

Bern, 21. Dezember 2015

Pressekonferenz Travail.Suisse – Stefan Müller-Altermatt, transfair

**LOHNRESULTATE TRANSFAIR
NULLRUNDEN IM SERVICE PUBLIC KEINE AUSNAHME**

Insgesamt sind die Lohnergebnisse aufgrund vieler Nullrunden für transfair wenig zufriedenstellend. Die Lage im Service Public ist deutlich angespannt, vielerorts wird beim Personal gespart und Angriffe auf den Service Public sind spürbar. Wir sind zufrieden, dass einige unserer Forderungen – zumindest die nichtmonetären – in den sozialpartnerschaftlichen Gesprächen Gehör fanden. Beunruhigend hingegen ist, dass die Lohndialoge mancherorts sogar gescheitert sind.

Bei keinem unserer Sozialpartner konnte eine generelle Lohnerhöhung erzielt werden. Die Abkehr von generellen Lohnmassnahmen hin zu individuellen Lohnmassnahmen bestätigt sich als Trend also weiter. Dieser Trend gilt es zu korrigieren, denn selbst in einem ungünstigen wirtschaftlichen Umfeld gehört es sich, die Mitarbeitenden in Form von Lohnmassnahmen zu beteiligen. Wir bedauern zudem, dass die Lohnresultate insgesamt bescheiden ausfallen und die Verhandlungen mit gewissen Sozialpartnern sogar gescheitert sind.

Bedingt durch die unterschiedlichen Ausgangslagen in unseren vier Branchen sind die diesjährigen Lohnresultate aber differenziert zu betrachten. Positiv hervorzuheben ist die Festlegung von Mindestlöhnen und Zulagen bei privaten Postdienstleistern im GAV KEP&Mail. Oder auch die neuen GAV-Bestimmungen beim Transportunternehmen Chemins de fer du Jura, wo es zur Aufwertung einer Lohnklasse gekommen ist.

Communication: Resultate noch ausstehend

Resultate der Lohngespräche cablex und Swisscom liegen noch nicht vor. Sie werden voraussichtlich im April 2016 umgesetzt. Dafür konnte der GAV um ein Jahr – bis Ende 2017 – verlängert werden. Unsere Lohnforderungen berücksichtigen den Produktivitätszuwachs der Swisscom genauestens. Die Mitarbeitenden sollen von der Diversifizierung und der Marktposition von Swisscom auch im nächsten Jahr profitieren.

Auf eine generelle Forderung bei local.ch hat transfair im Verlauf der Verhandlungen verzichtet. In Anbetracht der guten finanziellen Lage des Unternehmens sollten die individuellen Massnahmen aber substantiell ausfallen. Trotz der Uneinigkeit zwischen den Sozialpartnern hat local.ch sich für 0.5% individuell ausgesprochen. Nun wird ein Schiedsgericht über den Fall entscheiden.

Post/Logistik: Einmalige Auszahlungen sind nicht nachhaltig

Bei der Post werden die bestehenden Löhne ohne Lohnabbau in den neuen GAV (gültig ab 1.1.2016) überführt und somit erhalten. Die Lohnmassnahmen 2016 sind in den letzten GAV-Verhandlungsrunden ausgehandelt worden. Sie gestalten sich folgendermassen: Post und PostFinance gewähren individuelle Lohnerhöhungen von 0.6% und eine Einmalzahlung von 400 Franken. Post-Auto AG gewährt individuelle Lohnerhöhungen von 0.4% ohne Einmalzahlung. Neu werden allerdings nicht nur die generellen, sondern auch die individuellen Lohnmassnahmen in den Lohn eingebaut.

Das Resultat der Lohnverhandlungen mit SecurePost AG ist mager: eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Franken. Dies bedeutet auf den Durchschnittslohn gerechnet gerade mal 0,73%. Ausserdem ist die einmalige Auszahlung keineswegs nachhaltig und somit für transfair nicht zufriedenstellend.

Bei PostLogistics AG und Presto Presse-Vertriebs AG wiederum konnten gar keine Lohnmassnahmen getroffen werden. Es steht fest: Angestellte in der Post- und Logistik-Branche bekommen den strukturellen Wandel und den Margendruck besonders zu spüren. Deshalb ist es für transfair nun endlich an der Zeit, branchenweite Mindestarbeitsbedingungen festzulegen. Ein besonderes Augenmerk richten wir zudem auf das Leistungsziel bei der Pensionskasse Post. Hier liegt ein grösserer Hebel als bei den dürftigen Lohnverhandlungen. Die steigende Altersarmut hängt nicht nur vom Lohn, sondern auch von einer guten Altersvorsorge ab.

Öffentliche Verwaltung: 500 bis 700 Stellen auf der Kippe wegen happigem Sparprogramm

Bereits im Frühjahr kommunizierte der Bundesrat, dass aufgrund der Finanzlage des Bundes auf generelle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal verzichtet wird. Damit spart der Bundesrat schon über 50 Millionen Franken. Darüber hinaus werden in der Bundesverwaltung mittels flächendeckenden und mehrjährigen Sparmassnahmen rund 90 Millionen beim Personalkredit eingespart. Mit dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 stellt der Bundesrat nun noch weitere Einsparungen in Höhe von 69 Millionen Franken in Aussicht. In den kommenden Jahren stehen dadurch insgesamt 500 bis 700 Stellen auf dem Spiel.

Deshalb wehrten sich die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung und unterzeichneten zahlreich die Petition „Respekt Bundespersonal“, die im vergangenen Monat mit über 6'700 Unterschriften dem Bundesrat überreicht wurde. Mit der Petition und der Protestaktion forderten die Mitarbeitenden des Bundes mehr Anerkennung für ihre Arbeit und einen Abbaustopp bei Löhnen und Arbeitsbedingungen.

Für transfair ist unverständlich, dass die Räte zusätzlich zu den Sparmassnahmen den Stellenbestand des Bundes auf 35'000 Vollzeitstellen einfrieren wollen. Es macht keinen Sinn, die Verwaltung anstatt über die Aufgaben, die sie zu erledigen hat, über eine Personalobergrenze steuern zu wollen.

Aufgaben wohlgermerkt, die ihr vom Parlament zugewiesen werden. Eine Obergrenze beim Personalbestand ist unsinnig, denn sie schränkt die Flexibilität der Verwaltung ein und belastet das bestehende Personal.

Immerhin konnten wir individuelle Lohnmassnahmen in Höhe von 1.2% für den ETH-Bereich und 0.8% bei der Swissmedic aushandeln.

Öffentlicher Verkehr: Durch Nullrunden wächst die Unzufriedenheit des Personals

Im öffentlichen Verkehr fällt die Würdigung der sozialpartnerschaftlichen Gespräche deutlich negativ aus. Dies steht in klarem Zusammenhang mit dem Spardruck der öffentlichen Hand und dem Nachholbedarf für den Unterhalt der Infrastruktur. Dieser Spardruck wird nicht abnehmen und die Auswirkungen des Stabilisierungsprogramms 2017-2019 des Bundes sind noch nicht genau abzuschätzen. Für das Personal harzt es immer mehr, denn es strengt sich für die Steigerung der Produktivität an, beteiligt sich an den internen Sparprogrammen, am Erfolg kann es aber wiederum nicht teilhaben. Verständlich, dass seine Unzufriedenheit wächst. Zumindest konnten aber in den meisten Fällen genügend hohe Abschlüsse zur Umsetzung der Lohnsysteme garantiert werden.

Für SBB und SBB Cargo wurden Lohnmassnahmen im Rahmen des Stabilisierungspakets der Pensionskasse bereits mehrjährig definiert. Dies sind 0.8% individuell im 2016. Für den einmaligen Leistungsanteil aus der Personalbeurteilung 2015 wird zudem der erforderliche Betrag bereitgestellt.

Die BLS gewährt 0.9% für den automatischen Lohnanstieg, aber keine zusätzlichen Massnahmen. Weitere individuelle Lohnmassnahmen haben wir mit login (0.5%) und der Matterhorn-Gotthard-Bahn sowie Gornergratbahn (1.2%) ausgehandelt. Bei der SZU werden nur 0.1% für den individuellen Aufstieg für Mitarbeitende unter 25 Jahren gewährt. Immerhin wird der Vaterschaftsurlaub von zwei auf zehn Tage erhöht.

Die Lohnverhandlungen mit der Südostbahn sind gescheitert. transfair ist bestürzt über die Haltung der Arbeitgeberin in den sozialpartnerschaftlichen Gesprächen. Bei allem Verständnis für das finanzielle Korsett der SOB ist es unverständlich, dass nur für das Lok- und Zugpersonal den Lohnanstieg gewährt wird und das übrige Personal eine Nullrunde in Kauf nehmen muss.

Angriffe auf den Service Public abwehren

Die diesjährigen Lohnresultate zeigen, dass die Lage im Service Public angespannt ist. Entschieden wird transfair die Angriffe auf den Service Public auch in der neuen politischen Ausgangslage nach den eidgenössischen Wahlen abwehren. Wir werden die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden im Service Public weiterhin verteidigen.

Weitere Auskünfte:

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

Branche	Unternehmen	Lohnresultate für 2016
öffentlicher Verkehr	BLS AG	Lohngespräche gescheitert 0.9% individuell für den Lohnanstieg
öffentliche Verwaltung	Bundesverwaltung	keine Lohnmassnahmen Sparprogramme
Communication	cablex AG	Lohngespräche nicht abgeschlossen
öffentlicher Verkehr	Chemins de fer du Jura	Lohnsystematik gewährleistet neue GAV-Bestimmungen: Erhöhung Mahlzeitpauschale (200 CHF) bezahlte Absenz für Betreuung erkrankter Angehöriger (bis zu 10 Tage) Aufwertung Lohnklasse 9 und neue Lohnklasse Berufsbildner
Post/Logistik	DPD Schweiz AG	0.7% individuell Gratifikation Ende Jahr für Chauffeure (je nach Geschäftsgang)
öffentliche Verwaltung	ETH-Bereich	keine Realloohnerhöhung 1.2% individuell
Post/Logistik	IMS	MA InfraPost (ohne Reinigungspersonal): 0.8% individuell 400 CHF Einmalzahlung Reinigungspersonal: 600 CHF Einmalzahlung
Communication	local.ch	Lohnverhandlungen gescheitert 0.5% individuell
öffentlicher Verkehr	login	0.5% individuell
öffentlicher Verkehr	MGB und GGB	1.2% individuell
Post/Logistik	PostAuto Schweiz AG	0.4% individuell
Post/Logistik	Post CH AG	0.6% individuell 400 CHF Einmalzahlung
Post/Logistik	PostFinance AG	0.6% individuell 400 CHF Einmalzahlung
Post/Logistik	PostLogistics AG	keine Lohnmassnahmen

		Reduktion wöchentliche Normalarbeitszeit auf 44.5 Stunden
Post/Logistik	Presto Presse-Vertriebs AG	keine Lohnmassnahmen
öffentliche Verwaltung	PUBLICA	1.2% individuell
öffentlicher Verkehr	RhB	Lohngespräche nicht abgeschlossen
öffentlicher Verkehr	SBB/ SBB Cargo	0.8% individuell
öffentlicher Verkehr	SBB Cargo International	Lohngespräche nicht abgeschlossen
Post/Logistik	SecurePost AG	500 CHF Einmalzahlung
öffentlicher Verkehr	Securitrans Public Transport Security AG	0.5% individuell 1'900'000 Leistungsboni 15 CHF Entschädigung für auswärtige Verpflegung für MA Objektschutz
öffentlicher Verkehr	Walliser Bergbahnen	keine Lohnmassnahmen (NAV)
öffentlicher Verkehr	SGV	0.9% individuell netto 1'800 CHF Prämie, PK versichert (SGV zahlt Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) netto 1'100 Prämie für Saisonpersonal
öffentlicher Verkehr	SOB	Lohnverhandlungen gescheitert SOB verfügt automatischen Lohnanstieg bei Lok- und Zugpersonal, das übrige Personal erfährt eine Nullrunde. 0.71% Arbeitnehmeranteil an Splittingbeiträge Pensionskasse
Communication	Swisscom AG	Lohngespräche nicht abgeschlossen
öffentliche Verwaltung	Swissmedic	0.8% individuell (0.4% Erfahrungsanteil; 0.4% Leistungsanteil)
Post/Logistik	Swiss Post Solutions AG	Lohngespräche finden im Frühjahr 2016 statt.
öffentlicher Verkehr	SZU	0.1% individuell für Mitarbeitende unter 25 Jahren im Aufstieg Vaterschaftsurlaub von 2 auf 10 Tage erhöht

öffentlicher Verkehr	Turbo AG	Lohngespräche nicht abgeschlossen
öffentlicher Verkehr	TILO SA	keine Lohnmassnahmen (Stabilisierungsprogramm PK) 500 Einmalzahlung (nicht definitiv)
öffentlicher Verkehr	TMR	Lohnsystematik gewährleistet Erhöhung Mahlzeitentschädigung auf 13 CHF Einmalzahlung 300 CHF
öffentlicher Verkehr	TPF	Lohnsystematik gewährleistet Prämie 500 CHF REKA zusätzliche Lohnklasse für Berufsbildner GAV-Verlängerung bis 2020 NBU-Prämie zu Lasten AN (1.7%)
öffentlicher Verkehr	TPG	automatischer Teuerungsausgleich (indice genevois) Lohnsystematik gewährleistet 90 CHF/monatlich Krankenkassenbeitrag
öffentlicher Verkehr	TPL	keine Lohnmassnahmen