

Sachdokumentation:

Signatur: DS 273

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/273



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Bern, 9. August 2016 / *Berne 9 août 2016*

**Medienkonferenz Travail.Suisse:
Lohnherbst 2016**

***Conférence de presse de Travail.Suisse :
Automne salarial 2016***

Travail.Suisse
PF/CP
3001 Bern/Berne
Tel./tél 031 370 21 11
www.travailsuisse.ch

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

Bern, 9. August 2016 / Medienmitteilung Lohnforderungen

Lohnerhöhungen sind möglich und nötig

In einigen Branchen und auf dem Arbeitsmarkt sind die Folgen des überbewerteten Frankens noch spürbar, aber insgesamt kann für 2016 ein solides Wirtschaftswachstum erwartet werden. Diese stabile Wirtschaftslage ist nicht zuletzt dem Einsatz und Flexibilität der Arbeitnehmenden zu verdanken – dies gilt es jetzt zu belohnen. Eine Steigerung der Kaufkraft für die Arbeitnehmenden ist sowohl nötig als auch volkswirtschaftlich sinnvoll, hilft sie doch den privaten Konsum als Konjunkturstütze zu erhalten. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordern deshalb, dass im Lohnherbst 2016 die Mehrheit der Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen in der Grössenordnung von einem Prozent erhalten.

Die Prognosen lassen im laufenden Jahr ein Wirtschaftswachstum von 1.4 Prozent erwarten, der Eurokurs hat sich seit fast einem Jahr bei rund 1.10 eingependelt und auch aus der Industrie kommen vermehrt positive Signale. Es gibt Anzeichen, dass der Tiefpunkt nach der Aufhebung des Mindestkurses durch die Nationalbank überwunden ist – einzig der Arbeitsmarkt spürt noch deutliche Nachwehen. Aber in diesem Lohnherbst müssen für die Arbeitnehmenden der allermeisten Unternehmen spürbare Lohnerhöhungen möglich sein.

Arbeitnehmende mit grossem Einsatz

Die Arbeitnehmenden haben grossen Einsatz und Flexibilität gezeigt - teilweise gar temporäre Arbeitszeitverlängerungen akzeptiert und mit bescheidenen Lohnentwicklungen in den letzten Jahren dazu beigetragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Dies gilt es zu belohnen: Die im Zuge der Frankenaufwertung vereinbarten Sondermassnahmen müssen rückgängig gemacht werden, in der Lohnrunde müssen mit überwiegend generellen Lohnerhöhungen alle Arbeitnehmenden am Wirtschaftswachstum beteiligt werden und dem Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken.

Lohnerhöhungen von 1 Prozent – auch als Konjunkturstütze

Die wirtschaftliche Lage in der Schweiz ist stabil, die grössten Konjunkturrisiken liegen derzeit bei der Politik. Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ist nach wie vor unklar, die bilateralen Verträge mit der EU somit latent gefährdet. Auch die wirtschaftlichen Auswirkungen des Brexit-Entscheidung auf die wichtigsten Handelspartner der Schweiz sind noch nicht absehbar. Und mit der Unternehmenssteuerreform III werden Bund, Kantone und Gemeinden ihre Ausgaben massiv und ruppig zurückfahren

müssen. Eine Erhöhung der Kaufkraft der Arbeitnehmenden ist somit auch volkswirtschaftlich notwendig, damit der private Konsum als wichtigste Konjunkturstütze der letzten Zeit erhalten bleibt.

Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordern deshalb, dass im Lohnherbst 2016 den meisten Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen in der Grössenordnung von einem Prozent gewährt werden.

Mehr Informationen:

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

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

Esther Lüscher, Präsidentin Hotel & Gastro Union, Tel. 079 417 92 56

Anja Schuler, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Personalverbands transfair, Tel. 079 239 98 19

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

Medienkonferenz vom 9. August 2016 / Redetext

Lohnerhöhungen sind nötig

Die Wirtschaftslage in der Schweiz präsentiert sich stabil. In einigen Branchen und auf dem Arbeitsmarkt sind die Folgen des überbewerteten Frankens noch spürbar, aber insgesamt kann ein solides Wirtschaftswachstum erwartet werden. Die Arbeitnehmenden haben mit grossem Einsatz und Flexibilität und bescheidener Lohnentwicklung in den letzten Jahren mitgeholfen, die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen zu erhalten und eine Rezession zu vermeiden. Um diesen Einsatz zu belohnen und den privaten Konsum als wichtigen Konjunkturstütze zu erhalten, ist die Kaufkraft der Arbeitnehmenden zu stärken. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert, dass in der Lohnrunde 2017 den meisten Arbeitnehmenden Lohnerhöhungen in der Grössenordnung von einem Prozent gewährt werden.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Die Aufhebung des Mindestkurses durch die Nationalbank anfangs 2015 hat die erwarteten Folgen gebracht: In einigen Branchen sind die Margen unter Druck geraten und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt sind die Nachwehen noch deutlich spürbar. Aber insgesamt präsentiert sich die Schweizer Wirtschaft in solidem Zustand.

Die grössten Risiken für die Wirtschaftslage in der Schweiz kommen aus dem politischen Bereich. So ist die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative nach wie vor ungeklärt, was zu Rechtsunsicherheit und einer latenten Gefährdung der bilateralen Verträge führt. Und mit der Unternehmenssteuerreform III drohen bei Bund, Kantonen und Gemeinden drastische Steuerausfälle und als Folge eine ruppige Reduktion der Staatsausgaben mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die Konjunktur.

Für Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union geht es in der Lohnrunde 2017 darum, die Arbeitnehmenden am Wirtschaftswachstum zu beteiligen und für ihren Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft zu belohnen. Zudem soll die steigende Kaufkraft der Arbeitnehmenden dazu beitragen, den privaten Konsum als Konjunkturstütze zu erhalten.

Schweizer Wirtschaft stabil mit einigen Unsicherheiten

Auch wenn das Bruttoinlandprodukt (BIP) im ersten Quartal 2016 lediglich um 0.1 Prozent gewachsen ist, präsentiert sich die wirtschaftliche Lage in der Schweiz weitgehend stabil. Für das ganze Jahr 2016 prognostiziert das Staatsekretariat für Wirtschaft SECO¹ ein Wirtschaftswachstum von 1.4 Prozent. Und

¹ Vgl. Seco Konjunkturtendenzen Sommer 2016.

auch das Konjunkturbarometer der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich² befindet sich seit Anfang Jahr wieder klar über dem längerfristigen Durchschnitt.

Positiv hat sich die gestoppte Aufwertung des Frankens zum Euro ausgewirkt. Der Franken/Euro-Wechselkurs hat sich seit dem 3. Quartal 2015 bei rund 1.10 Franken pro Euro eingependelt. Auch die fortschreitende Erholung im europäischen Wirtschaftsraum unterstützt die schweizerische Konjunktur. Dem Euroraum wird im laufenden Jahr gar ein Wachstum von 1.6 Prozent prognostiziert.

Auf dem Arbeitsmarkt sind die Nachwehen des überbewerteten Frankens noch am deutlichsten zu spüren. Die Aufhebung des Euromindestkurses durch die Nationalbank hat sich negativ auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Einige Massenentlassungen und etliche kleinere Arbeitsplatzverluste sowie zurückhaltenden Neuanstellungen haben die Arbeitslosigkeit in der Schweiz erhöht. Mit einer Arbeitslosenquote von 3.6 Prozent für 2016 dürfte allerdings der Höchststand erreicht sein. So deuten auch die Vorlaufindikatoren darauf hin, dass der Tiefpunkt durchschritten ist.

Unsicherheiten ergeben sich einerseits aus dem Brexit-Entscheid der Bevölkerung von Grossbritannien. Dieser Prozess bedroht die Europäische Union im Allgemeinen und die wirtschaftliche Entwicklung im Speziellen. Für die Schweiz erhöht sich zusätzlich das Risiko einer Flucht der internationalen Anleger in den Franken mit weiterem Aufwertungsdruck. Andererseits besteht in der Schweizer Politik nach wie vor keine Einigkeit über die Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung. Das Risiko eines Konfliktes mit der Europäischen Union, resp. eines Wegfalls der bilateralen Verträge hemmt die wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz. Umso wichtiger, dass die Schweizerische Nationalbank mit ihren Instrumenten für eine weitere Abschwächung des Schweizer Frankens sorgt und endlich ein politischer Konsens für eine einvernehmliche Lösung mit der EU und ein Abschied vom nicht zielführenden Weg einer unilateralen Schutzklausel erfolgt.

Binnenmarkt bleibt eine wichtige Stütze

Weiterhin sehr robust zeigt sich der Binnenmarkt. Wie bereits in den letzten Jahren ist dabei der private Konsum die tragende Stütze der Schweizer Konjunktur. Auch für dieses Jahr rechnet die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich KOF³ mit einer Zunahme des privaten Konsums um 1.6 Prozent. Der private Konsum als Stütze der Schweizer Konjunktur dürfte sogar noch an Wichtigkeit gewinnen, da die öffentliche Hand in den nächsten Jahren ihre Ausgaben zurückfahren müssen. Die Sparmassnahmen auf Kantonsebene und Minderausgaben beim Bund lassen bereits für 2016 einen Rückgang des Wachstums des Staatskonsums auf 1.8 Prozent (zu 2.4% für 2015) erwarten. Für 2017 wird gar ein Rückgang auf 0.8 Prozent prognostiziert⁴. In diesem Zusammenhang ist auch die in der letzten Session beschlossene Unternehmenssteuerreform III zu sehen. Alleine beim Bund führt sie zu zusätzlichen Einnahmeausfällen in der Grössenordnung von 1.3 Mrd. Franken, wird sich aber auch bei Kantonen und Gemeinden stark bemerkbar machen. Damit bedroht sie nicht nur die Erfüllung der Staatsaufgaben und gefährdet die Konjunktur in der Schweiz, sondern beeinträchtigt auch eine vernünftige Anstellungs- und Lohnpolitik der öffentlichen Hand. Nicht zuletzt deshalb unterstützt Travail.Suisse das Referendum gegen die Unternehmenssteuerreform III.

² Vgl. KOF Medienmitteilung vom 30.6.2016.

³ KOF Sommerprognosen 2016.

⁴ KOF Sommerprognosen 2016.

Positive Signale sogar aus der Industrie

Nach einem schwierigen Jahr 2015 kommen jetzt auch aus der Industrie erste positive Signale. So vermeldet Swissmem⁵ für das erste Quartal 2016 erstmals seit über einem Jahr wieder eine Steigerung der Auftragseingänge aus dem Ausland. Und der Einkaufsmanagerindex der Credit Suisse⁶ liegt seit 8 Monaten über der Wachstumsschwelle. Erfreulich, dass im Mai und Juni auch die Beschäftigung erstmals seit anderthalb Jahren wieder in der Wachstumszone lag. Dies kann aber nicht darüber hinweg täuschen, dass insgesamt seit der erneuten Überbewertung des Frankens in der Industrie wohl über 10'000 Stellen verloren gegangen sind. Für Travail.Suisse kommt der Rettung von Arbeitsplätzen oberste Priorität zu. Nicht nur, um kurzfristig Arbeitslosigkeit zu vermeiden, sondern auch, um mittelfristig die Beschäftigung in der Schweiz zu halten.

Lohnerhöhungen in bescheidenem Umfang sind nötig

Die Arbeitnehmenden in der Schweiz haben in den letzten Jahren mit grossem Einsatz und Flexibilität dazu beigetragen, dass die Finanz- und Weltwirtschaftskrise ab 2007 in der Schweiz nur wenig spürbar war. 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, umso entscheidender, dass der Einsatzwillen und die Leistung der Arbeitnehmenden jetzt belohnt werden.

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 wird. Wichtig also, dass die Lohnrunde 2016 die Kaufkraft der Arbeitnehmenden stärkt und den privaten Konsum als Konjunkturstütze stärkt.

Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union fordert, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden in den Genuss von fairen 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 Lohnerhöhungen in der Grössenordnung von einem Prozent möglich sein; bei nicht vom überbewerteten Franken betroffenen Unternehmen sind auch grössere Lohnerhöhungen angemessen.

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. 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.

⁵ Vgl. Medienmitteilung Swissmem vom 30.5.2016.

⁶ Vgl. Credit Suisse. Purchasing Manager's Index August 2016.

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. Seit dem Jahr 2001 wurden jeweils rund 2/3 der Lohnanpassungen generell und 1/3 individuell vorgenommen. In den letzten 3 Jahren hat sich dieses Verhältnis gemäss dem BfS⁷ gekehrt. 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. 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.

Anhebung von Mindest- und Frauenlöhnen

In diesem Lohnherbst sollen aus Sicht von Travail.Suisse nicht zuletzt 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. Die Überbewertung des Frankens sorgt auch im 2016 für eine rückläufige Teuerung. Gemäss den Prognosen des SECO⁸ werden die Preise im 2016 um 0.4 Prozent sinken und die Rückkehr der Teuerung verschiebt sich ins Jahr 2017. Es bietet dies die Möglichkeit mit einer Anhebung der Mindestlöhne, ein spürbares Reallohnwachstum für die tiefsten Einkommen zu ermöglichen, das als Zuwachs der Kaufkraft direkt wieder der Volkswirtschaft zugutekommt. Für Travail.Suisse ist klar, 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. Der freiwillige Lohngleichheitsdialog ist ergebnislos gescheitert. Es liegt jetzt an den Arbeitgebern zu beweisen, dass die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann 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 Frauenlöhne gelegt wird. Gleichzeitig wird das Parlament aufgefordert, endlich die seit langem 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.

⁷ Vgl. BFS Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse für 2015.

⁸ Vgl. SECO Konjunkturtendenzen Sommer 2016.



Medienkonferenz vom 9. August 2016

Lohnrunde 2017

Deutliche Lohnerhöhungen nötig und möglich

Die lohnmassige Zurückhaltung in den letzten Jahren sorgt zunehmend für Unmut bei den Arbeitnehmenden. Volle Auftragsbücher (im Bau), jahrelange Nullrunden bei längeren Arbeitszeiten in der MEM-Industrie, hohe Gewinne in der Chemie- und Pharmaindustrie sowie branchenübergreifend immer noch flexiblere Arbeitszeiten und hoher Arbeitsdruck müssen diesen Lohnherbst berücksichtigt werden. Syna fordert für 2017, mit branchenspezifischen Abstufungen, 100 Franken mehr Lohn pro Monat.

Arno Kerst, Präsident Syna

Nachfolgende Lohnrealitäten erklären die Erwartungshaltung der Arbeitnehmenden für diesen Lohnherbst: Trotz guter Baukonjunktur und entsprechend hohem Arbeitsdruck gab es in mehr als zehn Gewerbebranchen für 2016 keine Lohnerhöhungen; in der Hälfte davon im zweiten Jahr in Folge¹. Eine positive Lohnentwicklung in der (MEM-)Industrie ist in vielen Betrieben schon seit mehreren Jahren inexistent. Dazu kommen Angst vor Stellenverlust, längeres Arbeiten bei gleichem Lohn, Massenentlassungen und sinkende Einstiegsgehälter (gemäss neusten Zahlen der Lohnstrukturerhebung). 20 Prozent der Tieflohnstellen sind im Detailhandel angesiedelt. Diese Verkäuferinnen und Verkäufer leiden zudem besonders unter den steigenden Krankenkassenprämien und höheren Mietkosten bei Wohnungswechsel und sind oft mit immer flexibleren Arbeitszeiten konfrontiert. Zurecht erwarten sie alle für 2017 Lohnerhöhungen.

Wirtschaftswachstum bietet Spielraum für Lohnerhöhungen!

Die wirtschaftliche Situation bietet dafür Spielraum, wird doch für dieses Jahr ein BIP-Wachstum von 1,4 Prozent und für 2017 gar von 1,8 Prozent erwartet. Es lohnt sich, in diesem Zusammenhang ein bisschen zurückzublicken:

Von 2001 bis 2003 betrug die kumulierte BIP-Entwicklung bescheidene plus 1,5 Prozent. Die Wirtschaftsentwicklung dieser drei Jahre zusammen entsprach damit in etwa dem für dieses Jahr erwarteten Wachstum. In diesen drei «mageren» Jahren stiegen die GAV-Löhne nominal um insgesamt 6,8 Prozent (bzw. 4,6 Prozent real). In den letzten drei Jahren war das Wirtschaftswachstum dreimal so hoch, die Löhne aber stiegen weniger stark als Anfang der 2000er-Jahre²!

Syna wird angesichts der aktuellen BIP-Prognosen nicht eine Wiederholung der Reallohnerhöhung der Jahre 2001 bis 2003 von 4,6 Prozent fordern. Deutliche Lohnanpassungen –

¹ Bauhaupt-, Carosserie- und Schreinergerber, Gebäudetechnik und Möbelindustrie

² Siehe Tabelle auf der letzten Seite

selbstverständlich mit branchen- und firmenspezifischen Abstufungen – werden von den Arbeitnehmenden aber erwartet und sind ökonomisch verkräftbar. Auch und gerade aufgrund der lohnmassigen Zurückhaltung in den letzten Jahren.

Schluss mit Nullrunden auf dem Bau!

Nicht erst für 2016 prägten zahlreiche Nullrunden die Lohnabschlüsse im Bauhaupt- und Bau- nebengewerbe. Besonders in den Holz-Branchen ist der Wurm drin. Aber auch im Elektroinstallationsgewerbe, der Gebäudetechnik und dem Metallbau ist eine Lohnentwicklung inexistent. Kombiniert mit hoher Arbeitsbelastung und wenig attraktiven Arbeitsbedingungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigert dies die Unzufriedenheit auf dem Bau. Dass Lohnerhöhungen möglich wären, zeigt die Maler- und Gipserbranche. Hier steigen die Löhne in diesem und im nächsten Jahr trotz der Einführung eines Vorruhestandsmodells³ um je 25 Franken.

Syna fordert im Gewerbe, mit branchenspezifischen Abstufungen, Lohnerhöhungen von 50 bis 100 Franken. Fortschritte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. das Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit verbessern, würden zudem nicht nur den Arbeitnehmenden zugutekommen, sondern auch die Attraktivität der Branchen steigern und den Fachkräftemangel bekämpfen.

100 Franken mehr im Dienstleistungssektor

Die Lohnentwicklung im Detailhandel ist ernüchternd. 20 Prozent der Tieflohnstellen sind im Verkauf zu finden. Mehrkosten durch steigende Krankenkassenprämien belasten diese Arbeitnehmenden besonders und machen Einsparungen aufgrund der Minussteuerung 2015 wieder zunichte. *Syna fordert für alle Angestellten im Detailhandel, die weniger als 5000 Franken verdienen, eine generelle Lohnerhöhung von 100 Franken.*

Dass dies in einer Niedriglohnbranche möglich ist, zeigen die Lohnsteigerungen in der Reinigungsbranche. Dort sehen die Gesamtarbeitsverträge in der Deutsch- bzw. Westschweiz jährliche Erhöhungen der Mindestlöhne von 1,62 bzw. 2,17 Prozent vor.

Nutzniesser der steigenden Gesundheitskosten sind die dort beschäftigten Angestellten nicht. Im Gegenteil: Zulagen für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit geraten unter Druck, immer flexiblere Arbeitszeiten (aufgrund Personalmangel) werden verlangt, (private) Spitex bezahlen keine Wegentschädigung oder Bereitschaftszeiten. Der Einsatz, die Flexibilität und die Betriebstreue der Angestellten im Gesundheitswesen muss belohnt werden. *Syna fordert Lohnerhöhungen von 100 Franken und für Mitarbeitende, die länger als sieben Jahre im Betrieb sind, 150 Franken mehr.*

Industrie: jetzt endlich die Arbeitnehmenden belohnen!

Erste bekannte Halbjahreszahlen stimmen optimistisch, die Auftragseingänge nehmen wieder zu und nur noch etwa jede zehnte Firma setzt die Arbeitszeiterhöhung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) fort. Dass die MEM-Industrie trotz Frankenstärke, diversen Unsicherheiten und uneinheitlicher Konjunkturentwicklungen solide dasteht, verdankt sie im Wesentlichen ihren Mitarbeitenden. Es sind ihre Opferbereitschaft (z. B. durch längeres Arbeiten bei gleichem Lohn), ihr Einsatz und ihre Innovationskraft, die die Firmen durch die Krise tragen. *Nach Jahren von Nullrunden oder höchst bescheidenen individuellen Anpassungen*

³ Paritätisch durch AG und AN mit je 0.85 Lohnprozenten finanziert

erwartet Syna generelle Lohnerhöhungen von 100 Franken. Nur noch in klar belegten Einzelfällen ist Syna bereit, Nullrunden zu akzeptieren, wenn dadurch verbindlich Arbeitsplätze in der Schweiz gerettet werden können. Will die MEM-Industrie wirklich etwas gegen den Fachkräftemangel tun, muss sie auch ein deutliches Signal bei der Lohnentwicklung setzen. Jahrelange Stagnation der Löhne kombiniert mit Entlassungen und Strukturwandel machen eine Branche nicht attraktiver.

Die grafische Industrie ist mit ähnlichen Herausforderungen wie die MEM-Firmen konfrontiert. Die Lohnforderungen von Syna belaufen sich darum auf 50 bis 100 Franken mehr Lohn bzw. klare Zusicherung für die Schweizer Arbeitsplätze bei geringeren Anpassungen oder bei Nullrunden.

Der Chemie- und Pharmaindustrie gelingt es gut, die Herausforderung als Exportindustrie mit globaler Konkurrenz zu meistern. So können die meisten Firmen regelmässig Gewinnsteigerungen vermelden. Diese werden auch auf Kosten und Dank den Mitarbeitenden erzielt. *Syna fordert darum generelle Lohnerhöhungen von 150 Franken.*

Arbeitszeiterfassung beibehalten

Syna beobachtet mit grösster Sorge, dass die von uns geforderten Lohnerhöhungen, aber auch bestehende Löhne, durch politische Vorstösse angegriffen werden. Hängige parlamentarische Initiativen (Graber bzw. Suter) möchten faktisch für ganze Branchen oder Angestelltenkategorien die Arbeitszeiterfassung ausser Kraft setzen. Was nützt da noch eine Lohnerhöhung, wenn die dafür vereinbarte Arbeitszeit gegenstandslos wird? So könnte beispielsweise ein Firmeninhaber eine Lohnerhöhung von 100 Franken (bei 6000 Franken Monatslohn) gewähren und gleich wieder durch nicht registrierte Mehrarbeit abarbeiten lassen: 40 Minuten pro Woche (bei einer vertraglichen 40-Stunden-Woche) würde die Lohnerhöhung zunichtemachen.

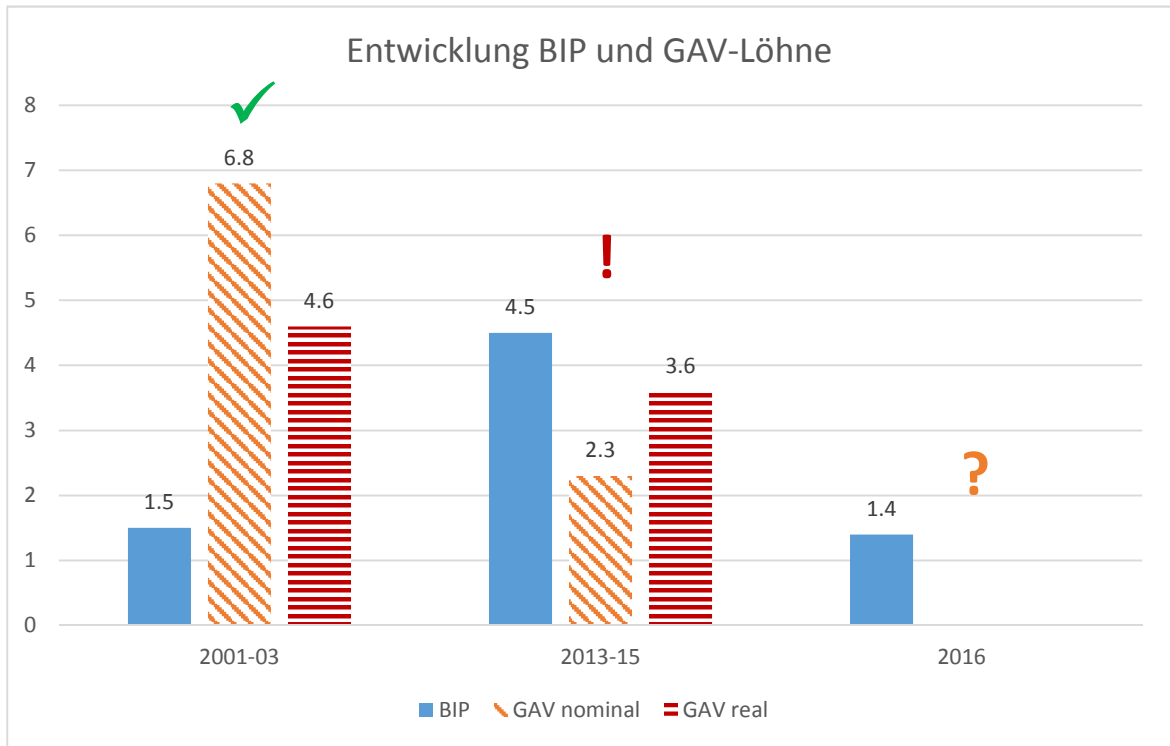
Vaterschaftsurlaub jetzt!

Neben fairen Lohnanpassungen ist dem Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt Aufmerksamkeit zu schenken. Syna wird darum entsprechende Forderungen immer wieder bei GAV-Verhandlungen einbringen oder als alternative Lösungen bei festgefahrenen Lohnverhandlungen anbieten. Damit in Zukunft alle Väter (und ihre Familien/Kinder!) branchenunabhängig und solidarisch finanziert von einem 20-tägigen Vaterschaftsurlaub profitieren können, hat Syna zusammen mit Travail.Suisse und anderen Verbänden eine entsprechende Volksinitiative lanciert.

Weitere Auskünfte:

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

Grafik Entwicklung BIP und GAV-Löhne auf der nächsten Seite:



Bern, 9. August 2016

Pressekonferenz Travail.Suisse – Anja Schuler, transfair

LOHNFORDERUNGEN TRANSF AIR

BEKENNTNIS ZUM SERVICE PUBLIC UND SEINEN ANGESTELLTEN ERNST NEHMEN

Die Volksabstimmung vom 5. Juni 2016 bestätigt den Rückhalt des Service Public in der Bevölkerung und ist ein Vertrauensbeweis für die Mitarbeitenden von SBB, Post und Swisscom. Wirtschaftlich und politisch wird trotzdem Druck auf den Service Public ausgeübt, insbesondere auf dessen Finanzierung. Für transfair ist klar: Mitarbeitende, die den Service Public hochhalten, sollen von angemessenen Lohnmassnahmen profitieren.

Das Nein zur „Pro Service Public“-Initiative hat deutlich gezeigt, dass die Bevölkerung die Leistungen der Arbeitnehmenden im Service Public anerkennt. Diese arbeiten gemeinsam für eine qualitativ hochstehende Grundversorgung, die der Bevölkerung und der Wirtschaft zu Gute kommt. Der Druck von Politik und Markt auf die finanziellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen im Service Public bleibt jedoch bestehen.

Wo möglich wird sich transfair während dem Lohnherbst für generelle Lohnmassnahmen als Anerkennung für die Mitarbeitenden einsetzen. Zudem ist es transfair ein Anliegen, dass branchenüblichen Arbeitsbedingungen und Löhnen auch fortan gesetzliche und vertragliche Priorität eingeräumt wird. Bei der Definition der branchenüblichen Kriterien mischen wir an vorderster Front mit. Angesichts neuer Formen von Konkurrenz aufgrund der Digitalisierung wollen wir das Lohnniveau hochhalten und die Arbeitsbedingungen in den Branchen Communication, Post/Logistik, öffentlicher Verkehr und öffentliche Verwaltung verteidigen.

Daneben setzen wir den Fokus auf die Altersvorsorge. Müssen bei Pensionskassen Konsolidierungsmassnahmen eingeleitet werden, erwarten wir von unseren Sozialpartnern ein klares Engagement, das sozialpartnerschaftlich auszuhandeln ist. transfair will diese Verhandlungen aber getrennt von den Lohngesprächen führen, um mehrfache Rückschläge für die Mitarbeitenden zu vermeiden.

Communication: Branchenübliche Arbeitsbedingungen gesetzlich garantieren!

In der Branche Communication hat transfair mit seinen Sozialpartnern ein Paket für die Jahre 2016 und 2017 ausgehandelt. Fürs 2017 gelten bei Swisscom 0,6% individuell, bei cablex 0,4% generell sowie 0,3% individuell und bei localsearch.ch 0,2% generell sowie 0,5% individuell. Bei Swisscom stand die Anhebung der Löhne von Mitarbeitenden ausserhalb des Lohnbandes oder im Einstieg im Fokus. Zurzeit befinden sich aber nach wie vor rund 300 Mitarbeitende unterhalb des Lohnbands. transfair fordert, dass die gezielte Anhebung nun so rasch wie möglich erfolgt.

Damit sich Swisscom im Marktumfeld behaupten kann, sind Investitionen und Diversifizierung unerlässlich. Umso wichtiger ist es für uns, die Wandlung in der unternehmerischen Organisation von Swisscom eng zu begleiten, wie derzeit bei der Schliessung von 6 der 14 Swisscom Contact Center. In den nächsten Lohnrunden erwartet transfair die Bereitschaft der Arbeitgeberin, den erzielten Produktivitätsfortschritt in Form von generellen Lohnmassnahmen auszubezahlen.

Im Allgemeinen charakterisiert sich der ICT-Markt durch rasanten Wandel, wobei auch der Margendruck und die internationale Konkurrenz spürbar sind. Aus diesem Grund betont transfair die Notwendigkeit, die Garantie angemessener Arbeitsbedingungen und landesüblicher Entlohnung im Gesetz beizubehalten. In der Revision des Fernmeldegesetzes darf Art.6 keinesfalls gestrichen werden.

Post/Logistik: Lohnentwicklung trotz PK-Konsolidierung!

Im Lohnsystem nach GAV Post ist vorgesehen, jährlich mindestens 0,4% der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zu verwenden. Zurzeit liegt jedoch der Verdacht vor, dass die 0,4% Gesamtlohnsumme in den einzelnen Bereichen im 2016 nicht wie vereinbart verwendet wurden. Es besteht Uneinigkeit über die Berechnungsgrundlagen der Gesamtlohnsumme, die nun im sozialpartnerschaftlichen Dialog erörtert werden. Für transfair ist klar, dass die Gesamtlohnsumme alle Mitarbeitende miteinbezieht, die dem GAV unterstellt sind.

Gesamthaft ist in der Branche Post/Logistik im Vergleich zum Vorjahr keine wirtschaftliche Verbesserung spürbar, eher eine Verschlechterung. Wir stellen fest, dass die Gewinne wie auch die Personalentwicklung bei der Post rückläufig sind. Letzteres ist nicht hilfreich bei der absehbaren Unterdeckung der Pensionskasse Post. Oberstes Ziel ist es, das Leistungsniveau zu erhalten – insbesondere bei tiefen Funktionsstufen. Dafür ist die Beteiligung der Arbeitgeberin gefordert. Es kann nicht sein, dass sich die Versicherten erneut so stark an den Konsolidierungsmassnahmen beteiligen müssen. Ein guter Lohnabschluss fürs 2017 ist unserer Meinung nach möglich und zwar nebst einer sozialverträglichen Lösung für die Pensionskasse.

Öffentlicher Verkehr: Aufstiegsgarantie bei den konzessionierten Transportunternehmen!

Mit der SBB wurden im Rahmen des Stabilisierungspakets der Pensionskasse die Lohnmassnahmen bereits mehrjährig definiert. Das Lohnsystem wird mit 0,8% der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen bis und mit 2020 alimentiert. Mit dem Programm „RailFit 20/30“ stehen bei SBB weitreichende strukturelle Veränderungen an. Im Rahmen der angestrebten Kosteneinsparungen werden mindestens 900 Stellen bis ins Jahr 2020 abgebaut. transfair wird sich für passende Anschlussmöglichkeiten für die betroffenen Mitarbeitenden einsetzen.

Bei den konzessionierten Transportunternehmen fordert transfair individuelle Lohnerhöhungen gemäss Lohnsystem für Mitarbeitende im Aufstieg. Für die Garantie des vollen Aufstiegs sind Lohnmassnahmen von 0,8% bis 1,2% notwendig.

Ferner droht im regionalen Personenverkehr eine erhebliche Finanzierungslücke für die Fahrplanperioden 2018 bis 2021, welche die Transportunternehmen durch Effizienzsteigerung tragen müssen. Mögliche Defizite bei den Unternehmen werden den Spielraum für dringend notwendige generelle Lohnmassnahmen weiter minimieren und Konsolidierungsmassnahmen in den Vorsorgewerken gefährden. Deshalb müssen Bund und Kantone das angestrebte Abgeltungsniveau unbedingt einhalten und verstärken.

Öffentliche Verwaltung: Generelle Lohnmassnahmen trotz Stabilisierung!

Trotz Milliardenüberschuss im 2015 mussten die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung für das laufende Jahr auf generelle Lohnmassnahmen verzichten. Darüber hinaus wurden besoldungsseitige Massnahmen beschlossen (darunter die Kürzung des individuellen Lohnanstiegs und Einschnitte bei den Leistungs- und Treueprämien). Zusätzlich wurde auch noch das Stabilisierungsprogramm 2017-2019 ausgearbeitet. Die lohnmassige Attraktivität der Bundesverwaltung und überdies auch die Motivation der Mitarbeitenden hat genug Schaden erlitten. Es ist wichtig, dass der Bundesrat nun als Zeichen der Anerkennung eine generelle Massnahme zugunsten seiner Mitarbeitenden beschliesst. Umso irritierender ist es, dass er die Mittel für generelle Lohnmassnahmen streicht, obwohl die Lohnmassnahmen beim Bund in den vergangenen Jahren tiefer ausfielen als das Mittel aller Branchen. Seit 2001 stiegen die Löhne im Mittel aller Branchen um rund 8% stärker als in der Bundesverwaltung. Für transfair ist es deshalb angebracht, an der Forderung von generellen Lohnmassnahmen festzuhalten, die wir beim Finanzminister bereits eingegeben haben.

Mit Blick auf den starken Rückgang der Finanzmittel im Bereich Bildung, Forschung und Innovation hat auch der ETH-Rat die Kürzung der Gesamtlohnsumme zur individuellen Lohnsteuerung von 1,2% auf 0,6% angekündigt. transfair wird sich im Interesse seiner Mitglieder für akzeptable Lösungen einsetzen.

Weitere Auskünfte:

Anja Schuler, wissenschaftliche Mitarbeiterin, 079 239 98 19



Bern, 9. August 2016

Pressekonferenz

Gesamtarbeitsverträge sind gut für alle

Lohnerhöhung von 0,3 % in der Hotellerie- und Gastronomiebranche. Keine Erhöhung in der Produktion; zwischen 33.- und 66.- im Verkauf im Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe. Gesamtarbeitsverträge, die «gut für alle» sind.

2017 werden die Mindestlöhne im Rahmen des L-GAV für die Hotellerie- und Gastronomiebranche um 0,3 % erhöht. Im Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe erhalten die Produktionsmitarbeiter keine Lohnerhöhung. Die Verkaufsmitarbeiter können mit einer Erhöhung zwischen 33.- und 66.- rechnen. Entgegen aller Widerstände garantiert eine solide Sozialpartnerschaft Sicherheit für die Mitarbeiter und Gleichheit zwischen den Betrieben.

Situation in der Hotellerie- und Gastronomiebranche

Heute sind mehr als 200'000 Personen in mehr als 30'000 Schweizer Betrieben im Gastgewerbe beschäftigt. Alle Angestellten, die in diesem Sektor tätig sind, werden vom Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe, auch L-GAV genannt, geschützt, der vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt und von der Arbeitnehmerseite von der Hotel & Gastro Union unterzeichnet wird.

Perspektiven für 2017

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass der aktuelle Gesamtarbeitsvertrag Ende dieses Jahres abläuft. Daher war es eine absolute Priorität, bei den Verhandlungen zu einem Ergebnis zu kommen, weil das Gastgewerbe andernfalls in einen gefährlichen vertragslosen Zustand geraten wäre, mit allen damit einhergehenden Risiken (keine Regeln mehr, Beginn von Lohndumping, keine Kontrolle mehr in den Betrieben, keine Unterstützung bei der Ausbildung usw.). Des Weiteren wurde Ende Juni das Inkrafttreten des neuen Vertrages per 1. Januar 2017 für eine Dauer von 4 Jahren von allen unterzeichnenden Partnern des Gesamtarbeitsvertrages 2017 akzeptiert. Nach zweijährigen Verhandlungen mit 32 Verhandlungsrunden (!) hier nun die wichtigsten Neuerungen:



- Die Löhne werden ab nächstem Jahr um 0,3% erhöht. Ein Mitarbeiter ohne Lehre wird beispielsweise CHF 3417.- verdienen, ein Jugendlicher, der seine Lehre gerade abgeschlossen hat, wird CHF 4120.- verdienen.
- Väter haben in Zukunft statt der bisherigen 3 Tage Anspruch auf 5 Tage Vaterschaftsurlaub.
- Das Ausbildungskonzept wird verbessert. Die finanzielle Unterstützung für die Aus- und Weiterbildung soll ausgeweitet werden: Auch Personen, die dem Gesamtarbeitsvertrag nicht unterstehen (z. B. Betriebsleitende und deren Familienangehörige), erhalten Zugang zum Angebot. Dies war bisher nur Personen gestattet, die dem L-GAV zwingend unterstehen.
- Der Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages wird verstärkt. Die Überwachungskommission kann die Kontrollstelle bitten, mehr Kontrollen durchzuführen und diese bei Bedarf ohne Vorankündigung vorzunehmen. Falls ein Inspektor bei einer Kontrolle feststellt, dass den Mitarbeitern die ihnen rechtmässig zustehenden Beträge nicht in voller Höhe ausbezahlt wurden, hat der Arbeitgeber 30 Tage Zeit, um die Situation in Ordnung zu bringen und seine Mitarbeiter wie vorgesehen zu entlohnen, andernfalls informiert die Kontrollstelle die Geschädigten direkt über die geschuldeten Beträge. Schliesslich ist bei der Eröffnung neuer Betriebe eine grössere Zusammenarbeit mit den Kantonen gewünscht. Jeder neue Betrieb hat sich bei der Kontrollstelle zu melden. Wenn den Aufforderungen der Kontrollstelle nicht nachgekommen wird, wird eine Kontrolle ausgelöst.

Situation im Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe

Das Gewerbe hat einen neuen Gesamtarbeitsvertrag, der per 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist. Wie der L-GAV wird auch er vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt. Zur Erinnerung hier die geltenden Bedingungen:

- Der Lohnzuschlag für Nachtarbeit zwischen 22 und 4 Uhr wird auf 25 % festgelegt.
- Das 13. Monatsgehalt ist ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zu 100 % fällig, sofern der Vertrag nicht während des 1. Dienstjahres aufgelöst wird.
- Die Wochenarbeitszeit beträgt 42 Stunden.
- 6 bezahlte Feiertage
- 2 Tage Vaterschaftsurlaub
- Unterstützung bis CHF 6'000.- für Weiterbildung und Berufsprüfungen
- Dieses Jahr wurde für alle Mitarbeiter eine 5. Urlaubswoche eingeführt. Nach einer höchst kontroversen Einführungsphase ist diese 5. Woche nun gesichert.

Perspektiven 2017 für das Bäcker-, Konditor- und Confiseurgewerbe

Die Produktionsmitarbeiter mit einem EFZ oder einem EBA erhalten 2017 leider keine Lohnerhöhung. Die Verkaufsmitarbeiter mit einem EBA hingegen erhalten 2017 eine Lohnerhöhung von CHF 33.-. Die Inhaber eines EFZ bekommen CHF 66.- mehr Lohn.

Fazit: Die Sozialpartnerschaft, eine solide Garantie für die Zukunft

Trotz der vielen Schwierigkeiten wird der soziale Dialog weiterhin aktiv geführt. Unsere Gesamtarbeitsverträge sind gut für alle. Eine Erhöhung der Kontrollen stellt die Einhaltung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer sicher und somit einen gesunden Wettbewerb zwischen den Betrieben. Die Arbeitgeber können die Produktivität in ihren Betrieben steigern, indem sie ihre Mitarbeiter mithilfe der Ausbildungsfonds ausbilden. Und im Gastgewerbe können auch die Arbeitgeber von der finanziellen Unterstützung für die Ausbildung profitieren. Denn besser ausgebildete Chefs, die besser in der Lage sind, ihre Betriebe effizient und unter Einhaltung der geltenden Regeln zu leiten, sind für alle Beteiligten von Vorteil.

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



Weitere Auskünfte:

Esther Lüscher
Präsidentin Hotel & Gastro Union
Mobile +41 79 417 92 56
luescher.esther@ewsmail.ch

Hintergrundinformationen

Die Hotel & Gastro Union ist die Branchenorganisation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schweizer Gastgewerbe und der Bäckerei-Konditor-Confiseur-Branche. Sie setzt sich aktiv für Netzwerk · Bildung · Sicherheit ein. Ihr oberstes Ziel ist es den Stellenwert ihrer Berufe zu fördern. Der Verband mit seinen knapp 22.000 Mitgliedern besteht aus fünf nationalen Berufsverbänden, dem Hotellerie Gastronomie Verlag, der Schweizer Hotelfachschule SHL sowie dem Art Deco Hotel Montana in Luzern. Die Hotel & Gastro Union ist Trägerorganisation der Hotel & Gastro *formation*, der paritätischen Berufsbildungsinstitution im Gastgewerbe. Präsidentin ist Esther Lüscher, Geschäftsleiter ist Urs Masshardt