

Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007 / 2008

Eine Übersicht aus dem Bereich der
SGB-Gewerkschaften

Inhaltsverzeichnis

1.	GAV-Verhandlungen (E. Ackermann)	5
1.1	Neue (erstmalige) Verträge	5
1.2	Erneuerte Verträge	5
1.3	Noch nicht abgeschlossene Verhandlungen / Konflikte	7
1.4	GAV-Verhandlungen aus thematischer Sicht	8
1.5	Kurzkomentar aus thematischer Sicht	10
2.	Lohnverhandlungen 2007 / 2008 (D. Oesch)	11
2.1	Tabelle: Lohnabschlüsse 2007 / 2008	11
2.2	Kommentar	19
3.	Verwendete Abkürzungen	23

Die vorliegende Dokumentation versucht die wichtigsten Ergebnisse der letztjährigen Vertrags- und Lohnverhandlungen zusammenzustellen. Sie beruht auf einer Umfrage des SGB bei seinen Mitgliedsorganisationen und sucht nur jene Bereiche abzudecken, in denen diese Verträge abschliessen. Berücksichtigt wurden Ergebnisse - soweit sie verfügbar waren - bis zum 15.2.2008.

1. GAV-Verhandlungen

1.1 Neue (erstmalige) Verträge

Neue (erstmalige) GAV haben die Verbände *GeKo* und *VPOD* abgeschlossen.

Wichtigste Merkmale einiger neuer GAV

GAV Postlogistics (GeKo):

Der GAV gilt ab dem 1.1.2008. Die Firma beschäftigt ca. 900 Personaleinheiten und davon haben 211 eine Lohngarantie (ehemalige ExpressPost). Die Beschäftigten zeigten sich einer Medienmitteilung der GeKo zufolge vor allem über das Resultat der erstmaligen Lohnverhandlungen befriedigt (1% gen. und 750 Franken Bonus). Denn zuvor seien Lohnerhöhungen nach Gutdünken des Chefs verteilt worden.

Der VPOD hat 3 erstmalige GAV in den Bereichen öffentlicher Nahverkehr (Busland AG Burgdorf), Gesundheit (Secteur sanitaire parapublic vaudois) und Energie (VITEOS SA, Neuenburg) vereinbart.

1.2 Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2007 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

1.2.1 Sektor Industrie:

■ Uhren-Mikrotechnikindustrie Deutschschweiz (Unia, 1.1.08 - 31.12.12)

Geltungsbereich: Mitglieder der beteiligten Verbände (Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten, Unia und Syna). Gute Regelungen im Sozialbereich (Beteiligung an Pflegekosten der Arbeitnehmenden und ihrer Kinder) und betr. Familie (10 Wochen Adoptionsurlaub, Vaterschaftsurlaub von 3-4 Tagen).

■ Micro Precision Systems (MPS) (Unia, 1.1.08 - 31.12.10)

Geltungsbereich: Alle im MPS-Werk Biel und in der Zweigstelle Bonfol beschäftigten, in Unia

organisierten Arbeitnehmenden. Grosszügige Regelungen im Sozialbereich (Beteiligung an Pflegekosten der Arbeitnehmenden und ihrer Kinder; Geburtszulage von Fr. 500.- auf 1500.- erhöht) und betr. Familien (18 Wochen Mutterschaftsurlaub, 5 Tage Vaterschaftsurlaub, 10 Wochen Adoptionsurlaub für Adoptionsmutter/-vater).

- Lebens- und Genussmittelindustrie: Wander. (Unia, 1.1.08-?)

Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften.

1.2.2 Sektor Bau und Gewerbe (alle Unia)

- Isoliergewerbe Schweiz (1.1.08-31.12.12)

Geltungsbereich ganze Schweiz ohne Kantone GE, VD, VS. Obligatorisches Sparkonto für vorzeitigen Ruhestand; grosszügige Spesenregelung.

- Holzbau Schweiz: 1.11.07 - 31.12.10

Geltungsbereich: Ganze Schweiz ausser die Kantone FR, VD, VS, NE, GE, JU, Jura bernois; Kt. GR erst ab 1.1.09.

- Bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois (1.1.08-31.12.08)

Geltungsbereich : Kt. VD, Mitglieder der beteiligten Vertragsparteien Union patronale des ingénieurs et architectes vaudois, Unia, Union des ingénieurs et architectes diplômés employés.

1.2.3 Tertiär

- Coop (Unia, 1.1.08- 31.12.10)

Geltungsbereich: Voll- und Teilzeitbeschäftigte von Coop. Neu 5 Tage Vaterschaftsurlaub (alt: 2) , 8. Ferienwoche ab 63. Altersjahr, Weiterführung Projekt für Kinderbetreuung „Coop Child Care“ (bereits ab 1.1.07 eingeführt)

- Private Sicherheitsbranche (Unia, 1.1.08-31.12.12)

Die dem Arbeitgeberverband VSSU angeschlossenen Unternehmen (ab Belegschaft von mind. 10 Mitarbeitenden) und ihre Mitarbeitenden. Erste Schritte zur Verminderung von prekären Arbeitsverhältnissen sind geglückt (z.B. Erhöhung Stundenlöhne, Übergang zu Monatslohn ab einer bestimmten Stundenzahl).

- Gastgewerbe, elvetino (SEV und Unia):

Verlängerung (um ein Jahr) des Vertrages mit neuen Bestimmungen (u.a. betr. Lohnsystem)

- Detailhandel Kt. Genf (Unia/SIT, 1.1.08- 31.12.10)

Diesem GAV sind 20'000 Verkäufer/innen unterstellt. Als wichtigste Errungenschaft wertet die Unia:

- keine Verlängerung der Arbeitszeiten (wie von den Arbeitgebern verlangt),
- Erhöhung der Mindestlöhne der Nicht-Ausgebildeten auf 3630.-/Mt.
- Eingrenzung der Überstunden bei den Teilzeitbeschäftigten

■ VPOD-Bereich

Der VPOD hat gut 20 GAV in den Bereichen Soziales, Pflege und Gesundheit, öffentlicher Nahverkehr, Luftfahrt, Energie und Bildung erneuert.

Im GAV SR Technics (Luftfahrt, 2500 Unterstellte) wurde ein neues Salärssystem mit zahlreichen Veränderungen vereinbart, das, inklusive Lohnverhandlungen 07/08, im Durchschnitt einen Saldo von + 2,4 % ergibt. Im GAV Swiss (1300 Unterstellte) wurde anstelle einer generellen Lohnerhöhung ein Gewinnbeteiligungsmodell vereinbart. Dies ergab dem Personal Ende 07 einen Betrag in der Höhe eines Monatsgehalts.

■ Buchhandel Romandie (comedia)

Anrecht auf einen zusätzlichen zweiwöchigen Urlaub für stillende Mütter. Mindestloohnerhöhung für Arbeitnehmende mit Kinderbetreuungspflicht um 10 % (bis 2 Kinder) resp. 15 % (ab 3 Kinder).

■ Callcenter-GAV (GeKo)

Die GeKo hat diesen Firmenvertrag um 1 Jahr verlängert. Dabei wurden der Geltungsbereich ausgedehnt, die Lohnbänder neu definiert (neuer Mindestlohn von 13 x 3510.-), ein Ferienzuschlag auf Zulagen und bessere Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall vereinbart.

■ Bahnen, Schifffahrt (SEV)

Der SEV hat ein gutes Dutzend GAV erneuert.

1.3 Noch nicht abgeschlossene Verhandlungen / Konflikte

Bauhauptgewerbe (Unia)

Ab dem 1.10.07 herrscht vertragsloser Zustand. Die Baumeister wollen Verschlechterungen im Bereich der flexiblen Arbeitszeit sowie der gemeinsamen Institutionen (Parifonds) durchsetzen und haben deshalb den LMV gekündigt. Die Gewerkschaften, Unia und Syna, haben dagegen mobilisiert, u.a. mit Streik. Obwohl von den Baumeistern verlangt, haben diese Ende Januar 08 auch eine Schlichtungsvereinbarung (erarbeitet durch Delegationen beider Parteien unter Leitung von Ex-seco-Direktor für Arbeit Jean-Luc Nordmann) abgelehnt. Das erpresserische Vorgehen der Baumeister ist in jüngster Zeit beispiellos und stellt die schwerste Bedrohung der GAV seit Jahrzehnten dar.

Presse Deutsch-CH und Tessin (comedia)

Die Verleger haben den GAV auf den 1.8.04 gekündigt. Seither herrscht vertragsloser Zustand. Hauptstreitpunkt: der Verband Schweizer Presse will die Löhne nicht mehr im GAV regeln sondern an die Betriebe delegieren. Die Gewerkschaften stellen sich gegen dieses Ansinnen, haben verschiedentlich zu mobilisieren versucht.

GAV Holzbau (Unia)

Mit dem neuen GAV vom 1.11.07 wurde ein mehr als zweijähriger vertragsloser Zustand beendet.

Coiffeurgewerbe

Seit dem 1.1.06 gibt es in dieser Branche keinen GAV mehr. Seither fanden zwei – noch erfolglose - Verhandlungsrunden statt. Quelle der Auseinandersetzung ist der Wille der Arbeitgeber, die zuvor garantierten 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub auf das gesetzliche Minimum von 14 zu reduzieren, sowie der 13. Monatslohn.

1.4 GAV-Verhandlungen aus thematischer Sicht

In der folgenden Auflistung sind aus thematischer Sicht wichtige Veränderungen, in der Regel: Fortschritte, verzeichnet, die im vergangenen Jahr – zum allergrössten Teil im Rahmen von GAV-Verhandlungen, zu einem kleinen Teil auch im Rahmen der Lohnverhandlungen (LV), die sich nicht nur auf das Pekuniäre beschränkten - ausgehandelt worden sind.

1.4.1 Lohnfestlegung

Die Unia weist darauf hin, dass in keinem erneuerten GAV ausschliesslich individuelle Lohnerhöhungen festgehalten würden, obwohl der entsprechende Druck der Arbeitgeber hoch gewesen sei. Im GAV-Holzbau Schweiz ist neu der variable Leistungslohn eingeführt worden. Bei elvetino (Gastgewerbe) wurde die Umsatzprovision in Fixlohn resp. einen Mindest-Grundlohn überführt. In der Sicherheitsbranche gelang es, für Aushilfskräfte den Sockel minimaler Beschäftigung zu halbieren, damit diese in den Genuss GAV-geregelter Stundenlöhne kommen.

1.4.2 Gleichstellung, Familienverträglichkeit

In folgenden Verträgen resp. Vereinbarungen im Rahmen der Lohnverhandlungen ist neu der bezahlte Vaterschaftsurlaub erhöht worden:

Unia: Uhren-Verträge, Coop, fenaco, Ciba (nun zumeist 5 Tage). Bobst SA Lohnabkommen): von 1 auf 3 Tage.

VPOD: Kt. Wallis und Sektor Heimpflege: von 2 auf 5; Winterthur: neu 10; Städte Biel und Thun: neu 5; Kt. und Stadt Schaffhausen: von 3 auf 5 Tage; Avireal (Luftfahrt): von 2 Tagen auf 2 Wochen.

GeKo: 022 Télégénève SA: neu 5 Tage, Cablecom: neu 5 Tage

Mutterschaftsurlaub

Verbesserungen bei Ciba und MPS (Uhrenindustrie) auf je 18 Wochen.

Lohngleichheit

Unia gelang es, im Rahmen der Lohnverhandlungen, in einzelnen Firmen (Coop, Wenger AG, Denner Logistik-Zentrum Egerkinden) spezielle Lohnerhöhungen für Frauen durchzusetzen. Eine gemeinsame Überprüfung der Lohn(un)gleichheit im Rahmen der Lohnverhandlungen wurde vereinbart bei: Holcim (Zementindustrie), Schweiz. Möbelindustrie, Hero, Nestlé Konolfingen, Lindt&Sprüngli.

Auch Comedia und GeKo sind mit letzterer Forderung in einigen Betrieben durchgedrungen. Insbesondere bei der Post und der Swisscom sind entsprechende Abkommen vereinbart worden (siehe Tabelle Lohnabschlüsse und Ausführungen in Kap. 2).

Der VPOD kann auf 2 erfolgreiche Lohnklagen verweisen. In den Genuss von Lohnnachzahlungen kamen deshalb im Kanton Zürich die Pflegenden FA SRK im Bereich Geburtshilfe und Kinderpflege sowie die BetreuerInnen in kantonalen Wohngruppen und -heimen.

Kinderbetreuung

Unia: Mit Coop wurde ein konkretes Projekt weiter geführt; in den Uhren-Verträgen wurden Bekenntnisse vereinbart. Ein Kinderkrippenabkommen wurde mit der Bobst SA abgeschlossen.

1.4.3 Ferien/Feiertage

In GAV Elektrogewerbe wurde 1 zusätzlicher Ferientag, bei Coop neu eine zusätzliche 8. Ferienwoche ab Alter 63 festgelegt. Im Kt. Bern werden die Ferien der 20 – 50jährigen bis 2010 von 22 schrittweise auf 25 Tage ausgedehnt (VPOD), bei den Verkehrsbetrieben Zürichsee und Oberland (SEV) ist eine zusätzliche Ferienwoche vereinbart worden. Im Kt. Schaffhausen sowie in den Städten Schaffhausen und Neuhausen wurde für die bis 59jährigen 1 zusätzlicher Ferientag verhandelt (VPOD).

1.4.4 Bildungsurlaub

Keine Änderungen/Meldungen.

1.4.5 Arbeitszeitverkürzung

Keine Änderungen/Meldungen.

1.4.6 Unregelmässige Arbeitszeiten

Im GAV „Private Sicherheitsdienste“ konnte Arbeit auf Abruf durch die Garantie einer

Mindeststundenzahl bei den Aushilfen eingeschränkt werden. In mehreren Abkommen (u.a.: SR Technics, Gate Gourmet) wurden die Schichtzulagen erhöht.

1.4.7 Vorzeitige Pensionierung

Im Spitalbereich VS wurde ein Abkommen vereinbart, das die vorzeitige Pensionierung um 18 Monate ermöglicht (VPOD). Verhandlungen wurden im Sektor „Dach und Wand“ begonnen. Im Isoliergewerbe wurde dazu eine Abgabe von 1 % auf der Lohnsumme vereinbart.

1.5 Kurzkomentar aus thematischer Sicht

3 Momente widerspiegeln das GAV-Geschehen des vergangenen Jahres:

1. Bedrohung

Zuallererst ist das beispiellose vertragspolitische Verhalten des Baumeisterverbandes zu nennen. Ob hier eine isolierte Clique von Hardlinern auf Teufel komm raus Vorteile durchdrücken will (und dabei die Dominanz im eigenen Verband nicht mehr lange aufrechterhalten kann) oder ob sich hier nur die Vorhut eines mentalen Wandels bei den Arbeitgebern anzeigt, wird sich erst in Zukunft beantworten können. Wenn es korrekt sein sollte, dass eine „SVPisierung“ des Verbandes Hauptursache dieser Kampfansage sein sollte, dann dürften nicht nur im Baugewerbe unruhige Zeiten auf eine Schweiz zurollen, deren Wirtschaftsalltag doch zu einem bedeutenden Teil von sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen geprägt sind.

2. Vaterschaftsurlaub

Viele GAV-Abschlüsse und auch einige Lohnvereinbarungen aus dem Jahr 2007 sehen, und dies teils markant, Verbesserungen vor, die unter dem Stichwort „Familienverträglichkeit“ erfasst werden können. Dabei dominiert ganz klar der Vaterschaftsurlaub. Die Ausweitung des Vaterschaftsurlaubes war bereits in den letzten Jahren auffallend. Der anhaltende Trend zur Erweiterung dieses Urlaubs darf durchaus als Folge eines langsamen mentalen Wandels, einer Aufwertung des familiären oder familienähnlichen Zusammenlebens, gewertet werden.

3. Lohnungleichheit

Auffallend ist zum dritten die Anzahl Arrangements im Zusammenhang mit der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. 2007 sind im Rahmen der Lohnverhandlungen verschiedene Abkommen zur Überprüfung der Lohnungleichheit geschlossen worden. Die steigende – insgesamt natürlich aber immer noch mangelhafte - Durchsetzung der Lohnungleichheit zeigt, dass die Kreise jener, die mit der Diskriminierung aufräumen wollen, wachsen, langsam vielleicht, aber doch: wachsen.

2. Lohnverhandlungen 2007 / 2008

2.1 Tabelle: Lohnabschlüsse 2007 / 2008

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
INDUSTRIE MEM (UNIA)		
KWC, Unterkulm AG	2,5 %	
Agathon, Bellach	3,4 %	Bonus von 20 bis 40 % des 13. Monatslohnes (ML)
Leica Geosystems	1,5% ind. + 1.5% gen.	Plus Bonus
Metallum, Pratteln	2,5 %	Oster-Gratifikation (1'400.- generell)
Müller Martini, Felben	2,5 %	
Oerlikon Saurer, Arbon	2,5%	Höhe Bonus noch offen
Tuchs Schmid Constructa	2,5 %	
Rieter, Winterthur	2,5 %	Bonus: 2000.- (bis ML 5000.-) resp. 40 % des ML (ab ML 5000.-)
Sulzer, Winterthur	3 %	
MAN Turbo Schweiz, Zürich	3 %	Sonderzahlung 35 % eines ML
Burkhard Compression	3,1%	Bonus mind. 1500.-
Siemens	2,1%	
Ammann Langenthal	2%	60.- generell
Alcan Packaging Kreuzlingen AG	2,9%	
Alcan Chippis	2,5%	Prämie von Fr. 450.- pro Mitarbeitende/r zusätzlich
Bernafon AG, Bern	3%; gen. und ind. je 1,5%	Bonus von Fr. 1'000.-
Bobst SA	Gen. 2,6%	Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs um 2 Tage auf 3 Tage; Übernahme Defizit Kinderkrippe durch den Arbeitgeber Prämien von mind. 2'500.-
Brunner SA, Magadino	Gen. 2,3%; ind. 0,5%	
Elektrolux Professional AG, Sursee	3,5%, davon 2,5% gen. 1% ind.	
L.N. Industries, Genf	2,5%, davon 1,3% (mindestens Fr. 80.- / Monat) gen., 1,2% ind.	
Schäublin SA, Delémont	2% gen., dazu 0,5% für Löhne unter Fr. 4'000.-	
SMB, Biasca	Gen. Fr. 100.-, ind. 2,8%	Prämie von Fr. 2'200.-
Usines Métallurgiques de Vallorbe	2,96%; 1,3% gen., 1,66% ind.	
Wenger SA, Delémont	2,7%; 1,8% gen., 0,9% ind.	0,5% für Frauenlöhne

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
ANDERE INDUSTRIE (UNIA)		
Novartis	2,5% (mind. 100.- p.M.)	
SF-Chem	2%	Einmalzahlung v. Fr. 1'000.-
Schweizer Brauerei-Verband	2,15%; 1,65% gen., 0,5% ind.	
Wander	1,9%	Einmalzahlung v. Fr. 500.- für alle
Fenaco	2,2%	Vaterschaftsurlaub 5 Tage bez.
Holcim	1.5% gen. + 1.5% ind.	Überprüfung Lohngleichheit Mann-Frau
Camille Bloch	2,5%	
Crema	Fr. 100.- gen.	Erhöhung Mindestlöhne: Fr. 100.-
Haco	2%	
Nestlé Waters	2,1% (mind. Fr. 80.-)	Reduktion Prämie Nichtbetriebsunfallversicherung
Hero	1,5%	Überprüfung Frauenlöhne
Lindt & Sprüngli	Bis Fr. 4'000.-: 2,5% Ab Fr. 4'000.-: 2,0%	Überprüfung Frauenlöhne Verbesserungen Pensionskasse
Nestlé Broc, Konolfingen, Orbe	2,3%, mindestens Fr. 50.- für alle	In Nestlé Konolfingen Lohnüberprüfung Frau-Mann durchgeführt
GRAFISCHE INDUSTRIE* (COMDIA)		
Edipresse	1% gen. + 1% ind. (inkl. Bonus)	
LZ Medien, Luzern	1,5 % ind.	Bonus von 600.-
BaZ	1,5 %	
Imprimerie St-Paul Fribourg	1.5% gen. + 0.4 ind.	
OF Sicherheitsdruck, Zürich	1% gen. + 1,2% ind.	Bonus von 3700.-; Frauenlöhne werden angepasst. Beko hat bei den ind. Erhö- hung Einsicht.
Stämpfli AG Bern	1.4% ind.	
Tamedia GAV-Bereich	Fr. 78.- für alle und ca. 0,15% ind.	Bonus erst im Frühjahr 2008 bekannt
Sihldruck, Zürich	2%	
gdz, Zürich	+ Fr. 100.- mehr für alle mit Löhnen unter Fr. 4'000.-	
NZZ Druckzentrum, Schlieren	1,5% ind.	
NZZ Fretz, Schlieren	Fr. 100.- für Löhne unter Fr. 5'000.-	Im Juni für alle Einmalzahlung von Fr. 250.-
Schöb Druck, Zürich	0	
Limmatdruck Spreitenbach AG	2% ind.	
Ziegler Druck, Winterthur	0,5% ind.	

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
St. Galler Tagblatt, St. Gallen	2% (mind. Fr. 75.- für alle)	
Dietschi Druck, Olten	1% gen., Fr. 300.- Bonus	Frauenlöhne in Überprüfung
Ringier Print Zofingen AG	0,5% gen. und 0,2% ind.	
Beag, Emmenbrücke	1,5% ind.	Frauenlöhne tendenziell höher
Ringier Print, Adligenswil	0,7% gen. + 0,6% ind.	
Birchhäuser, Reinach BL	1% gen. + 0,5% ind.	
Benteli Hallwag, Wabern	1% ind.	
Schaer Thun (Tamedia/Espace)	1% ind.	
S&Z Print AG, Brig	5% gen.	
ATAR, Genève	2,2% gen.	
Presses Centrales, Yverdon	1,8% gen.	
BAUHAUPTGEWERBE (Unia)	Bis jetzt noch kein nationaler Abschluss.	
Betonwarenindustrie Schweiz	2,3%	Anpassung der Mindestlöhne vorgesehen für 2009
Ciments Vigier	3%; 1,8% gen., 1,2% ind.	½ Feiertag zusätzlich, Einmalzahlung von Fr. 500.-
Juracime	3,5%	
Ziegelindustrie Schweiz	2,1%	Anpassung der Mindestlöhne vorgesehen für 2009
GEWERBE (Unia)		
Second Oeuvre	Referenzlohn: ca. 2% (Fr. 90.-/Monat, Fr. -.50/h)	
Maler und Gipser	Ab 1.4.08 Fr. 90.- gen.	Anhebung Mindestlöhne
Holzbau Schweiz	120 .- gen.	
Metallbau	50 .- gen., + 0.2% ind.	
Schreiner Dt.-CH + Tessin	2,1 %	
Dach und Wand	85 .- gen.	Verhandlungen Vorruhestand
Elektrogewerbe	2,5%; 1% gen. + 1,5% ind.	Erhöhung der Spesen, 1 Tag mehr Ferien
Decken und Innenausbau	2,5% gen.	Senkung Prämie Krankentaggeld um 1,1%
Isoliergewerbe	50 .- gen. (= 1-1,3%)	Starke Verbesserung Spesen; + 1% für Vorruhestand
Innendekoration	2,1%	

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
Holzwarenfabrikation und Drechslergewerbe	2,1%	
Autogewerbe Kt. Freiburg	2,2%	
Autogewerbe Kt. Zürich	2%	
Holzindustrie Schweiz	2%	
Möbelindustrie Schweiz	1,9% bis 2,3%	In Betrieben mit über 50 Beschäftigten Einführung der Lohnüberprüfung nach Logib
ENERGIE (VPOD)		
AEW	2,5% ind.	
EKS	2,3%; 0,8% gen. + 1,5% ind.	
EKT	2% ind.	Erfolgsbeteiligung Fr. 500.-
EKZ	2,28% ind.	
NOK und Axpo	2,30% ind.	
SAK	2,7% ind.	
EBM	3%, davon 1% gen.	
KWB	2,3%, davon 1,3% gen.	
Rätia Energie	2% ind.	Erfolgsprämie zwischen 2'000.- bis 2'500.-
KWO	2,3% ind.	
BKW	2,3% ind.	
KOMMUNIKATION		
Post (GeKo)	3,4 % (2,2 gen.; 1 ind.; 0,2 strukt.)	+ 500.- Einmalzulage Abkommen Überprüfung Lohndiskr.
Swisscom (GeKo)	2,7 % (davon 0,5 ind.)	Abkommen Überprüfung Lohndiskr.
Swisscom Directories (GeKo)	2,7 % (davon 0,8 ind.)	Vaterschaftsurlaub 5 Tage bez.
022 Télégenève SA (GeKo)	3,6 % (3,2 gen.; 0,4 ind.)	
Cablecom (GeKo)	2,6% ind.	5 Tage Vaterschaftsurlaub Abkommen Überprüfung Lohndiskr.
PostLogistics AG (GeKo)	1%	Bonus von 750.-
SRG (SSM)	Über 3 %: 1,1 gen.; 600.- gen. 1,5% Lohnanpassungen 0,1% für Kinderzulagen	
VERKAUF		
Coop (Unia)	2,5 %	0,5 % für Nachholbedarf Frauen

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
	(tiefste Löhne 3%)	+ 500.- Einkaufsgutscheine
Migros (SKV)	2 % ind.	
Buchhandel Dt-CH (comedia)	0,7 % gen.	Minimalloohnerhöhung von 50 bis 100.-
Buchhandel Romandie (comedia)	1,3%	
OF Buchhandel (comedia)	2,8% im Schnitt	Frauenlöhne werden angepasst. Beko hat Einsicht.
DIVERSE DIENSTLEISTUNGEN		
Gastgewerbe (Unia)	1,8 bis 2,1 %	
Elvetino (Unia/SEV)	3% generelle Lohnerhöhung	
Sicherheit (Unia)	2,5 %	
BANKEN (SBPV)		
UBS	2,5 % ind.	
Credit Suisse	2,5 % ind.	
Kantonalbank BE	1,5 % ind.	Sockelbeiträge für Frauen u. Tieflöhne
Clariden-Leu	2,5% ind.	
Raiffeisen-Zentrale St. Gallen	2,75% ind.	
BUND (VGB)	2,2% (ab 1.7.08): 1% gen.; 1,2% TA (Einbau kumulierte Teuerung 04 bis 07 in Lohn)	Überbrückung für 1. Halbjahr: 0,95 % Einmalzahlung versichert
KANTONE (VPOD)		
AG	1,2 bis 3 %: 0,7 gen.; 0,5 Bonus; 1,8 ind.	
AR	0,7% gen. + 1,8% ind.	
BE	2%, davon 1% gen.	Bis 2010 schrittweise Erhöhung Ferien auf mind. 25 Tage
FR	3%, davon 2% gen.	
GE	0,3% gen.	
GL	2% gen. + 1% ind.	
JU	3,2%, davon 2,2% gen.	
LU	2,5 %	
NE	1-2 %, davon 1% gen.	
NW	1% gen. + 1,5% ind.	
OW	0,5% gen. + 2% ind.	

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
SG	1,6 -3,3: 1,6 gen.; Rest ind. und Beförderungen	
SH	2,1%, davon 0,8% gen.	
SO	2,5%, davon 2% gen.	
SZ	1,8% gen. + 1,6% ind.	
TG	1-2,5 %: 1 gen.; 1,2 ind.; 0,3 Leistungsprämie	
TI	0,9% gen.	
UR	2,8%	
VS	3,5%, davon 2,5% gen.	Vaterschaftsurlaub von 2 auf 5 Tage
ZH	1,8 -3,2 %: 1,8 gen.; 0,4 ind.; 1 Stufenanstieg	
ZG	2,8 %	
Kantonsspitäler AG	0,4 – 2,2 %: 0,4 gen.; 1,3 ind.; 0,5 Stufenanstieg	
Kantonsspitäler TG	1 – 2,9 %: 1 gen.; 1,9 ind.	
Santé NE	2%	
Parapublic VD	1,26% gen.	
RVS (Spitäler VS)	1,8 – 2,1%, davon 1% gen.	Vorzeitige Pensionierung (18 Monate zuvor)
EMS (Heime VS)	0,7% gen.	5 Tage Vaterschaftsurlaub
STÄDTE (VPOD)		
Zürich	2% ind. + TA per 1.4.08	
Winterthur	3%, davon 1,8% gen.	10 Tage Vaterschaftsurlaub
Bern	Ca. 1% ind. + Pauschale von Fr. 300.-	
Biel	2,8%, davon 1,8% gen	5 Tage Vaterschaftsurlaub
Aarau	2,5%, davon 1,25% gen.	
Baden	2,6%, davon 1,3% gen.	
Neuchâtel	2,5% gen.	
Le Locle	1,3% gen.	
Chur	2,8% gen.	
Bellinzona	1,8% gen.	
Lugano	1,8% gen.	

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
Thun	1 % gen. + 1% ind.	5 Tage Vaterschaftsurlaub bez.
LUFTVERKEHR (VPOD)		
SR Technics	2,4%, davon 1,2% gen.	Erhöhung Schichtzulage um 10%
Avireal	2,0%, davon 1% gen.	Vaterschaftsurlaub 2 Wochen
Swiss	0,5% ind.	Gewinnbeteiligung entsprechend ca. 14. Monatslohn
Gate Gourmet Zürich	0,5% ind.	Erhöhung Schichtzulage um 10%
Swissport Zürich	2,0%, davon 1,5% gen.	Wertschätzungsprämie Fr. 500.-
Swissport Baggage	2,0%, davon 1,5% gen.	Wertschätzungsprämie Fr. 500.-
Swissport Basel	1,3% gen.	Wertschätzungsprämie Fr. 500.-
Cargologic	2,5% ind.	Erhöhung Salärbandobergrenzen um Fr. 100.-
NAHVERKEHR (VPOD/SEV)		
Bernmobil	2,2%, davon 1,2% gen.	SBB-GA 2. Klasse bei über 50%-Beschäftigungsgrad
VB Biel	2%, davon 1% gen.	
STI Thun	2%, davon 1% gen.	
ÖFFENTL. VERKEHR (SEV)**		
SBB	1.8 % gen., 0.4% ind.	+ Bonus von 500.-
BLS AG	1% gen. + 1% ind.	Prämie von 1,5%
Transports publics fribourgeois	1.8 % gen. + 60.- gen.	
Südostbahn SOB	2% gen. + 1% ind.	
Treni Regionali Ticino Lombardia	1,8% gen.	
Rheintal Bus AG	60.- bis 125.- gen. + 50.- bis 100.- ind.	
WilMobil AG	60.- bis 125.- gen. + 50.- bis 100.- ind.	
Leuk-Leukerbad	1,5% gen.	Bonus max. 500.-
Verkehrsbetriebe Zürichsee und Oberland	0,9% gen. + 1,6% ind.	Zusätzliche Ferienwoche
Securitrans	1,8% gen. + 0,5% ind.	
Zentralbahn	2,3 %	
MOB/Golden Pass	3,2 %	
RBS	2 %	+ Bonus von 300.-

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Zusätzliche Verbesserungen</i>
Matterhorn-Gotthard-Bahn	1,2% gen., 0,8% ind.	+ Bonus von 800.-
Oensingen-Balsthal (OeBB)	2,2 %	+ Bonus von 400.-
Zugerland Verkehrsbetriebe	0,8 % gen. + 1.5% ind.	+ Zulagenerhöhungen
Auto AG Schwyz	2,5 %	
Transport régionaux Neuchâtelois	2 %	+ voller TA
Morges-Bière-Cossonay	2,4 % gen.	
Verkehrsbetriebe Thun	1.4% gen. + 1% ind.	
THURBO	0.8% gen. + 2% ind.	

Abkürzungen: ML = Monatslohn; TA = Teuerungsausgleich; gen. = generell; ind. = individuell

**Neben den hier aufgeführten Resultaten meldete Comedia gut 30 weitere Abschlüsse in der Druckindustrie, wobei die Lohnerhöhungen zusammengerechnet von 0 bis 2,5% reichen.*

*** Neben den hier aufgeführten Resultaten meldete der SEV gut 20 weitere Abschlüsse aus den Bereichen Bahnen/Busse/Schifffahrt, wobei die Lohnerhöhungen zusammengerechnet von 1,5 bis 4% reichen. Massiert liegen diese Abschlüsse bei 2,5 bis 3%.*

2.2 Kommentar

Lohnrunde 2007

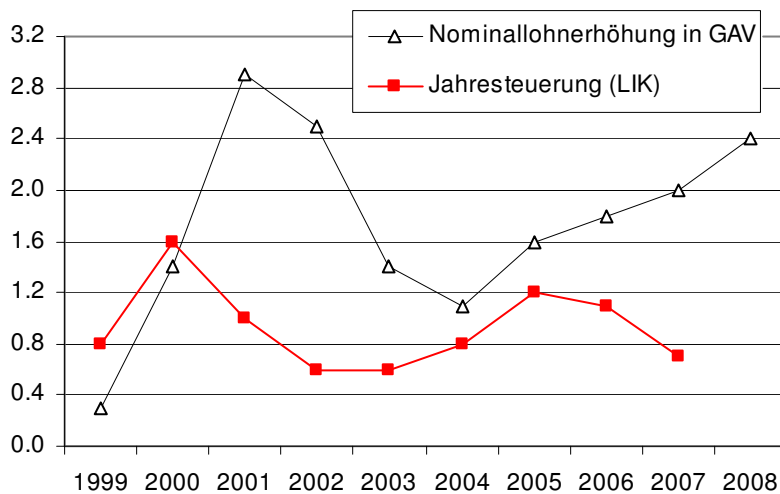
Bester Abschluss seit 5 Jahren

Der SGB schätzt in einer ersten Hochrechnung, dass in der soeben abgeschlossenen Lohnrunde die Nominallöhne für 2008 um 2.4% erhöht wurden. Bezogen auf die Jahresteuierung von 0.7% für 2007 würde sich daraus eine Realloohnerhöhung von 1.7% ergeben. Abbildung 1 zeigt, dass dies der höchste Lohnanstieg der letzten fünf Jahre ist. Diese Erhöhung entspricht in etwa der Formel Produktivitätsfortschritt (1.5% im mehrjährigen Schnitt) plus Teuerung (0.5-1%). Sofern die Löhne in den Bereichen ohne kollektive Verhandlungen in einem ähnlichen Ausmass angehoben werden, wird der Lohnanteil am Bruttoinlandprodukt (gegenüber dem Anteil der Kapitaleinkommen) 2008 stabil bleiben.¹ Um jedoch das Niveau der Spitzenjahre 2001 und 2002 mit vereinbarten Realloohnerhöhungen von je 1.9% zu erreichen, müsste die Teuerung 2008 unter das Niveau von 2007 fallen.

¹ Für die Bilanzierung der Lohnrunde 07/08 wird hier die in kollektiven Verhandlungen vereinbarte Nominalerhöhung (für das folgende Jahr) analysiert. Gesamtwirtschaftlich relevanter ist jedoch der Nominallohnanstieg über alle Branchen hinweg, der auf dem Lohnindex des Bundesamtes für Statistik basiert.

Dies ist unwahrscheinlich.

Abbildung 1:
Kollektive vereinbarte Nominallohnerhöhungen sowie Jahreststeuerung in %, 1999-2007

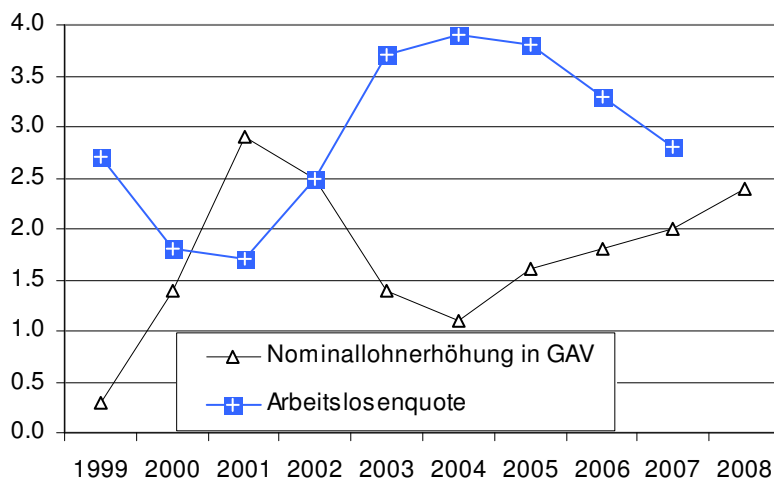


Quelle: Bundesamt für Statistik; Nominallohnerhöhung 2008: Schätzung SGB

Wie ist dieser Lohnabschluss zu bewerten?

Angesichts des starken Wirtschaftswachstums und der ausserordentlich guten Ertragslage, insbesondere in der Exportindustrie, wurde mancherorts ein höherer Lohnabschluss erwartet. Warum war dies nicht der Fall? Die erste Erklärung liegt in der für Schweizer Verhältnisse noch immer relativ hohen Arbeitslosigkeit 2007. Abbildung 2 zeigt, dass die Ergebnisse der kollektiven Lohnverhandlungen in der Schweiz enorm stark von der Arbeitsmarktlage abhängen. Die sehr guten Lohnabschlüsse für 2001 und 2002 wurden bei einer Arbeitslosenquote von 1.8% (im Verhandlungsjahr 2000) und 1.7% (Jahr 2001) erreicht. Angesichts der Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt spielten die sich damals bereits abschwächenden Wachstumsraten von unter 1.5% keine grosse Rolle. 2007 hingegen lag die Arbeitslosenquote – trotz starkem Wachstum – noch immer bei 2.8%. Das hatte einen bremsenden Einfluss auf die Lohnverhandlungen.

Abbildung 2:
Kollektive vereinbarte Nominallohnerhöhungen sowie Arbeitslosigkeit in %, 1999-2007



Quelle: Bundesamt für Statistik; Nominallohnerhöhung 2007: Schätzung SGB

Ein zweiter Faktor, der das Erreichen eines höheren Lohnanstiegs wohl erschwert hat, ist das Fehlen eines Lohnabschlusses im Bauhauptgewerbe.² In Jahren mit überdurchschnittlichen Lohnvereinbarungen spielt das Bauhauptgewerbe traditionell die Rolle der Lokomotive. Insbesondere für die Branchen des Baunebengewerbes haben die Lohnabschlüsse auf dem Bau Signalwirkung und beeinflussen die Verhandlungen substantiell. Dieses Jahr fehlten die positiven Impulse aus dem Bauhauptgewerbe.

Die Lohnabschlüsse nach Sektoren

Hinter dem geschätzten Durchschnittswert von 2.4% verbergen sich grosse Unterschiede in den Lohnabschlüssen nach Branchen (siehe Tabelle im Anhang). Die besten Ergebnisse von 2.5 bis 3.5% wurden in der Nachrichtenübermittlung erzielt: Die hohen Abschlüsse bei der Post und im Telekombereich hatten in den letzten Jahren Tradition. Erfreulich sind auch die sehr guten Resultate in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, die in der Mehrheit zwischen 2.5 und 3% liegen. Nachdem die Löhne in diesem Sektor zwischen 2002 und 2006 stagniert hatten, wurde bereits in den letztjährigen Lohnverhandlungen eine Trendwende eingeleitet. Im Schnitt der Branchen befinden sich die Abschlüsse in der Chemie sowie dem Detailhandel mit Lohnerhöhungen von rund 2.5%. Ebenfalls durchschnittlich, jedoch im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verbessert, sind die Lohnabschlüsse im öffentlichen Bereich mit einer Spannweite von 1.5 bis 3 %. Unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen die ausgehandelten Lohnerhöhungen im Gewerbe (1-

² Bis Redaktionsschluss ist es zu keinem nationalen Abschluss gekommen.

2.5%) sowie in der graphischen Industrie (1-2%).

Der Anteil der Lohnerhöhungen, die nur auf individueller Basis gewährt werden, liegt immer noch relativ hoch. Dies bedeutet, dass in mehreren grossen Unternehmen ein Teil der Beschäftigten trotz der sehr guten Wirtschaftslage leer ausgehen kann. Besonders besorgniserregend ist die Tendenz in den Banken, Lohnerhöhungen ausschliesslich auf individueller Basis gewähren zu wollen. Aber auch in der Industrie sowie im Verkauf (Migros) dominieren individuelle Lohnerhöhungen. Dafür gelang es den Gewerkschaften im Vergleich zum Vorjahr, statt Einmalzahlungen wieder vermehrt Erhöhungen des versicherten Nominallohns zu erreichen. Die Tabelle gibt eine Übersicht über die Abschlüsse nach Branchen.

Der Kampf für Lohngleichstellung

Ein wichtiger Bestandteil der diesjährigen Verhandlungen war die Forderung nach Lohngleichstellung. Dieses Jahr wurden die grossen Unternehmen über die Branchen hinweg aufgefordert, gemeinsam mit den Gewerkschaften ihre Lohnstruktur auf Diskriminierung zu untersuchen. Eine Reihe von Unternehmen hat Hand geboten zu einem solchem paritätischen Lohncontrolling: Dietschi Druck, Hero, Holcim, Nestlé Konolfingen, Orell Füssli Sicherheitsdruck, Post, Swisscom. Dies ist ein erfreulicher erster Schritt. Neben diesen positiven Rückmeldungen bewegt sich jedoch in anderen Betrieben noch sehr wenig. Mehrere Unternehmen weigern sich bislang hartnäckig, ihre Lohnstruktur auf Diskriminierung zu überprüfen. Eine solche wenig lösungsorientierte Haltung nehmen die Basler Zeitung, Coiffina, Manor, McDonalds, Migros, Stämpfli oder TA Media ein. Von einer Reihe von Grossbetrieben sind die Antworten noch ausstehend.

Aussichten für die Lohnrunde 2008

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Lohnrunde des nächsten Herbstes sind sehr positiv. Das Wirtschaftswachstum hält an. Wichtiger für die Lohnbildung ist jedoch die Tatsache, dass sich die Arbeitslosigkeit aller Wahrscheinlichkeit weiter zurückbilden wird. Folglich besteht der Spielraum für substantielle Lohnerhöhungen.

Im Kampf um Lohngleichstellung wird auch im kommenden Herbst die Forderung nach der Überprüfung der betrieblichen Lohnstruktur auf Diskriminierung im Zentrum stehen. Es sind in diesem Bereich erste ermutigende Rückmeldungen aus den Branchen und Betrieben zu vernehmen. Nun müssen in der kommenden Lohnrunde konkrete Schritte zum Abbau der Diskriminierung folgen. Die Gewerkschaften werden so lange den öffentlichen Druck aufrechterhalten, bis es für die einzelnen Unternehmen schwierig wird, sich der Forderung nach Lohngleichheit zu entziehen.

3. Verwendete Abkürzungen

Gewerkschaften:

Unia:	die Gewerkschaft
SEV:	Schweiz. Eisenbahn- und Verkehrspersonalverband
VPOD:	Verband des Personals öffentlicher Dienste
GeKo:	Gewerkschaft Kommunikation
Comedia:	Die Mediengewerkschaft
SBPV:	Schweizerischer Bankpersonalverband
SSM:	Schweizer Syndikat Medienschaffender
PVB:	Personalverband des Bundes
garaNto:	Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals
Kapers:	Kabinenpersonal und Luftfahrt
SBKV:	Schweizerischer Bühnenkünstlerverband

Anderes:

AG:	Arbeitgeber
AVE:	Allgemeinverbindlicherklärung [eines GAV, des LMV]
AZV:	Arbeitszeitverkürzung
GAV:	Gesamtarbeitsvertrag
LMV:	Landesmantelvertrag (= GAV für das Bauhauptgewerbe)
ind:	individuell
gen:	generell
TA:	Teuerungsausgleich