenden in einen «obligatorischen» und einen «individuellen» Teil zu unterteilen. Angestellte im unteren Teil des Lohnbandes erhalten so die höchsten Lohnerhöhungen. Ein positives Signal zu Gunsten der Lohngleichheit, denn die Löhne der Frauen, die mehrheitlich im unteren Bereich stehen, steigen proportional stärker als diejenigen der Männer.

Für 2020 fordert der Personalverband erneut eine Anhebung der Lohnbänder, mindestens in Höhe der Teuerung. 2019 hatten die Sozialpartner eine Anhebung dieser Lohnbänder um 1 Prozent erreicht. So kommen auch Angestellte ausserhalb der Lohnbänder in den Genuss von Lohnerhöhungen. Ausserdem wird transfair wieder generelle und reale Lohnerhöhungen fordern. Und der Personalverband wird wiederholt die Berücksichtigung der steigenden Krankenkassenprämien in den Lohnmassnahmen auf den Verhandlungstisch bringen.

2019 steht unter dem Zeichen der GAV-Verhandlungen: die Sozialpartner haben kürzlich einen neuen GAV für Swiss Post Solutions abgeschlossen, mit deutlichen Verbesserungen für die Mitarbeitenden. Der Sommer 2019 steht für den Beginn intensiver Verhandlungen für den neuen GAV Post CH AG. Anfang 2020 wird transfair die GAV PostAuto AG und PostFinance verhandeln.

Öffentlicher Verkehr: transfair fordert mehrheitlich generelle Lohnerhöhungen

Die ab 2016 im Rahmen des Stabilisierungspakets der Pensionskasse SBB vorgesehenen Massnahmen gelten auch für 2020. Weil die Jahreststeuerung 2019 1,2 Prozent nicht übersteigt (sie wird voraussichtlich 0,6 Prozent betragen), wird auf Lohnverhandlungen verzichtet. Bis 2020 werden 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt. Die Pensionskasse SBB hat per 1. März 2019 erneut Anpassungen erfahren. Die Sozialpartner hatten sich auf eine paritätische Einlage von 1,5 Prozent geeinigt, um die Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Die Pensionskasse SBB musste auch die individuellen Kapitalanlagen der Versicherten stärken. Die SBB haben akzeptiert, diese Teilkompensation zu garantieren. Leider konnten jedoch nicht die gesamten Verluste finanziert werden.

Für die regionalen Transportunternehmen fordert transfair vorwiegend generelle Lohnmassnahmen und lehnt erneute zu individualisierte Massnahmen, wie sie in den vergangenen Jahren vorherrschten, ab. Der Personalverband fordert nachdrücklich Realloohnerhöhungen. Die Digitalisierung entfaltet ihre Wirkung in dieser Branche weiterhin. Die neuen Arbeitsformen sollten mittelfristig die Produktivität steigern. Der Personalverband ist sich dessen bewusst und fordert, dass sich dies auch auf den Lohn der Mitarbeitenden auswirkt.

transfair ist der Ansicht, dass die SBB und die anderen Transportunternehmen für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihres Personals verantwortlich sind. Dieser Forderung wurde 2018 mit der Errichtung des ersten Digitalisierungsfonds von den SBB, transfair und den anderen Sozialpartnern entsprochen. Finanziert wird der Fonds von den SBB. Mit den Geldern werden Studien und Projekte lanciert, welche die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und Arbeitsplätze der SBB aufzeigen.

Öffentliche Verwaltung: ausgezeichnete Haushaltsergebnisse schaffen ein günstiges Umfeld für Lohnerhöhungen

2019 haben die Bundesangestellten eine generelle Lohnerhöhung von durchschnittlich 0,9 Prozent erhalten (0,8 Prozent im ersten und 1 Prozent im zweiten Semester). Im ETH-Bereich bewegte sich die Erhöhung im gleichen Rahmen.

Aufgrund der Überschüsse im Bundeshaushalt 2017 und 2018 und unter Berücksichtigung der positiven Prognosen für 2019 ist transfair der Ansicht, dass es höchste Zeit ist für generelle Lohnerhöhungen. 2017 und 2018 wies die Bundesrechnung einen Überschuss von 2.8 bzw. 2.5 Milliarden Franken aus. Das Personal soll endlich an diesen hervorragenden Ergebnissen teilhaben. Nachdem über Jahre nur die Teuerung ausgeglichen werden konnte, fordert der Personalverband nun Realloohnerhöhungen. Die Pensionskasse PUBLICA hat per 1. Januar 2019 eine Senkung der technischen Parameter genehmigt, was für die Bundesangestellten einen Rentenverlust von bis zu 5 Prozent bedeuten kann. Das Bundespersonal, das selbst einen grossen Teil der Folgen tragen muss, hat zufriedenstellende Lohnmassnahmen verdient.

In den ersten beiden Verhandlungsrunden hat transfair ausreichenden Spielraum gefordert und eine Aufstockung des Bundeshaushalts um 2 Prozent verlangt. Diese 2 Prozent enthalten den Teuerungsausgleich sowie einen Festbetrag, der allen Angestellten zugutekommen und das gesamte Personal belohnen soll. Ein Festbetrag ist ausserdem ein positives Zeichen zu Gunsten der Löhne im unteren Bereich der Lohnskala. Im ETH-Bereich kommen die Forderungen für 2020 denjenigen des Bundes nah.

Lohngleichheit: transfair setzt sich ein

Der Frauenstreik vom 14. Juni 2019 hat gezeigt, dass in der Schweiz weiterhin für die Lohngleichheit gekämpft werden muss. Gemäss dem BFS verdienen Männer in der Schweiz branchenübergreifend monatlich 819 Franken mehr als Frauen (Stand 2016). Die Revision des Gleichstellungsgesetzes verlangt, dass Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden alle vier Jahre ihre Löhne auf Lohngleichheit untersuchen müssen. Es sind jedoch keinerlei Sanktionen vorgesehen. transfair hat bereits mit seinen Sozialpartnern vereinbart, dass sie eine solche Analyse durchführen, was sie auch tun. Die öffentlichen Unternehmen schneiden gut ab (die Lohnungleichheit liegt unter dem Toleranzwert von 5 Prozent). transfair setzt sich für eine absolute Gleichheit und für eine progressive Senkung der Toleranzschwelle ein. Dies soll sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Bereich gelten. Im Rahmen der Lohnverhandlungen 2020 und der bevorstehenden GAV-Verhandlungen wird der Personalverband auf diesen Punkt bestehen.

Für weitere Auskünfte:

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

Wir fördern den Stellenwert unserer Berufe.
skv · bvr · bvhh · bvham · sbkp



Bern, 13. August 2019 / Pressekonferenz

Lohnverhandlungen 2020 sind gescheitert

Löhne: Die Höhe der Lohnanpassung im Gastgewerbe wird im Rahmen eines Schiedsgerichtsverfahrens festgelegt. Die Lohnverhandlungen für die Löhne 2020 sind gescheitert. Das Schiedsgericht wird nun darüber befinden. Bis zum Entscheid gelten die Löhne 2019.

Für 2020 bleibt die Unsicherheit in Bezug auf den Umfang der Erhöhung der Mindestlöhne des L-GAV für das Gastgewerbe bestehen.

Die Lohnverhandlungen für die Löhne 2020 sind gescheitert. Wie im L-GAV vorgesehen, wird nun das Schiedsgericht über die Löhne 2020 zu befinden haben. Allerdings wird das Verfahren vor dem Schiedsgericht mehrere Wochen dauern. Bis zum Entscheid des Gerichts gelten die Löhne 2019 weiterhin. Wir gehen jedoch aufgrund des Urteils aus dem Jahr 2018 davon aus, dass das Gericht mindestens die Teuerung und eine kleine Reallohnerhöhung ausgleichen, resp. gutschreiben wird.

Das Gastgewerbe beschäftigt heute rund 220'000 Mitarbeitende in über 30'000 Betrieben in der Schweiz. Alle Arbeitnehmenden, die in dieser Branche arbeiten, sind durch den Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe, auch L-GAV genannt, geschützt, welcher vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt und von der Hotel & Gastro Union für die Arbeitnehmerseite wurde.

Beim L-GAV des Gastgewerbes handelt es sich um einen eminent wichtigen Vertrag, welcher die Branche vor einer gefährlichen vertragslosen Situation mit allen damit verbundenen Risiken bewahrt (totale Dereglementierung, Ausbreitung von Lohndumping, Ende der Kontrollen in den Betrieben, keine Ausbildungsbeiträge mehr, ...).

Die Sozialpartnerschaft, ein wertvolles und beständiges Gut für die Branche

Unser Gesamtarbeitsvertrag ist für alle gut, denn er garantiert verstärkte Kontrollen, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden und einen gesunden Wettbewerb unter den Betrieben zu gewährleisten. Dank Förderbeiträgen aus den Weiterbildungsfonds können die Arbeitgebenden die Produktivität in ihren Betrieben steigern, indem sie finanzielle Unterstützung für sich und ihre Mitarbeitenden in Anspruch nehmen. Die Sozialpartner müssen sich nun auf die Steigerung der Attraktivität der Branche konzentrieren. Dies ist umso dringlicher, als eine von der Hotel & Gastro Union in Auftrag gegebene Lehrlingsbefragung im Juni 2019 gezeigt hat, dass nur 50 % der qualifizierten Berufseinsteiger ihre berufliche Zukunft innerhalb der Branchen sehen. Selbst wenn die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe als grundsätzlich gut bezeichnet werden können, ist eine Verbesserung und langfristige Sicherung dieser Bedingungen unerlässlich, um die Branche zu stärken.

Die Lohnverhandlungen in der Bäckerbranche finden nach Bekanntgabe des Indexstandes der Konsumentenpreise im September statt. (Geredet wird im Wesentlichen über die Teuerung, Schiedsgericht gibt's keines).

Für zusätzliche Auskünfte:

Urs Masshardt, Geschäftsleiter, 041 418 22 30 oder 079 418 32 33