

Bern, den 8. August 2022

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

IN EINER ZEIT DER STEIGENDEN INFLATION MÜSSEN DIE ARBEITGEBER IM SERVICE PUBLIC IHRER VERANTWORTUNG NACHKOMMEN

Der spürbare Preisanstieg wirkt sich auf das Haushaltsbudget der Mitarbeitenden im Service Public aus. 2023 werden die Arbeitnehmenden ausserdem einen deutlichen Anstieg der Krankenkassenprämien und der Mieten hinnehmen müssen. Das Personal im Service Public hat sich trotz der Coronavirus-Krise für die Aufrechterhaltung der Grundversorgung eingesetzt. Es ist an der Zeit, dass die Arbeitgeber angesichts der beschleunigten Inflation aktiv werden und die Kaufkraft des Personals sichern.

Die Mitarbeitenden in den Branchen von transfair haben mit ihrer Ausdauer und Zuverlässigkeit erneut dazu beigetragen, den Service Public aufrechtzuerhalten und so das Rückgrat der Schweiz gestärkt. Dank dem Einsatz des Personals in den Branchen Öffentlicher Verkehr, Öffentliche Verwaltung, ICT und Post/Logistik war die Grundversorgung jederzeit und in allen Regionen der Schweiz sichergestellt.

Auch das Personal im Service Public ist mit der Problematik des Kaufkraftverlusts konfrontiert. Die jüngsten Prognosen der Schweizerischen Nationalbank beziffern die Teuerung 2022 auf 2,8 Prozent, und diese könnte sich noch weiter nach oben entwickeln. Derzeit steigen die Kosten vor allem in den Bereichen Wohnen, Energie, Lebensmittel und Verkehr. Für 2023 wird zudem ein deutlicher Anstieg der Krankenkassenprämien und der Mieten erwartet. Aufgrund dieser Ausgangslage fordert transfair in seinen Branchen generelle Lohnerhöhungen, mindestens aber den Ausgleich der Teuerung 2022. Je nach Branche werden zusätzliche Forderungen gestellt, die namentlich die steigenden Krankenkassenprämien berücksichtigen. transfair legt den Schwerpunkt auf Erhöhungen zu Gunsten von Mitarbeitenden in den unteren Bereichen der Lohnbänder, um die Kluft innerhalb der Lohnbänder zu verringern. Ausserdem werden generelle Massnahmen in Form von Fixbeträgen in Betracht gezogen.

In den Branchen von transfair nimmt die Arbeitsbelastung zu. Die Mitarbeitenden müssen mit neuen Arbeitsmitteln zurechtkommen und ihre Tätigkeiten werden durch digitale Prozesse komplexer. Wiederholte Reorganisationen sorgen für Unsicherheit beim Personal. Studien zeigen: der Trend, dass arbeitsbedingter Stress zunimmt, setzt sich fort. Die Pandemie war sicherlich ein erschwerender Faktor. Aber der Druck, der auf dem Personal im Service Public lastet, ist schon lange Realität. Die Mitarbeitenden dieser Branchen haben stark dazu beigetragen, dass die Schweiz, während der Covid-Pandemie nicht lahmgelegt wurde. Angesichts dieser Tatsache kann transfair die angedrohten Budgetkürzungen aus dem Parlament nicht hinnehmen. Der Service Public hat bewiesen, dass er in Krisenzeiten für Stabilität sorgt, und die Politik muss dies entsprechend honorieren.

Öffentlicher Verkehr: Verhandlungen im Zeichen des neuen Lohnsystems

Im vergangenen Jahr haben die SBB und SBB Cargo die Erhöhung der Lohnsumme um 0,8 Prozent für individuelle Massnahmen, 0,4 Prozent für sehr gute Leistungen und 0,15 Prozent für Löhne in den unteren zwei Dritteln der Lohnspanne gewährt. Diese Massnahmen waren bereits im Rahmen des alten Lohnsystems vereinbart worden. Dieses Jahr gibt es eine Neuerung: transfair wird mit den SBB die Massnahmen verhandeln, die per 1. Mai 2023 gemäss dem neuen Lohnsystem ausgeschüttet werden. Der Personalverband legt ein besonderes Augenmerk auf generelle Lohnerhöhungen und verlangt mindestens den Ausgleich von Teuerung und Prämienanstieg der Krankenkassen. Ausserdem fordert transfair die Garantie der individuellen Lohnerhöhungen gemäss den verschiedenen Lohnsystemen in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 Prozent.

transfair wehrt sich entschieden gegen die Forderungen von SBB und SBB Cargo, die Nettolöhne der Mitarbeitenden zu senken, um die Covid-Verluste und die damit verbundenen Sparverpflichtungen gegenüber dem Bund zu kompensieren. Diese Forderungen stehen im Widerspruch zur steigenden Inflation, zum Mangel an Arbeitskräften und zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. Bereits 2021 musste das Personal eine starke Reduzierung seiner Lohnentwicklung hinnehmen.

Mit der Aufhebung der Gesundheitsmassnahmen steigt die Zahl der Fahrgäste im öffentlichen Verkehr und nähert sich wieder dem Niveau von 2019. Seit 2020 bewegten sich die Beschäftigten in dieser Branche, insbesondere an der Front, in einem von Unsicherheit und Gesundheitsrisiken geprägten Arbeitsklima. Alle Mitarbeitenden der Branche haben dazu beigetragen, die systemrelevante Bahninfrastruktur am Laufen zu halten. Dieser Einsatz verdient ein klares Zeichen der Anerkennung, das sich auch in den Löhnen widerspiegeln muss.

Öffentliche Verwaltung: Nachholbedarf bei den Löhnen

In den letzten zwei Jahren war transfair mit Lohnforderungen zurückhaltend, da der Bundeshaushalt durch die Coronavirus-Pandemie stark belastet wurde. In diesem Jahr besteht für transfair ein klarer Nachholbedarf, angesichts des ausserordentlichen Einsatzes des Personals und der Lohnerhöhungen, die in anderen Branchen für 2021 und 2022 zugesprochen wurden. Der Bund muss ausreichenden Spielraum einplanen, um diesem Nachholbedarf gerecht zu werden und auch die Teuerung 2022 auszugleichen. Im vergangenen Jahr forderte transfair den Teuerungsausgleich. Der Bund hatte diesen nicht budgetiert, weshalb er über Nachtragskredite finanziert werden musste. Nachträglich wurde die Teuerung nach oben korrigiert (0,6 statt der prognostizierten 0,5 Prozent). transfair fordert, dass diese Differenz in den Lohnmassnahmen 2023 ausgeglichen wird.

Das Bundespersonal hat in den letzten zwei Jahren ausserordentliche Leistungen erbracht. Es hat nicht nur dafür gesorgt, dass die Kurzarbeitsentschädigung ausbezahlt wurde, sondern auch Corona-Hotlines betrieben sowie neue IT-Projekte im Zusammenhang mit den Corona-Krediten entwickelt. An der Front muss das Zoll- und Grenzschutzpersonal nach wie vor komplexe Aufgaben im Zusammenhang mit der Pandemie bewältigen. Diese Berufsgruppe steht zudem im Zentrum einer Reorganisation, deren Management bezüglich verschiedener Gesichtspunkte kritisiert wird, was die Unsicherheit beim Personal erhöht. Auch für den ETH-Bereich stellt transfair die Forderung nach ausreichend Spielraum für den Teuerungsausgleich.

ICT: erneut ein sehr solides Finanzergebnis

2022 hat das Swisscom-Personal von 0,8 Prozent Erhöhung der Lohnsumme profitiert. Es wurden generelle Lohnerhöhungen innerhalb des Lohnbands und Einmalzahlungen für Mitarbeitende oberhalb des Lohnbands gewährt. Die Bilanz 2021 von Swisscom ist erneut bemerkenswert. Das Unternehmen hat einen Umsatz von über 11 Mia. Franken erwirtschaftet; 0,7 Prozent mehr als 2021. Swisscom verzeichnet einen Nettogewinn von gut 1,8 Mia. Franken, was einer Steigerung von 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. transfair hält es für zwingend erforderlich, dass sich diese mehr als soliden Ergebnisse des Unternehmens auch in den Lohnverhandlungen bemerkbar machen.

Denn diese Ergebnisse konnten nur dank dem harten Einsatz des Personals erzielt werden. Einmal mehr haben die Mitarbeitenden alles darangesetzt, eine hochwertige Netzwerkinfrastruktur zu gewährleisten und einer immer grösseren Anzahl Menschen die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. An der Front haben die Mitarbeitenden von Cablex und das Personal in den Swisscom Shops seit Beginn der Pandemie unermüdlichen Einsatz gezeigt. Trotz der positiven Zahlen hält Swisscom an ihrem Willen fest, die Kosten zu senken. Durch Umstrukturierungen wird der Druck auf das Personal immer grösser.

transfair wird die genauen Forderungen für die Branche im Herbst 2022 festlegen – selbstverständlich unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Der Personalverband verhandelt derzeit einen neuen Gesamtarbeitsvertrag mit Swisscom. Das Ergebnis dieser wichtigen Verhandlungen wirkt sich auf die Forderungen und die Lohnverhandlungen aus.

Post/Logistik: der bemerkenswerte Einsatz des Personals muss belohnt werden

Für 2022 hat die Post eine Erhöhung um 0,9 Prozent der Lohnsumme für individuelle Massnahmen gewährt und den Mindestlohn erhöht. Als Zeichen der Anerkennung für den Einsatz während der Pandemie haben die Mitarbeitenden eine Prämie von 500 Franken erhalten. transfair wird im Herbst 2022 die Lohnforderungen für 2023 festlegen. Die Post schreibt positive Zahlen: Der Konzerngewinn ist von 279 Mio. Franken im Jahr 2020 auf 457 Mio. Franken im Jahr 2021 angestiegen – einem Plus von 64 Prozent. Für 2023 fordert transfair mindestens den Teuerungsausgleich und behält die weitere Entwicklung der wirtschaftlichen Situation im Auge, um definitive Forderungen zu formulieren.

Trotz Pandemie, schwierigen Bedingungen und nie dagewesenen Sendungsvolumen hat das Personal in der Branche die postalische Grundversorgung aufrechterhalten. Die Mitarbeitenden in der Paketzustellung haben pünktlich und zuverlässig eine Rekordzahl von Paketen geliefert, nämlich über 202 Millionen: Diese körperlich anstrengende und durch die Pandemie noch heikler gewordene Arbeit muss anerkannt werden. Bei PostMail landete die B-Post noch pünktlicher in den Briefkästen der Schweizer Haushalte als im Vorjahr. Ebenfalls konnte PostFinance das Betriebsergebnis 2021 dank dem ausserordentlichen Einsatz der Mitarbeitenden steigern.

Das Personal des Postkonzerns ist weiterhin mit Unsicherheiten konfrontiert, insbesondere aufgrund der strategischen Neuausrichtung «Post von morgen» und Fragen zur Zukunft der postalischen Grundversorgung, namentlich dem Bericht der Expertengruppe «Egerszegi». Die Branche befindet sich in einer anhaltenden Transformationsphase, die von Digitalisierung und Reorganisation geprägt ist. Diese Elemente müssen im Rahmen der Lohnverhandlungen berücksichtigt werden.

Für weitere Auskünfte:

Albane Bochatay, Verantwortliche Politik, albane.bochatay@transfair.ch,
M 079 234 70 17.