

Sachdokumentation:

Signatur: DS 5784

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/5784



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.

2 Prozent mehr Lohn im Jahr 2027 und wieder mehr finanzielle Spielräume für Normalverdienende

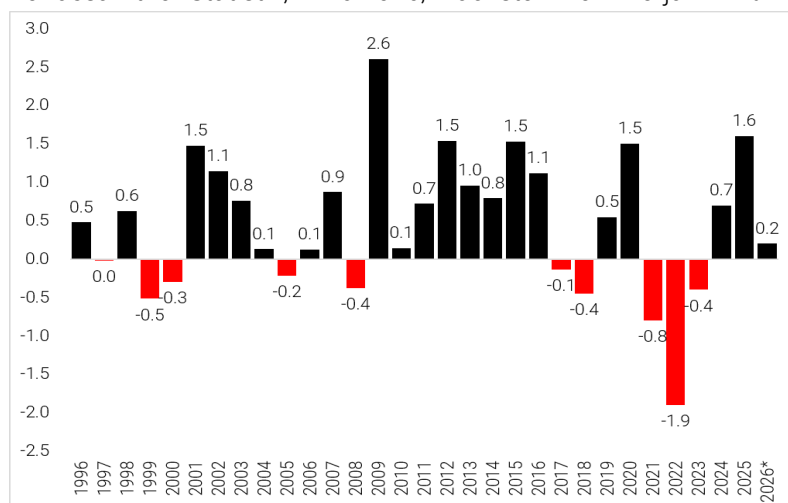
Redetext von Thomas Bauer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Die Arbeitnehmenden in der Schweiz haben in den letzten Jahren an Kaufkraft verloren. Seit zehn Jahren stagnieren die Reallöhne weitgehend. Gleichzeitig stiegen die Lebenshaltungskosten stärker als von der Konsumententeuerung ausgewiesen, vor allem aufgrund der Krankenkassenprämien. Als Folge davon hat sich die finanzielle Lage der Haushalte anhaltend verschlechtert. In diesem und im kommenden Jahr dürften die Preise vor allem für Energie, Treibstoffe, Nahrungsmittel sowie die Krankenkassenprämien erneut deutlich steigen. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert deshalb allgemeine Lohnerhöhungen von 2 Prozent im Jahr 2027. Die finanziellen Spielräume müssen zudem vor allem für Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Löhnen kontinuierlich wieder vergrößert werden. Dafür braucht es einen anhaltenden Lohnaufschwung.

Die Reallöhne kommen seit zehn Jahren nicht vom Fleck. Sie liegen in diesem Jahr etwa gleich hoch wie im Jahr 2017 und tiefer als im Jahr 2020. Der vom Arbeitgeberverband gefeierte deutliche Anstieg der Reallöhne im Jahr 2025 war ein Strohfeuer.¹ Bereits in diesem Jahr rechnet Travail.Suisse mit einem mickrigen Reallohnzuwachs von 0,2 Prozent.

Reallohnentwicklung 1996-2026

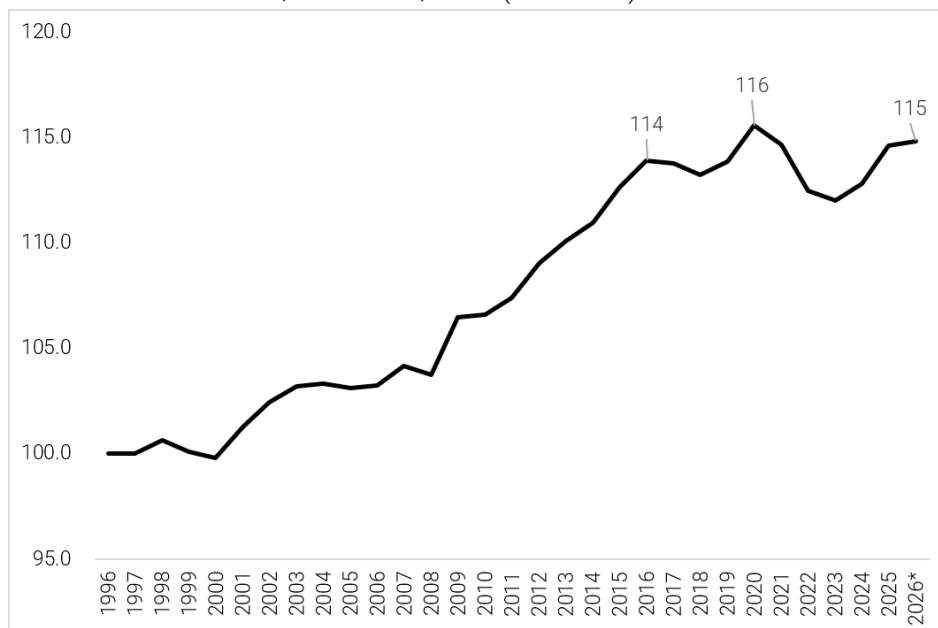
Bundesamt für Statistik, 1996-2026, Wachstum zum Vorjahr in %



¹ <https://www.arbeitgeber.ch/klarsicht-wirtschaft/schweizer-loehne-hoeher-dynamischer-gerechter-als-oft-behauptet/>

Reallohnentwicklung 1996-2026

Bundesamt für Statistik, 1996-2026, Index (1996=100)



Lebenshaltungskosten steigen stärker als die Inflationsrate

Die Reallöhne zeigen allerdings nur einen Teil des Gesamtbildes. Zu den praktisch stagnierenden Reallöhnen kommen die stark wachsenden Krankenkassenprämien hinzu, die durch die Inflationsrate grundsätzlich nicht erfasst werden.

Zwischen 2023 und 2026 sanken die Einkommen einer Einzelperson mit mittlerem Einkommen allein durch die höheren Krankenkassenprämien um 1,3 Prozent. Dies entspricht einer Zunahme der Kosten um 1'160 Franken pro Jahr. Bei einer Familie mit zwei Kindern beträgt der Einkommensrückgang zwei Prozent, was bei einem mittleren Familieneinkommen etwa 2'700 Franken pro Jahr entspricht.

Berücksichtigt man neben den höheren Kosten für die Krankenkassenprämien auch die ausgeglichene Inflation, so ergibt sich seit 2022 eine Kaufkraftlücke von 1,1 bis 1,9 Prozent für Arbeitnehmende mit mittlerem Einkommen bis Ende 2026. Lediglich in den Jahren 2024 und 2025 stiegen die Lebenshaltungskosten somit weniger stark als die Löhne.

Einzelperson: Reduktion des Einkommens durch Inflation, obligatorische Krankenkassenprämie abzüglich Lohnzuwachs

Jahr	2022	2023	2024	2025	2026	2022-2026
Krankenkassenprämien	0.00	-0.29	-0.45	-0.36	-0.25	-1.3
Inflation	-2.8	-2.1	-1.1	-0.2	-0.8	-7.0
Lohnzuwachs	0.9	1.7	1.8	1.8	1	7.2
Total	-1.90	-0.69	0.25	1.24	-0.05	-1.1

Familien: Reduktion des Einkommens durch Inflation, obligatorische Krankenkassenprämie abzüglich Lohnzuwachs

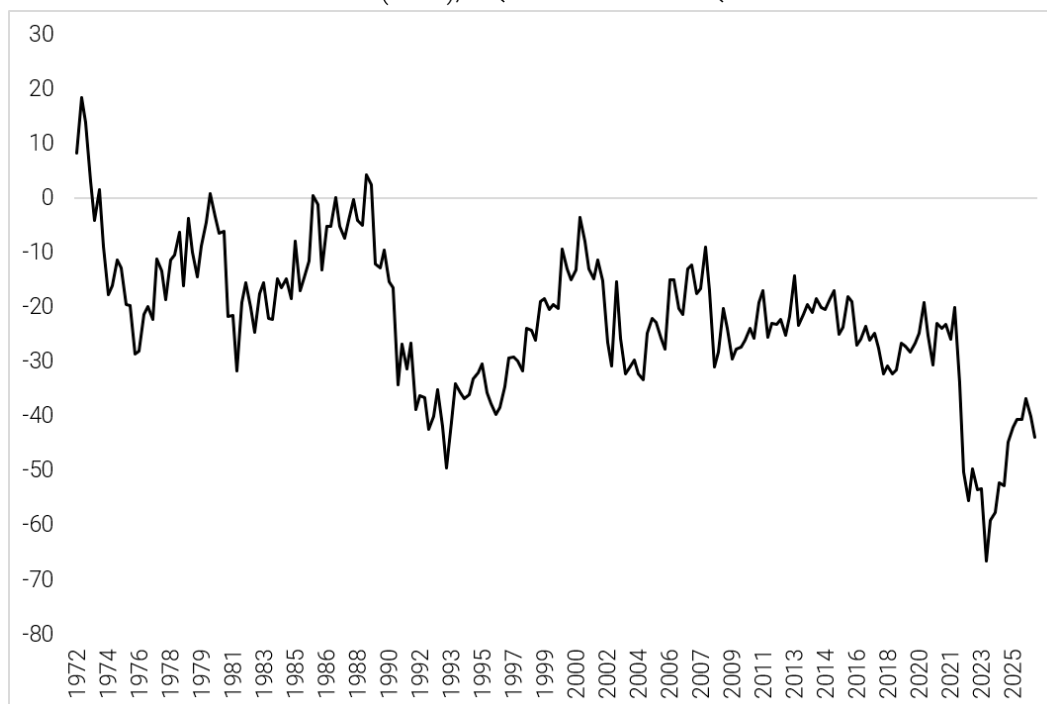
Jahr	2022	2023	2024	2025	2026	2022-2026
Krankenkassenprämien	0.0	-0.4	-0.7	-0.5	-0.4	-2.1
Inflation	-2.8	-2.1	-1.1	-0.2	-0.8	-7.0
Lohnzuwachs	0.9	1.7	1.8	1.8	1.0	7.2
Total	-1.9	-0.8	0.0	1.1	-0.2	-1.9

Engere finanzielle Spielräume bremsen Konsum und führen bei immer mehr Arbeitnehmenden zu Problemen

Die finanzielle Lage vieler Arbeitnehmender hat sich durch die deutlich steigenden Lebenshaltungskosten und die stagnierenden Reallöhne anhaltend verschlechtert. Dies verdeutlichen etwa die Erhebungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zur finanziellen Lage der Arbeitnehmenden. Diese ist trotz einer Verbesserung in den Jahren 2024 und 2025 etwa so schlecht wie Mitte der 1990er-Jahre, als die Schweiz unter einer schweren wirtschaftlichen Krise mit hoher Arbeitslosigkeit litt. Die finanzielle Lage der Haushalte spiegelt somit exakt die Verluste durch Inflation und steigende Krankenkassenprämie wider wie sie zuvor gezeigt wurde.

Konsumentenstimmung – vergangene finanzielle Lage

Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), 4.Quartal 1972 bis 3.Quartal 2026



Die Folgen der verschlechterten finanziellen Lage haben für eine zunehmende Anzahl von Arbeitnehmenden konkrete Auswirkungen: Immer mehr Arbeitnehmende erachten den Zeitpunkt für grössere Anschaffungen als schlecht, verzichten auf regelmässige kostenpflichtige Freizeitbeschäftigungen oder weisen Zahlungsrückstände auf (siehe Hintergrunddokument «Analyse zu den Lohnforderungen 2027»).

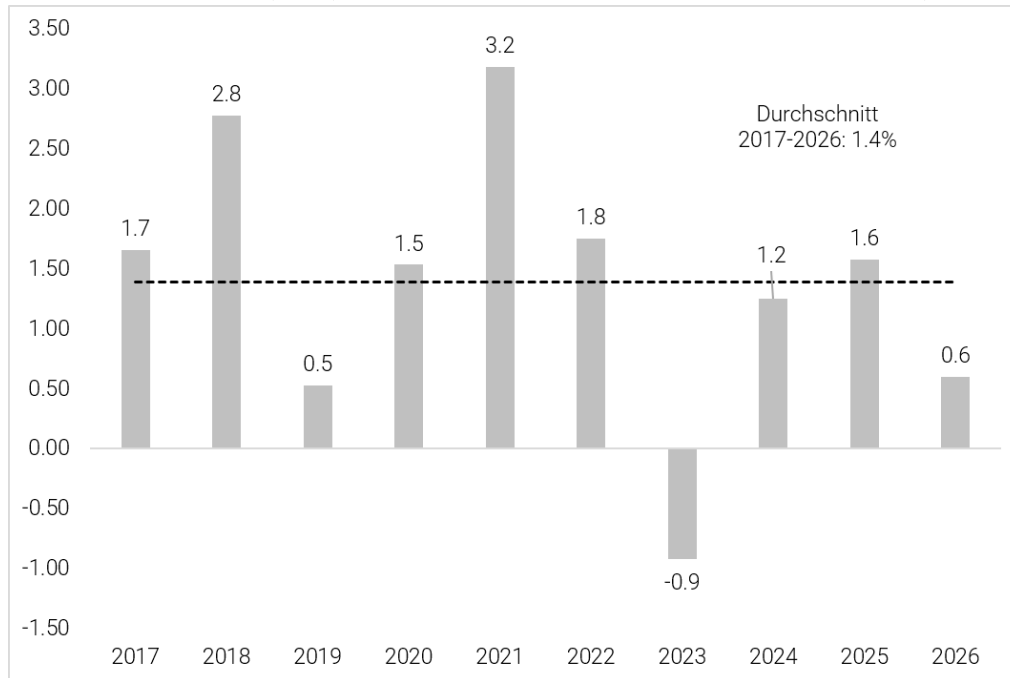
Was ist los mit der Kaufkraft? Müssen wir alle den Gürtel enger schnallen?

Die Produktivitätsgewinne in der Schweizer Wirtschaft sind beträchtlich

Dafür spricht effektiv sehr wenig. Die Unternehmen in der Schweiz verdienen pro Arbeitsstunde immer mehr Geld. Die Produktivität wächst dementsprechend anhaltend und stärker als beispielsweise in den Jahren nach der Finanzkrise. In den Jahren 2017-2026 dürfte das jährliche Produktivitätswachstum hohe 1,4 Prozent betragen.

Wachstum der Produktivität 2017-2026

Reale Wertschöpfung (Seco) im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsvolumen (BfS, AVOL), Wachstum in %



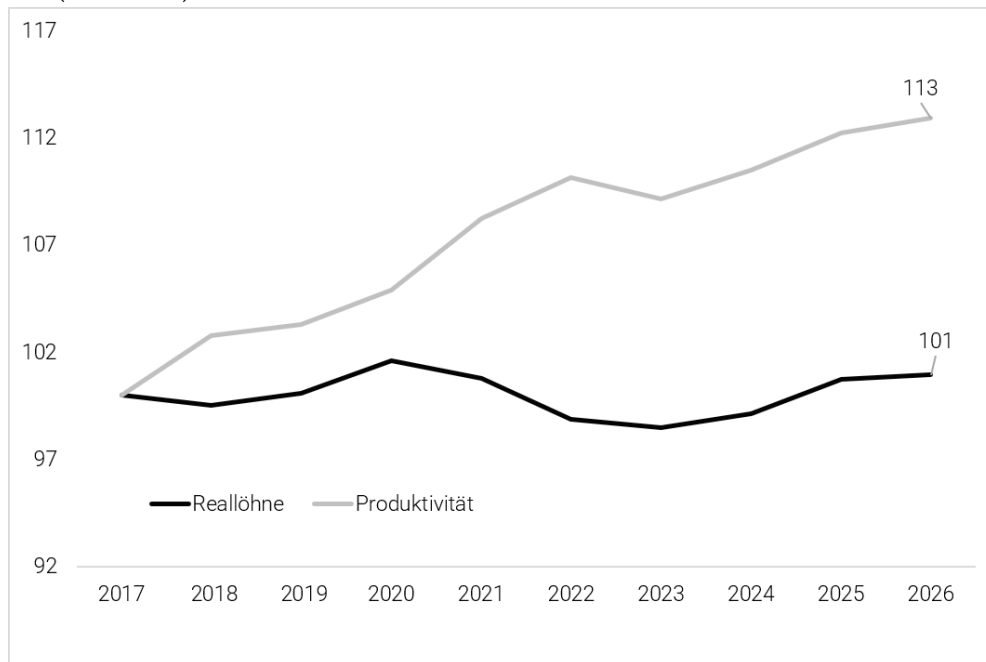
* Für das Jahr 2026 wird die sehr zurückhaltende Prognose des KOF Instituts zum erwarteten Wachstum der Arbeitsproduktivität pro Stunde verwendet. ²

² KOF Institut (2026): «KOF Konjunkturbericht: - Erdölpreisschock bremst Schweizer Wirtschaft», Zürich Sommer 2026.

Der Arbeitgeberverband hat in seinem Lohnpapier festgehalten, dass die Reallöhne langfristig mit der Arbeitsproduktivität Schritt halten müssen. Würden die Reallöhne hingegen stärker steigen als die Produktivität, dann würde die Rechnung für die Arbeitgeber nicht mehr aufgehen.³ Die Entwicklung ist nun aber seit zehn Jahren genau umgekehrt. Die Reallöhne stagnieren, während die Produktivität wächst. Die Rechnung geht dadurch für die *Arbeitnehmenden* immer weniger auf.

Entwicklung der Produktivität und der Reallöhne 2017-2026

Reale Wertschöpfung (Seco) im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsvolumen (BfS, AVOL), 2010-2026, Index (2017=100)



Reallohn 2026: UBS Outlook Schweiz für 2026 (1% Nominallohn), Inflationsprognose (0.8%); Produktivität 2026: Prognose des KOF Instituts⁴

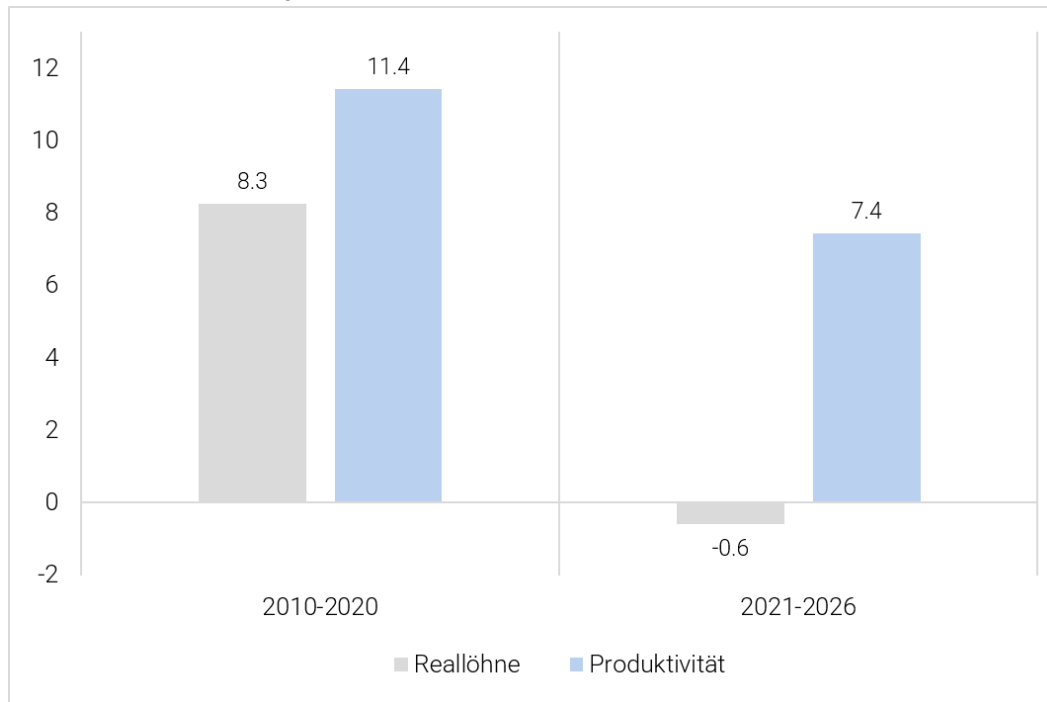
³ Arbeitgeberverband (2024): «Reallöhne ziehen trotz durchzogener Konjunktur an», URL: https://files.arbeitgeber.ch/production/uploads/2024/07/2024_Lohnpapier_SAV_de.pdf

⁴ KOF Institut (2026): «KOF Konjunkturbericht: - Erdölpreisschock bremst Schweizer Wirtschaft», Zürich Sommer 2026.

Während in den Jahren 2010-2020 die Reallöhne einigermaßen mit der Produktivität Schritt halten konnten, zeigt sich seit 2021 ein ganz anderes Bild: Reallöhne und Produktivität haben sich anhaltend entkoppelt.

Entwicklung der Produktivität und der Reallöhne 2010-2020 und 2021-2026

Reale Wertschöpfung (Seco) im Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsvolumen (BfS, AVOL), Reallöhne (BfS), 2010-2026, Veränderung in %



Reallohn 2026: UBS Outlook Schweiz für 2026 (1% Nominallohn), Inflationsprognose (0.8%); Produktivität 2026: Prognose des KOF Instituts⁵

Wohin geht das Geld? Nicht an die Arbeitnehmenden

Eine steigende Produktivität geht einher mit höheren Einnahmen pro Arbeitsstunde. Doch wohin gehen diese zusätzlichen Einnahmen? Die weitgehend stagnierenden Reallöhne der Arbeitnehmenden zeigen eines deutlich: Die Produktivitätsgewinne sind in den letzten zehn Jahren nicht an die Arbeitnehmenden gegangen.

Doch wer erhält sie dann? Häufig wird argumentiert, dass die Lohnquote in der Schweiz stabil sei. Vieles spricht aber dafür, dass die Einkommen aus Vermögen, etwa durch Aktien- und Immobilienbesitz, deutlich gestiegen sind und dass auch Schweizer Unternehmen dazu beigetragen haben. So ist etwa der Swiss Performance Index, der wichtigste schweizerische Aktienindex, in den letzten zehn Jahren markant gewachsen. Das wäre in diesem Ausmass und in diesem längeren Zeitraum wohl kaum ohne höhere Renditen etwa bei Aktien oder Immobilienfonds möglich.

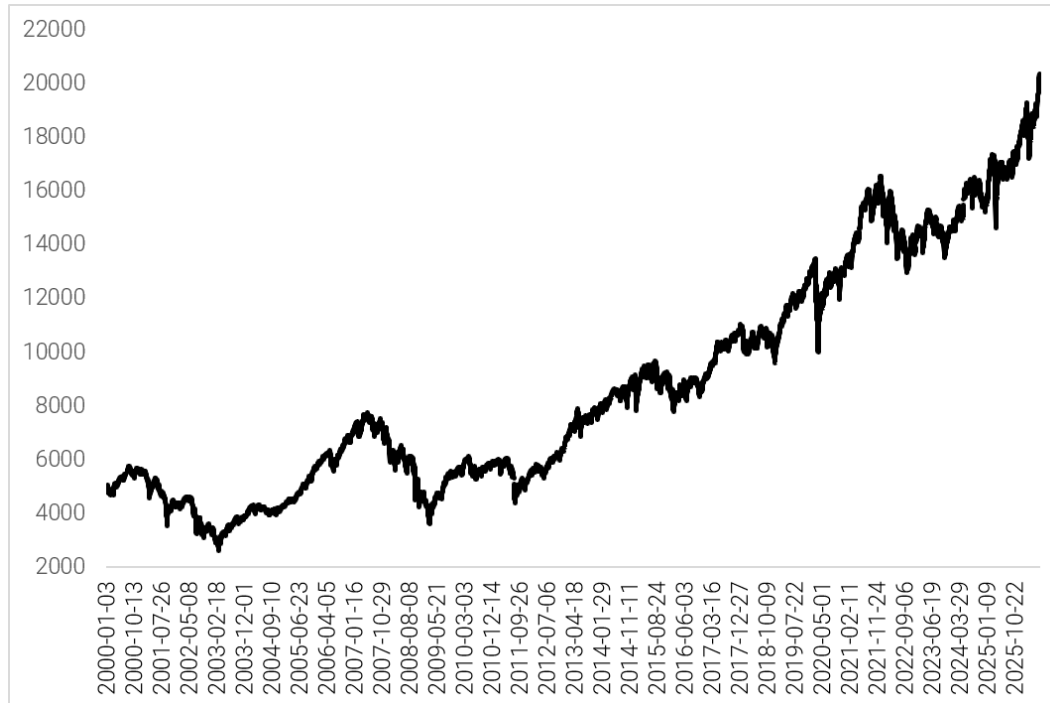
Aus der Haushaltsbudgeterhebung des Bundesamts für Statistik zeigt sich zudem genau dies: die Einnahmen aus Finanz- und Immobilienanlagen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und haben bei Personen mit bereits hohen Einkommen und Vermögen auch zu höheren Einnahmen aus diesen Vermögen

⁵ KOF Institut (2026): «KOF Konjunkturbericht: - Erdölpreisschock bremst Schweizer Wirtschaft», Zürich Sommer 2026.

geführt. Zudem dürfte effektiv auch der Lohnanteil an der gesamten Wertschöpfung in den letzten zehn Jahren tendenziell gesunken sein (siehe Hintergrunddokument).

Swiss Performance Index (SPI) – Januar 2000-Juli 2026

Schweizerische Nationalbank, Gesamtindex, Index



All dies sind Hinweise darauf, dass die Wirtschaft in der Schweiz zunehmend Leute belohnt, die nicht zu den Produktivitätsgewinnen beitragen, sondern ihrem Einkommen vor allem dank grossem Aktien- und Immobilienbesitz beim Wachsen zuschauen können. Und das ist ein Problem.

Denn Wertschöpfung entsteht durch Arbeit. Und wenn die Wertschöpfung pro Arbeitsstunde steigt, dann muss sie auch bei denjenigen ankommen, die sie erarbeitet haben. Gerade die Arbeitnehmenden mit eher tieferen und mittleren Löhnen wurden dabei in den letzten zehn Jahren besonders schlecht belohnt. Unabhängig vom Zeitraum, den man betrachtet, sind ihre Löhne immer nur schwach gestiegen (siehe Hintergrunddokument «Analyse zu den Lohnforderungen»). Auch der verfassungswidrige Angriff der Parlamentsmehrheit auf die gesetzlichen Mindestlöhne und damit auf die tiefsten und am schlechtesten geschützten Löhne ist ein klares Zeichen dafür, dass es nicht darum geht, dass sich Leistung lohnt, sondern dass manche Chefs und Aktionäre nicht genug kriegen können.

Lohnforderung 2027 – Kaufkraft sichern, Arbeitnehmende anständig an Produktivität beteiligen

Wie stark müssen nun die Löhne im kommenden Jahr steigen? Die Lohnforderungen von Travail.Suisse und seinen Verbänden sind, wie jedes Jahr, nicht aus der Luft gegriffen. Sie setzen sich zusammen aus einem Inflationsausgleich und einer Beteiligung an den Produktivitätsgewinnen. Damit kann die Kaufkraft gesichert und die Beteiligung an den höheren Erträgen sichergestellt werden.

Im Jahr 2027 dürften die Lebenshaltungskosten erneut deutlich wachsen. Die wichtigsten Gründe dafür sind

- die höheren Energie- und Treibstoffpreise unter anderem als Folge des Iran-Krieges,
- die höheren Lebensmittelpreise unter anderem als Folge der höheren Treibstoff- und Düngerpreise, sowie der dürrebedingten Ernteaufschläge,

- die anhaltend steigenden Mieten und
- die anhaltend steigenden Krankenkassenprämien.

Travail.Suisse rechnet für das Jahr 2027 aus diesen Gründen mit einer Inflationsrate von 0,8 Prozent.

Neben dieser Kompensation für die höheren Konsumentenpreise fordert Travail.Suisse eine anständige Beteiligung der Arbeitnehmenden an den Produktivitätsgewinnen. Travail.Suisse rechnet aufgrund des langfristigen Durchschnitts auch im kommenden Jahr mit einem Produktivitätswachstum von gut 1 Prozent. Die Beteiligung der Arbeitnehmenden an den Produktivitätsgewinnen ist nicht nur eine Frage der gerechten Aufteilung höherer Erträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Sie ist auch notwendig, weil die Lebenshaltungskosten erneut deutlich steigen werden, vor allem als Folge der weiter steigenden Krankenkassenprämien.

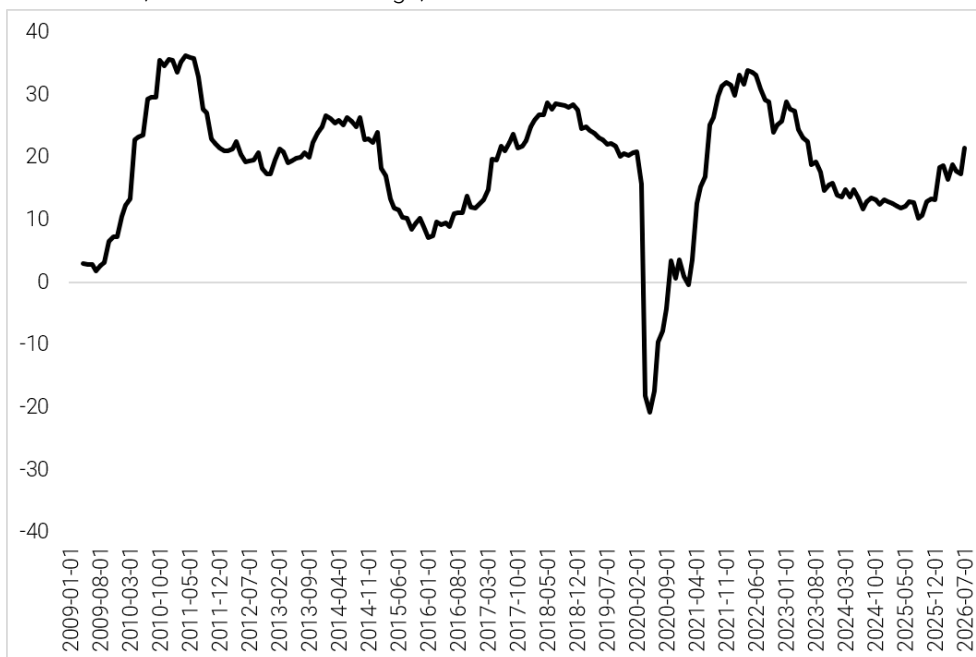
Für das kommende Jahr fordert Travail.Suisse deshalb im Durchschnitt 2 Prozent mehr Lohn für alle Arbeitnehmenden.

Die Konjunktur zieht an – es braucht endlich einen Aufschwung bei den Löhnen

Trotz Unsicherheit deuten die Konjunkturindikatoren darauf hin, dass die Wirtschaft deutlich an Fahrt gewinnt. Vom Baugewerbe über die Industrie bis hin zu den Dienstleistungsbetrieben vermeldet der Grossteil der Unternehmen eine deutliche Verbesserung ihrer Geschäftslage.

Geschäftslagenindikator für alle Branchen

KOF Institut, aktuelle Geschäftslage, Januar 2009-Juli 2026



Nach dem letzten Aufschwung standen die Arbeitnehmenden allerdings ärmer da als zuvor. Deshalb braucht es nun auch bei den Löhnen einen anhaltenden Lohnaufschwung. Sie haben lange genug geleistet, ohne richtig zu ernten.

Wie die Forderungen in den einzelnen Branchen aussehen und weshalb, erklären nun meine beiden Kolleginnen von der Syna und von transfair.

Lohnforderungen für 2027

Kaufkraft stärken – Arbeitnehmende angemessen an Gewinn beteiligen

Auch wir von der Gewerkschaft Syna stellen fest: Die deutliche Erholung der Reallöhne im Jahr 2025 war nur von kurzer Dauer. Sie dürften dieses Jahr erneut stagnieren. Dies ist in Anbetracht der stetig steigenden Lebenshaltungskosten, insbesondere der stark steigenden Krankenkassenprämien und Mieten, und der deutlich wachsenden Produktivität besorgniserregend. Die Gewerkschaft steht hinter den Lohnforderungen von Travail.Suisse und hebt insbesondere die Initiative von Syna Jura hervor, welche konkrete Massnahmen vorsieht, um dem akuten Mangel an Pflegepersonal entgegenzuwirken.

Yvonne Feri, Präsidentin Syna
Es gilt das gesprochene Wort.

Allgemein

Unsere Lohnforderungen für 2027 orientieren sich an der Situation in den einzelnen Branchen. Syna fordert generell, dass alle Arbeitnehmenden angemessen an der Wirtschaftsleistung beteiligt werden und ihre Leistung finanziell anerkannt wird. Entscheidend sind für uns die Entwicklung der Reallöhne in den letzten Jahren, die Zunahme der Lebenshaltungskosten und die wirtschaftliche Lage der Unternehmen. In vielen Branchen haben die Unternehmen in den vergangenen Jahren gute oder zumindest stabile Ergebnisse erzielt, während die Beschäftigten Reallohnverluste hinnehmen mussten. Mit anderen Worten: Im Gegensatz zu den höheren Löhnen, die stark angehoben wurden, fehlt eine entsprechende Entwicklung für einen Grossteil der Arbeitnehmenden. Diese Entwicklung muss korrigiert werden.

Forderungen in ausgewählten Branchen

Gesundheitswesen: Lohnerhöhung von 5-6 Prozent

Im Gesundheitswesen fordern wir für 2027 eine Lohnerhöhung von 5 bis 6 Prozent. Die Beschäftigten im Gesundheitswesen haben in den letzten Jahren enorme Leistungen erbracht. Gleichzeitig gehört die Lohnentwicklung im Gesundheitswesen zu den schwächsten. Viele Arbeitgebende haben Lohnverbesserungen mit dem Hinweis zurückgestellt, dass die Umsetzung der Pflegeinitiative zusätzliche Kosten verursachen werde. Heute zeigt sich: Die Pflegeinitiative wird nicht umgesetzt, die in diesem Zusammenhang befürchteten Mehrkosten sind vielerorts ausgeblieben. Das Argument, wonach deshalb kein Spielraum für bessere Löhne vorhanden sei, zieht nicht mehr. Besonders stossend ist, dass der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen nach wie vor akut ist, sich dies aber kaum in den Löhnen widerspiegelt. Wer qualifiziertes Personal gewinnen und halten will, muss endlich bereit sein, bessere Löhne zu bezahlen.

Gesundheitswesen: Die Initiative von Syna Jura

Die Initiative von Syna Jura fordert vom Kanton Jura ein jährliches Finanzierungsprogramm von 16 Millionen Franken, um dem akuten Mangel an Pflegepersonal entgegenzuwirken, die

Stellenbestände auszubauen und die Löhne um 4 Prozent zu erhöhen. Zudem soll eine paritätisch besetzte Kommission aus Staat, Gesundheitseinrichtungen und Gewerkschaften die Verwendung der Mittel überwachen und sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich nachhaltig verbessert werden.

Wer gute Gesundheitsversorgung will, muss bereit sein, die Arbeit der Beschäftigten angemessen zu entlönnen.

Sollten die Spitäler erneut argumentieren, die Kantone würden nicht genügend Mittel bereitstellen, sind wir bereit, Instrumente wie die kantonale Initiative für das Pflegepersonal, die wir im Kanton Jura lanciert haben, auch in anderen Teilen der Schweiz zu lancieren und klare Forderungen zu stellen.

Industrie: Lohnerhöhung von 2 Prozent

Für die Industrie fordern wir eine Lohnerhöhung von 2 Prozent. Unsere Forderung ist bewusst moderat. Im vergangenen Jahr wurden angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheiten keine generellen Lohnerhöhungen verlangt. Viele Unternehmen haben von dieser Zurückhaltung profitiert. Nun ist es Zeit, dass ein Teil dieser Zurückhaltung an die Beschäftigten zurückgegeben wird.

Ja, Risiken bestehen weiterhin. Die internationalen Handelskonflikte, Zollfragen und die unsichere weltwirtschaftliche Lage beschäftigen die Branche nach wie vor. Gleichzeitig haben sich die Rahmenbedingungen im Vergleich zum Vorjahr stabilisiert. Deshalb ist eine Lohnerhöhung von 2 Prozent angemessen und verantwortungsvoll.

Bauhauptgewerbe

Im Bauhauptgewerbe stellen wir dieses Jahr keine zusätzliche Lohnforderung. Der Grund dafür ist einfach: Im Landesmantelvertrag wurde ein Lohnerhöhungsautomatismus vereinbart. Die Löhne werden jährlich mindestens an die Teuerung angepasst. Diese Regelung ist für die nächsten fünf Jahre festgeschrieben.

Das ist ein Erfolg der Sozialpartnerschaft und ein wichtiges Instrument zum Schutz der Kaufkraft. Die Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe erhalten ihren Teuerungsausgleich nicht aufgrund eines jährlichen Verhandlungskampfs, sondern weil dieser Anspruch vertraglich gesichert wurde.

Gastgewerbe: Deutliche Erhöhung der Mindestlöhne nötig

Im Gastgewerbe steht für uns die Forderung nach einer substanziellen Erhöhung der Mindestlöhne im GAV im Zentrum. Die Lohnentwicklung im Gastgewerbe ist seit Jahren die schlechteste über alle Branchen hinweg. Gleichzeitig leidet die Branche unter Rekrutierungsproblemen und einer hohen Fluktuation. Viele Beschäftigte können von ihrem Lohn kaum leben. Aktuell laufen die Vertragsverhandlungen. Uns ist bewusst, dass die Löhne erheblichen Nachholbedarf haben. Genau deshalb setzen wir uns in diesen Verhandlungen mit Nachdruck dafür ein, dass die Mindestlöhne deutlich angehoben werden.

Detailhandel: Lohnerhöhung von 2 Prozent

Für den Detailhandel fordern wir eine Lohnerhöhung von 2 Prozent. Die Beschäftigten haben in den vergangenen Jahren erhebliche Reallohnverluste erlitten. Die Lohnentwicklung ist schwach, während die Arbeitsbedingungen vielerorts kontinuierlich verschlechtert werden. Der

Druck nimmt zu, die Forderungen nach Sonntagsarbeit werden lauter, und Untersuchungen zeigen, dass etwa die Hälfte der Beschäftigten unter Erschöpfung leidet.

Hinzu kommt, dass es im Detailhandel weiterhin keinen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (AVE-GAV) gibt. Ein solcher AVE-GAV bleibt deshalb ein wichtiges Ziel unserer Gewerkschaftsarbeit.

Gleichzeitig zeigt der Detailhandel auch, dass Sozialpartnerschaft funktionieren kann. Dort, wo Unternehmen bereit sind, mit den Gewerkschaften konstruktiv zusammenzuarbeiten und regelmässig gute Lohnerhöhungen gewährt haben, sind wir bereit unsere Forderungen tiefer anzusetzen. Kooperative Arbeitgeber verdienen Anerkennung – schlechte Lohnpolitik hingegen braucht Gegenwehr.

Erfolgreiche Sozialpartnerschaft verdient Anerkennung

Nicht überall stellen wir hohe Forderungen. Es gibt Branchen, die gezeigt haben, dass eine funktionierende Sozialpartnerschaft den Beschäftigten und den Unternehmen nützt.

Gebäudehülle

Für die Branche Gebäudehülle fordern wir den Teuerungsausgleich plus 1 Prozent. Die Branche hat in den vergangenen Jahren regelmässig mindestens den vollständigen Teuerungsausgleich gewährt. Das verdient Anerkennung und zeigt, dass verantwortungsvolle Sozialpartnerschaft möglich ist.

Holzindustrie

Auch in der Holzindustrie fordern wir den Teuerungsausgleich plus 1 Prozent. Die Unternehmen haben in den letzten Jahren angemessene Lohnerhöhungen gewährt und damit zur Sicherung der Kaufkraft ihrer Beschäftigten beigetragen. Unsere Forderung baut auf dieser positiven Entwicklung auf.

Fazit/Schlussbotschaft

Unsere Lohnforderungen 2027 sind differenziert und orientieren sich an der Realität der einzelnen Branchen. Wo Beschäftigte über Jahre zurückgehalten wurden, fordern wir deutliche Verbesserungen. Wo gute Sozialpartnerschaft gelebt wird, anerkennen wir diese Leistungen. Die Beschäftigten haben auch im vergangenen Jahr viel geleistet. Unsere Lohnforderungen stellen sicher, dass Produktivitätsfortschritte und Unternehmenserfolge nicht ausschliesslich bei den Unternehmen und Aktionär/innen ankommen, sondern die Arbeitnehmenden fair am erwirtschafteten Wohlstand beteiligt werden. Wer Arbeitskräfte gewinnen und halten will, muss bessere Löhne bezahlen. Gute Arbeit verdient gute Löhne.

Weitere Auskünfte:

Yvonne Feri, Präsidentin Syna, yvonne.feri@syna.ch, 079 781 20 43

Nora Picchi, Vorsitzende der Geschäftsleitung und Leiterin Gewerkschaftspolitik, nora.picchi@syna.ch, 079 828 14 73

Bern, 17. August 2026

Medienkonferenz Travail.Suisse – Greta Gysin, Nationalrätin und Präsidentin transfair
Es gilt das gesprochene Wort.

DAS PERSONAL IM SERVICE PUBLIC BRAUCHT ENDLICH MEHR WERTSCHÄTZUNG

Der Service Public funktioniert nur dank der Menschen, die ihn täglich tragen. Doch genau sie stehen seit Jahren unter wachsendem Druck: Reorganisationen, Sparprogramme und Stellenabbau prägen ihren Arbeitsalltag. Gleichzeitig sinkt ihre Kaufkraft kontinuierlich. Deshalb fordert der Personalverband für 2027 branchenspezifische Lohnerhöhungen von durchschnittlich rund 2 Prozent. Ziel ist es, die Reallöhne zu sichern und die Leistungen der Mitarbeitenden endlich angemessen anzuerkennen.

Der Service Public ist die Grundlage unseres Alltags. Ob in einem abgelegenen Juratal oder mitten in Zürich: Die Menschen in der Schweiz profitieren täglich von einer hochwertigen Grundversorgung. Ohne die Schweizerische Post kämen Briefe und Pakete nicht zuverlässig und überall im Land an. Ohne den öffentlichen Verkehr gäbe es keine flächendeckende Erschliessung mit Zug, Bus und Tram. Ohne eine zuverlässige Telekommunikation wären Notrufnummern im Ernstfall nicht für alle erreichbar. Und ohne die Bundesverwaltung gäbe es keine Grenzkontrollen, keine internationalen Handelsabkommen und keine Umsetzung demokratisch beschlossener Gesetze. Die Mitarbeitenden des Service Public sorgen Tag für Tag dafür, dass unser Land funktioniert. Ihre Arbeit ist unverzichtbar.

Dennoch steht das Personal im Service Public seit Jahren zunehmend unter Druck. Reorganisationen, Stellenabbau und Sparprogramme gehören inzwischen zum Alltag. Trotz dieser Belastung leisten die Mitarbeitenden weiterhin Ausserordentliches. Doch ihre Belastbarkeit hat Grenzen. Es ist an der Zeit, ihre Leistungen endlich angemessen anzuerkennen.

Unsere Forderungen in den transfair-Branchen

Für das Jahr 2027 fordert der Personalverband transfair durchschnittliche Lohnerhöhungen von rund 2 Prozent. Berücksichtigt werden insbesondere die aktuelle und kumulierte Teuerung sowie die steigenden Krankenkassenprämien.

In unseren drei Branchen ICT, Post/Logistik und öffentlicher Verkehr fordern wir deutlich fairere und umfassendere Massnahmen als in der letzten Lohnrunde. Bei **Swisscom** haben 2026 vor allem die Aktionärinnen und Aktionäre profitiert. Die Mitarbeitenden erhielten nur eine geringe Lohnerhöhung. Bei der **Schweizerischen Post** war es ähnlich. Zwar trug der erzielte Kompromiss den Bedürfnissen des Personals am Ende Rechnung und berücksichtigte insbesondere die tiefen Einkommen. Trotzdem profitierte der Bund als Aktionär klar stärker. Dividendenerhöhungen, die die Lohnentwicklung übersteigen: Das darf sich 2027 nicht wiederholen. Die **SBB** gewährte fürs laufende Jahr ausschliesslich individuelle Lohnerhöhungen. Diese von transfair ausgehandelte Lösung brachte insbesondere jüngeren Mitarbeitenden Vorteile. Gleichzeitig gingen Tausende Beschäftigte leer aus und erhielten keinen Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten. 2027 sollen alle profitieren.

Für das **Bundespersonal** fordert transfair eine Lohnerhöhung von 1,5 Prozent. Letztes Jahr sprach das Parlament so tiefe Lohnmassnahmen, dass das Personal Reallohnverluste hinnehmen musste. Auch in den Vorjahren konnte die Teuerung nicht immer ausgeglichen werden. Trotzdem bleibt transfair mit seinen Forderungen für die Branche moderat und nimmt so Rücksicht auf die politischen Realitäten: In den letzten fünf Jahren hat das Parlament das von transfair und dem Bundesrat ausgehandelte Lohnergebnis drei Mal nach unten korrigiert. Umso mehr halten wir für 2027 an unserer Forderung fest, um mindestens die aktuelle und die aufgelaufene Teuerung auszugleichen. Zudem verlangen wir, dass das Parlament die Verhandlungsergebnisse der Sozialpartner respektiert.

Sparpolitik schnürt dem Service Public die Luft ab

Der Service Public stösst zunehmend an seine Grenzen. Immer mehr Pakete müssen verarbeitet, zusätzliche Kontrollen durchgeführt, neue Dienstleistungen eingeführt und höhere Verkaufsziele erreicht werden. Gleichzeitig stehen immer weniger Ressourcen zur Verfügung. Das wirtschaftliche Umfeld, geprägt von der aktuellen Zollpolitik und den Kriegen in der Ukraine und im Iran, ist schwierig. Die Folgen tragen einmal mehr die Mitarbeitenden. Zwar konnte transfair für sie im laufenden Jahr die Folgen verschiedener Sparmassnahmen abmildern. Dennoch mussten viele Teams schmerzhaft Einschnitte hinnehmen.

Das Ressourcenproblem ist aber auch politisch verursacht – durch regelmässige Angriffe auf den Service Public. Einerseits soll dieser eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Grundversorgung bieten, andererseits werden ihm die notwendigen Mittel entzogen. Dieser Widerspruch führt unweigerlich zu schlechteren Arbeitsbedingungen und langfristig auch zu schlechteren Leistungen für die Bevölkerung. transfair stellt sich dieser Entwicklung entschieden entgegen.

Für weitere Informationen:

Greta Gysin, Nationalrätin und Präsidentin von transfair, 079 409 33 10.

transfair

Der Personalverband transfair ist täglich für über 10 000 Mitglieder und mehr als 250 000 Angestellte im Service Public im Einsatz. Unsere Branchen sind: Post/Logistik, öffentlicher Verkehr, öffentliche Verwaltung und ICT.