

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

Bern, 18. Dezember 2018

## **Löhne stagnieren trotz wirtschaftlichem Aufschwung**

**Die Schweizer Wirtschaft steht mitten in einer Boomphase und wächst dieses Jahr mit gegen 3 Prozent. Die Arbeitnehmenden haben bis jetzt nicht davon profitiert. Auch die diesjährige Lohnrunde wird von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, und den angeschlossenen Verbänden Syna, transfair und Hotel&Gastro Union als ungenügend beurteilt. Zwar steigen für den Grossteil der Arbeitnehmenden die Löhne 2019 zwischen 0.5 und 1.5 Prozent. Allerdings bleibt den Arbeitnehmenden kaum etwas davon im Portemonnaie. Durch die anziehende Teuerung und steigende Prämienlast bei den Krankenkassen drohen den Arbeitnehmenden weitere Reallohnverluste.**

Die Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz ist bereits seit einigen Jahren äusserst positiv. Mit je 1.6 Prozent Wachstum in den Jahre 2016 und 2017 und einem prognostizierten Wachstum von 2.9 Prozent für 2018 befindet sich die Schweiz in einem eigentlichen wirtschaftlichen Boom. Im Gegensatz dazu stehen die ungenügenden Resultate der Lohnrunde. Für einen Grossteil der Arbeitnehmenden werden die Löhne zwischen 0.5 und 1.5 Prozent steigen. „Die anziehende Teuerung und die steigenden Krankenkassenprämien sorgen dafür, dass viele Arbeitnehmende trotz Lohnerhöhung 2019 weniger Geld in ihrem Portemonnaie haben werden“, sagt Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse. Nach einer längeren Periode praktisch ohne Teuerung, hat die Inflation zuletzt angezogen und wird 2018 etwa 1 Prozent betragen. Weiter vermindern die steigenden Krankenkassenprämien und die stagnierenden individuellen Prämienverbilligungen IPV das verfügbare Einkommen der Arbeitnehmenden.

### **Generelle statt individuelle Lohnerhöhungen**

Die Gefahr eines drohenden Kaufkraftverlustes für die Arbeitnehmenden wird durch eine verfehlte Verteilungspolitik der Lohnerhöhungen durch die Arbeitgeber verschärft. Während noch vor 10 Jahren zwei Drittel der Lohnerhöhungen als generelle Massnahmen allen Arbeitnehmenden zugute kam, wurde in den letzten drei Jahren nur noch knapp ein Drittel generell verteilt. „Der Trend zu immer mehr individuellen Lohnmassnahmen lässt nicht alle Arbeitnehmenden gleich an Lohnerhöhungen partizipieren und erhöht die Gefahr von Reallohnverlusten“, sagt Fischer. Für Travail.Suisse ist klar, dass zum Ausgleich der Teuerung zukünftig die Lohnerhöhungen wieder vermehrt generell ausgerichtet werden müssen.

## **Lichtblick bei Mindest- und Frauenlöhnen**

Positiv gewertet wird die wieder vermehrt gelungene Erhöhung der Mindestlöhne. So werden die tiefsten Löhne in der Reinigungsbranche, dem Coiffeuregewerbe, dem Gastgewerbe und dem Schreiner-gewerbe teilweise bedeutend erhöht und auch im Bauhauptgewerbe ist eine Erhöhung der Mindest-löhne angedacht. Ebenfalls begrüsst wird die Revision des Gleichstellungsgesetzes. Damit hat sich die Politik durchgerungen, grössere Unternehmen zur Kontrolle der Lohngleichheit zwischen den Ge-schlechtern aufzufordern. Es ist dies aus Sicht von Travail.Suisse ein wichtiger aber bei Weitem nicht ausreichender Schritt um die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern in Zukunft sicherzustellen.

### Weitere Informationen:

- Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse,  
Tel. 076 412 30 53
- Arno Kerst, Präsident Syna,  
Tel. 079 598 67 70
- Stefan Müller-Altermatt, Nationalrat und Präsident des Personalverbands transfair,  
Tel. 076 332 15 26

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

Medienkonferenz vom 18. Dezember 2018 / Redetext

Ergebnisse der Lohnrunde 2019

## **Drohender Kaufkraftverlust trotz wirtschaftlichem Aufschwung**

**Die Schweizer Wirtschaft steht mitten in einer Boomphase. Nach zwei Jahren mit jeweils 1.6 Prozent BIP-Wachstum, sind für dieses Jahr gar 2.9 Prozent prognostiziert. Bis jetzt nicht davon profitiert haben die Arbeitnehmenden. Die bescheidenen Lohnerhöhungen sind von der anziehenden Teuerung und den ungebremst steigenden Krankenkassenprämien aufgeessen worden. Auch der diesjährige Lohnherbst wird von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, als ungenügend beurteilt. Für den Grossteil der Arbeitnehmenden werden die Löhne 2019 nominal zwischen 0.5 und 1.5 Prozent steigen, was aber kaum für Reallohnwachstum bei den Arbeitnehmenden ausreichen wird.**

---

Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

---

Der Dachverband Travail.Suisse und die ihm angeschlossenen Verbände Syna und transfair haben im August 2018 die Lohnrunde 2019 eingeläutet. Aufgrund der sehr guten Perspektiven der Schweizer Wirtschaft und der bescheidenen Lohnanpassungen der letzten Jahre wurden Lohnerhöhungen in der Grössenordnung von gegen 2 Prozent gefordert. Die Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz ist bereits seit einigen Jahren äusserst positiv. Mit je 1.6 Prozent Wachstum in den Jahre 2016 und 2017 und einem prognostizierten Wachstum von 2.9 Prozent für 2018 befindet sich die Schweiz in einem eigentlichen wirtschaftlichen Boom. Auch die Aussichten verbleiben positiv. So steht der Einkaufsmanagerindex<sup>1</sup> der Credit Suisse im November 2018 immer noch über dem langjährigen Durchschnitt und damit deutlich im Wachstumsbereich. Von der positiven Wirtschaftsentwicklung und den blendenden Aussichten konnten die Arbeitnehmenden bisher zu wenig profitieren. 2017 wurden die Nominallöhne um 0.4 Prozent erhöht, was aber von der Rückkehr der Teuerung (0.5 Prozent) aufgeessen wurde. Somit mussten die Arbeitnehmenden 2017 erstmals seit 10 Jahren wieder einen Reallohnverlust hinnehmen. Für 2018 weist das Bundesamt für Statistik eine Steigerung der Nominallöhne um 0.9 Prozent aus. Mit der gleichzeitig prognostizierten Teuerung von 1. Prozent droht auch dieses Jahr unter dem Strich einen Reallohnverlust für die Arbeitnehmenden zu bringen. Und auch im nächsten Jahr droht den Arbeitnehmenden eine ungenügende Partizipation am Wirtschaftswachstum und damit ein Kaufkraftverlust trotz wirtschaftlicher Hochphase – das zeigt ein Blick auf die Ergebnisse der Lohnverhandlungen in diesem Herbst.

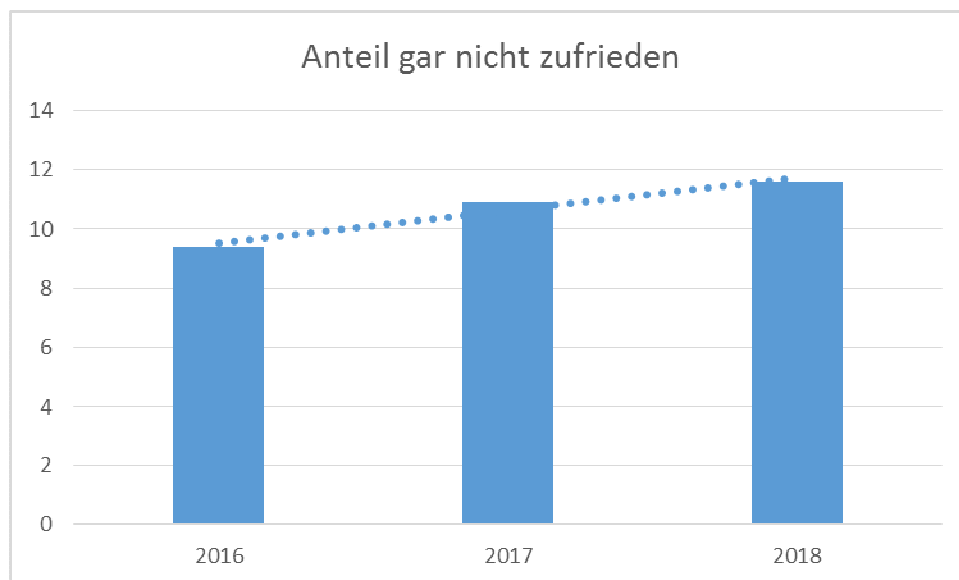
---

<sup>1</sup> <https://www.procure.ch/magazin/artikel/pmi-november-2018/>

## Ungenügende Resultate der Lohnrunde – Individualisierung verstärkt Kaufkraftverlust

Für einen Grossteil der Arbeitnehmenden werden die Löhne 2019 zwischen 0.5 und 1.5 Prozent steigen. Dieses Ergebnis ist insbesondere mit Blick auf die Teuerungsentwicklung ungenügend. Nach einer längeren Periode mit praktisch ohne Teuerung, hat die Inflation seit 2017 angezogen und wird für das Jahr 2018 bei etwa 1 Prozent zu liegen kommen. Ebenfalls stark gestiegen sind die Krankenkassenprämien. Gemäss Bundesamt für Statistik<sup>2</sup> sind damit die verfügbaren Einkommen 2018 um 0.3 Prozent geschrumpft. Ausserdem hat das Monitoring zur individuellen Prämienverbilligung IPV<sup>3</sup> des Bundesamtes für Gesundheit gezeigt, dass seit 2011 die IPV nicht mehr mit dem Prämienanstieg mithalten konnten. So haben Sparmassnahmen in den Kantonen dazu geführt, dass Ausgaben für IPV trotz steigenden Prämien stagnierten oder teilweise gar zurückgefahren wurden. Aus dem Monitoring wird deutlich, dass von der steigenden Prämienlast insbesondere die IPV-Bezüger ohne EL oder Sozialhilfe betroffen sind, also typischerweise gerade Arbeitnehmende mit tieferen Einkommen. Die meisten Arbeitnehmenden werden somit trotz nominalen Lohnerhöhungen real nicht mehr Geld in ihrem Budget zur Verfügung haben. Die bescheidenen Lohnmassnahmen der letzten Jahre hinterlassen Spuren in der Einkommenszufriedenheit der Arbeitnehmenden. So zeigt das «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse über die letzten Jahre eine Zunahme der Arbeitnehmenden die ihr Einkommen für gar nicht angemessen halten (vgl. Grafik)

**Grafik 1: Veränderung der Einkommensunzufriedenheit 2016-2018**



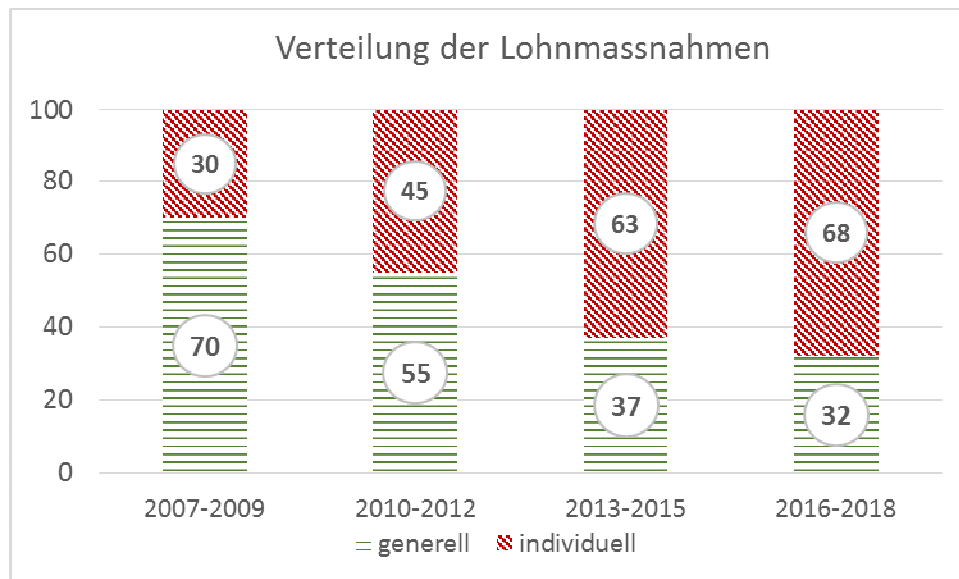
Quelle: «*Barometer Gute Arbeit*», Travail.Suisse

Der drohende weitere Kaufkraftverlust der Arbeitnehmenden wird verstärkt durch die Verteilungspolitik der Unternehmen und Branchen. Während historisch der Teuerungsausgleich und damit der Erhalt der Kaufkraft für sämtliche Arbeitnehmende dem Standard entsprach und nur in geringerem Umfang individuelle Lohnmassnahmen ausgerichtet wurden, hat sich dieses Verhältnis seit 2010 deutlich verschoben. In den letzten drei Jahren kamen die Lohnmassnahmen nur noch zu knapp einem Drittel als generelle Lohnerhöhungen allen Arbeitnehmenden zugute, während der Grossteil der Lohnerhöhungen individuell ausgeschüttet wurde (vgl. Grafik 2).

<sup>2</sup> Vgl. Krankenversicherungsprämienindex 2018; Bundesamt für Statistik.

<sup>3</sup> Vgl. Monitoring 2017. Wirkung der Prämienverbilligung.

**Grafik 2: Aufteilung der Lohnerhöhungen auf generelle und individuelle Massnahmen**



**Quelle: BfS, gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; eigene Darstellung**

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. Insbesondere in den Dienstleistungsbranchen finden sich fast ausschliesslich individuelle Lohnmassnahmen. Damit fehlt ein Ausgleich der Teuerung und es verstärkt sich die Problematik von Reallohnverlusten bei den Arbeitnehmenden. Dass es auch anders geht beweist beispielsweise das Spital Wallis und die transports publics genevois (TPG) mit einem vollen Teuerungsausgleich, der neue GAV der MEM-Industrie, welcher einen automatischen Teuerungsausgleich vorsieht oder das Ergebnis der Verhandlungen im Bauhauptgewerbe mit einer Anpassung sämtlicher Löhne um 80 Franken pro Monat. Das beharrliche Pochen auf generelle Lohnerhöhungen in den Lohnrunden scheint zumindest partiell von Erfolg gekrönt zu sein. Mit einem Anziehen der Inflation über das nächste Jahr hinaus, wird die Rückkehr zu flächendeckenden generellen Lohnerhöhungen zum Erhalt der Kaufkraft der Arbeitnehmenden weiter an Bedeutung gewinnen.

### **Kleine Lichtblicke bei Mindestlöhnen und Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern**

Dass in Zeiten von anziehender Teuerung und steigenden Krankenkassenprämien bei gleichzeitiger Stagnation der individuellen Prämienverbilligungen der Erhöhung von Mindestlöhnen eine besondere Bedeutung zukommt ist offensichtlich. Dazu gibt es in diesem Lohnherbst einige kleine Lichtblicke. So konnten die Mindestlöhne im Coiffeurgewerbe und dem GAV Reinigung um bis zu 5 Prozent und im Gastgewerbe um bis zu 1.3 Prozent erhöht werden und auch das Schreinergerber erhöht auf 2019 ihre Mindestlöhne um 85 Franken. Aufgrund der bescheidenen Lohnerhöhungen hätte die Möglichkeit bestanden im Bereich der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ein Zeichen zu setzen und die Frauenlöhne gezielt zu erhöhen; leider wurden diese Möglichkeiten durch die Arbeitgeber verpasst. Immerhin hat sich die Politik im Rahmen der Revision des Gleichstellungsgesetzes durchgerungen, grössere Unternehmen zur Kontrolle der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern aufzufordern. Es ist dies aus Sicht von Travail.Suisse ein wichtiger aber bei Weitem nicht ausreichender Schritt um die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern in Zukunft sicherzustellen.



Medienkonferenz vom 18. Dezember 2018

---

Lohnrunde 2019

## Ungenügende Lohnerhöhungen trotz Hochkonjunktur

***Lohnabschlüsse zwischen 0,5 und 1,5 Prozent stehen in keinem Verhältnis zur Entwicklung der Wirtschaft, die auf Hochtouren läuft. Zudem sorgt die vor allem im Dienstleistungssektor grassierende individuelle Verteilung für Ärger bei den betroffenen Angestellten. Sie bedroht die Legitimation von sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen, die auf Augenhöhe geführt werden sollten. Mit dem Angriff auf die flankierenden Massnahmen und die Arbeitszeiterfassung wird das Einkommen der Arbeitnehmenden auch von der Politik her massiv angegriffen.***

---

Arno Kerst, Präsident Syna

---

Die wirtschaftlichen Voraussetzungen sind bestens, der Bedarf nach mehr Lohn ist ausgewiesen – nur das Ergebnis des Lohnherbsts ist für viele Arbeitnehmende ernüchternd. Die gute internationale Wirtschaftslage, volle Auftragsbücher und investierende Firmen sorgen dafür, dass die Wirtschaft dieses Jahr um fast 3 Prozent wachsen wird. Und auch für das kommende Jahr wird mit einem soliden Wachstum gerechnet. Syna forderte darum anfangs August Lohnerhöhungen von 2 bis 3 Prozent mit branchenspezifischen Abstufungen. Denn die diesjährige Teuerung von 1 Prozent, steigende Krankenkassenprämien und ein Nachholbedarf bei der Reallohnentwicklung sind Grund genug für deutliche Lohnanpassungen – und zwar möglichst generell, also für alle Arbeitnehmenden.

Die bis jetzt vorliegenden Abschlüsse (Details in der unten angefügten Tabelle) überzeugen in der Höhe nur teilweise. Zu viele Lohnerhöhungen belaufen sich zwischen 0,5 und 1 Prozent und reichen so nicht oder gerade knapp zum Ausgleich der steigenden Preise. Abschlüsse von bis zu maximal 1,5 Prozent kommen zu wenig vor. Während im Gewerbe die generellen Verteilungen wieder im Steigen begriffen sind, überwiegen vor allem im Dienstleistungssektor individuelle Anpassungen. Zu viele Arbeitnehmende werden darum im nächsten Jahr unter dem Strich weniger ausgeben können als dieses Jahr – und das trotz Hochkonjunktur!

Dass das Parlament jetzt für mehr Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zumindest Lohnkontrollen für grosse Firmen verabschiedet hat, ist zwar ein wichtiger, aber ein zu kleiner Schritt. Denn auch in diesem Lohnherbst blieben spezielle Lohnmassnahmen für die Lohngleichheit gänzlich aus.

## **Dienstleistung**

### **Bildung lohnt sich!**

In der Reinigung, im Coiffeur- und im Gastgewerbe ist die Arbeit anstrengend, die Arbeitszeiten sind unattraktiv, und die Löhne sind tief. Und auch diese Branchen trifft der Wandel der Arbeit ganz direkt. Die Sozialpartner haben die Zeichen der Zeit erkannt und fördern die Bildung ihrer Mitarbeitenden: Paritätisch finanzierte Lehrgänge wie auch eidgenössisch anerkannte Berufsabschlüsse (EBA, EFZ) werden mit höheren Mindestlöhnen belohnt. So wird zum Beispiel bei einem erfolgreichen Abschluss des GAV-Lehrganges im Reinigungsgewerbe der Mindestlohn um 1 Franken angehoben – was eine Erhöhung um bis zu 5 Prozent ausmachen kann. Bereits im Frühling konnten mit dem neuen GAV die Mindestlöhne für Beschäftigte mit einem Lehrabschluss im Coiffeurgewerbe deutlich angehoben werden – um bis zu 5 Prozent.

### **Marge statt Lohnerhöhungen in der Gesundheit**

Erneut schwierig gestalteten sich die Lohnverhandlungen in den Spitälern, die offenbar lieber in Infrastruktur und Spitzenmedizin als in ihr Pflegepersonal investieren. Oft stehen die Spitäler seitens der Inhaber unter Druck, eine möglichst hohe EBITDA-Marge zu erreichen – und sparen entsprechend bei den Löhnen. Gibt es mehr Geld für das Personal, so wird es mehrheitlich individuell verteilt. Einzig die Spitäler in den westschweizer Kantonen kennen noch Lohnmodelle mit automatischen Stufenanstiegen. Während das Spital Wallis einen automatischen Teuerungsausgleich von 1 Prozent bezahlt, wird ein Grossteil des übrigen Gesundheitspersonals – wenn überhaupt – nicht einmal die Teuerung ausgeglichen bekommen. Das ist nicht nur eine bittere Pille für das Pflegepersonal, sondern auch eine wirkungslose Medizin gegen den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen!

### **Problem: individuelle Lohnverteilung**

Die Branchenleader im Detailhandel, Migros und Coop, helfen nicht mit, den Trend zu immer mehr individuellen statt generellen Lohnabschlüssen zu durchbrechen. Auch bei ihnen werden lang nicht alle Mitarbeitenden einen Teuerungsausgleich erhalten. Neuste Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigen: Nicht einmal bei einem Viertel der Lohnabschlüsse 2018 im Tertiärsektor gab es generelle Erhöhungen! Das sind noch einmal 10 Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt aller GAV-Abschlüsse in den letzten vier Jahren (34 Prozent). Vor einem Jahrzehnt wurden fast zwei Drittel der Lohnerhöhungen noch generell verteilt! So erhielten nicht nur viel mehr Mitarbeitende einen Teuerungsausgleich, sondern sie wurden auch fair am Unternehmenserfolg beteiligt, den sie erarbeitet hatten.

## **Industrie**

### **Wende zum Besseren?**

In der Industrie liegen noch wenige Resultate vor. Immer mehr Lohnverhandlungen werden im ersten Quartal – nach Vorliegen der Jahresabschlüsse – durchgeführt. 1,3 Prozent Erhöhung bei Syngenta Monthey ist für die Agrochemie kein Spitzenresultat. Dagegen sind die Lohnsummenerhöhungen von 1,4 Prozent beim Stahlhersteller Steeltec und von 1,5 Prozent

beim Maschinenbauer Bucher zufriedenstellend. Syna hofft, dass dies positive Vorboten für weitere Realloohnerhöhungen sind. Denn gemäss Swissmem ist die Lage in der MEM-Industrie «nach wie vor erfreulich». Dies konnten die Mitarbeitenden von ihrer Lohnentwicklung mit wiederholten Nullrunden in den letzten Jahren nicht behaupten.

### **Automatischer Teuerungsausgleich bei MEM-Mindestlöhnen**

Zwei Regelungen des am 1. Juli in Kraft getretenen neuen GAV der MEM-Industrie entfalten 2019 ihre Wirkung: Zum einen werden die Mindestlöhne der Kategorie C (v.a. Tessin) um 30 Franken angehoben. Zum anderen profitieren alle Mindestlöhne von einer automatischen Teuerungsanpassung und werden um 1,2 Prozent erhöht. So wird sichergestellt, dass insbesondere wenig verdienende Mitarbeitende aufgrund der Inflation nicht noch einen Reallohnverlust erleiden.

### **Sozialpartnerschaftliche Verhandlungen ernst nehmen!**

Syna beobachtet es mit Sorge: Gerade bei Firmenverträgen der Industrie oder auch des Gesundheitswesens nimmt die Bereitschaft der Arbeitgeber ab, Lohnverhandlungen auf Augenhöhe zu führen. Immer wieder werden den Arbeitnehmerververtretungen oder auch uns Gewerkschaften echte Verhandlungen vorenthalten. Entweder führen Personalchefs ohne Entscheidungskompetenz die Verhandlungen, oder der Verwaltungsrat hat bereits vor den Verhandlungen die Lohnmassnahmen festgelegt. Syna verurteilt diese Entwicklung, denn eine faire Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe wird so torpediert.

## **Gewerbe**

### **Vermeehrt generelle Abschlüsse**

Auch das Lohnthema beherrschte den Konflikt im Bauhauptgewerbe: Nach vier Jahren ohne Lohnerhöhungen beharrten die Arbeitnehmenden auf einer Anpassung ihrer Gehälter – umso mehr, als sie die Hauptlast der Sanierung des Flexiblen Altersrücktritts (FAR) übernehmen. Jetzt liegt eine Lösung auf dem Tisch, der am 19. Dezember 2018 noch die Baumeister zustimmen müssen. So sollen die Effektiv- und Minimallöhne in den Jahren 2019 und 2020 je um 80 Franken angehoben werden.

In der Höhe genügen die Abschlüsse im Ausbaugewerbe nicht immer, die vermehrt oder zum Teil ausschliesslich generelle Verteilung freut aber. Positiv fällt auf: Das Westschweizer Ausbaugewerbes sieht eine generelle Erhöhung der Effektivlöhne um 1,2 Prozent vor. Und auch die Schreiner bekommen generell 85 Franken mehr Lohn. Auch wenn im Carosseriegewerbe, in der Gebäudetechnik oder in der Möbelindustrie die Lohnsumme um 1 Prozent erhöht wird, werden auch dort viele Mitarbeitende aufgrund der teilweise individuellen Verteilung 2019 weniger Geld im Portemonnaie haben als noch in diesem Jahr.



## **Rahmenvertrag und Arbeitsgesetzrevision bedrohen die Löhne**

Der jetzt vorliegende Rahmenvertrag mit der EU hat diverse rote Linien überschritten. Für die Gewerkschaften absolut inakzeptabel ist ein Aufweichen der bewährten Flankierenden Massnahmen (FlaM). Die geforderte Aufgabe eines eigenständigen Lohnschutzes würde den Druck auf die Schweizer Löhne massiv erhöhen!

Und auch ein innenpolitisches Projekt bedroht das Einkommen der Arbeitnehmenden. Die parlamentarische Initiative von Alt-Ständerätin und Neo-Bundesrätin Karin Keller-Sutter will für alle leitenden Angestellten und Fachspezialist/-innen die Arbeitszeiterfassung abschaffen. Die Folgen wären für etwa 40 Prozent der Arbeitnehmenden eine weitere Vermischung von Arbeits- und Erholungszeit – und vor allem noch mehr Gratisarbeit: Ohne Arbeitszeiterfassung würden gewährte Lohnerhöhungen innert kürzester Zeit mit Mehrarbeit ausgeglichen!

Gegen beide Vorhaben wird sich Syna mit grosser Vehemenz wehren. Denn sie würden nicht nur die – oft sowieso inexistente – Lohnentwicklung der letzten Jahre in Zukunft fortschreiben, sondern sogar zu sinkenden Einkommen führen.

### **Weitere Auskünfte:**

Arno Kerst, Präsident Syna, 079 598 67 70, [arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch)

Folgende Seiten: Lohnabschlüsse nach Sektoren und Branchen

Lohnabschlüsse 2019 Stand 18. Dezember 2018

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
<b>DIENSTLEISTUNG</b>			
<b>Detailhandel</b>			
Coop	1% individuell		
Lidl			Verhandlungen im Frühling 2019
Migros (Syna nicht GAV-Partnerin)	0,5-1% individuell		Erhöhung der Gesamtlohnsumme, je nach Genossenschaft unterschiedlich
Tankstellenshops			Neuer AVE GAV seit Februar 2018
<b>Gastgewerbe</b>			
Gastgewerbe		1-1,3% Ungelernt: 3470 Fr. Ungelernt mit Progresso: 3675 Fr. EBA: 3785 Fr. EFZ: 4195 Fr. EFZ mit Weiterbildung: 4295 Fr. Berufsprüfung: 4910 Fr.	
<b>Nahrungsmittel</b>			
Bäcker		1% 3435 Fr.	Unterstellung des ungelerten Personals ab 2019
Fenaco	1.2% individuell		
<b>Gesundheitswesen</b>			
<b>Aargau</b> Kantonsspital Aarau Kantonsspital Baden Psychiatrische Dienste	1% individuell 0,8% individuell 0,5% individuell		
<b>Basel-Landschaft</b> Kantonsspital Psychiatrie	0,7% generell 0,4% generell; 0,4% individuell		

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
<b>Basel-Stadt</b> Universitätsspital Universitäre Psychiatrie Felix-Platter-Spital	0,7% individuell		Keine Einigung Keine Einigung
Rehab Basel	1% / 50-100 Fr. individuell		
<b>Jura</b> Hôpital du Jura	0-2.5% individuell gem. Lohnsystem		Kein Teuerungsausgleich
<b>Freiburg</b> Freiburger Spital			Entscheid noch offen
<b>Neuenburg</b> Hôpital, Centre psychiatrique, EMS et soins à domicile	0-2.5% individuell gem. Lohnsystem		kein Teuerungsausgleich
<b>Thurgau</b> Spital Thurgau AG	1,3% Lohnsummenerhöhung: 0,5% generell, 0,5% individuell 0,25% strukturell/individuell für Ret- tungsdienst und Oberärzt/-innen 0,05% für Leistungsprämien		
<b>Waadt</b> Hôpital, EMS et soins à domicile			Entscheid noch offen
<b>Wallis</b> Spital Wallis	0-3,3% individuell gem. Lohnsystem 1,% Teuerungsausgleich		
Hôpital Riviera-Chablais			Noch in Verhandlung
<b>Zug</b> Kantonsspital Zug AG	1,1% individuell gem. Lohnmatrix		400 Fr. Erfolgsbeteiligung bei Gewinn über 400 000 Fr.
VIVA AG Betagtenzentren, Luzern	0,2% generell; 0,6% individuell 0,445% Abzug KTG übernimmt Arbeitge- ber		
<b>Reinigung</b>			
Reinigung Westschweiz		Mit Diplom: 0,8% (1,2% Kanton Genf) Ohne Diplom: 0,8% (1,3% Kanton Genf)	
Reinigung Deutschschweiz		Mit GAV-Lehrgang: 5% durchschnittlich EFZ: 4500 Fr. EBA: 4300 Fr.	Neuer GAV in Kraft seit 1. Dezember 2018

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
<b>Coiffeurgewerbe</b>			
		1,31%; 3850 Fr. ab 3. Erfahrungsjahr 3,29%; 3925 Fr. ab 4. Erfahrungsjahr 5,26%; 4000 Fr. ab 5. Erfahrungsjahr	Neuer GAV in Kraft seit 1. März 2018
<b>INDUSTRIE</b>			
<b>Bürsten- und Pinselindustrie</b>			
Trisa, Triengen LU	0,6% individuell	50 Fr. auf Einstiegsgehälter	
<b>Chemie- und Pharmaindustrie</b>			
Airex, Sins AG			Lohnverhandlung im Januar 2019
BASF			Noch in Verhandlung
DSM Nutritional, Sisseln AG			Noch in Verhandlung
DSM Lalden			Noch in Verhandlung
EMS Chemie			Verhandlung im Frühling
Ineos, Sins AG			Noch in Verhandlung, 2. Runde im Februar 2019
Lonza			Noch in Verhandlung
Novartis			Bisher keine Verhandlung
Syngenta, Monthey	1,3% individuell		500 Fr. Einmalzahlung
<b>Elektrizitäts- und Energieindustrie</b>			
Groupe e, Fribourg	1,3% individuell		0,5 Freitag (24. Dezember 2019)
<b>MEM-Industrie</b>			
MEM-Industrie		1,2% automatischer Teuerungsausgleich 1.2% / 30 Fr. Region C	Mindestlöhne ab 1. Januar 2019: Region A: 3897 Fr. Region B: 3644 Fr. Region C: 3370 Fr.
Bucher, Niederweningen AG	1,5% individuell		Einmalprämie im März 2019, 1500-3000 Fr. je nach Bereich
Georg Fischer Machining Solutions, Standorte Nidau BE und Luterbach SO	0,8% individuell		
Steeltec, Emmenbrücke LU	0,5 % generell; 0,9% individuell, mindestens 80% der Mitarbeitenden profitieren		500 Fr. Bonuszahlung
Scintilla St. Niklaus VS	0,65% generell; 0,65% individuell		

Branche / Firma	Effektiv	Mindestlohn	Diverses
<b>Textilindustrie</b>			
Herrenschneiderhandwerk	Empfehlung 1%	1%	
Schöller Textil AG	Finden erst im Frühling 2019 statt		Verhandlungen im Frühling 2019
Swisstextil	Empfehlung 0-1%		Da Mindestlöhne bereits 2017 angehoben wurden, wird Erhöhung von Arbeitgebern abgelehnt Verhandlungen im Sommer 2019
<b>Uhren- und Mikrotechnikindustrie</b>			
Uhrenindustrie Westschweiz und Tessin	65 Fr. Teuerungsausgleich (Bandbreite: minimal 52, maximal 78 Fr.) <b>oder</b> 1,2% generell		
Uhrenindustrie Deutschschweiz	65 Fr. Teuerungsausgleich <b>oder</b> 1,2% generell Empfehlung 0,65% individuell		
<b>GEWERBE</b>			
<b>Bauhauptgewerbe</b>			
Bauhauptgewerbe national	80 Fr.	80 Fr.	Muss noch von den Gremien der Sozialpartner ratifiziert werden Erste Lohnerhöhung seit 4 Jahren
<b>Ausbaugewerbe</b>			
Ausbaugewerbe Westschweiz	1,2% generell (ca. 60 Fr.)		
Betonwarenindustrie			Noch in Verhandlung
Carrosseriegewerbe	0,4% generell; 0,6% individuell		
Elektro- und Telekommunikations- Installation			Bestandteil der laufenden GAV-Verhandlungen
Gebäudehülle			Bestandteil der laufenden GAV-Verhandlungen
Gebäudetechnik	0,4% generell; 0,6% individuell		
Gerüstbau	50 Fr. generell		
Holzbau	Kein Abschluss, Nullrunde Lohnentwicklung gem. Lohnmodell GAV (Erfahrungsjahre)		Seit 5 Jahren keine generelle Lohnerhöhung, lediglich 1.0% auf Mindestlöhne 2018
Holzindustrie	Kein Abschluss		
Maler- und Gipsergewerbe			Bestandteil der laufenden GAV-Verhandlungen

<b>Branche / Firma</b>	<b>Effektiv</b>	<b>Mindestlohn</b>	<b>Diverses</b>
Marmor und Granit	50 Fr. generell	Fr. 50.00	
Metallbau	1,% generell		
Möbelindustrie	0,5% generell; 0,5% individuell		
Orgelbau	0,3% generell; 0,3% individuell		
Schreinergerwerbe	Fr. 85.00 generell	Fr. 85.00	
Ziegelindustrie	Fr. 40.00 generell	Fr. 40.00	

Bern, den 18. Dezember 2018

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

## **DAS UMFELD IST GÜNSTIG FÜR GENERELLE LOHNFORDERUNGEN**

**Die Wirtschaftslage war 2018 insgesamt positiv. Mit Überzeugung hat transfair erneut mehrheitlich generelle Lohnforderungen für 2019 gestellt. Angesichts ihrer Leistungen und vor dem Hintergrund eines immer vielseitigeren und anspruchsvolleren Arbeitsumfelds haben die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes Wertschätzung verdient. Die bis heute feststehenden Lohnergebnisse spiegeln jedoch noch nicht die generellen Lohnerhöhungen wider, die sich der Personalverband wünscht.**

Die Ergebnisse der Lohngespräche reflektieren die Vielfalt der Branchen, in denen sich transfair, der Personalverband des Service Public, bewegt. Einige Ergebnisse sind positiv zu werten, während andere den Erwartungen der Mitarbeitenden nicht gerecht werden.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist es schwierig, die Ergebnisse im öffentlichen Bereich realistisch zu beurteilen, denn ein Grossteil der Verhandlungen hat noch nicht stattgefunden oder ist noch nicht abgeschlossen. Dies ist in zwei der vier Branchen von transfair der Fall. Man kann sagen, dass das Phänomen der Digitalisierung die Arbeitswelt weiterhin grundlegend verändert. Unsere Sozialpartner müssen ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Angestellten sicherstellen. Die Senkung der Umwandlungssätze ist eine ständige Herausforderung für die berufliche Vorsorge, und transfair versucht zusammen mit den öffentlichen Arbeitgebern zufriedenstellende Lösungen zur Finanzierung der Pensionskassen zu finden, die durch die Senkung der Umwandlungssätze in Schwierigkeiten gerät. Die Ziele der Kostensenkung haben zu gefährlichen Sparprogrammen bei den bundesnahen Unternehmen geführt. Wie zum Beispiel das Projekt « Best Way » bei der BLS oder « Victoria 2017-2020 » bei PostFinance. Umstrukturierungen, Outsourcing, veränderte Arbeitsmethoden. Für transfair ist es an der Zeit, dass die Arbeit der Mitarbeitenden im Service Public gewürdigt wird und dass sie mit Lohnerhöhungen im Hinblick auf die kommenden Herausforderungen gefördert werden.

Dieses Jahr stehen die wirtschaftlichen Anzeichen gut, die Löhne sollten sich dementsprechend entwickeln. Für 2018 wird mit einer Teuerung von 1 Prozent und mit einem BIP-Wachstum von 2.9 Prozent gerechnet. Ausserdem steigen die Krankenkassenprämien weiterhin an und verzeichnen für dieses Jahr einen durchschnittlichen Anstieg von 1.2 Prozent. Dieser Wert belastet das Budget der Familien erheblich. Davon ausgehend, dass die Auswirkung der Prämienentwicklung auf das Wachstum des verfügbaren Einkommens – von 0.3 Prozent – in der Teuerung nicht einkalkuliert ist, fordert transfair seine Sozialpartner auf, diesen Punkt bei den Lohngesprächen zu berücksichtigen.

### **Communication: die Mitarbeitenden haben einen Ausgleich verdient**

Bei Swisscom starten die Lohngespräche in den kommenden Tagen. transfair fordert eine Erhöhung der Lohnsumme um 2.2%, eine generelle Lohnsteigerung im Hinblick auf die Teuerung sowie eine Anpassung oder Erhöhung der Lohnbänder. Des Weiteren fordert der Personalverband, die Auswirkungen von « My contribution » auf die Löhne zu überdenken.

Für die ersten drei Quartale verzeichnet das Unternehmen einen Nettoumsatz von mehr als 8 Mia. CHF und einen Nettogewinn von über 1.2 Mio. CHF. Ein ausgezeichnetes Resultat, das auch den guten Leistungen des Personals zu verdanken ist, welches sich den kontinuierlichen Veränderungen bei Swisscom anpasst. Das Personal soll in diesem Jahr von generellen Lohnerhöhungen profitieren können.

Swisscom will wettbewerbsfähig bleiben. Das Unternehmen lagert gewisse Bereiche aus, zum Beispiel im Netzbau. In diesem konkreten Fall hat transfair ein transparentes Verfahren gefordert für den Übertritt der Mitarbeitenden, die von den Auswirkungen dieser Strategie tangiert sind. Tausende von Mitarbeitenden sind im Lauf der Jahre von Umstrukturierungen betroffen, die auch zur Produktivitätssteigerung beitragen. Es ist daher durchaus legitim, dass das Personal ebenfalls davon profitiert. Überdies soll ein weiterer Kaufkraftschwund für die Arbeitnehmenden verhindert werden, es braucht erneut mehr generelle Lohnmassnahmen.

### **Post/Logistik: die Lohnverhandlungen laufen**

Die Angestellten der Post arbeiten derzeit unter einem wachsenden Druck, der unter anderem auf Reorganisationen und Volumenwachstum zurückzuführen ist. Es sind zahlreiche krankheitsbedingte Absenzen zu verzeichnen, und die entsprechende Arbeit muss vom anwesenden Personal erledigt werden, was den Druck weiter erhöht.

Die aktuell geltenden 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 gesamten Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Dies unabhängig von der jährlichen Teuerung. Die Lohnverhandlungen haben im Dezember begonnen. Angesichts der guten Resultate, die die Schweizerische Post auch dieses Jahr wieder ausweisen wird, und in Anbetracht der hervorragenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen fordert transfair den vollen Teuerungsausgleich. Der Personalverband will auch, dass die guten Leistungen des Personals mit einer Realloohnerhöhung belohnt werden. Für transfair ist die Frage des Ertrags aus dem Sparkapital der Pensionskasse Post ebenfalls ein wichtiger Indikator. Wenn der Zinssatz zu niedrig ist, müssen die Löhne zum Ausgleich ansteigen, damit das gewünschte Leistungsziel erreicht werden kann. transfair wünscht ausserdem, dass die 2018 eingeführte Lohnmatrix und die darin vorgesehene Aufteilung der Lohnerhöhungen in einen obligatorischen und einen individuellen Teil bestätigt und sogar weiterentwickelt wird.

Die GAV der Postunternehmen sowie der Sozialplan werden derzeit neu verhandelt. transfair setzt sich mit Zuversicht an den Verhandlungstisch, um faire Arbeitsbedingungen für das Personal zu gewährleisten. Das Personal muss in der Lage sein, den durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen zu begegnen



(Stichwort Weiterbildung) und der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gelassen entgegenzusehen (z.B. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub). Der Personalverband wird sich mit Beharrlichkeit dafür einsetzen, dass die neu verhandelten Texte Verbesserungen für das Personal enthalten. Die steigenden Krankenkassenprämien sollen in den Verhandlungen automatisch berücksichtigt werden.

### **Öffentlicher Verkehr: transfair fordert mehrheitlich generelle Lohnerhöhungen**

Die ab 2016 im Rahmen des Stabilisierungspakets der Pensionskasse SBB vorgesehenen Massnahmen gelten auch für 2019. Weil die Jahreststeuerung 2018 1.2 Prozent nicht übersteigt, wird auf Lohnverhandlungen verzichtet. Bis 2022 werden 0.8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt. Für junge Mitarbeitende im Lohnaufstieg kommen zu diesen 0.8 Prozent zusätzliche 0.15 Prozent hinzu. Per 1. März 2019 gibt es erneut Anpassungen in der Pensionskasse SBB. Die Sozialpartner haben sich auf eine paritätische Einlage von 1.5 Prozent und auf eine Stärkung der individuellen Sparkapitalien der Mitarbeiter geeinigt, um die Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren.

Bei den regionalen Transportunternehmen sind die bisher von transfair erzielten Lohnmassnahmen weiterhin mehrheitlich individuell. Während Securitrans eine individuelle Erhöhung von 0.5 Prozent gewährt, sind es bei SBB Cargo International 0.9 Prozent. Bei Login erhalten die Mitarbeitenden individuell 0.8%. Das aktuelle Wachstum und die Teuerung rechtfertigen jedoch generelle Massnahmen.

transfair freut sich über das sehr positive Resultat bei der Matterhorn Gotthard Bahn, die ihren Mitarbeitenden mit dem Teuerungsausgleich von 1 Prozent eine generelle Lohnmassnahme garantiert. Überdies gewährt das Unternehmen seinem Personal eine individuelle Lohnerhöhung von 0.8 Prozent. Die Teuerung von 1% wird durch die Erhöhung der Lohnbänder um 1.5 Prozent ausgeglichen. Zum Ausgleich der getroffenen Massnahmen stellt der Arbeitgeber ausserdem einen Betrag von mindestens 1 Mio. CHF in den Stabilitätsfonds der Pensionskasse ein. Bei TPG freut sich transfair darüber, dass neben dem kantonalen Teuerungsausgleich die Erhöhung der Krankenkassenprämien, ein brennendes Thema, mit einem monatlichen Betrag von 90 CHF zu Gunsten der Mitarbeitenden berücksichtigt wird. Ein vorbildliches Beispiel.

### **Öffentliche Verwaltung: der Bund muss noch entscheiden**

Obwohl der Teuerungsausgleich im Bundespersonalgesetz geregelt ist, hat der Bund in der letzten Verhandlungsrunde im November 2018 keine Bereitschaft gezeigt, die Teuerung von 1 Prozent auszugleichen. Der Personalverband hatte eine generelle Lohnerhöhung von 1.5% gefordert. Der Bund hat für 2017 einen ausgezeichneten Rechnungsabschluss mit einem Überschuss von 2.8 Milliarden Franken präsentiert. Diese Forderung ist daher mehr denn je gerechtfertigt.

Der Bundesrat hatte den Teuerungsausgleich jedoch nur mit 0,6 Prozent budgetiert. Weitere 0,2 Prozent müssen durch die Personalkredite der Departemente finanziert werden. Für transfair ist dies bei weitem ungenügend. Aus diesem Grund haben die Sozialpartner sich auf eine neue Verhandlungsrunde im Februar 2019 geeinigt. transfair hofft, dass eine Verbesserung der Lohnmassnahmen dann möglich sein wird – unter Berücksichtigung der realen Teuerung und der abgeschlossenen Bundesrechnung 2018.

Die von der Pensionskasse PUBLICA genehmigte Senkung der technischen Parameter per 1. Januar 2019 kann für die Bundesangestellten einen Rentenverlust von bis zu 5 Prozent bedeuten. Da sich die Arbeitgeberin weitgehend aus der Beteiligung zurückgezogen hat, ist für transfair klar, dass der Bund seinen Mitarbeitenden anhand von Lohnmassnahmen ein starkes positives Signal geben muss. Im Vergleich zur Privatwirtschaft hinkt die Lohnentwicklung ausserdem hinterher. Seit Jahren liegen die generellen Lohnmassnahmen unter denjenigen der Privatwirtschaft. Es ist höchste Zeit, dass die Löhne effektiv steigen. Die Hochrechnungen für 2018 sehen einen Überschuss von 2,5 Milliarden Franken vor. Mit einem veranschlagten Überschuss von 1,3 Milliarden Franken ist das Budget 2019 ebenfalls positiv

Im ETH-Bereich kommen die Forderungen für 2019 denjenigen des Bundes nah. Der ETH-Rat hat eine generelle Erhöhung von 0.8 Prozent garantiert. Im Frühjahr 2019 findet eine letzte Verhandlungsrunde statt. transfair wird sich für einen vollen Teuerungsausgleich einsetzen.

**Für weitere Informationen:**

Stefan Müller-Altarmatt, transfair Präsident, 076 332 15 26.

<u>Branche / Firma</u>	<u>Effektiv</u>	<u>Mindestlohn</u>	<u>Diverses</u>
<b>Communication</b>			
<b>Swisscom</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>Cablex AG</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>local.ch</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>Post/Logistik</b>			
<b>Post CH AG</b>	In Verhandlung		
<b>IMS AG</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>PostAuto Schweiz AG</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>PostFinance AG</b>	In Verhandlung		
<b>PostLogistics AG</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>SPS AG</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>SecurePost AG</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>Öffentlicher Verkehr</b>			
<b>Bergbahnen Wallis</b>	Keine Verhandlung, bestimmt durch Staatsrat VS		
<b>BLS</b>	0,9% individuell		Die BLS übernimmt ab dem 1.1.2019 mehr NBU- und KTG- Prämien. Dies bedeutet 0.7% mehr Nettolohn. Es erfolgt auch eine einmalige Zusatzverzinsung von 1% auf den individuellen Sparkapitalien der MA
<b>CJ (Chemin de fer Jura)</b>	Zwei zusätzliche Feiertage. Promotionsgarantie nach GAV. Erhöhung der Höhe der Essenspesen und des Kantinenpakets		
<b>login</b>	Die Lohnsumme für 2019 wird um 0.8% erhöht. Erhöhung für die individuelle Lohnerhöhungen		Verhandlung über generelle Lohnerhöhung nur wenn Teuerung mehr als 1.2%

<b>MGB</b>	0,8% individuell für den Lohnanstieg, 1% Teuerungsausgleich (Anhebung der Lohnbänder um 1,5%), CHF 1Mio in PK		
<b>RhB</b>	Verhandelt. Offizielle Kommunikation im März 2019		
<b>Securitrans Public Transport Security AG</b>	0,5% individuell im Rahmen des Lohnsystems (scala mobile); CHF 2'212'000 Gesamtsumme für Leistungsboni; CHF 500 Einmalprämie für alle MA		
<b>SBB/SBB Cargo</b>	Individuelle Lohnmassnahmen auf den 1.5.2018 0.8% der Lohnsumme plus 0.15% für schnelleren Aufstieg		Für den einmaligen Leistungsanteil aus der Personalbeurteilung 2018 wird der erforderliche Betrag bereitgestellt
<b>SBB Cargo International AG</b>	0,9% individuell		Cargo International AG wendet in den nächsten 10 Jahren jedes Jahr 4,4% (oder CHF 1.19Mio) für den Austritt aus der PK SBB auf. MA müssen sich mit einer Arbeitszeiterhöhung von 8 Mn/Tag und einem Ferientag daran beteiligen. Aus dem PK-Wechsel resultieren bessere Leistungen für die MA
<b>SOB</b>	1% individuell		
<b>SZU</b>	Noch keine definitiven Resultate		
<b>Thurbo AG</b>	0,75% generell, 0,75% individuell		
<b>TILO SA</b>	CHF 500 Einzelprämie		2% für Lohnsystem im GAV verankert, wird nicht verhandelt
<b>TMR</b>	Prämie CHF 200 für das ganze Personal. Anwendung der im Betriebsreglement vorgesehenen Lohnmechanismen		

	(Skala und Klasse) Erhöhung der Arbeitszeit für LKW-Fahrer (von 44 auf 45 Std./Woche), für 2 Jahre blockiert		
<b>TPF</b>	Prämie CHF 500 (Reka- Checks)		Verzichten auf Lohnverhandlungen bis 2020
<b>TPG</b>	Teuerungsausgleich (Verbraucherpreisindex des Kantons Genf) + CHF 90/Monat für die Krankenkassenprämie		Keine Lohnverhandlungen
<b>TPL</b>	Lohngespräche noch nicht stattgefunden		
<b>zb</b>	In Verhandlung		
<b>Öffentliche Verwaltung</b>			
Bundesverwaltung	0.8% generell		Nachverhandlungen im Frühjahr 2019
ETH	0.8% generell		Nachverhandlungen im Frühjahr 2019
PUBLICA	Noch keine definitiven Resultate		
Swissmedic	1.2% individuell		

\*\*\*Medieninformation\*\*\*

18. Juli 2018

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

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

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

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

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

(detaillierte Angaben zu den Lohnkategorien siehe [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch))

\*\*\*Text endet\*\*\*

### Koordinationsstelle für Medienanfragen:

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

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