

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

Medienkonferenz vom 9. August 2018 / Medienmitteilung

Arbeitnehmende müssen zwingend vom Wachstum profitieren

Die Wirtschaftslage ist so gut wie lange nicht mehr und auch die Aussichten sind erfreulich. Deshalb ist es jetzt endlich an der Zeit, die Arbeitnehmenden am Wirtschaftswachstum zu beteiligen und zwar mit Lohnerhöhungen von mindestens 2 Prozent. Um einen weiteren Kaufkraftverlust der Arbeitnehmenden zu verhindern müssen wieder vermehrt generelle Lohnmassnahmen durchgeführt werden.

Die Arbeitnehmenden haben mit viel Einsatz und grosser Flexibilität mitgeholfen, den jetzigen Wirtschaftsboom zu ermöglichen. Prognosen des SECO lassen ein Wirtschaftswachstum von 2.4 Prozent für das laufende Jahr erwarten. Für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union ist klar, dass dieser Aufschwung den Arbeitnehmenden zugutekommen muss. Es braucht deshalb zwingend spürbare Lohnerhöhungen von mindestens 2 Prozent.

Grosser Nachholbedarf bei den Löhnen

In den vergangenen Jahren mussten sich die Arbeitnehmenden mit bescheidenen Lohnerhöhungen und teilweise gar mit Nullrunden zufrieden geben. Dies hat mitgeholfen, in den Krisenjahren und in der Zeit des stark überbewerteten Frankens die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Durch die anziehende Teuerung haben die Arbeitnehmenden 2017 erstmals seit 10 Jahren sogar einen Reallohnverlust erleiden müssen. Von der wirtschaftlichen Erholung resp. dem Aufschwung müssen deshalb zwingend auch die Arbeitnehmenden profitieren.

Erhalt der Kaufkraft nur mit generellen Massnahmen

Seit 2006 hat der Anteil an generellen Lohnerhöhungen kontinuierlich abgenommen, lediglich noch ein Drittel der Lohnmassnahmen kamen wirklich allen Arbeitnehmenden zugute – der Grossteil der Lohnanpassungen erfolgte individuell und damit intransparent und teilweise willkürlich. Mit der anziehenden Teuerung – Prognosen gehen von 1 Prozent Teuerung im 2018 aus – müssen zwingend wieder mehr generelle Lohnerhöhungen gewährt werden, ansonsten drohen massive Kaufkraftverluste für grosse Teile der Arbeitnehmenden.

Weiterer Schritt in Richtung Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern nötig

Ein zweiter Fokus muss auf den Frauenlöhnen liegen. Der noch immer bestehende unerklärbare Lohnunterschied (=Lohndiskriminierung) der Frauenlöhne von 7.4 Prozent ist absolut stossend und die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist zwingend anzustreben. Es braucht eine stärkere Bereitschaft, mit anerkannten statistischen Methoden die Gleichheit der Löhne im Unternehmen zu überprüfen und allfällige Massnahmen zur Verbesserung umzusetzen.

Für weitere Informationen:

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Tel. 076 412 30 53

Arno Kerst, Präsident Syna, Tel. 079 598 67 70

Stefan Müller-Altermatt, Nationalrat & Präsident des Personalverbands transfair, Tel. 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 9. August 2018 / Redetext

Arbeitnehmer profitieren zu wenig vom Wirtschaftsaufschwung

Die Wirtschaftslage in der Schweiz präsentiert sich äusserst erfreulich. Der Aufschwung hat sich weiter verfestigt und die Prognosen lassen ein BIP-Wachstum von 2.4 Prozent erwarten. Nachdem die Arbeitnehmenden mit grossem Einsatz und Flexibilität sowie bescheidener Lohnentwicklung in den letzten Jahren mitgeholfen haben, die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen zu erhalten, ist es jetzt an der Zeit, auch sie am Wirtschaftsaufschwung zu beteiligen. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert, dass der Grossteil der Arbeitnehmenden in der Lohnrunde 2018 Lohnerhöhungen von mindestens zwei Prozent erhalten.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, Travail.Suisse

Die wirtschaftlichen Aussichten sind positiv wie lange nicht mehr. Für Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union ist klar, dass vom kommenden Aufschwung auch die Arbeitnehmenden profitieren müssen. In der Lohnrunde 2018 geht es darum, die Kaufkraft der Arbeitnehmenden bei anziehender Teuerung zu erhalten und die Arbeitnehmenden angemessen am Wirtschaftswachstum zu beteiligen.

Schweizer Wirtschaft legt zu – Boom auf breiter Front

Die wirtschaftliche Lage in der Schweiz präsentiert sich äusserst erfreulich und mit positiven Aussichten. Im Zuge der weltweiten Erholung und insbesondere der zunehmenden Dynamik im Euroraum können auch die Firmen in der Schweiz profitieren. Für das Jahr 2018 prognostiziert das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO¹ ein Wirtschaftswachstum von 2.4 Prozent; für 2019 von 2.0 Prozent. Erfreulich ist insbesondere, dass sich der wirtschaftliche Aufschwung auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar zu machen beginnt. Seit Anfang 2018 sinken die Arbeitslosenzahlen kontinuierlich und eine prognostizierte Arbeitslosenquote von 2.5% für 2019 liegt wieder im Bereich wie vor der Aufwertung des Francs von Anfang 2015. Zusätzlich ist am 1. Juli 2018 die Stellenmeldepflicht in Kraft getreten, womit offenen Stellen in Berufen und Tätigkeiten mit überdurchschnittlicher Arbeitslosenquote erst bei der öffentlichen Stellenvermittlung gemeldet werden müssen, bevor sie öffentlich ausgeschrieben werden. So können die Chancen von auf dem Arbeitsmarkt diskriminierten Arbeitnehmenden (ältere Arbeitnehmende, Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause, Arbeitnehmende mit ausländischen Nachnamen usw.) erhöht werden, was sich positiv auf die Zahl der arbeitslosen Personen auswirken soll.

¹ Vgl. Seco Konjunkturtendenzen Sommer 2018.

Positiv für die Wirtschaftsentwicklung hat sich auch die Entwicklung des Wechselkurses zwischen Franken und Euro ausgewirkt. Dieser hat sich bei rund 1.15 Franken pro Euro eingependelt. Zusammen mit der deutlich tieferen Inflation in der Schweiz im Vergleich zum Euroraum seit 2015 führte das zu einer Korrektur der massiven Franken-Überbewertung und damit zu besseren Voraussetzungen auch für die Exportindustrie. Der Frankenschock für die Schweizer Wirtschaft scheint also definitiv überwunden, was gemäss KMU-Barometer auch für die KMU zutrifft – er ist im April 2018 wieder auf dem gleichen Niveau wie 2011 angelangt.² Der wirtschaftliche Aufschwung greift also auf breiter Front.

Nach Jahren ohne, oder sogar negativer Teuerung, zieht seit Anfang 2017 auch die Inflation wieder an. Während im letzten Jahr eine Teuerung von 0.5 Prozent resultierte, gehen die Prognosen des SECO für 2018 von einer Teuerung von 1.0 Prozent aus.

Gewisse Unsicherheiten ergeben sich aus den unvollendeten Brexit-Verhandlungen der Europäischen Union mit Grossbritannien. Sollte dieser Prozess zu politischen und wirtschaftlichen Turbulenzen führen, ist das Risiko einer Flucht der internationalen Anleger in den Franken, verbunden mit erneutem Aufwertungsdruck, denkbar. Gleichzeitig wird aber die Ausgestaltung des weltweiten Handels zunehmend in Frage gestellt und die zukünftigen Anwendungen von Handelsschutzmassnahmen sind unklar. Innenpolitisch wird erneut die Beziehung mit der Europäischen Union die zentrale Frage sein. Die Ergebnisse zu den Verhandlungen über ein institutionelles Rahmenabkommen, resp. eine Abstimmung über die Kündigung der Personenfreizügigkeit und ein allfälliges Wegfallen der bilateralen Verträge werden richtungsweisende Entscheide bringen.

Arbeitnehmende am Wirtschaftswachstum beteiligen

Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordern, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden in den Genuss von spürbaren Lohnerhöhungen kommen. 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 Arbeitnehmenden in der Schweiz haben in den letzten Jahren mit grossem Einsatz und viel Flexibilität dazu beigetragen, dass die Finanz- und Weltwirtschaftskrise ab 2007 in der Schweiz kaum spürbare Folgen hinterliess. Im Zuge der starken Aufwertung des Frankens trugen Sondermassnahmen wie verlängerte Arbeitszeiten und sehr bescheidene Lohnentwicklung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. In etlichen Branchen gab es Nullrunden, teilweise gar mehrere nacheinander. Es gibt einen Nachholbedarf bei den Löhnen, es ist jetzt umso wichtiger, dass der Einsatz der Arbeitnehmenden belohnt wird und diese endlich vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren können.

Nicht zuletzt wird der private Konsum auch in naher Zukunft eine wichtige Stütze der schweizerischen Konjunktur bleiben. Umso wichtiger also, dass die Lohnrunde 2018 die Kaufkraft der Arbeitnehmenden und damit den privaten Konsum als Konjunkturstütze stärkt. Nachdem die Arbeitnehmenden im letzten Jahr erstmals seit 2008 Reallohnverluste hinnehmen musste, ist der Nachholbedarf bei den Löhnen in diesem Jahr eklatant.³

² Vgl. Gewerbezeitung vom 6.Juli 2018.

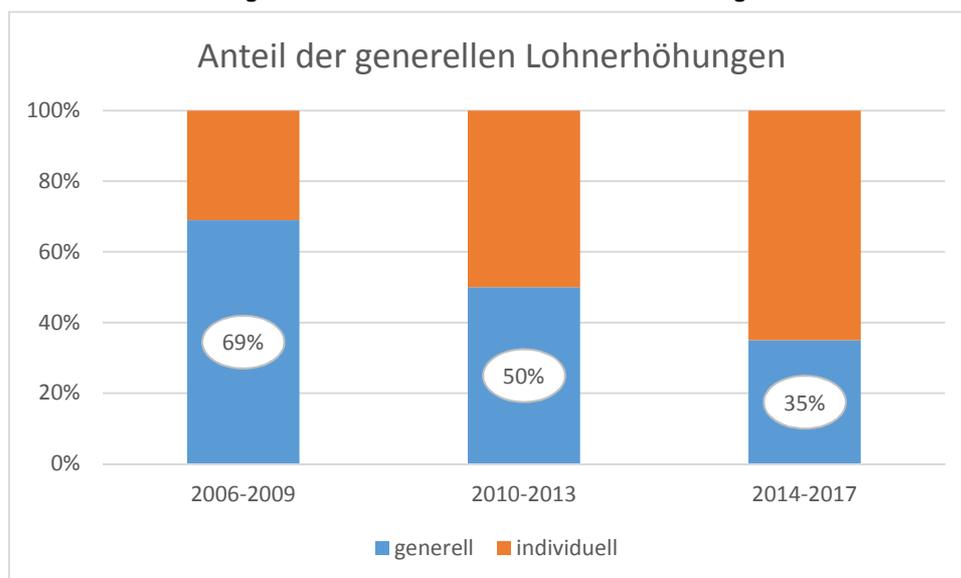
³ Vgl. Medienmitteilung BfS zum Lohnindex vom 11.Juni 2018.

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 16 Prozent erhöhen, während sich die übrigen Arbeitnehmenden mit 3.8 Prozent begnügen mussten.⁴ Wenn das erreichte Wachstum in erster Linie den Chefs und Aktionären zugutekommt, 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.

Erhalt der Kaufkraft durch generelle 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 leider deutlich abgenommen (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Anteile der generellen und individuellen Lohnerhöhungen 2006-2017



Quelle: BFS gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; eigene Darstellung

Während von 2006 bis 2009 über zwei Drittel und von 2010 bis 2013 immer noch die Hälfte der Lohnerhöhung generell gewährt wurde, hat dieser Anteil in den letzten vier Jahren stark abgenommen und betrug lediglich noch rund einen Drittel. Eine übermässige individuelle Verteilung der Lohnerhöhungen ist doppelt 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.

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

Fokus auf Mindestlöhne und Frauenlöhne

In diesem Lohnherbst sollen aus Sicht von Travail.Suisse unbedingt die Mindestlöhne angehoben werden. Die Arbeitgeber müssen den Beweis erbringen, dass sie gewillt sind, in den Lohnverhandlungen gezielt Verbesserungen für die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen zu ermöglichen, wie es immer wieder angekündigt wird. Gerade der starke Fokus auf individuelle Lohnerhöhungen der letzten Jahre hat die Lohnentwicklung bei den tiefsten Einkommen zusätzlich beeinträchtigt, sind es doch gerade diese Einkommenskategorien, die bei einer individuellen Verteilung am ehesten übergangen werden. Ebenfalls klar ist für Travail.Suisse, dass im diesjährigen Lohnherbst ein besonderer Fokus auf Vereinbarungen, resp. Erhöhungen von orts- und branchenüblichen Mindestlöhnen gelegt werden muss.

Gleiches gilt für die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Nach wie vor besteht eine nicht zu erklärende Diskriminierung der Frauenlöhne von 7.4 Prozent. Es liegt jetzt an den Arbeitgebern zu beweisen, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau nicht nur ein leeres Versprechen in der Verfassung ist, sondern effektiv angestrebt wird. Die Bereitschaft, mit anerkannten statistischen Methoden die Gleichheit der Löhne im Unternehmen zu überprüfen und die Resultate sozialpartnerschaftlich zu diskutieren und allfällig Massnahmen zu beschliessen, muss gestärkt werden. Travail.Suisse fordert daher, dass in den Lohnverhandlungen in diesem Herbst ein sozialpartnerschaftlicher Fokus auf die Verbesserung der Frauenlöhne gelegt wird.

Gleichzeitig wird das Parlament aufgefordert, endlich die Revision des Gleichstellungsgesetzes mit griffigen Massnahmen zur Bekämpfung der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern umzusetzen. Die vom Ständerat vorgeschlagenen Massnahmen sind aus Sicht von Travail.Suisse eine Mindestvariante. Transparenz über die Einhaltung der Lohngleichheit auf Stufe der Unternehmen ist richtig, allerdings sind zwingend auch Massnahmen zur Korrektur oder Sanktionen bei Lohndiskriminierung von Frauen vorzusehen.

Medienkonferenz vom 9. August 2018

Lohnrunde 2019: Syna fordert zwei bis drei Prozent mehr Lohn

Generelle Lohnerhöhungen und Lohngleichheit zwischen Frau und Mann!

Syna verlangt für alle Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen zwischen zwei und drei Prozent. Für deutliche Lohnanpassungen sprechen die wirtschaftliche Lage und die Aussichten. Zudem belasten steigende Preise und Krankenkassenprämien die Budgets der Arbeitnehmenden. Deshalb wird Syna auch dieses Jahr branchen- und firmenspezifisch differenzierte Forderungen stellen. Und mit der Unsitte der individuellen und beliebigen Lohnverteilung muss endlich Schluss sein.

Arno Kerst, Präsident Syna

Die Wirtschaft wächst in diesem Jahr mit 2,4 Prozent kräftig und im nächsten Jahr mit 2 Prozent sehr solid.¹ Die Teuerung macht sich mit 1 Prozent nach Jahren der Seitwärtsbewegung wieder im Portemonnaie bemerkbar. Eine branchenübergreifend solide Wirtschaftsentwicklung, die sich auch positiv bei den Arbeitslosenzahlen niederschlägt, und eine anziehende Teuerung: Dies sind starke Argumente für einen Lohnherbst, von dem alle Arbeitnehmenden profitieren sollen – umso mehr die Lohnanpassungen der letzten Jahre alles andere als be-rauschend waren.

Syna, die zweitgrösste Allbranchengewerkschaft der Schweiz, fordert darum für 2019 gene-relle Lohnabschlüsse von 2 bis 3 Prozent. Genauso wie wir bereit sind, die branchen- oder firmenspezifischen Situationen der Arbeitgeber bei den Verhandlungen zu berücksichtigen, erwarten wir unsererseits von den Patrons, dass sie endlich durch Lohntransparenz die Lohn-gleichheit von Frau und Mann sicherstellen und dass mit generellen Lohnerhöhungen bei allen Arbeitnehmenden die Teuerung ausgeglichen und die Beteiligung an der guten Wirtschafts-lage sichergestellt werden.

Weg von individuellen, hin zu generellen Lohnerhöhungen

Bei den Lohnabschlüssen² der letzten zwölf Jahre hat eine eigentliche Trendumkehr in Rich-tung individueller Lohnanpassung stattgefunden. GAV-Lohnabschlüsse zu Beginn dieser Pe-riode sahen zu fast 70 Prozent generelle Lohnerhöhungen vor. Seit 2014 kommen die Lohn-erhöhungen nur noch zu 35 Prozent allen zugute, der Rest wird nach oft sehr undurchsichtigen Kriterien individuell verteilt. Dabei gibt es gute Gründe für eine generelle Lohnverteilung:

¹ Seco Konjunkturprognose Juni 2018

² siehe auch Grafik im Anhang mit Zahlen des Bundesamtes für Statistik, zusammengestellt von Syna

- Alle Arbeitnehmenden sind von steigenden Preisen und Kosten betroffen. Neben der Teuerung von 1 Prozent werden auch dieses Jahr die Krankenkassenprämien die Budgets der Arbeitnehmenden (und ihrer Familien) zunehmend belasten.
- Am Unternehmenserfolg ist immer die gesamte Belegschaft beteiligt, darum sollen auch alle davon profitieren.
- Die Verteilungskriterien für individuelle Erhöhungen sind meist willkürlich und werden von den Arbeitnehmenden auch so empfunden, was wiederum negative Auswirkungen auf Motivation und Produktivität hat.
- Massstäbe für gute Leistung, die als Begründung für individuelle Lohnerhöhungen angeführt werden, sind oft subjektiv und zufällig. Die «High Performer» und LeistungsträgerInnen können ihre Leistung nur erbringen, weil sie in ein Team eingebettet und von AssistentInnen und ArbeitskollegInnen unterstützt werden.

Lohngleichheit jetzt!

Am 22. September 2018 werden in Bern tausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die geschlechterspezifische Diskriminierung der Frauen bei der Arbeit und für Lohngleichheit demonstrieren. Es ist beschämend, dass im 21. Jahrhundert die Gleichstellung noch nicht verwirklicht ist und Frauen und Männer bezüglich Lohn, Karrierechancen, Aus- und Weiterbildung, Familienengagement und Teilzeitarbeit ungleich behandelt werden! Syna nimmt darum auch an der Kundgebung teil. Zudem werden wir bei den Lohnverhandlungen fordern, dass die Löhne in den Branchen und Firmen alle zwei Jahre auf geschlechterspezifische Unterschiede untersucht werden – und dass allfällige Abweichungen beseitigt werden.

Gewerbe: Dem Bauboom muss der Lohnboom folgen!

Der Bau boomt seit Jahren. Die Arbeitnehmenden des Bauhaupt- und Baunebengewerbes könnten ein Lied davon singen, wenn ihnen nicht die Puste dafür ausgegangen wäre wegen dem hohen Arbeitsrhythmus. Und es fehlt ihnen auch die gute Laune dazu angesichts der höchst bescheidenen bzw. zum Teil inexistenten Lohnentwicklung in den letzten Jahren!

Im Bauhaupt-, Marmor-Granit- und Carosseriegewerbe gab es vier Jahre lang keine Lohnerhöhung mehr, in der Betonwarenindustrie in der gleichen Zeit nur zweimal individuelle Lohnerhöhungen. Auch die Arbeitnehmenden im Baunebengewerbe Westschweiz (Second œuvre) warten seit zwei Jahren auf eine Lohnanpassung.

Für das Bauhauptgewerbe fordert Syna 150 Franken mehr Lohn. In den Branchen des Baunebengewerbes müssen neben dem generellen Teuerungsausgleich von 1 Prozent die Löhne generell um ein weiteres Prozent angehoben werden.

Dienstleistungssektor: mehr für alle und darum mehr für die Frauen!

Im Dienstleistungssektor arbeiten mehr Frauen als Männer.³ Die Gleichstellung von Frauen- und Männerlöhnen ist seit mehr als 20 Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Trotzdem gibt es gerade im Dienstleistungssektor typische Frauenberufe (z.B. Pflegefachfrau), deren Löhne tiefer sind als jene in typischen Männerberufen (z.B. Polizist), obwohl Ausbildungszeit und Anforderungen vergleichbar sind. Mit steigender Lohnstufe nimmt die Diskriminierung der Frauen

³ Gastgewerbe und Hotellerie 57,2 Prozent, Gesundheits- und Sozialwesen 76,9 Prozent, Detailhandel 66,0 Prozent

sogar noch zu. Dies ist völlig inakzeptabel. Wenn Syna im Dienstleistungssektor keine Löhne unter 4'500 für Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis fordert, so tun wir dies auch, um diesen Missstand schrittweise zu beseitigen. Neben der Sicherstellung der betriebsinternen Lohngleichheit fordern wir auch, dass mit der Lohnrunde 2019 die strukturelle Lohnungleichheit durch generelle Lohnerhöhungen verkleinert wird.

Die zunehmende Privatisierung des Gesundheitswesens hat zu intransparenteren Lohnsystemen und einer Verschiebung der Lohnmasse hin zu den schon gut Verdienenden geführt. Das Gros der treuen und langjährigen Mitarbeitenden ist dagegen mit stagnierenden Löhnen konfrontiert. Die von Syna geforderten 2 Prozent Lohnerhöhung müssen generell verteilt und die Mindestlöhne bzw. Lohnbänder um 100 Franken angehoben werden.

Der Detailhandel befindet sich in einem Strukturwandel, der nur mit gut qualifizierten Mitarbeitenden gewinnbringend gestaltet werden kann. Die magere Lohnentwicklung der letzten Jahre in Kombination mit überflexiblen Arbeitszeiten ist Gift für die dringend benötigten motivierten Mitarbeitenden. Syna fordert darum für alle Angestellten im Detailhandel (ob an der Front bei den Kunden oder im Onlinehandel) mindestens 2 Prozent mehr Lohn, bei Löhnen unter 5'000 Franken 100 Franken mehr. Die Mindestlöhne des neuen GAV Tankstellenshops sollen neben dem Teuerungsausgleich um weitere 2 Prozent angehoben werden.

Industrie: jetzt endlich die Arbeitnehmenden belohnen!

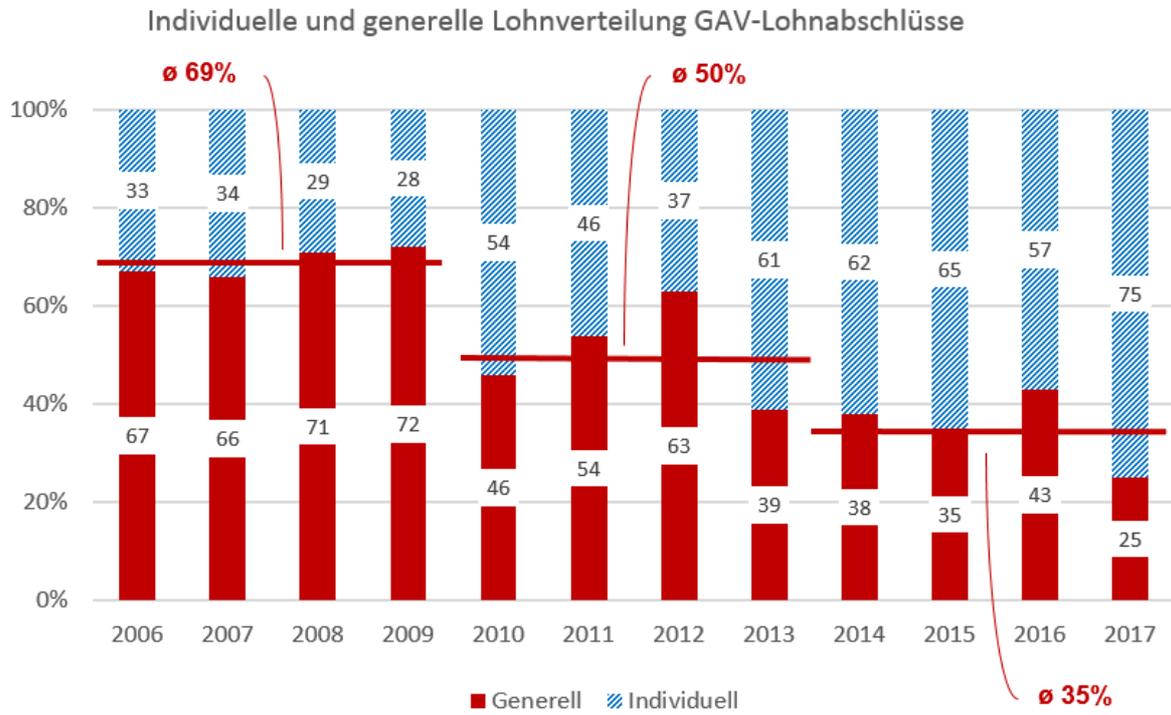
Die Unternehmen der Chemie- und Pharmabranchen haben in der Vergangenheit nur wenig von der Frankenstärke gespürt und entwickeln sich positiv – die immer wiederkehrenden Restrukturierungen sorgen aber für Unsicherheit bei den Beschäftigten. Gegenüber den Arbeitnehmenden in diesen globalisierten und hochrentablen Firmen fordert Syna darum ein deutliches Bekenntnis zum Produktionsstandort Schweiz. Zudem soll nicht nur die Teuerung generell ausgeglichen werden, sondern Realloohnerhöhungen von bis zu 2 Prozent sind ebenfalls an alle Mitarbeitende auszubezahlen.

Der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) geht es gut. Die Krisenjahre sind – auch dank dem Einsatz und schmerzhaften Opfern der Arbeitnehmenden – überwunden. Aufträge und Umsätze steigen, die Aussichten werden von Grossbetrieben und KMU positiv eingeschätzt. Darum ist es jetzt an der Zeit, dass auch die Arbeitnehmenden nach Jahren des Verzichts nicht nur generell die Teuerung ausgeglichen erhalten, sondern je nach Unternehmen von Realloohnerhöhungen zwischen 1 und 2 Prozent profitieren können. Nullrunden, Einmalzahlungen und die weitverbreiteten individuellen Lohnanpassungen will Syna dieses Jahr nicht sehen.

Weitere Auskünfte:

Arno Kerst, Präsident Syna, 044 279 71 40, 079 598 67 70, arno.kerst@syna.ch

Anhang



Bern, den 9. August 2018

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

LOHNFORDERUNGEN IN EINEM DIGITALEN UMFELD

Die Digitalisierung ist und bleibt ein Schwerpunktthema. Das Phänomen führt in den öffentlichen Unternehmen zu Umstrukturierungen, die zu Lasten des Personals gehen. Der Personalverband setzt sich für mehrheitlich generelle Lohnerhöhungen ein. transfair erwartet, dass die öffentlichen Unternehmen ihren Angestellten, die sich im Alltag für die Qualität des Service Public engagieren, ein deutliches Zeichen der Wertschätzung geben.

Verschiedene Fragen, die auch bei den letztjährigen Lohnforderungen im Vordergrund standen, sind immer noch aktuell: Die Berücksichtigung der Krankenversicherungsfrage bei den Lohnverhandlungen im Herbst und die Förderung von mehrheitlich generellen Lohnmassnahmen. Die Situation der Pensionskassen wird ebenfalls zur Sprache kommen. Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend: Umstrukturierungen, Outsourcing, Stellenabbau, veränderte Arbeitsmethoden und Ausschluss von nicht ausreichend qualifizierten Mitarbeitenden.

Für transfair ist es an der Zeit, dass die Arbeit des Personals im Service Public gewürdigt wird und dass es mit Lohnerhöhungen im Hinblick auf die anstehenden Herausforderungen gefördert wird. Ausserdem soll die Teuerung 2018 (+1 Prozent) ausgeglichen werden, damit die Angestellten des Service Public nicht an Kaufkraft verlieren. Das positive Wachstum (+ 2,4 Prozent des BIP) der Schweiz zeigt, dass das Umfeld für überwiegend generelle Lohnmassnahmen förderlich ist.

Diese Überlegungen bewegen transfair dazu, für die Mitarbeitenden der Branchen Communication, Post/Logistik, Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung, die stark von der Digitalisierung betroffen sind und unter Druck gesetzt werden, wohl verdiente Lohnmassnahmen zu fordern!

Communication: Das Personal soll am Gewinn teilhaben

Für 2018 haben die Sozialpartner eine zum Teil generelle Erhöhung der Lohnsumme um 1,1 Prozent erreicht. transfair begrüsst dieses Resultat. Der Jahresabschluss 2017 von Swisscom ist sehr gut. Das Unternehmen hat mehr als 11 Milliarden Franken Umsatz erwirtschaftet und weist einen Nettogewinn von über 1.5 Milliarden Franken aus. transfair fordert, dass dieser Produktivitätsgewinn an die Mitarbeitenden weitergegeben wird. Die genauen Forderungen für Swisscom werden im kommenden Herbst festgelegt. Dies unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Wirtschaftslage.

Im Zeitalter der Digitalisierung scheint Swisscom mit Outsourcing die ideale Methode gefunden zu haben, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Dies bemerkt transfair dadurch, dass laufend Stellen gestrichen werden. Tausende Personen sind von Umstrukturierungen betroffen, die zur Produktivitätssteigerung beitragen. Es ist daher durchaus legitim, dass das Personal ebenfalls davon profitiert. transfair fordert ein positives und deutliches Signal vom Arbeitgeber und zwar in Form einer Lohnerhöhung.

Die Sozialpartner haben die Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swisscom, der am 1. Juli 2018 in Kraft getreten ist, abgeschlossen. transfair freut sich über den Erfolg dieses GAV und begrüsst, dass die Forderungen zum Thema Digitalisierung berücksichtigt wurden. Alle Swisscom-Mitarbeitenden haben nun Anspruch auf 5 Tage Weiterbildung. Ausserdem wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert: Alle Angestellten haben das Recht, in ihrer Freizeit nicht erreichbar zu sein und der Vaterschafts- sowie der Mutterschaftsurlaub wurden verlängert.

Post/Logistik: Gerechtfertigte Lohnerhöhungen

2018 wird 1 Prozent der Lohnsumme für individuelle Massnahmen zugunsten der Mitarbeitenden von Post CH AG eingesetzt, und es werden Einmalprämien von bis zu 600 Franken gewährt. Eine neue Lohnmatrix wurde eingeführt. Sie sieht vor, die Lohnsumme der Mitarbeitenden in einen obligatorischen und einen individuellen Teil zu unterteilen. Dieses neue System führt dazu, dass Angestellte im unteren Teil des Lohnbandes die höchsten Lohnerhöhungen erhalten. Ein positives Signal auch zugunsten der Lohngleichheit, ist doch der Frauenanteil in diesem unteren Bereich besonders hoch. Für 2019 wird transfair generelle Lohnforderungen stellen.

Die Post steht im Wandel, zahlreiche Abbauprojekte sind im Gang. Der Personalbestand wird reduziert, so zum Beispiel bei PostFinance, wo bis 2020 500 Vollzeitstellen gestrichen werden. Zusätzlich zum Sozialplan haben die Sozialpartner flankierende Massnahmen verhandelt. Die Umstrukturierungsprozesse sorgen für Frust beim Personal. transfair beabsichtigt, bereits 2019 in die Verhandlungen mehrerer GAV einzusteigen, darunter die GAV Post CH AG, PostAuto AG und PostFinance AG. Neue Themen werden auf den Verhandlungstisch gebracht, wie die Berücksichtigung steigender Krankenkassenprämien in den Lohnmassnahmen.

Bis jetzt war 2018 von der PostAuto-Affäre geprägt. Berechtigterweise fordert transfair mittels einer Resolution, dass die Post sämtliche unbeteiligten Mitarbeitenden in Form einer Spezialprämie entschädigt.

Öffentlicher Verkehr: transfair fordert mehrheitlich generelle Lohnerhöhungen

Die ab 2016 im Rahmen des Stabilisierungspakets der Pensionskasse SBB vorgesehenen Massnahmen gelten auch für 2019. Weil die Jahreststeuerung 2018 1,2 Prozent nicht übersteigt, verzichten die Sozialpartner auf Lohnverhandlungen. Bis 2020 werden 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt. Per 1. März 2019 gibt es erneut Anpassungen bei der Pensionskasse SBB. Die Sozialpartner haben sich auf eine paritätische Einlage von 1,5 Prozent geeinigt, um die Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Das ist nur ein erster Teil: Zum Erhalt des Rentenniveaus muss die Pensionskasse SBB die individuellen Kapitalanlagen der Versicherten stärken. transfair erwartet von den SBB, dass sie diese Teilkompensation garantieren. Die SBB machen diese Garantie vom Verlauf der Verhandlungen zum neuen GAV abhängig.

Bei den regionalen Transportunternehmen fordert transfair hauptsächlich generelle Lohnmassnahmen im Rahmen von 1,5 bis 2 Prozent. Die zu sehr individualisierten Massnahmen der vergangenen Jahre und das aktuell starke Wachstum rechtfertigen diese Forderung.

Die Digitalisierung entfaltet ihre Wirkung auch in der Branche Öffentlicher Verkehr. Die neuen Prozesse und Arbeitsformen steigern die Produktivität. Dies muss sich in den Löhnen der Mitarbeitenden widerspiegeln, die diese Produktivitätssteigerung ermöglichen. Ausserdem sollte dieser Produktivitätsgewinn den Mitarbeitenden erlauben, sich weiterzubilden. transfair ist der Ansicht, dass die SBB und die anderen Transportunternehmen für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihres Personals verantwortlich sind.

Öffentliche Verwaltung: Lohnmassnahmen auch zur Kompensation von niedrigeren Renten

Für 2018 haben die Bundesangestellten eine generelle Lohnerhöhung von 0,6 Prozent erhalten. Im ETH-Bereich kamen die Mitarbeitenden in den Genuss derselben Erhöhung. 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. Die Kompensation wird überwiegend von den Arbeitnehmenden und von der Pensionskasse finanziert. Da sich der Arbeitgeber weitgehend aus der Beteiligung zurückgezogen hat, ist für transfair klar, dass der Bund seinen Mitarbeitenden mittels Lohnmassnahmen ein starkes positives Signal senden muss.

Für 2017 weist die Bundesrechnung einen Überschuss von 2.8 Milliarden Franken aus. In den ersten beiden Verhandlungsrunden hat transfair eine generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent gefordert. Diese Forderung ist daher mehr denn je gerechtfertigt. Für transfair darf die vom Bundesrat geplante Aufstockung des Personalbestands keinesfalls auf Kosten der Lohnerhöhungen gehen. Die nächste Verhandlungsrunde findet im November 2018 statt.

Im ETH-Bereich kommen die Forderungen für 2019 jenen des Bundes nah. Mit dem zusätzlichen Argument, dass die Studiengebühren der Studenten der ETH Zürich und der EPFL ab Herbst 2019 um 300 Franken pro Jahr ansteigen. Diese Erhöhung der Mittel zielt darauf ab, die Qualität des Unterrichts zu verbessern. transfair ist der Ansicht, dass sich dieser Qualitätsgewinn auch auf die Löhne des Personals auswirken muss.

Lohnleichheit: Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen müssen sich weiter verringern

Die Sozialpartner von transfair prüfen regelmässig die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Mit dem Instrument zur Selbstevaluation «Logib» kann geprüft werden, ob das Lohnleichheitsprinzip eingehalten wird. Es wird bei Swisscom, bei den SBB und beim Bund verwendet. Auch die Post beschäftigt sich mit der Thematik. transfair begrüsst, dass seine Sozialpartner (im Bereich öffentlicher Verkehr werden hier nur die SBB erwähnt) ein Lohngefälle einhalten, das unter der Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt und erwartet vom privaten Sektor, dass er diesem Beispiel folgt. transfair setzt sich für eine garantierte Lohnleichheit ein. Beim Bund beispielsweise fordert der Personalverband, dass sein Sozialpartner in den Bereichen Massnahmen trifft, wo die Lohnunterschiede 4 Prozent übersteigen. Zu guter Letzt soll der Frauenanteil in oberen Kaderpositionen gefördert werden, wie zum Beispiel bei der Post.

Für weitere Auskünfte: Stefan Müller-Altermatt, Präsident transfair, 076 332 15 26.

Medieninformation

18. Juli 2018

Gastgewerbe: Mindestlöhne steigen per 1. Januar 2019 um 1 bis 1.3 Prozent

Basel.- Die Mindestlöhne im Gastgewerbe werden für das kommende Jahr angepasst. Sie steigen ab dem 1. Januar 2019 um 1 bis 1.3 Prozent. Die Sozialpartner im Gastgewerbe haben dies heute bekannt gegeben.

Die Sozialpartner verhandeln gemäss Art. 34 L-GAV jährlich über eine Anpassung der Mindestlöhne. Auf Arbeitnehmerseite sind dies die Hotel & Gastro Union, die Syna und die Unia, auf der Arbeitgeberseite GastroSuisse, hotelleriesuisse sowie die Swiss Catering Association SCA.

Die Sozialpartner haben nun die neuen Mindestlöhne festgelegt. Der Entscheid wurde in den vergangenen zwei Wochen von allen involvierten Verbänden ratifiziert. Die Mindestlöhne werden nach Art. 10 und Art. 11 des Landesgesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (L-GAV, Stand 1. Januar 2017) auf den 1. Januar 2019 – respektive bei Saisonarbeitsverträgen auf Beginn der Sommersaison 2019 – wie folgt erhöht:

Lohnkategorie	ab 1.4.2018	ab 1.1.2019
Ia, ohne Berufsausbildung	CHF 3'435.-	CHF 3'470.-
Ib, mit Progresso (5 Wochen)	CHF 3'637.-	CHF 3'675.-
II, mit Berufsattest (2 Jahre)	CHF 3'737.-	CHF 3'785.-
IIIa, mit Berufslehre (3 Jahre)	CHF 4'141.-	CHF 4'195.-
IIIb, mit Berufsl. + 6 Tage WB	CHF 4'243.-	CHF 4'295.-
IV, mit Berufsprüfung	CHF 4'849.-	CHF 4'910.-
PraktikantInnen	CHF 2'190.-	CHF 2'212.-

(detaillierte Angaben zu den Lohnkategorien siehe www.l-gav.ch)

Text endet

Koordinationsstelle für Medienanfragen:

Tobias Imbach
Beratung
Zenhäusern & Partner AG
Tel: +41 (0)44 386 40 02
E-Mail: imbach@zen-com.com

Eine Kampagne des Gastgewerbes – une campagne de l'hôtellerie-restauration – una campagna dell'industria alberghiera-ristorazione