

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

Bern, 8. August 2017 / Medienmitteilung Lohnforderungen 2018

Der Aufschwung muss auch den Arbeitnehmenden zu Gute kommen

Die wirtschaftlichen Aussichten sind positiv wie lange nicht mehr. Von der weltweiten Erholung und insbesondere der Verbesserung im Euroraum profitieren auch die Schweizer Unternehmen. Die Prognosen lassen ein solides und anziehendes Wirtschaftswachstum erwarten. Daran müssen auch die Arbeitnehmenden beteiligt werden, um die Kaufkraft zu stärken und den Nachholbedarf bei den Löhnen zu beheben. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordern, dass im Lohnherbst 2017 die meisten Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen von bis zu 2 Prozent erhalten.

Nach angespannten Zeiten bahnt sich die wirtschaftliche Erholung an. Prognosen des SECO lassen ein Wirtschaftswachstum von 1.4 Prozent für das laufende Jahr und 1.9 Prozent fürs nächste Jahr erwarten. Weitere Indikatoren liegen deutlich über dem längerfristigen Durchschnitt und verdeutlichen die positive Stimmung in der Wirtschaft. Dieser Aufschwung muss sich auch auf die Arbeitnehmenden auswirken. Es braucht spürbare Lohnerhöhungen von bis zu 2 Prozent.

Nachholbedarf bei den Löhnen

In den letzten Jahren mussten sich die Arbeitnehmenden mit bescheidenen Lohnerhöhungen – 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. Von der wirtschaftlichen Erholung müssen jetzt auch die Arbeitnehmenden profitieren. Eine Steigerung der Kaufkraft fliesst nicht zuletzt in den privaten Konsum als wichtiger Konjunkturstützer und hilft die wirtschaftliche Erholung zu festigen.

Fokus auf generelle Massnahmen und Frauenlöhne

Seit 2013 hat der Anteil an generellen Lohnerhöhungen kontinuierlich abgenommen, intransparente und teilweise willkürliche individuelle Massnahmen haben Überhand genommen. Das ist zu korrigieren, denn nur mit generellen Lohnerhöhungen können alle Arbeitnehmenden am Wirtschaftswachstum partizipieren. Auch die anziehende Teuerung verlangt einen Fokus auf generelle Lohnmassnahmen – nur so kann die Kaufkraft der Arbeitnehmenden erhalten und diese vor Reallohnverlust geschützt werden.

Ein zweiter Fokus muss auf den Frauenlöhnen liegen. Die noch immer bestehende Diskriminierung der Frauenlöhne von 7.4 Prozent ist absolut stossend und Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist zwingend anzustreben. Eine Erhöhung der Frauenlöhne ist nicht zuletzt deshalb notwendig, weil die Frauen mit der Erhöhung ihres Rentenalters in der AHV-Reform 2020 einen grossen und wichtigen Beitrag zur längerfristigen Sicherung und Finanzierung der Altersvorsorge leisten.

Mehr Informationen:

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

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

Roman Helfer, Politischer Verantwortlicher Hotel & Gastro Union, Tel. 079 540 78 37

Stefan Müller-Altermatt, Präsident Personalverband 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 8. August 2017 / Redetext

Es ist Zeit für spürbare Lohnerhöhungen!

Die Wirtschaftslage in der Schweiz präsentiert sich erfreulich. Nach angespannten Zeiten deuten die Aussichten auf wirtschaftliche Erholung hin und die Prognosen lassen ein solides und anziehendes Wirtschaftswachstum erwarten. Die Arbeitnehmenden haben mit grossem Einsatz, viel Flexibilität und bescheidener Lohnentwicklung in den letzten Jahren mitgeholfen, die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen zu erhalten. Es ist an der Zeit, diesen Einsatz zu belohnen und die Arbeitnehmenden mit spürbaren Lohnerhöhungen am Aufschwung zu beteiligen. Mehr Kaufkraft bei den Arbeitnehmenden wirkt dabei als wichtige Stütze der Konjunktur und hilft bei der wirtschaftlichen Erholung. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert, dass in der Lohnrunde 2017 den meisten Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen von bis zu zwei Prozent gewährt werden.

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 sollen. In der Lohnrunde 2017 geht es darum, die Arbeitnehmenden am Wirtschaftswachstum zu beteiligen und für ihren Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft in den letzten Jahren zu belohnen. Zudem soll durch steigende Kaufkraft der Arbeitnehmenden dazu beigetragen werden, den privaten Konsum als Konjunkturstützer zu erhalten.

Schweizer Wirtschaft legt zu – Aussichten sind positiv

Die wirtschaftliche Lage in der Schweiz präsentiert sich sehr stabil und die Aussichten sind positiv. Im Zuge der weltweiten Erholung und insbesondere der zunehmenden Dynamik im Euroraum können auch die Firmen in der Schweiz profitieren. Für das Jahr 2017 prognostiziert das Staatsekretariat für Wirtschaft SECO¹ ein Wirtschaftswachstum von 1.4 Prozent; für 2018 gar 1.9 Prozent. Sowohl das Konjunkturbarometer der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich² als auch der Einkaufsmangerindex (PMI) der Credit Suisse befinden sich momentan deutlich über dem längerfristigen Durchschnitt. Letzterer liegt gar auf dem höchsten Stand seit 2011 und mit 60.9 Punkten für Juli 2017 sogar in der Grössenordnung von früheren Boomzeiten.³

¹ Vgl. Seco Konjunkturtendenzen Sommer 2017.

² Vgl. KOF Medienmitteilung vom 30.6.2017.

³ Vgl. Medienmitteilung vom 2.8.2017 von Credit Suisse/procure.ch.

Positiv hat sich hier auch die Entwicklung des Wechselkurses zwischen Franken und Euro ausgewirkt. Dieser hat sich bei rund 1.10 Franken pro Euro eingependelt und ist in den letzten Wochen gar auf über 1.15 Franken pro Euro gestiegen. Zusammen mit der deutlich tieferen Inflation in der Schweiz im Vergleich zum Euroraum seit 2015 (z.B. knapp 2 Prozent gegenüber 0.5 Prozent seit Anfang 2017) führte dies zu einer Korrektur der massiven Überbewertung des Frankens und also zu besseren Voraussetzungen auch für die Exportindustrie. Damit greift der wirtschaftliche Aufschwung neben der Binnenwirtschaft auch bei den exportorientierten Unternehmen und dem Gastgewerbe. Und selbst im Detailhandel konnte in den letzten Monaten der Umsatzrückgang gestoppt werden und der Geschäftslageindikator zeigt eine deutliche Verbesserung der Lage.

Nach Jahren ohne oder teilweise gar negativer Teuerung, bewegt sich die Inflation seit Anfang 2017 bei rund 0.5 Prozent. Auch die Prognosen des SECO sehen für 2017 eine Teuerung von 0.5 Prozent vor.

Der wirtschaftliche Aufschwung erreicht langsam auch den Arbeitsmarkt. Der Höhepunkt der Arbeitslosenzahlen war Mitte 2016 erreicht, danach setzte eine sanfte Trendwende ein, die sich auch in der Arbeitslosenquote niederschlägt – sie liegt Mitte 2017 bei 3.2 Prozent. Erstmals seit dem 3. Quartal 2014 fassen wieder mehr Unternehmen einen Stellenaufbau als einen Stellenabbau ins Auge.

Gewisse Unsicherheiten ergeben sich aus den anstehenden 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. Andererseits konnte die grösste bestehende Unsicherheit – die Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung – von der Schweizer Politik gelöst werden. Mit der Stellenmeldepflicht konnte ein Konflikt mit der EU, respektive das Risiko eines Wegfalls der bilateralen Verträge vermieden werden. Gleichzeitig soll ein Instrument eingeführt werden, welches bei konsequenter Anwendung den Zugang von diskriminierten Gruppen auf den Arbeitsmarkt erhöht und so auch einen positiven Einfluss auf die Arbeitslosenzahlen haben wird.

Spürbare Lohnerhöhungen sind notwendig

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 bis zu 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 eine sehr bescheidene Lohnentwicklung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Seit 2010 fielen die Lohnerhöhungen sehr bescheiden aus. In etlichen Branchen gab es Nullrunden, teilweise gar mehrere nacheinander. Es gibt einen gewissen Nachholbedarf

bei den Löhnen, es ist deshalb umso wichtiger, dass der Einsatzwillen der Arbeitnehmenden jetzt belohnt wird und diese auch vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren können.

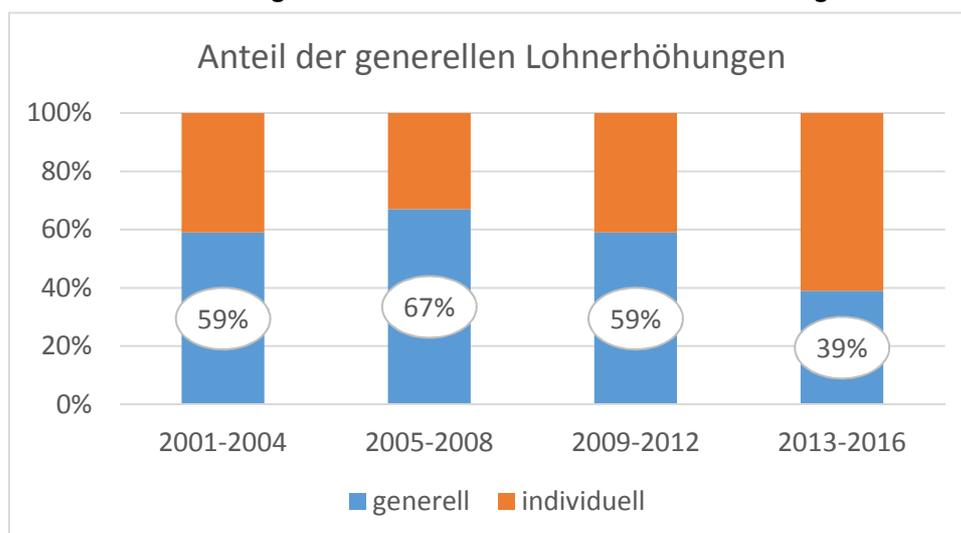
Nicht zuletzt wird der private Konsum auch in naher Zukunft eine wichtige Stütze der schweizerischen Konjunktur bleiben. Umso mehr, da der öffentliche Konsum zurückgefahren wird und auch die Bauwirtschaft kaum auf dem Rekordstand der letzten Jahre verbleiben kann. Umso wichtiger also, dass die Lohnrunde 2017 die Kaufkraft der Arbeitnehmenden stärkt und den privaten Konsum als Konjunkturstütze stärkt.

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 17 Prozent erhöhen, während sich die übrigen Arbeitnehmenden mit 3.4 Prozent begnügen mussten.⁴ Wenn das erreichte Wachstum in erster Linie den Chefs und Aktionären zu Gute kommt, führt dies zu einer ungleichen Einkommensverteilung. Neben einer politischen Lösungsfindung für das Problem der überhöhten Managersaläre braucht es zwingend kontinuierliche und spürbare Lohnerhöhungen für alle Arbeitnehmenden, um den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft nicht zu gefährden.

Generelle statt individuelle 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. Am Wirtschaftswachstum sollen alle Arbeitnehmenden partizipieren können. In den letzten Jahren hat der Anteil der generell gewährten Lohnerhöhungen deutlich abgenommen (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Anteile der generellen und individuellen Lohnerhöhungen 2001-2016



Quelle: BfS gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; eigene Darstellung

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

Während 2001 bis 2012 immer deutlich über die Hälfte der Lohnerhöhung generell gewährt wurde, hat dieser Anteil in den letzten vier Jahren stark abgenommen und betrug durchschnittlich nur noch 39 Prozent. 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 Gehälter zu bezahlen und diese dann in den nächsten Jahren über individuelle Lohnmassnahmen zu korrigieren – auf Kosten insbesondere der langjährigen und älteren Arbeitnehmenden.

Fokus auf Mindestgehälter und Frauengehälter

In diesem Lohnherbst sollen aus Sicht von Travail.Suisse nicht zuletzt die Mindestgehälter 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 nicht diese Einkommenskategorien, die bei einer individuellen Verteilung am ehesten zum Zuge kommen. In diesem Jahr ist ausserdem wieder eine Teuerung von 0.5 Prozent prognostiziert, was ohne Erhöhung der Mindestgehälter dazu führt, dass viele Arbeitnehmende mit einem Reallohnverlust konfrontiert sind. Für Travail.Suisse ist klar, dass im diesjährigen Lohnherbst ein besonderer Fokus auf Vereinbarungen, resp. Erhöhungen von orts- und branchenüblichen Mindestgehältern gelegt werden muss.

Gleiches gilt für die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Nach wie vor besteht eine nicht zu erklärende Diskriminierung der Frauengehälter von 7.4 Prozent. Es liegt jetzt an den Arbeitgebern zu beweisen, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau nicht nur toter Buchstabe in der Verfassung ist, sondern auch effektiv angestrebt wird. Travail.Suisse fordert daher, dass in den Lohnverhandlungen in diesem Herbst ein sozialpartnerschaftlicher Fokus auf die Verbesserung der Frauengehälter gelegt wird. Dies ist nicht zuletzt auch deshalb notwendig, weil die Frauen mit der Erhöhung ihres Rentenalters in der AHV-Reform 2020 einen grossen Beitrag zur längerfristigen Sicherung und Finanzierung der Altersvorsorge leisten.

Gleichzeitig wird das Parlament aufgefordert, endlich die lange versprochenen, griffigen Massnahmen zur Bekämpfung der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern umzusetzen. Die vom Bundesrat 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.

Europe needs a Pay Rise – Eine Kampagne des europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

Unter dem Titel „Europe needs a Pay Rise“ hat der EGB für 2017 eine Kampagne lanciert, um den Arbeitnehmenden in ganz Europa zu gerechten Lohnerhöhungen zu verhelfen. Nach Jahren der Austerität und wirtschaftlicher Schwäche in Europa, in denen die Arbeitnehmenden stagnierende Gehälter oder gar Reallohnverluste hinnehmen mussten, ist es an der Zeit für Lohnerhöhungen. Mit steigender Kaufkraft und damit zunehmendem Konsum kann die wirtschaftliche Erholung in Europa weiter fortschreiten und neue Arbeitsplätze entstehen. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, unterstützt diese Kampagne. Mehr Infos unter www.payrise.eu



Medienkonferenz vom 8. August 2017

Lohnrunde 2018

Generelle Lohnerhöhungen: Alle Arbeitnehmenden müssen im kommenden Lohnherbst profitieren!

Syna verlangt für alle Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen zwischen 1,5 und 2,0 Prozent. Für deutliche Lohnanpassungen sprechen einerseits die wirtschaftlichen Voraussetzungen und Aussichten, andererseits belasten steigende Preise und Krankenkassenprämien die Budgets der Arbeitnehmenden. Auch dieses Jahr wird Syna branchen- und firmenspezifisch differenzierte Forderungen stellen, mit der Unsitte der individuellen und beliebigen Lohnverteilung muss aber Schluss sein.

Arno Kerst, Präsident Syna

Das Geld, das ausgegeben wird, muss zuerst verdient werden. Diese Binsenwahrheit gilt für den Lohnherbst doppelt:

Zum einen müssen die Einnahmen der Firmen eine Steigerung der Lohnsumme zulassen. Dies wird in den meisten Branchen möglich sein. Das prognostizierte Wirtschaftswachstum von 1,4 Prozent in diesem und 1,9 Prozent im nächsten Jahr zeigt deutlich, wie solide die Unternehmen unterwegs sind. Die Bauwirtschaft boomt weiterhin auf sehr hohem Niveau, und auch die Maschinenindustrie vermeldet Positives: Die Auftragseingänge nehmen deutlich zu, der Einkaufsmanagerindex der CS steht bei den Werten für die Industrie so hoch wie seit 2011 nicht mehr, und zuletzt hat die Abschwächung des Frankens der Exportindustrie geholfen. Und auch im Dienstleistungsbereich sind die Vorlaufindikatoren des CS-Indexes auf einem historisch hohen Stand.

Zum andern konnten viele Arbeitnehmende in den letzten Jahren aufgrund ausbleibender Lohnerhöhungen kaum mehr ausgeben. Im Gegenteil: Insbesondere die regelmässig steigenden Krankenkassenprämien und meist höhere Mieten bei einem Wohnungswechsel belasten die Haushaltsbudgets zunehmend. Zusammen mit der erwarteten Teuerung von 0,5 Prozent ergibt sich daraus ein ausgewiesenes Bedürfnis nach Lohnerhöhungen, die aufgrund der guten wirtschaftlichen Situation auch für die Unternehmen verkraftbar sind.

Syna, die zweitgrösste Allbranchengewerkschaft der Schweiz, fordert darum für 2018 generelle Lohnerhöhungen von 1,5 bis 2 Prozent.

Gute Gründe für generelle Erhöhungen

Bei den Lohnabschlüssen der letzten Jahre hat eine eigentliche Trendumkehr in Richtung individueller Lohnanpassung stattgefunden. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik sprechen eine klare Sprache: Bis 2009 wurden GAV-Lohnabschlüsse zu 65 Prozent generell und zu 35 Prozent individuell verteilt. Diese Aufteilung verschob sich immer mehr zu Ungunsten einer Mehrheit der Arbeitnehmenden. Seit 2013 kommen die Lohnerhöhungen nur noch zu 40 Prozent allen zugute, 60 Prozent werden nach oft sehr undurchsichtigen Kriterien individuell verteilt. Eine generelle Lohnverteilung ist gleich mehrfach angezeigt: Alle Arbeitnehmenden sind von steigenden Preisen und Kosten betroffen. Die Verteilungskriterien für individuelle Erhöhungen sind meist willkürlich und werden auch so von den Arbeitnehmenden empfunden, was wiederum negative Auswirkungen auf Motivation und Produktivität hat. Am Unternehmenserfolg ist immer die gesamte Belegschaft beteiligt. Massstäbe für gute Leistung, die als Begründung für individuelle Lohnerhöhungen angeführt werden, sind oft lächerlich subjektiv und zufällig. Die «Highperformer» und Leistungsträgerinnen können ihre Leistung nur erbringen, weil sie in ein Team eingebettet und von Assistentinnen und Arbeitskollegen unterstützt werden.

Gewerbe: Schluss mit den Nullrunden!

Der Druck auf generelle Lohnerhöhungen ist in einigen Gewerbebranchen dieses Jahr besonders hoch: Seit drei Jahren gab es im Marmor-/Granit- und im Carosserie-Gewerbe gar keine Lohnanpassungen mehr. Dasselbe gilt für das Bauhauptgewerbe, hier konnte aber der GAV erneuert und insbesondere der Flexible Altersrücktritt (FAR) ab 60 beibehalten werden. Generell gab es auch in der Elektro- und in der Betonwarenbranche sowie bei der Gebäudetechnik seit drei Jahren nichts mehr und nur einmal in dieser Zeit eine individuelle Erhöhung.

Syna fordert darum für diese Gewerbebranchen generell 1,5 bis 2 Prozent mehr Lohn, für das Bauhauptgewerbe 150 Franken mehr.

Dienstleistungssektor: mehr für alle!

Überflexible Arbeitszeiten, Tieflohniveau und Gratisarbeit zeichnen die Arbeitsbedingungen im Detailhandel aus. Darum fordert Syna für alle Mitarbeitenden mit einem Lohn von weniger als 5000 Franken eine generelle Erhöhung von 100 Franken. Und wer eine Lehre im Detailhandel macht, soll auch davon profitieren: In den ersten fünf Jahren nach Ausbildungsabschluss soll der Monatslohn jährlich um 100 Franken steigen.

Die traditionell sehr flexiblen Arbeitszeiten im Gastgewerbe und in der Hotellerie sind nur bedingt veränderbar, umso wichtiger ist eine faire Entlohnung. Aufgrund der positiven Zukunftserwartungen im Gastgewerbe fordert Syna bei den Mindestlöhnen ein Plus von 2 Prozent.

Der Bedarf an Fachkräften im Gesundheitswesen ist ungebrochen, die damit erwartete positive Lohnentwicklung ist jedoch ausgeblieben. Zu oft werden die Lohnerhöhungen individuell nach sehr undurchsichtigen Kriterien verteilt. Darum fordert Syna eine deutlich verbesserte Transparenz bei den Lohnsystemen und generelle Lohnerhöhungen von 1,5 Prozent. Die Lohnbänder sind um 100 Franken anzuheben. Insbesondere sollen auch langjährige Mitarbeitende von generellen Lohnanpassungen profitieren.

Von der Reinigungsbranche erwartet Syna, dass die Politik der positiven Lohnentwicklung durch im GAV festgeschriebene jährliche Erhöhungen der Mindestlöhne und Belohnung der Weiterbildung fortgesetzt wird.

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. Umso ärgerlicher ist es, dass diese hochrentablen Firmen trotzdem immer wieder schmerzhaft Umstrukturierungen durchführen. Neben einem deutlichen Bekenntnis zum Produktionsstandort Schweiz fordert Syna generelle Erhöhungen von 150 Franken bzw. 2 Prozent.

Die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) durchlebte harte Jahre, die sie auch dank sehr vieler Opfer der Belegschaft (u.a. Gratisarbeit) weitgehend gemeistert hat. Ein deutlich positiveres wirtschaftliches Umfeld in den Absatzmärkten stimmt jetzt aber positiv. Es ist höchste Zeit, dass der jahrelange Einsatz der Arbeitnehmenden – im wahrsten Sinne des Wortes – auch belohnt wird. Generelle Erhöhungen von 100 Franken, in Grossfirmen bis 150 Franken, sollen nicht nur den ausgewiesenen Nachholbedarf ausgleichen, sondern auch für weiterhin motivierte und so auch innovative Mitarbeitende sorgen. Nullrunden, Einmalzahlungen und die weitverbreiteten individuellen Lohnanpassungen will Syna dieses Jahr nicht sehen.

Lohnverhandlungen – weit mehr als ein Ritual!

Syna fordert die Arbeitgeberseite auf, diesen Lohnherbst für eine Stärkung der Sozialpartnerschaft zu nutzen. Unanständig hohe und scheinbar endlos steigende Managerlöhne, Nullrunden für das «Fussvolk», Produktionsverlagerungen und Stellenabbau sorgen für ein schlechtes Arbeitsklima. Mit sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen – davon profitieren die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz – können wir, unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Situationen, Tiefstlöhne anheben, die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann beseitigen und uns darauf einigen, dass geleistete Arbeit mit einer lückenlosen Arbeitszeiterfassung auch tatsächlich bezahlt wird. Syna bietet Hand zur Stärkung des Erfolgsmodells Sozialpartnerschaft – und erwartet mit deutlichen Lohnerhöhungen für alle eine faire Beteiligung der Arbeitnehmenden an der wirtschaftlichen Entwicklung.

Weitere Auskünfte:

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

Wir fördern den Stellenwert unserer Berufe.

skv · bvr · bvhh · bvham · sbkpv



Pressekonferenz vom 8. August 2017

Löhne: Die Höhe der Lohnanpassung im Gastgewerbe wird im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens festgelegt. Im Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe, Lohnerhöhung für das Verkaufspersonal geplant, keine Erhöhung für Mitarbeitende in der Produktion

Für 2018 bleibt die Unsicherheit in Bezug auf den Umfang der Erhöhung der Mindestlöhne des L-GAV für das Gastgewerbe bestehen. Die Hotel & Gastro Union zeigt sich jedoch optimistisch im Hinblick auf die im Herbst erwartete Entscheidung. Im Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe haben die Mitarbeitenden abhängig von ihrer Qualifikation Anspruch auf eine Lohnerhöhung, die Löhne im Produktionssektor bleiben 2018 dagegen stabil. Die Verhandlungen über die Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrags im Jahr 2019 sind bereits im Gang. Insgesamt bleibt die Sozialpartnerschaft stark und stabil, was sowohl im Interesse der Arbeitnehmenden als auch der Unternehmen der Branche liegt, denen sie Sicherheit und existenzsichernde Mindestbestimmungen garantiert.

Roman Helfer, politischer Verantwortlicher für die Romandie bei der Hotel & Gastro Union

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.

Welche Aussichten für 2018?

Der am 1. Januar 2017 in Kraft getretene Gesamtarbeitsvertrag wurde um 4 Jahre verlängert. Es handelt 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, ...).

Bei den im April begonnenen Lohnverhandlungen forderte die Arbeitnehmervertretung eine Lohnerhöhung von 2 % für alle Lohnklassen im Gastgewerbe, einschliesslich der Praktikantenlöhne.

Wir fördern den Stellenwert unserer Berufe.

skv · bvr · bvhh · bvham · sbkp



Dieser Prozentsatz erklärt sich zur Hälfte durch den Anstieg der Lebenshaltungskosten (Krankenkassen, Mieten, ...) und der Teuerung, während die effektive Lohnerhöhung ca. 1 % betragen würde. Eine realistische Massnahme angesichts einer Marktlage, die eine anziehende Konjunktur, eine leichte, aber durchaus spürbare Inflation und einen sich stabilisierenden Franken/Eurokurs sowie steigende Logiernächte anzeigt.

Die Arbeitgeberorganisationen anerkennen, dass eine Erhöhung gerechtfertigt ist, möchten diese aber für 2018 und für 2019 auf 10 Franken für alle Mitarbeitenden (d.h. auf rund 0,2%) beschränken. Es fanden vier Verhandlungsrunden statt, um einen gerechten Kompromiss zu finden, welcher auch einen Ausgleich der Teuerung einschliessen sollte.

Da innerhalb der vorgesehenen Frist keine Einigung zustande gekommen ist, wurde ein Schlichtungsverfahren eingeleitet, bei dem Ständerat Paul Rechsteiner (SG) den Einsitz für die Arbeitnehmer im paritätisch zusammengesetzten Gericht übernimmt. Die Hotel & Gastro Union ist zuversichtlich, dass die Entscheidung zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche ausfallen wird. Es gibt keinen Grund den geltenden Mindestlöhnen die Kaufkraft zu nehmen. Die Branche muss einen Eigenbeitrag leisten um die im 2010 definierten Ziele (Attraktivität der Branche stärken, Produktivität steigern, Fluktuation senken, Wirtschaftlichkeit erhalten) zu erreichen.

Die Situation im Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe

Die Branche verfügt über einen Gesamtarbeitsvertrag, welcher am 1. Januar 2015 in Kraft trat.

Wie der L-GAV wurde dieser Vertrag vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt. Dabei gelten die nachstehenden Bedingungen:

- Der Lohnzuschlag für Nachtarbeit zwischen 22.00 und 04.00 Uhr beträgt 25 %.
- Die Arbeitnehmenden haben ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 100 % des 13. Monatslohns, sofern der Arbeitsvertrag nicht innerhalb des ersten Dienstjahres gekündigt wird.
- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.
- 5 Wochen Ferien, 6 bezahlte Feiertage, 2 Tage Vaterschaftsurlaub
- Unterstützungsbeiträge von bis zu Fr. 6'000.- für Weiterbildungskurse und Fachprüfungen

Wir fördern den Stellenwert unserer Berufe.

skv · bvr · bvhh · bvham · sbkpv



Und die Aussichten im Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbe für 2018?

Die Mitarbeitenden im Verkaufssektor erhalten eine Lohnerhöhung von 34 Franken, wenn sie über ein EBA verfügen, und von 68 Franken, wenn sie über ein EFZ verfügen. Diese vor mehreren Jahren getroffene Vereinbarung zielt darauf ab, die aussergewöhnlich tiefen Löhne in diesem Sektor anzupassen. Demgegenüber erhalten die Mitarbeitenden im Produktionssektor 2018 leider keine Erhöhung.

Nach der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV per 1. November 2015 geht es heute darum, die Zukunft zu sichern, indem der Gesamtarbeitsvertrag ab 2019 erneuert wird. Die Verhandlungen sind im Gange, und die Hotel & Gastro Union ist optimistisch, dass es zu einem Vertragsabschluss kommt.

Die Sozialpartnerschaft, ein wertvolles und beständiges Gut für die Branche

Unsere Gesamtarbeitsverträge sind für alle gut, denn sie garantieren 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 Studie des Marktforschungsinstituts GfK im Juni gezeigt hat, dass nur 30 % der qualifizierten Berufseinsteiger ihre berufliche Zukunft mit Sicherheit innerhalb der Branchen sehen. Selbst wenn die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe und in der Bäckerei-, Konditorei- und Confiseriebranche als gut bezeichnet werden können, ist eine Verbesserung und langfristige Sicherung dieser Bedingungen unerlässlich, um die Branchen zu stärken.

Für zusätzliche Auskünfte:

Roger Lang, Stv. Leiter Sozialpolitik, 041 418 23 38

Roman Helfer, politischer Verantwortlicher für die Romandie, 079 540 78 37

Die Hotel & Gastro Union ist die Berufsorganisation der Angestellten und der Kaderangehörigen der Hotellerie- und Gastronomiebranche sowie des Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbes und zählt mehr als 22'000 Mitglieder in der Schweiz.

Bern, 8. August 2017

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

GENERELLE LOHNFORDERUNGEN SIND KEINESFALLS PASSÉ

Die Nachfrage für Service Public-Leistungen verlagert sich vermehrt in den digitalen Bereich und führt zu spürbaren Abbauprogrammen bei den bundesnahen Unternehmen. transfair sorgt sich aber auch um die Arbeitsbedingungen und das Lohnniveau im Service Public. Die fortschreitende Digitalisierung darf nicht auf dem Buckel der Arbeitnehmenden stattfinden.

Es ist das erklärte Ziel von transfair, im diesjährigen Lohnherbst den Einbezug der Krankenversicherungsprämien durchzusetzen und damit den zunehmend individuell ausgerichteten Lohnmassnahmen entgegenzuwirken. Die Krankenkassenprämien stellen einen grossen Kostenfaktor im Haushaltsbudget dar, ihre Entwicklung bleibt aber unberücksichtigt und führt deshalb praktisch zu einem Kaufkraftverlust. In den laufenden Verhandlungen mit der Swisscom über den Gesamtarbeitsvertrag ist es transfair gelungen, diese Forderung durchzusetzen. Ziel der Sozialpartner muss es sein, einen gemeinsamen Richtwert bei der Entwicklung der Krankenversicherungsprämien zu ermitteln, um diesen bei den Lohnverhandlungen besser berücksichtigen zu können.

Ein weiterer Fokus dieses Lohnherbstes liegt bei den Renten. Hier macht sich transfair stark für eine bedeutende Beteiligung der Arbeitgeber gegen bevorstehende Rentenverluste. Lohnverhandlungen werden immer mehr mit der Lage in den Pensionskassen vermischt. Abfederungsmassnahmen zu Gunsten der Sparkapitalien der Pensionskassen – etwa in Form von Einmalzahlungen oder Beitragserhöhungen anstelle allgemeiner Lohnerhöhungen – haben zum Vorteil, dass sie nachhaltig und generell wirken, nicht nur zu Gunsten des GAV-Personals, sondern von allen versicherten Mitarbeitenden.

Aus diesen Gründen steht für transfair fest: Generelle Lohnforderungen in den Branchen Communication, Post und Logistik, öffentlicher Verkehr und öffentliche Verwaltung können nicht als tempi passati abgeschrieben werden!

Communication: Produktivitätsfortschritt den Mitarbeitenden auszahlen

Bei Swisscom standen in den letzten Jahren individuelle Lohnmassnahmen im Vordergrund, um das Lohngefüge mit gezielten Anhebungen auszugleichen. Dies hatte aber auch zur Folge, dass die Löhne vieler Mitarbeitenden des Telecom-Riesen nicht angehoben wurden. transfair legt dieses Jahr wieder eine generelle Lohnforderung auf den Tisch. Auch deshalb, weil nach der andauernden und für das Personal folgenschweren Restrukturierungswelle «Operational Excellence» ein positives Zeichen vom Arbeitgeber erwartet wird. In dieser Lohnrunde erwartet transfair die Bereitschaft der Swisscom, den Produktivitätsfortschritt in Form einer generellen Lohnmassnahme an die Beleg-

schaft weiterzugeben. Die Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung dehnt transfair auf die gesamte Branche Communication aus. transfair ist überzeugt, dass eine generelle Massnahme die Transparenz in den Unternehmen fördert.

Der Gesamtarbeitsvertrag Swisscom läuft nach einer Verlängerung Ende 2017 aus. In den laufenden Verhandlungen legen die Sozialpartner den Fokus auf die digitale Weiterentwicklung des Unternehmens. Die zentralen Forderungen von transfair in diesem Zusammenhang betreffen die Weiterbildungsmassnahmen für Mitarbeitenden und den Schutz ihrer persönlichen Daten. Grundsätzlich stellt transfair die Forderung nach einer materiellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden unter Gesamtarbeitsvertrag.

Post/Logistik: Nachhaltige Massnahme für Folgejahre gesichert

Die Lohnverhandlungen für das laufende Jahr wurden im Verlauf des Frühlings abgeschlossen und setzen sich wie im vergangenen Jahr aus einer Mischung einer Einmalzahlung von 400 Franken pro rata Beschäftigungsgrad und individueller Lohnerhöhungen zusammen. Zudem beteiligt sich die Arbeitgeberin Post an der Konsolidierung der Pensionskasse, indem sie die Arbeitgeberbeiträge um 0,4 Prozent erhöht. Dies kommt einer generellen und nachhaltigen Massnahme gleich, die auch für die Folgejahre gesichert bleibt. Trotz dem jährlichen, bedeutenden Rückgang der Briefmengen, dem Margendruck in der Paket-Zustellung und dem Negativzinsumfeld bei PostFinance fährt die Post weiterhin satte Gewinne ein. Dies rechtfertigt auch für das Folgejahr eine generelle Lohnforderung.

Gleichzeitig löst die Transformation der Schweizerischen Post zahlreiche Abbauprojekte und somit grossen Unmut beim gesamten Personal aus. Die kürzlich beschlossene Verlängerung der Gesamtarbeitsverträge für Post CH AG, PostAuto AG und PostFinance AG bis Ende 2020 trägt immerhin zur Stabilität bei. Umgekehrt soll ab Herbst über Anpassungen beim Sozialplan und spezifische Themen in den Bereichen und Firmen der Post verhandelt werden. Mit dem Aufkommen neuer Dienstleister und Arbeitgeber verschärft sich der Wettbewerb im Postmarkt. Gerade deshalb ist die Festlegung branchenüblicher Arbeitsbedingungen durch die PostCom von grosser Bedeutung. Eine entsprechende Studie wird per Ende Jahr erwartet.

Öffentlicher Verkehr: Überwiegend generelle Lohnmassnahmen gefordert

Im Zusammenhang mit dem Stabilisierungspaket der Pensionskasse der SBB wurden ab 2016 mehrjährige Massnahmen beschlossen, die auch für die Lohnrunde 2018 zum Tragen kommen: 0,8 Prozent der Lohnsumme stehen für individuelle Lohnmassnahmen bis und mit 2020 zur Verfügung. Lohnverhandlungen stünden erst an, wenn die Jahreststeuerung 1,2 Prozent übersteigt.

Falls weitere Anpassungen in der Pensionskasse SBB beschlossen werden müssen, sieht transfair die SBB in der Pflicht, massgeblich zum Rentenerhalt beizutragen. transfair erwartet einen wesentlichen Beitrag der SBB für allfällige Beitragserhöhungen und Kompensationen bei älteren Jahrgängen. Ausserdem gilt es, die Abwanderung aktiver Beitragszahlender durch den drastischen Stellen-

abbau zu beobachten. Beim Programm «RailFit 20/30» hat es die Arbeitgeberin SBB in der Hand, die Stabilität der Pensionskasse nicht zusätzlich zu gefährden.

Bei den konzessionierten Transportunternehmen fordert transfair Lohnmassnahmen in der Höhe von 0,8 bis 1 Prozent, die überwiegend generell ausgerichtet werden sollen. Die in den letzten Jahren zunehmend individuell ausgerichteten Lohnerhöhungen liessen grosse Teile der Mitarbeitenden leer ausgehen. Da die Branche des öffentlichen Verkehrs jedoch ein Wachstumsgeschäft ist, die wirtschaftliche Erholung spürbar und die Abgeltungen durch die Besteller vorhanden sind, ist eine vermehrte Rückkehr zu generellen Lohnentwicklungen gerechtfertigt.

Öffentliche Verwaltung: Aufholbedarf bei den Löhnen

Angesichts der Nullrunden der letzten zwei Jahre, der Teuerungsprognose und dem Aufholbedarf der Bundesverwaltung im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung der vergangenen Jahre, erwartet transfair eine generelle Lohnmassnahme im Umfang von mindestens einem Prozent. Parallel zu den Lohnverhandlungen laufen ebenfalls Diskussionen über die Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes der PUBLICA. transfair fordert auch hier eine massgebliche Beteiligung des Arbeitgebers für die Abfederung dieser Senkung. Ansonsten drohen den aktiven Versicherten Rentenverluste in Höhe von rund 10 Prozent.

Lohnmässig konnte immerhin erreicht werden, dass der Bundesrat die im 2015 beschlossene Kürzung beim individuellen Lohnanstieg nachbessert. Es wird für Mitarbeitende im Aufstieg wieder möglich, die Lohnbandobergrenze in einem realistischen Zeitrahmen erreichen zu können. Trotzdem beurteilt transfair die Verlässlichkeit des Bundes als Arbeitgeber mit einer gewissen Skepsis: Die Absicht des Bundesrates, den Altersrücktritt für die besonderen Personalkategorien der Bundesverwaltung (Berufsmilitär, Grenzwachtkorps und versetzbares Personal EDA) noch in der Übergangsfrist für die erste Erhöhung um fünf Jahre auf 65 Jahre anheben zu wollen, ist ein schlechtes Signal.

Im ETH-Bereich ist zudem zu befürchten, dass mit der Kürzung von 3 Prozent der Bundesmittel nicht nur ein Leistungsabbau erfolgen muss, sondern auch die Löhne weiterhin stagnieren werden. Besonders kritisch wird es, wenn die für individuelle Lohnmassnahmen vorgesehene Lohnsumme oder die Pauschallöhne für den wissenschaftlichen Nachwuchs gekürzt werden. transfair wird diese im Interesse seiner Mitglieder verteidigen.

Weitere Auskünfte: Stefan Müller-Altermatt, Präsident transfair, 076 332 15 26