



Bern, 21. Dezember 2021

Löhne 2021: Coronakrise setzt Einkommen massiv unter Druck

Mediendossier zur den Lohnresultaten 2021

Weitere Informationen:

- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53
- Arno Kerst, Präsident der Gewerkschaft Syna, Mobile: 079 598 67 70
- Greta Gysin, Co-Präsidentin transfair, Mobile: 079 409 33 10

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

Bern, 21. Dezember 2020 / Medienmitteilung

Löhne 2021: Coronakrise setzt Einkommen massiv unter Druck

Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit mit gekürzten Einkommen und kaum Lohnerhöhungen: Die Coronakrise setzt die Einkommen massiv unter Druck. Nebst wenigen bescheiden-positiven Lohnabschlüssen werden viele Arbeitnehmende dieses Jahr mit Nullrunden konfrontiert. Das ist zwar teilweise nachvollziehbar, oftmals wird die Krise aber als Vorwand missbraucht. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, und seine angeschlossenen Verbände Syna und transfair, fordern, dass die Coronakrise nicht auf dem Buckel der Arbeitnehmenden bewältigt wird.

Die positive Wirtschaftsentwicklung vor Corona und die Lohnstagnation der letzten Jahre schärfte die Forderung für die Löhne 2021: Auf flächendeckende Nullrunden soll verzichtet und die Coronakrise nicht als Vorwand für ausbleibende Lohnmassnahmen missbraucht werden. Doch das Pandemiejahr wirkt sich negativ aus: Wo es Lohnerhöhungen gibt, werden sie kaum höher als ein Prozent sein und meist individuell statt generell ausgerichtet.

Nullrunden schaden der Wirtschaft

Flächendeckende Nullrunden sind weder sinnvoll noch notwendig, denn sie wirken sich direkt auf den Konsum der Arbeitnehmenden aus, bremsen die Wirtschaftsentwicklung und verlängern so unnötig die wirtschaftliche Krise. „Die Arbeitnehmenden haben in den letzten Jahren auf eine Beteiligung am Wirtschaftswachstum verzichten müssen, die bescheidenen Lohnerhöhungen fielen vollständig der Teuerung zum Opfer“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. „Die Löhne sind vor der Coronakrise trotz guter Wirtschaftsentwicklung real stagniert.“ Dass es im Jahr der Coronapandemie nicht für grosse Sprünge reicht, liegt auf der Hand. Dennoch gibt es Branchen wie etwa das Baugewerbe die volle Auftragsbücher verzeichneten und trotzdem flächendeckende Nullrunden vergaben. „Völlig haltlos wird das Coronavirus vorgeschoben, um eine Lohnerhöhung zu verweigern. Den Gipfel der Dreistigkeit leisteten sich die Baumeister: Sie forderten eine Lohnsenkung von 0,7 Prozent“, sagt Arno Kerst, Präsident der Allbranchengewerkschaft Syna. Hervorzuheben ist das ausserordentliche Engagement des Service Public während der Coronakrise. „Die Päckli-Pöstlerin, der Kundenbegleiter, die Swisscom-Angestellte oder das Grenzwachkorps – sie alle haben ihren Teil geleistet. Die Angestellten des Service Public müssen die nötige Wertschätzung erhalten, auch in Form von Lohnerhöhungen“, sagt Greta Gysin, Co-Präsidentin des Personalverbandes transfair.

Teuerung wird unterschätzt

Neben einigen Ausnahmen im Dienstleistungsbereich oder dem öffentlichen Verkehr erhalten viele Arbeitnehmende im kommenden Jahr kein positives Signal von der Lohnfront. Ein Argument gegen Lohnerhöhungen war die negative Teuerung (prognostiziert mit -0.7 Prozent). Das hängt damit zusammen, dass vor allem

die Güter billiger wurden, die durch Corona weniger nachgefragt wurden – beispielsweise Benzin oder Flugreisen. „Güter mit einer grossen Nachfrage wie Lebensmittel oder Fahrräder sind aber teurer geworden“, sagt Fischer mit Verweis auf ein KOF-Bulletin. Die „Covid-Teuerung“ ist nur etwa halb so stark rückläufig, wie im Landesindex der Konsumentengüter ausgewiesen wird. Zusätzlich belastet wird das Portemonnaie der Arbeitnehmenden durch neue Ausgaben etwa für Hygienemasken oder Desinfektionsmittel. „Wenn man mitberücksichtigt, dass dieses Jahr zeitweise bis zu einem Drittel der Arbeitnehmenden in Kurzarbeit waren und entsprechend nur 80 Prozent des normalen Lohnes erhielten, wird deutlich, dass die Einkommen stark unter Druck geraten sind“, sagt Fischer.

Frauen verlieren schon wieder

Wenig überraschend zeigt die Corona-Zusatzbefragung des «[Barometer Gute Arbeit](https://bit.ly/2KNeOTB)» (<https://bit.ly/2KNeOTB>) eine Belastungs-Zunahme in systemrelevanten Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil wie etwa im Gesundheitswesen. Die Arbeitnehmenden der Branche arbeiteten bereits vor Corona am Limit – Stichwort Fachkräftemangel. 2020 kam die Zusatzbelastung durch die Coronakrise dazu. „Die bis heute bekannten Lohnanpassungen sind in der Höhe ungenügend und dienen vorwiegend strukturellen Anpassungen und individuellen Lohnerhöhungen. Das ist ein Armutszeugnis und eine Riesenenttäuschung für alle Heldinnen und Helden in den Spitälern, die über die Festtage wieder enormen Belastungen ausgesetzt sein werden“, sagt Kerst.

Corona: Nicht auf dem Buckel der Arbeitnehmenden!

Um zu verhindern, dass die Coronakrise zu stark auf dem Buckel der Arbeitnehmenden bewältigt wird, stellen Travail.Suisse, Syna und transfair folgende Forderungen:

- **Lohnerhöhungen auch in Corona-Zeiten:** In Betrieben und Branchen, in denen die Lohnverhandlungen fürs 2021 noch nicht abgeschlossen sind, braucht es zwingend generelle Lohnerhöhungen – auch wenn nur in bescheidenem Umfang möglich. Nur so werden Kaufkraft und Konsum gestärkt.
- **Arbeitsplätze erhalten, Kurzarbeitsentschädigung erhöhen, Aussteuerungen verhindern:** Auf Entlassungen ist zu verzichten, der Zugang zur Kurzarbeit muss weiter erleichtert werden. Der Bundesrat hat vergangene Woche entschieden, die Kurzarbeit für Löhne bis 3470 Franken ganz und bis 4340 Franken erhöht zu entschädigen. Diese Lohngarantie mag zwar einigen Tiefstlöhnern, etwa in der Gastronomie, helfen, ist aber deutlich zu tief angesetzt und reicht bei weitem nicht aus, um Existenzängste bei den Arbeitnehmenden wirksam zu bekämpfen. Ausserdem braucht es eine Verlängerung der Taggelder in der ALV, um unnötige Aussteuerungen zu verhindern.
- **Stärkung des Service Public:** Mitarbeitende des Service Public haben ihre Wichtigkeit bewiesen. Dem Personal im Gesundheitswesen war während des Lockdowns der Applaus von den Balkonen gewiss. Trotzdem blieb eine Anerkennung ihrer erbrachten Leistung in Form von Lohnerhöhungen weitgehend aus. Es braucht nun einen Verzicht auf Sparprogramme und eine Stärkung des Service Public.

➔ **Alle Resultate, Gewinnerinnen und Verlierer der Lohnrunde im Mediendossier:**
<https://bit.ly/34wtqhk>

Weitere Informationen:

- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53
- Arno Kerst, Präsident der Gewerkschaft Syna, Mobile: 079 598 67 70
- Greta Gysin, Co-Präsidentin transfair, Mobile: 079 409 33 10

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

Bern, 21. Dezember 2020 / Redetext

Arbeitnehmende leiden unter der Coronakrise

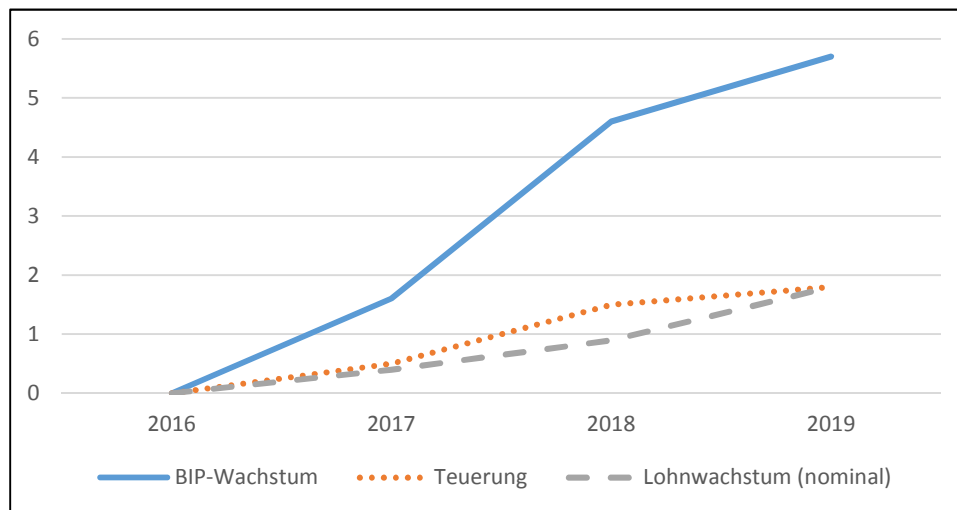
Aufgrund der Coronakrise fanden die Lohnverhandlungen dieses Jahr unter speziell schwierigen Bedingungen statt. Für viele Arbeitnehmende werden sich die Löhne 2021 nicht erhöhen. Existenzängste durch drohende oder bereits erlittene Stellenverluste sowie Einkommenseinbussen durch Kurzarbeit verschlechtern ihre Situation. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert die Politik auf, weiterhin alles Mögliche zu unternehmen, um die Arbeitsplätze zu erhalten und die Kaufkraft der Arbeitnehmenden zu schützen.

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Der Dachverband Travail.Suisse und die ihm angeschlossenen Verbände Syna, transfair und Hotel&Gastro Union haben im August 2020 die Lohnrunde 2021 eingeläutet. Aufgrund der positiven Wirtschaftsentwicklung vor der Coronakrise und der Lohnstagnation der letzten Jahre war die Forderung klar: Auf flächendeckende Nullrunden soll verzichtet und die Coronakrise nicht als Vorwand für ausbleibende Lohnmassnahmen missbraucht werden.

Flächendeckende Nullrunden sind weder sinnvoll noch notwendig. In Branchen, die relativ unbeschadet oder gar profitierend durch die Corona-Krise gekommen sind, ist eine kontinuierliche Lohnerhöhung für die Arbeitnehmenden angezeigt und als Stütze des Konsums auch volkswirtschaftlich notwendig. Die Arbeitnehmenden haben in den Jahren vor Corona zu wenig vom Wirtschaftswachstum profitiert, so dass bei den Löhnen ein gewisser Nachholbedarf besteht. Während die Wirtschaft seit 2016 um 5.7 Prozent gewachsen ist, haben die Löhne (nominal) um lediglich 1.8 Prozent zugelegt - im gleichen Ausmass wie die Teuerung. Die bescheidenen Lohnerhöhungen fielen somit vollständig der Teuerung zum Opfer. Die Löhne der Arbeitnehmenden haben also in den vier Jahren vor der Coronakrise – trotz erfolgreicher Wirtschaftslage – real stagniert (vgl. **Grafik 1**).

Grafik 1: Entwicklung von Wirtschaft, Teuerung und Löhnen (kumuliert 2016-2019, in%)



Quelle: BfS, volkswirtschaftliche Gesamtrechnung; LIK; Lohnindex (eigene Darstellung)

Wenige und sehr bescheidene Lohnerhöhungen

Neben einigen positiven Lohnabschlüssen, v.a. im Dienstleistungsbereich und dem öffentlichen Verkehr, werden viele Arbeitnehmende dieses Jahr mit Nullrunden konfrontiert sein. Während einige dieser Nullrunden aufgrund der starken Betroffenheit durch die Coronapandemie nachvollziehbar sind – wie im Gastgewerbe, der Bundesverwaltung oder in Teilen der Industrie – wurde im Gewerbe oder der Bauwirtschaft die Krise als Vorwand missbraucht, um die Löhne nicht zu erhöhen (vgl. Redetexte Syna und transfair). Als weiteres Argument gegen Lohnerhöhungen wurde in den Verhandlungen oftmals die negative Teuerung ins Spiel gebracht. Tatsächlich ist die prognostizierte Teuerung des Bundesamtes für Statistik für 2020 mit -0.7 Prozent deutlich negativ. Dies hat aber bedeutend damit zu tun, dass vor allem Güter billiger wurden, die in der Pandemie nicht stark nachgefragt werden, wie z.B. Benzin oder Flugreisen. In der Pandemie stark nachgefragt Güter wie Lebensmittel oder Fahrräder sind dagegen teurer geworden. Dass durch die Konsumveränderung die Teuerung unterschätzt wird, belegt auch eine Studie der KOF¹. Sie zeigt, dass die „Covid-Teuerung“ nur rund halb so stark rückläufig ist, wie im Landesindex der Konsumentengüter ausgewiesen wird. Zusätzlich sind neue Ausgaben etwa für Hygienemasken oder Desinfektionsmittel dazugekommen.

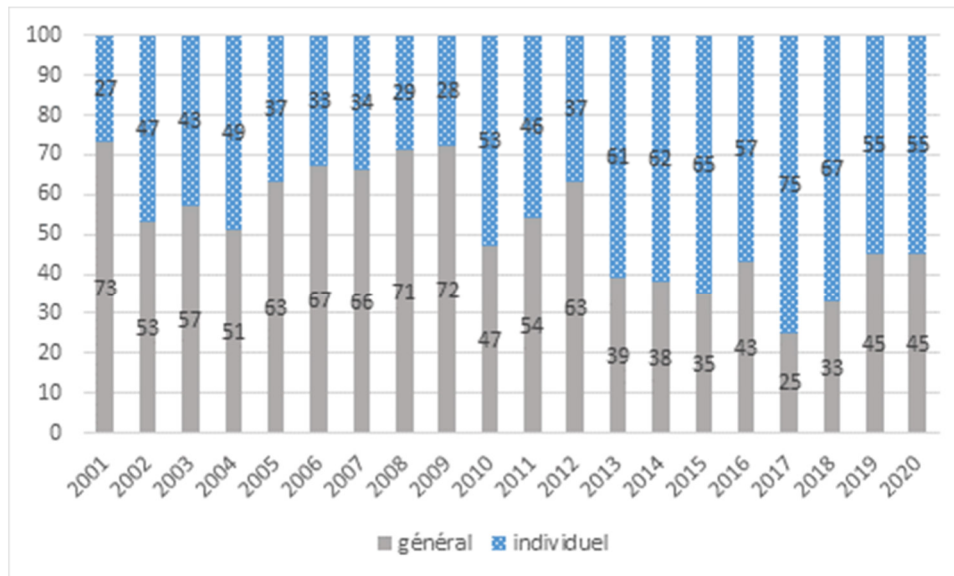
Wieder weniger generelle Lohnerhöhungen durch die Pandemie

Während historisch überwiegend generelle Lohnerhöhungen für den Erhalt der Kaufkraft und die Beteiligung sämtlicher Arbeitnehmenden an der Geschäftsentwicklung dem Standard entsprach und nur in geringerem Umfang individuelle Lohnmassnahmen ausgerichtet wurden, hat sich dieses Verhältnis insbesondere seit 2013 deutlich verschoben. Seither kamen die Lohnmassnahmen nur noch zu rund einem Drittel als generelle Lohnerhöhungen allen Arbeitnehmenden zugute, während der Grossteil der Lohnerhöhungen individuell ausgeschüttet wurde. Das hat zur Folge, dass längst nicht alle Arbeitnehmenden an allfälligen Lohnmassnahmen partizipieren können und Lohnerhöhungen wenig transparent und bis zu einem gewissen Grad auch willkürlich gewährt werden. Das beharrliche Pochen der Gewerkschaften auf generelle Lohnerhöhungen in den Lohnrunden der letzten drei Jahre war insofern

¹ Vgl. KOF Bulletin – Nr. 146, Dezember 2020.

von Erfolg gekrönt, als dass der Anteil der generellen Lohnmassnahmen von 2017 bis 2020 kontinuierlich gestiegen ist (vgl. Grafik 2).

Grafik 2: Aufteilung der Lohnerhöhungen auf generelle und individuelle Massnahmen (in%)



Quelle: BfS, gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; eigene Darstellung

Die Coronakrise hat die Bemühungen für eine Rückkehr zu flächendeckenden generellen Lohnerhöhungen zum Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmenden stark gebremst. Wo in den Lohnverhandlungen überhaupt Lohnerhöhungen erzielt werden konnten, handelt es sich überwiegend um individuelle Massnahmen (vgl. Redetext von Syna und transfair).

Frauen als grosse Verliererinnen der Pandemie

Dass die Arbeitnehmenden auch in Bezug auf die Arbeitsbelastung mit sehr heterogenen Realitäten konfrontiert waren, zeigen erste Auswertungen der Corona-Zusatzbefragung im Rahmen des **«Barometer Gute Arbeit»**² von Travail.Suisse eindrücklich. Grob lassen sich die Arbeitnehmenden in drei Gruppen einteilen. Je rund ein Drittel der Arbeitnehmenden war mit mehr, weniger oder gleich grosser Arbeitsbelastung wie vor der Corona-Krise konfrontiert. Wenig überraschend zeigt sich die Zunahme der Belastung in den systemrelevanten Berufen mit typischerweise hohem Frauenanteil wie etwa im Detailhandel oder im Sozial- und Gesundheitswesen. Während noch im Frühjahr dem Einsatz der Pflegeberufe mit Applaus von den Balkonen gedankt wurde, ist dieser Einsatz über den Sommer zu einer Selbstverständlichkeit geworden und auch im diesjährigen Lohnherbst lässt sich keine Anerkennung der Leistung über Lohnerhöhungen erkennen.

Das **«Barometer Gute Arbeit»**³ zeigt, wie die Coronakrise die ungleichen Arbeitsbedingungen zwischen den Geschlechtern noch verschärft hat. Schon vor Corona beurteilten die Frauen ihre Arbeitsbedingungen jeweils um 1.6 bis 1.8 Indexpunkte schlechter als die Männer. Im Coronajahr hat sich dieser Unterschied auf 3.3 bis 3.8 Indexpunkte mehr als verdoppelt. Eindrücklich zeigen sich auch Branchenverschiebungen. So ist das Gesundheits- und Sozialwesen die einzige Branche in der die Arbeitsbedingungen im Coronajahr in allen Bereichen schlechter bewertet werden als in den Vorjahren.

² <https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>

³ <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit/arbeitsmarkt/2020-11-26/barometer-gute-arbeit>

Um zu verhindern, dass die Folgen der Krise zu stark auf dem Buckel der Arbeitnehmenden bewältigt werden, fordert Travail.Suisse, schnellstmöglich die folgenden Massnahmen umzusetzen:

- **Lohnerhöhungen auch in Corona-Zeiten:** Die bisherigen Ergebnisse der Lohnverhandlungen sind sehr bescheiden. Ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmenden wird dieses Jahr mit einer Nullrunde konfrontiert sein. Wenn es Lohnerhöhungen gab, so waren sie kaum höher als ein Prozent und meist individueller statt genereller Natur. In etlichen Betrieben oder Branchen wurde aufgrund der Coronakrise noch zugewartet mit den Verhandlungen. Travail.Suisse fordert die Arbeitgeber auf, jetzt wo irgendwie möglich Lohnerhöhungen zu geben – auch wenn nur in bescheidenem Umfang möglich. Denn nur so können Kaufkraft und Konsum gestärkt und die wirtschaftliche Krise nach der Pandemie schneller überwunden werden.
- **Arbeitsplätze erhalten:** Durch die Coronakrise hat die Zahl der arbeitslosen Personen bereits um fast 50'000 zugenommen. Die steigende Konkursgefahr durch die andauernde Krise gefährdet weitere Arbeitsplätze in der Schweiz. Travail.Suisse fordert die Politik auf, den Zugang zur Kurzarbeit weiter zu erleichtern, die Härtefall-Massnahmen rasch umzusetzen und besonders von der Pandemie betroffenen Betrieben und Branchen unter die Arme zu greifen. Aber auch die Arbeitgeber sind aufgefordert auf vorschnelle und unnötige Entlassungen und insbesondere auf eine Gewinnoptimierung auf Kosten von Arbeitsplätzen zu verzichten.
- **Kurzarbeitsentschädigung aufstocken:** Ein beträchtlicher Anteil der Arbeitnehmenden ist noch immer oder schon wieder in Kurzarbeit beschäftigt. Das bedeutet in der Regel eine Kürzung des Einkommens auf 80 Prozent. Gerade für Arbeitnehmende in Branchen mit tieferem Lohnniveau schafft dies eine prekäre finanzielle Situation und erhöht das Armutsrisiko. Volkswirtschaftlich wird der Konsum geschwächt, was die Krise zusätzlich verschärft. Die in der letzten Session beschlossene Lohngarantie für Löhne bis 3470 Franken, resp. Erhöhung der Kurzarbeitsentschädigung für Löhne bis 4340 Franken ist ein wichtiger Schritt für die tiefsten Einkommen, ist aber zu tief angesetzt und reicht nicht aus, um Existenzängste bei den Arbeitnehmenden zu bekämpfen.
- **Aussteuerungen verhindern:** Wer seit dem Lockdown im Frühling oder kurz davor arbeitslos wurde, hat grössere Schwierigkeiten wieder eine Stelle zu finden. So ist die Anzahl der Langzeitarbeitslosen im November 2020 auf 26'902 Personen gestiegen und ist damit mehr als doppelt so hoch wie noch vor einem Jahr⁴. Es droht in den nächsten Monaten zu einer Welle von Aussteuerungen zu kommen. Travail.Suisse fordert eine Verlängerung der Taggelder in der ALV, um unnötige Aussteuerungen zu verhindern.
- **Stärkung des Service Public:** Der Service Public und deren Mitarbeitende haben in diesem Coronajahr eindrücklich ihre existenzielle Wichtigkeit gezeigt. Gerade dem Personal im Gesundheitswesen war während des Lockdown der Applaus von den Balkonen gewiss. Über den Sommer ist ihr Einsatz zu einer gefühlten Selbstverständlichkeit geworden und im Lohnherbst blieb eine Anerkennung der geleisteten Arbeit in Form von Lohnerhöhungen weitgehend aus. Travail.Suisse fordert den Verzicht auf Sparprogramme und eine Stärkung des Service Public. Die Mitarbeitenden des Service Public verdienen eine grössere Anerkennung der geleisteten Arbeit – und gerade das Personal im Sozial- und Gesundheitswesen auch geregelte Arbeitszeiten, anständige Arbeitsbedingungen und faire Löhne.

⁴ Vgl. SECO. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, November 2020.

21. Dezember 2021

Lohnrunde 2021: Coronavirus sorgt für Enttäuschung

Es bleibt beim Applaus

Das Coronavirus brachte den Arbeitnehmenden Unsicherheit, Stress und Angst um den Arbeitsplatz, Lohnerhöhungen blieben grösstenteils aus. Besonders enttäuschend ist der Lohnherbst für das Spitalpersonal, dessen oft übermenschlicher Einsatz kaum honoriert wird. Auch die Arbeitnehmenden im Bauhaupt- und Baunebengewerbe gehen leer aus. Hier wurde das Virus von der Arbeitgeberseite als Vorwand für Nullrunden missbraucht.

Arno Kerst, Präsident Syna

Die wirtschaftlichen Vorzeichen für den Lohnherbst waren schwierig. Für die Firmen wie auch für viele Arbeitnehmende ist der Blick in die Zukunft von Unsicherheit geprägt. Der beispiellose Wirtschaftseinbruch traf aber nicht alle Branchen und Firmen gleichermassen. Darum forderte Syna in der Lohnrunde 2021 für die Arbeitnehmenden in Branchen, die weitgehend unbeschadet durch dieses spezielle Jahr kamen, Lohnerhöhungen von bis zu 1,5 Prozent. Und die Arbeitnehmenden im Detailhandel, in der Logistik und im Gesundheitswesen sollen nicht länger mit Applaus, sondern mit deutlichen generellen Lohnerhöhungen für ihren unermüdlichen Einsatz belohnt werden. Zudem forderte Syna, dass insbesondere die Arbeitnehmenden mit tiefen Löhnen von Lohnerhöhungen profitieren sollen.

Grosse Enttäuschung für das Gesundheitspersonal

Die Angestellten in den Heimen und Spitälern schufteten auch vor Corona schon am und über dem Limit. Trotzdem wurden die Forderungen [des Bündnis Gesundheit](#) durch Arbeitgebende und Politik nicht ernst genommen. Die bis jetzt bekannten Lohnanpassungen (Tabelle mit allen Lohnabschlüssen im Anhang) sind in der Höhe ungenügend und dienen vorwiegend strukturellen Anpassungen und individuellen Lohnerhöhungen. Was für ein Armutszeugnis, dass die Abschlüsse in den Neuenburger Spitälern oder der Reha-Klinik Basel (je 1 Prozent generell für alle) zu den Besten gehören! Die Politik versagt, indem sie die meisten Spitäler darüber im Unklaren lässt, ob sie für die Mehrkosten oder Mindereinnahmen aufgrund der Coronakrise aufkommt. Die Spitäler wiederum haben diese Ungewissheit benutzt, um weitergehende Lohnerhöhungen zu verweigern. Eine Riesenenttäuschung für alle Heldinnen und Helden in den Spitälern, die auch über die Festtage enormen Belastungen ausgesetzt sein werden! Zudem ist es dumm und kurzsichtig für eine Branche, die bereits unter alarmierendem Fachkräftemangel leidet.

Positive Zeichen aus dem Detailhandel

Auch die Angestellten in der Logistik und im Detailhandel wurden und werden in diesem Coronajahr sehr gefordert. Coop hat dies erkannt und mit der Erhöhung der Lohnsumme um 1 Prozent (wobei Löhne unter 4'700 generell um 40 Franken erhöht werden) ein positives Zeichen gesetzt. Dasselbe gilt für den Lohnabschluss bei fenaco, zu der auch Volg gehört: Plus 1 Prozent, davon 0,3 Prozent

generell verteilt (50 Franken für alle Löhne unter 4'700 Franken). Die von Migros kommunizierten Lohnerhöhungen von 0,2 bis 0,5 Prozent sind im Vergleich dazu ungenügend.

Virus als Vorwand für Nullrunden im Gewerbe

Die Schutzmassnahmen in Zusammenhang mit dem Coronavirus sind auch für die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber im Bauhaupt- und Baunebengewerbe eine Umstellung. Doch im Gegensatz zu vielen anderen Branchen konnte auf dem Bau fast ausnahmslos ohne Unterbruch weitergearbeitet werden. Die Auftragsbücher sind voll und viele Arbeitnehmende müssen Überstunden leisten. Der Dank dafür? Durchs Band nur Nullrunden. Einzig die schon letztes Jahr vereinbarte generelle Lohnerhöhung von 20 Franken im Maler- und Gipsergewerbe bildet eine Ausnahme. Seit über einem Jahrzehnt brummt es auf dem Bau und im Ausbaugewerbe, doch auf die Lohnentwicklung wirkt sich dies je länger je weniger aus. Völlig haltlos wird nun das Coronavirus vorgeschoben, um eine Lohnerhöhung erneut zu verweigern. Den Gipfel der Dreistigkeit leisteten sich die Baumeister: Sie forderten gar eine Lohnsenkung von 0,7 Prozent!

Diese Nullrunden sind ein Affront für die hart schuftenden Bauarbeiter und schaden dem Image der Gewerbebranchen, die sich immer wieder über Fachkräftemangel beklagen. Und sie belasten auch die Sozialpartnerschaft: Die faktische Weigerung, auf die berechtigten Lohnforderungen einzusteigen, strapaziert die Beziehung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Schwierige Situation im Gastgewerbe und in der Industrie

Die Hotellerie, das Gastgewerbe und weite Teile der Tourismusbranche werden durch das Virus hart getroffen. Darum hat Syna auch Verständnis für die Nullrunde im Hotel- und Gastgewerbe. Neben der Arbeitsplatzunsicherheit wiegen für die Angestellten die Einkommensverluste von bis zu 20 Prozent bei Kurzarbeit besonders schwer. Darum fordert Syna von der Politik bei Kurzarbeit eine Entschädigung von 100 Prozent für alle Einkommen unter 5'000 Franken.

Die Industriebranchen sind unterschiedlich stark von den Folgen des Coronavirus betroffen. Während im Frühling zusammenbrechende Lieferketten zu schaffen machten, ist es jetzt eher der Konjunkturunbruch, der je nach Betrieb die Aufträge schwinden lässt. Die Folge für die Arbeitnehmenden: Einmal mehr gibt es für viele keine Lohnerhöhung. Dass es auch anders geht, zeigen Dätwyler (plus 1 Prozent generell) oder Scintilla (plus 1 Prozent, jedoch individuell verteilt).

Noch kaum Lohnabschlüsse liegen von der Chemie- und Pharmaindustrie vor. Viele von ihnen sind gut durch die Krise gekommen oder haben sogar profitiert. Entsprechend fordern wir hier faire Lohnabschlüsse und Erhöhungen für die Arbeitnehmenden im Umfang unserer Forderungen!

Frauen und tiefe Einkommen besonders betroffen

Travail.Suisse und Syna kämpfen mit der Plattform respect8-3.ch gegen Lohndiskriminierung. Unternehmen, die eine Lohnvergleichsanalyse durchführen, können sich darauf auf einer Weissen Liste eintragen. Einige Firmen haben dies bereits getan, neu kommt auch fenaco dazu. Doch wie so oft in Krisenzeiten gehört die Gleichstellung zu den ersten Verliererinnen. Syna verurteilt das Desinteresse, das dem Thema gut ein Jahr nach dem eindrücklichen und kraftvollen Frauenstreik bei den Lohnverhandlungen entgegengebracht wurde.

Von einzelnen wichtigen Ausnahmen abgesehen (Personalverleih im Tessin, Maler- und Gipsergewerbe, Möbelindustrie, MEM-Mindestlöhne im Tessin, Reinigung Westschweiz und Coop) wurden die Mindestlöhne allgemein kaum angepasst. Dies ist umso stossender, als Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen in dieser Krise ohnehin mehrfach unter die Räder kommen: Sie verlieren oft schneller die Stelle, die 80-prozentige Kurzarbeits- oder Arbeitslosenentschädigung trifft sie mit ihrem eh schon niedrigen Einkommen besonders hart und Reserven konnten sich die wenigsten von ihnen anlegen.

Enttäuschende Lohnrunde und grosse Herausforderungen

So unvergesslich das Jahr 2020 sein wird, die Lohnrunde ist für die Arbeitnehmenden zum Vergessen! Bessere Lohnabschlüsse hätten gerade in Zeiten der Unsicherheit mitgeholfen, den volkswirtschaftlich so wichtigen Konsum zu stützen.

Die Politik ist nun gefordert, mit weiteren Unterstützungsmassnahmen die Einkommen der Arbeitnehmenden zu schützen (100% Entschädigung bei Kurzarbeit bei tiefen Einkommen, Verlängerung der Bezugsdauer bei Arbeitslosigkeit). Besonders hart betroffene Branchen und Betriebe müssen in dieser Krise gerettet werden. Wir können und müssen uns das leisten!

Die Arbeitgeber fordern wir dazu auf, die beschlossenen Massnahmen (wie zum Beispiel die Kurzarbeitsentschädigung) voll auszuschöpfen und so Arbeitsplätze und Einkommen ihrer Angestellten zu sichern.

Weitere Auskünfte:

Arno Kerst, Präsident Syna, arno.kerst@syna.ch; 079 598 67 70

Folgende Seiten: Lohnabschlüsse nach Sektoren und Branchen

Lohnabschlüsse 2021

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
DIENSTLEISTUNG			
Detailhandel			
Coop	1,0% Erhöhung Lohnsumme: Löhne bis 4700.00 Fr. brutto + 40.00 Fr. generell, Löhne über 4700.00 Fr. brutto individuelle Erhöhungen	Mindestlohn: + 100.00 Fr., neu 4000.00 Fr. brutto	Anhebung der Referenzlöhne um je 100.00 Fr.
Lidl	-	-	Gespräche im Januar 2021
Migros (Syna nicht GAV-Partnerin)	Zwischen 0,2% und 0,5%, je nach Genossenschaft	-	
Tankstellenshops	Nullrunde	-	Mindestlohn ist Teil der Vertragsverhandlungen, diese wurden aufgrund von Corona unterbrochen. Werden 2021 weitergeführt.
Gastgewerbe			
Gastgewerbe	Nullrunde	-	
Nahrungsmittel			
Bäckereien	Nullrunde	-	
Fenaco	1,0% Erhöhung Lohnsumme, davon 0,3% generell (50.00 Fr. für alle Löhne unter 4700.00 Fr.)	Anhebung Mindestlöhne Volg auf Niveau fenaco	Erhöhung Vaterschaftsurlaub auf 15 Tage bei 100% Lohn
Gesundheit			
Aargau			
Kantonsspital Aarau	-	-	
Kantonsspital Baden	-	-	
Psychiatrische Dienste	-	-	
Basel-Landschaft			
Kantonsspital Psychiatrie	in Verhandlung (0,3% individuell) 0,4% individuell	- -	
Basel-Stadt			
Universitätsspital	0,3% individuell	-	
Universitäre Psychiatrie	0,3% individuell	-	
Felix-Platter-Spital	0,3% individuell	-	
Rehab Basel	1,0% generell	-	

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
Jura Hôpital du Jura	-	-	Politischer Entscheid im Dezember
Neuenburg Spital, Psychiatriezentrum, Alters- und Pflegeheime und Spitex	1,0% generell ab 01.01.2021	-	Ausserdem automatischer Lohnanstieg nach Dienstjahren
Freiburg Freiburger Spital	Generelle Erhöhung der kantonalen Gehaltsskala um 0,25%	-	
Thurgau Spital Thurgau AG	0,65% Erhöhung Lohnsumme: 0,35% individuell, 0,3% strukturell (monatliche Zulagen für Intensivpflege, MTRA und Auszubildende HF)	-	
Waadt Spital, Alters- und Pflegeheime und Spitex	0,22% strukturelle Erhöhung Lohnsumme (22 Millionen)	-	Weitere Etappe in der Anpassung des Lohnniveaus des «CCT parapublique Vaud» und des automatischen Lohnanstiegs nach Dienstjahren an jenes des Hôpital Riviera Chablais.
Wallis Spital Wallis	-		Politischer Entscheid im Dezember
Spital Riviera-Chablais	-	-	Ausserdem automatischer Lohnanstieg nach Dienstjahren
Zug Kantonsspital Zug AG	0,6% Erhöhung Lohnsumme: 0,45% generell, 0,15% individuell	-	600.00 Fr. Einmalprämie
VIVA AG Betagtenzentren, Luzern	0,5% individuell	-	
Reinigung			
Reinigung Westschweiz	-	Zwischen 0,25% und 1,25% Erhöhung der Mindestlöhne für 6 der 9 Berufsgruppen.	Zwischen 1,5% und 3,3% Lohnerhöhung für Lernende
Reinigung Deutschschweiz	-	-	Verlängerung AVE wegen Corona bis Ende 2021 ohne Lohnverhandlungen vereinbart.

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
INDUSTRIE			
Chemie- und Pharmaindustrie			
Airex, Sins AG	-	-	Verhandlungen haben noch nicht stattgefunden.
BASF	-	-	Noch offen
DSM Nutritional, Sisseln AG	0,9% individuell	-	
DSM, Lalden	0,9% individuell	-	
EMS Chemie	-	-	Noch offen
Ineos, Sins AG	-	-	Verhandlungen haben noch nicht stattgefunden.
Lonza	-	-	Noch offen
Novartis	-	-	Noch offen
Syngenta, Fricktal	0,5% individuell	-	
Syngenta, Monthey	-	-	Noch offen
Elektrizitäts- und Energieindustrie			
Groupe e, Fribourg	0,7% individuell		24. Dez. 2020 frei
MEM-Industrie			
GAV MEM-Industrie		Region C + 30.00 Fr. (auf 3431.00 bzw. 3731.00 Fr.)	
Georg Fischer Machining Solutions	Nullrunde	-	Erneute Verhandlungen im Juni 2021.
Geobrigg	Nullrunde	keine Verhandlung wegen Covid-19	
Jakob Müller AG	Nullrunde	keine Verhandlung wegen Covid-19	
Jansen	0,5% individuell	-	
Froma Metall AG	100.00 Fr. generell	-	
Regioplus, St. Gallen	Nullrunde	-	
MAN Energy Solutions	Nullrunde	-	
Scintilla, St. Niklaus VS	1,0% individuell	-	500.00 Fr. Einmalprämie
Dätwyler Schweiz	1,0% generell	-	
Weidmann	Nullrunde	-	Supermarkt-Gutschein
Nussbaum AG	Nullrunde	-	2100.00 Fr. Einmalprämie
Schindler Aufzüge	0,5% individuell	-	300.00 Fr. Einmalprämie (Minimum)
Textilindustrie			
SWISSMODE	0.5% generell (Empfehlung)	0.5% generell	

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
Schöller Textil AG	-	-	Noch offen
Swisstextile	-	-	Keine Erhöhung
SMGV (Modegewerbeverband)	-	-	Keine Erhöhung
Uhren- und Mikrotechnikindustrie			
Uhrenindustrie Westschweiz und Tessin	Keine allgemeine Erhöhung per 1.1.2021 (Negativsteuerung)	Die Verhandlungen haben noch nicht statt- gefunden.	
Fehr & Cie.	Nullrunde.	-	
Uhrenindustrie Deutschschweiz	Keine allgemeine Erhöhung per 1.1.2021 (Negativsteuerung)	Die Verhandlungen haben noch nicht statt- gefunden.	
Grafische Industrie			
Gschwend/Rhyn	Nullrunde	Die Verhandlungen haben noch nicht statt- gefunden.	
Andere			
Ypsomed	Nullrunde	-	
GEWERBE			
Bauhauptgewerbe			
Bauhauptgewerbe national	-	-	Keine Einigung. Arbeitgeber verweigern un- ter Vorschub der Pandemie jede Art von Er- höhungen.
Ausbaugewerbe			
Ausbaugewerbe Westschweiz	-	-	Keine Einigung. Arbeitgeber verweigern un- ter Vorschub der Pandemie jede Art von Er- höhungen.
Betonwarenindustrie	-	-	Noch offen
Carrossiergewerbe	-	-	Keine Einigung Ab Dezember 2020 Verhandlungen über den neuen GAV.
Elektro- und Telekommunikations- Installation	-	-	Keine Einigung. Ab 2021 Verhandlungen über Krankentag- gelder und frühzeitige Pensionierung.
Gebäudehülle	-	-	Noch offen
Gebäudetechnik	-	-	Keine Einigung.

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
Gerüstbau	-	-	Prämie von 400.00 Fr. bei besuchter Weiterbildung gemäss Vereinbarung.
Holzbau	-	-	Keine Einigung, erneute Verhandlungsrunde im Frühjahr 2021.
Holzindustrie	-	-	
Maler- und Gipsergewerbe	20.00 Fr. generell per 1.4.2021	30.00 Fr. auf alle Sockellöhne per 1.4.2021	Mit neuem GAV im 2019 vereinbart. Im Jahr 2021 wird die effektive Teuerung insoweit ausgeglichen, als sie CHF 30.- übersteigt.
Marmor und Granit	-	-	10 Tage Vaterschaftsurlaub bei 100% Lohn.
Metallbau	-	-	Keine Einigung. Arbeitgeber empfehlen individuelle Lohnerhöhungen.
Möbelindustrie	-	A1 und A2: + 50.00 Fr. B1 und B2: + 100.00 Fr.	1 zusätzlicher Ferientag für alle im 2021.
Orgelbau	-	-	Verhandlungen haben noch nicht stattgefunden.
Personalverleih	Wird nicht verhandelt	136.38 Fr. für Ungelernte im Tessin per 1.12.2021 (Anpassung an kantonalen Mindestlohn)	
Schreinergerber	-	-	Keine Lohnerhöhung
Ziegelindustrie	-	-	Keine Einigung
Platten- und Ofenbaugewerbe	-	-	Keine Einigung
Baukader Poliervertrag	Nullrunde	Nullrunde	Arbeitgeber verweigern unter Vorschub der Pandemie jede Art von Erhöhungen.

Bern, den 21. Dezember 2020

MEDIENMITTEILUNG ZU DEN LOHNRESULTATEN 2021

DIE CORONA-KRISE HEBT DIE EXISTENZIELLE BEDEUTUNG DES SERVICE PUBLIC HERVOR

Dieses Jahr ging der stete wirtschaftliche und politische Druck auf den Service Public mit zusätzlichem Druck aufgrund der Gesundheitskrise einher. Das Coronavirus hat die gesellschaftlichen Strukturen erschüttert; der Service Public aber hat standgehalten. Dank dem Einsatz seines Personals hat er sich erneut als tragenden Pfeiler positioniert. Angesichts der angespannten Situation hat transfair Vernunft walten lassen und teilweise auf generelle Lohnforderungen für 2021 verzichtet. Der Personalverband setzt dennoch alles daran, gute Lohnresultate zu erzielen.

Die Ergebnisse der Lohngespräche reflektieren die Vielfalt der Branchen, in denen sich transfair, der Personalverband für Arbeitnehmende im Service Public, bewegt. Der Personalverband ist sich bewusst, welchen wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Unternehmen seit Beginn der Corona-Krise begegnen. In den Branchen von transfair waren die Arbeitsplätze gesichert, denn Arbeit war zum grossen Teil weiterhin vorhanden. Die besondere Situation im Hinblick auf die Corona-Krise hat den Lohnherbst jedoch erheblich erschwert. Dementsprechend kompliziert ist es, eine definitive Analyse der Lohnresultate 2021 vorzunehmen, denn in zwei Branchen von transfair sind die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen. Es lassen sich jedoch Trends erkennen. Auch wenn vereinzelt individuelle Lohnmassnahmen erzielt werden konnten, ist das Ergebnis durchzogen.

Das ausserordentliche Engagement der Angestellten im Service Public seit Beginn der Corona-Krise muss hervorgehoben werden. Trotz Gesundheitsrisiken hat das Personal die Grundversorgung aufrechterhalten. Die Mitarbeitenden der Branchen Öffentlicher Verkehr, Öffentliche Verwaltung, Communication und Post/Logistik haben sich als äusserst krisenfest erwiesen. Die Bus-, Tram- und Zugfahrerinnen und -fahrer zum Beispiel haben die öffentliche Verkehrsanbindung jederzeit sichergestellt. Die Grenzwaache hat für die angeordnete Schliessung und Kontrolle der Grenzen gesorgt. Die Zustellerinnen und Zusteller von PostLogistics mussten 2020 eine Rekordmenge an Paketen bewältigen und haben zu Spitzenzeiten nicht weniger als 1,2 Millionen Pakete pro Tag ausgeliefert. Dank dem Engagement des Swisscom-Personals konnten zahlreiche Unternehmen sicher im Homeoffice arbeiten (Datenschutz, Bekämpfung der Internetkriminalität). Mit der überstürzten Einführung der Arbeit im Homeoffice und der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben die Mitarbeitenden im Service Public ausserdem ihre Flexibilität unter Beweis gestellt. transfair fordert deshalb eine höhere Wertschätzung des Personals im Service Public, insbesondere auf politischer Ebene.

Nebst diesen Schwierigkeiten wehrt sich transfair weiterhin gegen Sparprogramme im Service Public. Dazu gehören die angekündigte Streichung von 130 Vollzeitstellen bei PostFinance, aber auch die laufenden Abbau- und Auslagerungsprojekte bei Swisscom. Die Digitalisierung schreitet weiter fort und die Arbeitsformen verändern sich. transfair ist der Ansicht, dass die Sozialpartner Verantwortung für die Arbeitsmarktfähigkeit ihres Personals übernehmen müssen. Gleichzeitig sucht der Personalverband gemeinsam mit seinen Sozialpartnern nach Lösungen für die Finanzierung der Pensionskassen.

Öffentlicher Verkehr: hauptsächlich individuelle Massnahmen

Das Personal im öffentlichen Verkehr (öV) hat bewiesen, dass es auch in Krisenzeiten einen regelmässigen Fahrplan aufrechterhalten kann. Um dieses Ziel zu erreichen, musste das Personal an vorderster Front, wie beispielsweise das Zug-, Schalter- und Reinigungspersonal oder die Lokführerinnen und -führer sowie die Busfahrerinnen und Busfahrer, besonders schwierige Arbeitsbedingungen auf sich nehmen. Auch den Einsatz der Mitarbeitenden im Homeoffice gilt es zu unterstreichen. Das wichtige Gesetz über die finanzielle Unterstützung des öV und des Schienengüterverkehrs, das das Parlament im Herbst 2020 verabschiedete, sieht die Bereitstellung von 900 Millionen Franken für diese Branche vor, die finanziell leidet. In diesem Zusammenhang hat transfair auf generelle Lohnforderungen verzichtet. Aber die bisher vereinbarten individuellen Massnahmen müssen umgesetzt werden.

Bei den GAV-Verhandlungen mit SBB und SBB Cargo von 2018 hatten sich die Sozialpartner über die jährlichen Lohnmassnahmen bis 2022 geeinigt. Für das Jahr 2021 waren 0,9 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen vorgesehen. Zusätzlich dazu sollten 0,15 Prozent für junge Mitarbeitende bei ihrer Lohnentwicklung zur Verfügung stehen. Davon profitieren Mitarbeitende aus den beiden untersten Gehaltsklassen. Aufgrund der Corona-Krise hatten SBB und SBB Cargo um Verhandlungen zu personalrelevanten Sparmassnahmen gebeten. In diesen haben die beiden Unternehmen diese Vereinbarung in Frage gestellt und neue, minderwertige Massnahmen vorgeschlagen, die für transfair unzureichend sind. Der Personalverband war nicht bereit, die geforderten Zugeständnisse zu machen. Da die Erwartungen der beiden Parteien zu weit auseinander liegen, haben SBB und SBB Cargo jeweils ein Schiedsgerichtsverfahren eingeleitet, das im April 2021 enden soll.

Bei der BLS werden 0,9 Prozent der Lohnsumme 2021 und 2022 für individuelle Massnahmen eingesetzt. Ausserdem wird die BLS ab 1. Januar 2022 im Rahmen der Harmonisierung der Sparbeiträge (60 Prozent Arbeitgeber, 40 Prozent Arbeitnehmende) 2,5 Millionen Franken in die Pensionskasse einbezahlen. Die SOB wird 1,4 Prozent der Lohnsumme für verschiedene Anpassungen des Lohnsystems und für die Pensionskasse einsetzen. Bei der RhB begrüsst transfair die Einhaltung der 2019 für zwei Jahre beschlossenen Massnahme: 1 Prozent der Lohnsumme wird 2021 für individuelle Massnahmen eingesetzt. Die MGB gewährt 0,6 Prozent individuell und überweist 300'000 CHF an die Pensionskasse, während login individuell 0,2 Prozent gewährt. Auch Turbo gewährt 0,7 Prozent individuell. Bei TPF, TMR und CJ konnte transfair erreichen, dass die in den verschiedenen GAV und Firmenarbeitsverträgen vorgesehenen Lohnmechanismen zur Anwendung kommen.

Öffentliche Verwaltung: transfair konzentriert sich auf den Vaterschaftsurlaub

transfair würdigt den Einsatz des Bundespersonals. Die Mitarbeitenden wurden teilweise von heute auf morgen ins Homeoffice geschickt oder mussten an vorderster Front weiterarbeiten. Sie haben Anerkennung verdient. Der Personalverband hebt namentlich die Bereitschaft der besonders betroffenen Mitarbeitenden hervor: Militärpersonal und das Grenzwachkorps haben unsere Grenzen beschützt, sind aber auch dem Gesundheitspersonal zur Seite gestanden. Die Mitarbeitenden im Bundesamt für Gesundheit haben Schutzmassnahmen gegen das Coronavirus erarbeitet. Wie in anderen Bundesämtern hat das Personal im Staatssekretariat für Wirtschaft Tag und Nacht an der Vorbereitung von Notverordnungen gearbeitet. Arbeit war vorhanden und die Arbeitsplätze gesichert.

Bei den Lohnverhandlungen mit dem Bund hat sich transfair angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation zurückhaltend geäussert. Der Personalverband hat sich an den in Absprache mit seinen Mitgliedern getroffenen Entscheid, keine Lohnforderungen zu stellen, gehalten. Im Gegenzug hat der Personalverband für Bundesangestellte die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von 10 auf 20 Tage gefordert. Dies entspricht dem ursprünglichen Ziel der Volksinitiative von transfair und Travail.Suisse für 20 Tage Vaterschaftsurlaub. Es wäre ein wichtiger Erfolg für transfair sowie ein grosser Schritt in Richtung bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch bei den ETH gilt es, die geleistete Arbeit und die Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden hervorzuheben. Wie beim Bund, gibt es dieses Jahr keine generellen Lohnmassnahmen. Aber wie jedes Jahr werden 1,2 Prozent der Lohnsumme individuell verteilt.

Communication: das Personal hat zum Unternehmenserfolg beigetragen

Bei Swisscom haben die Lohngespräche im November 2020 begonnen. transfair fordert eine generelle Lohnerhöhung von 0,8 Prozent. Die Branche ist gut durch die Krise gekommen und die Zahlen sind positiv. Diese Forderung ist gerechtfertigt.

Swisscom kann sich auf zuverlässiges Personal verlassen. Trotz der Krise haben die Mitarbeitenden die Grundleistungen der Telekommunikation gewährleistet. Sie haben eine beispielhafte Solidarität bewiesen, sei es im Homeoffice oder an der Front. So blieben die Swisscom Shops während der ersten Welle geöffnet und das Personal von cablex arbeitete nach wie vor bei den Kunden zuhause. Dank diesen Leistungen ist Swisscom in der Lage, ihre finanziellen Perspektiven für 2020 trotz der Pandemie zu bestätigen: in den ersten drei Quartalen 2020 verzeichnet das Unternehmen einen Nettoumsatz von über 8 Milliarden Franken und einen Reingewinn von über 1.1 Milliarden Franken. Im Gegenzug darf das Personal ein deutliches Zeichen der Wertschätzung und generelle, reale Lohnmassnahmen für 2021 erwarten.

Umso mehr als die Begriffe «Abbau» und «Auslagerung» im Swisscom-Jargon weiterhin präsent sind. Wie in den Vorjahren laufen die Umstrukturierungsmassnahmen weiter, und transfair begleitet den Prozess im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Druck auf das Personal sowie die Unsicherheit rechtfertigen generelle und reale Lohnmassnahmen.

Post/Logistik: ein unermüdlicher Einsatz

Schon vor der Corona-Krise musste das Postpersonal steigende Leistungsanforderungen erfüllen. Die Angestellten haben die Grundversorgung im Postbereich seit Beginn der Pandemie aufrechterhalten. Trotz Gesundheitsrisiken und einer teilweise deutlichen Zunahme der Arbeitsbelastung hat das Personal in allen Bereichen einen ausserordentlichen Einsatz geleistet. transfair begrüsst insbesondere das beispielhafte Engagement der Mitarbeitenden an der Front, die bis zum Jahresende wegen Coronavirus und der Weihnachtszeit unter schwersten Bedingungen arbeiten müssen (Paket- und Briefzustellung, Schalterpersonal usw.). Obwohl die wirtschaftliche Situation für Lohnerhöhungen nicht günstig ist, ist transfair der Ansicht, dass das Personal für die geleistete Arbeit belohnt werden soll.

Die aktuell gültigen GAV Post (Post CH AG, PostFinance AG und PostAuto AG) sehen vor, die Lohnmassnahmen im April umzusetzen und jedes Jahr mindestens 0,4 Prozent der Gesamtlohnsumme für Lohnmassnahmen zur Verfügung zu stellen. Dies unabhängig von der Jahreststeuerung. Die Lohnverhandlungen haben im Dezember 2020 begonnen. transfair fordert eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,2 Prozent sowie den Beibehalt der 2018 eingeführten Lohnmatrix. Diese hat sich bewährt, insbesondere was den Ausgleich des Lohnniveaus von Frauen und Männern betrifft. Ausserdem braucht es für das Personal ein deutliches Zeichen der Wertschätzung, zum Beispiel in Form von zusätzlichen Ferientagen. Allgemein fordert der Personalverband, dass das Postpersonal wieder zu einem angemessenen Arbeitsrhythmus zurückfindet.

Für weitere Informationen:

Greta Gysin, Co-Präsidentin von transfair transfair, 079 409 33 10.

Übersicht der Resultate

<u>Branche / Firma</u>	<u>Effektives Resultat</u>	<u>Verschiedenes</u>
Swisscom	Verhandlungsergebnisse werden zu späterem Zeitpunkt bekanntgegeben	
Cablex AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
localsearch	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
Branche Netzwerkinfrastruktur	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
Post CH AG	In Verhandlung	
IMS AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
PostAuto Schweiz AG	In Verhandlung	
PostFinance AG	In Verhandlung	
PostLogistics AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
SPS AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
SecurePost AG	Gespräche haben noch nicht stattgefunden	
Presto AG	0,25% generell, Lohnerhöhung min. 0,25%	
Walliser Bergbahnen	Resultat liegt noch nicht vor	
CJ (Chemin de fer Jura)	Aufstieg in den Lohnstufen gemäss GAV	

BLS	0,9% individuell für den geplanten Lohnanstieg 2021 und 2022. Harmonisierung der Sparbeiträge (60% Arbeitgeber, 40% MA) und Einlage von zusätzlichen 2.5 Mio. CHF in die PK ab 2022	
login	0,2% individuell zu Gunsten der niedrigsten Lohnbänder	
MGB	0,6% individuell für die Lohnentwicklung und Einlage von ca. 300'000 in die PK	
RhB	Ca. 1% der Lohnsumme für individuelle Massnahmen, für die Lohnentwicklung gemäss Firmenarbeitsvertrag	
Securitrans Public Transport Security AG	In Verhandlung	
SBB/SBB Cargo	Die SBB und SBB Cargo wollen die in den GAV-Verhandlungen 2018 geplanten Lohnmassnahmen nicht garantieren. Im Gegenteil; sie schlagen Sparmassnahmen vor, die nicht akzeptabel sind. Von beiden Unternehmen wurden Schiedsgerichtsverfahren eingeleitet.	
SBB Cargo International AG	Resultat liegt noch nicht vor	
SOB	Neueinstufung der Löhne von 13 Funktionen (ca. 100 Mitarbeitende). Verteilung der PK-Beiträge unverändert (60% Arbeitgeber – 40% MA). Diese Massnahmen entsprechen einer Erhöhung von 1,4% der Lohnsumme.	Keine Verhandlung
SZU	Geringe Anpassung von 2 Zulagen (1 davon wird deutlich erhöht)	
Thurbo AG	0,7% individuell	
TILO AG	Keine Lohnerhöhung	Keine Verhandlung
TMR	1,8% generelle Lohnerhöhung Anwendung der Lohnmechanismen gemäss Firmenarbeitsvertrag (Lohnbänder und Klasse)	
TPF	Lohnmechanismen gemäss GAV	GAV bis Ende 2021 verlängert
TPG	Lohnmechanismen gemäss GAV	Keine Verhandlung
TPL	In Verhandlung	
zb	In Verhandlung	
Bundesverwaltung	Keine Lohnerhöhung	
ETH	Keine Lohnerhöhung ausserhalb der 1,2% individuell gemäss neuem Lohnsystem	
PUBLICA	Resultat liegt noch nicht vor	
Swissmedic	0,75% individuell	