

DOSSIER NR. 110

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften

Vertrags- und Lohnverhandlungen 2014/2015

Inhaltsverzeichnis

1. GAV-Verhandlungen	5
1.1. Neue (erstmalige) Verträge.....	5
1.2. Erneuerte Verträge.....	5
1.3. GAV aus thematischer Sicht.....	7
1.4. Kurzkomentar.....	9
2. Lohnverhandlungen 2014/2015	11
2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2014/2015.....	11
2.2. Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2014/2015.....	17

Die vorliegende Dokumentation versucht die wichtigsten Ergebnisse der letztjährigen Vertrags- und Lohnverhandlungen zusammenzustellen. Sie beruht auf einer Umfrage des SGB bei den ihm angeschlossenen Verbänden und sucht nur jene Bereiche abzudecken, in denen diese Verträge abschliessen. Berücksichtigt wurden Ergebnisse – soweit verfügbar – bis Ende Februar 2015.

1. GAV-Verhandlungen

1.1. Neue (erstmalige) Verträge

GAV Schifffahrt Neuenburger- und Murtensee

Der SEV hat erstmals mit den betreffenden Schiffsfirmen einen GAV Navigation sur les lacs de Neuchâtel et Morat ausgehandelt. Er soll rückwirkend auf Beginn 2015 in Kraft treten. Neu gestaltet wurde das Lohnsystem, was sich in einer Steigerung der Lohnmasse von 2,2 % auswirkt.

Angelaufen sind Bestrebungen der Gewerkschaft Syndicom, mit dem Schaffhauser Zustellunternehmen Schazo AG einen GAV nach dem Muster des Presto-GAV (private Zeitungszustellung) abzuschliessen.

1.2. Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2014 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

SBB und SBB-Cargo

Der vom SEV erneuerte GAV gilt für 95 % aller Beschäftigten (die 5 % Kader können mit OR-Verträgen angestellt werden). Er trat am 1.1.2015 in Kraft und dauert bis Ende 2018. Vereinbart wurden mehr Mittel für die Lohnentwicklung, eine Vereinheitlichung der Sonntagszulagen, neue Pensionierungsmodelle sowie eine Regelung für temporär Mitarbeitende.

GAV-Post 2016

Der neue GAV für die Post (2016) liegt vor und wird nun den Mitgliedern/Gremien zur Beurteilung unterbreitet. Entscheide sind auf Ende April zu erwarten. In Kürze deshalb hier nur eine vorläufige Beurteilung durch Syndicom: Eingelöst wurde die zentrale Forderung «Alles Gelbe unter einem Dach». Jede der drei Konzerngesellschaften erhält je einen neuen GAV, dessen Eckwerte aber in einem übergeordneten Dach-GAV geregelt sind und für die meisten Mitarbeitenden von Post CH AG, PostAuto AG und PostFinance AG gelten. Neu sind auch die Lernenden und die Aushilfen dem GAV unterstellt. Zudem soll das Fahrpersonal der privaten Postautounternehmen in Zukunft den KollegInnen von PostAuto gleichgestellt werden. Abgewendet ist ein Abbau bei Lohn und Arbeitsbedingungen. Neu sind die meisten Zulagen in der Pensionskasse der Post versichert und somit rentenbildend.

GAV Personalverleih

Die Verhandlungsrunden für den zu erneuernden GAV sind abgeschlossen, die da erzielten Ergebnisse sind aber noch von den jeweiligen Gremien zu ratifizieren. Der neue GAV dürfte erst im Verlauf des Jahres 2016 in Kraft gesetzt werden. Eine inhaltliche Würdigung des GAV wird erst in der nächstjährigen Auswertung möglich sein.

GAV private Sicherheit

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 12'000 Beschäftigte. Er trat am 1.7.2014 in Kraft und dauert bis Ende 2016. Beantragt ist Allgemeinverbindlicherklärung.

Metall Waadt

Dieser von Unia erneuerte GAV sieht insbesondere eine Gleichbehandlung der temporär Angestellten mit den Festangestellten vor.

GAV petite enfance Kanton Genf

Dieser GAV, der das Personal der Kleinkinderkrippen und-horte umfasst, wird jährlich neu verhandelt. SIT meldet Erfolge bei Lohnfragen, insbesondere eine neue Gestaltung der LohnEinstufung, die de facto zu Lohnerhöhungen führen wird. SIT hat ebenfalls einen entsprechenden Firmen-GAV erneuert, der einen Schritt hin zur Harmonisierung mit dem oben erwähnten GAV darstellt.

Lidl

Der erneuerte GAV zwischen Lidl und Syna sowie SKV (ohne Unia) gilt für 4 Jahre. Haupterrungenschaft: 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 100 % Lohnersatz und 2 Wochen Vaterschaftsurlaub.

Swissport

Ende Februar 2015 hat der VPOD nach längeren Auseinandersetzungen inkl. einem dreistündigen, stark befolgten Warnstreik einen GAV mit Swissport (Genfer Flughafen) unterzeichnet. Der Arbeitgeber hatte mit Auslaufen des GAV auf Ende Februar massive Verschlechterungen durchpeitschen wollen. Das Unternehmen hat aufgrund des Widerstands auf sein Ansinnen verzichtet, die Arbeitgeberbeiträge für die Zweite Säule und die Krankentaggeldversicherung zu kürzen sowie die Arbeitszeit noch mehr zu flexibilisieren. Vereinbart wurde dabei, dass die Streikenden den Lohn während der Streikzeit ausbezahlt erhalten. Die Vereinbarung sieht ebenfalls vor, dass der bestehende GAV bis Ende 2016 fortgeführt wird (bei Einfrierung der Löhne ab Januar 2016). Die vorgesehenen Lohnschritte werden gewährt. Für die Hilfskräfte wird neu eine Krankentaggeldversicherung eingeführt.

tpc technology

Der neu zwischen SSM und tpc, der SRG-Tochter für audiovisuelle Produktion in der Deutschschweiz, ausgehandelte GAV gilt ab dem 1.1.2015 bis Ende 2016 und verlängert sich automatisch, wenn nicht gekündigt wird. Neu wird die gesetzeskonforme Behandlung der Überzeit garantiert.

Detailhandel Nyon

Der 2011 in Kraft getretene und allgemeinverbindlich erklärte GAV wurde ohne inhaltliche Veränderungen um 1 Jahr (bis Ende 2016) verlängert. Knackpunkt der demnächst anlaufenden Verhandlungen für die Erneuerung des GAV ist die Frage nach den (weihnachtlichen) Abendverkäufen.

Ausserdem hat Unia die **GAV Glasergewerbe Bern** sowie **Kaminfeger Zürich** erneuert (beide ab 1.1. 2015 bis Ende 2015). Im Bereich der grösseren Firmenverträge hat Unia folgende GAV erneuert:

- Cremo (1.7.2014 bis 30.6.2017)
- Feldschlösschen (600 Unterstellte; 1.7.2014 bis Ende 2015)
- Philip Morris (500 Unterstellte; 1.1.2015 bis 30.6.2017)
- Belimed Sauter (300 Unterstellte; 1.7.2014 bis Ende 2019)
- BASF (1.7.2015 bis Ende 2016)

1.3. GAV aus thematischer Sicht

Lohnfragen

SBB/SBB Cargo: das Unternehmen verpflichtet sich, jährlich mindestens 0,8 % der Lohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung zu stellen. Bei den jährlichen Lohnverhandlungen ist der Krankenkassenprämien-Index zu berücksichtigen.

Sicherheitsdienstleistungen: neue Mindestlöhne und einfachere Kategorisierung

Cremo: + CHF 50.–

Philip Morris: neu übernimmt Arbeitgeber CHF 100.– an Krankenkassenprämie

Belimed: Einführung von Mindestlöhnen (mind. 4'000.–/Monat)

Tpc: neuer Mindestlohn von 4000.–/Monat (alt 3500.–); Untergrenze der Einstiegsgehälter sind auf 75 % des Richtlohnes verbessert worden (alt 70%).

Gleichstellung/Familienverträglichkeit

Feldschlösschen: In der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen wird den Bedürfnissen von Mitarbeitenden mit Familienpflichten und der Gleichstellung von Frau und Mann vermehrt Rechnung getragen.

Belimed: Personalkommission hat das Recht, die Lohngleichheit von Mann und Frau zu kontrollieren, und sie erhält Einblick in den betrieblichen Lohnspiegel.

Verbesserungen beim **Mutterschafts- resp. Vaterschaftsurlaub** wurden erreicht bei:

SBB/SBB Cargo: neu 18 Wochen Mutterschaftsurlaub (alt 17 Wochen), 10 Tage Vaterschaftsurlaub (alt 5 Tage) sowie ein Adoptionsurlaub von 10 Tagen

Cremo: neu 10 Tage Vaterschaftsurlaub (alt: 5 Tage)

Feldschlösschen: neu 3 Tage Vaterschaftsurlaub (alt: 2 Tage)

Belimed: +2 Wochen Mutterschaftsurlaub und +4 Tage Vaterschaftsurlaub (neu: 5 Tage) und neue Möglichkeit einer unbezahlten Verlängerung (max. 8 Wochen)

Kaminfeger Zürich: +2 Wochen Mutterschaftsurlaub (neu: 16 Wochen zu 80% des Lohnes)

Lidl: neu 16 Wochen Mutterschaftsurlaub à 100% sowie 10 Tage Vaterschaftsurlaub bezahlt (alt 5 Tage)

Tpc: 10 Tage Vaterschaftsurlaub bezahlt (alt 5 Tage)

Ferien

Crema: + 2 bis 3 Tage (je nach Alter)

Belimed: Lernende neu 7 Wochen Ferien

Lidl: neu 7. Ferienwoche für über 60jährige

Unregelmässige Arbeitszeiten

SBB/SBB Cargo: Vereinheitlichung der Sonntagszulagen auf Fr. 15 pro Stunde ab 1.1.2015; Erhöhung auf Fr. 16 ab 1.1.2017.

Crema: + CHF 100.– für Pikettdienst (neu: CHF 200.–/Woche)

tpc: 25 % Zeitzuschlag für länger dauernde Produktionen (alt: 20 %) sowie Erhöhung der freien Wochenenden (von 24 auf 29) für alle Mitarbeitenden ausser dem Ressort Sport (dort weiterhin 16). Erhöht wurden zudem die Zuschläge für Nacht- und Abendarbeit.

Kündigungsschutz

Belimed: Verbesserung des Kündigungsschutzes der Mitglieder der Personalkommission

Tpc: um 6 Monate verlängerte Kündigungsfristen für SSM-Gruppenpräsidenten und Vizepräsidenten

Temporär-/Festanstellung

SBB/SBB Cargo: Vereinbart wurde, dass der Anteil von temporär Beschäftigten nicht mehr als 4 % der Festangestellten betragen darf. Dauert ein temporärer Einsatz länger als 4 Jahre, haben die Unternehmen eine Festanstellung anzubieten. Für die vollständige Umsetzung der Vereinbarung gilt eine Übergangsfrist von 2 Jahren.

Metall Waadt sieht die Gleichbehandlung der temporär Angestellten mit den Festangestellten vor. Das wird für erstere bessere Arbeitsweg- und Essensentschädigungen zur Folge haben.

Belimed: GAV gilt neu für auch für Temporäre und Lernende.

Feldschlösschen: GAV gilt neu auch für Angestellte mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Vorzeitige Pensionierung

SBB/SBB Cargo: Vereinbart wurden 4 neue Pensionierungsmodelle:

- Modell Valida: Vorruhestandsmodell für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Einkommen
- Modell Priora: Vorruhestandsmodell für festgelegte Berufsgruppen mit der Möglichkeit der höheren Finanzierung der Überbrückungspension
- Modell Activa: Modell für eine Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus.
- Modell Flexa: Lebens- Arbeitszeitmodell mit individuellen Anspar- und Bezugsmöglichkeiten

Dem Modell Valida gehören rund 5500 Mitarbeitende an. Das Modell ermöglicht diesen, ab Mai 2016 zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung in Rente zu gehen oder ab Alter 60 das Pensum zu reduzieren. Vom Modell Priora können rund 10'000 Mitarbeitende profitieren, die nur *eines* der beiden „Valida-Kriterien“ (besondere Belastung oder tiefes Einkommen) erfüllen. Sie erhalten in den letzten 3 Jahren vor dem AHV-Alter 80 % der Überbrückungsrente.

Metall Waadt: das bereits vereinbarte Vorruhestandsmodell ist auf alle Vertragsunterstellten erweitert worden.

Tpc: Altersrücktritt neu ab 58 Jahren (alt: 60) möglich

Einführung Kautio

Neu vereinbart in den GAV *Sicherheitsdienstleistungen* und *Metall Waadt*

Gewerkschaftliche Rechte/Mitbestimmung

Feldschlösschen: Informations-, Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte der Betriebskommission hinsichtlich Ausgestaltung der Schichtarbeit, Gesundheitsschutz und Weiterbildung sind neu detailliert definiert. Der Schutz der persönlichen Integrität aller Arbeitnehmenden wird verstärkt. Zudem wird der Gleichstellung von ausländischen Mitarbeitenden vermehrt Rechnung getragen.

Belimed: Zutrittsrechte für Unia-Sekretäre sind ausdrücklich gewährleistet.

Anderes

Sicherheitsdienstleistungen: Spesenentschädigung neu im GAV geregelt und nicht mehr Verweis auf betriebsinterne Reglemente.

Feldschlösschen: Lernende nach bestandener Lehre sollen nach Möglichkeit im Betrieb weiterbeschäftigt werden.

1.4. Kurzkomentar

Im Verhandlungsjahr 2014 haben die Gewerkschaften vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb einen massierten Erfolg aufzuweisen. Dieser umfasst verbesserte Bedingungen des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs, sei es nun die Dauer des Urlaubs oder die Höhe des finanziellen Ersatzes. Das Thema der Vereinbarkeit resp. des verbesserten Urlaubs für Eltern hat in den letzten Jahren fast immer die Hitparade gewerkschaftlicher GAV-Erfolge angeführt. Das spricht für die hohe gesellschaftliche Sensibilität des Themas, aber auch für die Fähigkeit der Gewerkschaften (und der Arbeitgeber), diese Sensibilität in den Vertragsverhandlungen umzusetzen.

Hinzuweisen bleibt auch darauf, dass in drei Vertragsabschlüssen, darunter auch einem grossen (SBB), die Bedingungen für einen frühzeitigen Altersrücktritt, vor allem für Arbeitnehmende mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen und zumeist niedrigem Einkommen, verbessert werden konnten.

Dass in diesem Verhandlungsjahr weniger Anhebungen des Mindestlohnes auf 4000 Franken zu verzeichnen sind als noch ein Jahr zuvor, überrascht nicht. Zum einen häuften sich ein Jahr zuvor diese Erfolge als Frucht der entsprechenden gewerkschaftlichen Kampagne. Zum anderen verringert natürlich jeder entsprechende Erfolg den Umfang des Feldes, in dem mit GAV noch zu korrigieren wäre.

In etwa im gleichen Rhythmus sind 2014 bei den Ferien Fortschritte erzielt worden. Sie stellen keine grossen Würfe dar, sind meist auf gewisse Alterskategorien beschränkt. Diese unspektakulären, aber regelmässigen Vereinbarungen tragen jedoch über die Jahre und Jahrzehnte hinweg Entscheidendes dazu bei, dass sich die Anzahl der freien Tage für die Arbeitnehmenden langsam, aber stetig vermehrt. Auf der anderen Seite ist dafür, und das seit einigen Jahren, die Verkürzung der Wochen-

und Tagesarbeitszeit quasi gänzlich zum Erliegen gekommen. In diesem Bereich droht aktuell aufgrund des fatalen Fehlentscheids der Nationalbank, den Franken-Unterkurs aufzugeben, sogar ein deutlicher Rückschritt.

2. Lohnverhandlungen 2014/2015

2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2014/2015

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Öffentliche Hand					
Bund (VGB)	0.2 %	0,2 %			+ höherer Anteil Bund an NBU-Prämie (von 33 auf 60%) + systemische Erhöhung
ETH	0.6%				
Kantone (VPOD)					
AG	1%				
BE	1.8%				
BS	1%				1% für Stufenanstieg
BL	1%				1% für Stufenanstieg
SO	0.9 bis 1%				
ZH	0.6%				Die 0.6% werden aus den Rotationsgewinnen finanziert; dazu Erhöhung der Zulagen für unregelmässige Arbeitszeiten
Medien (SSM)					
SRG			0.8 %		
tpc					+ 0,8 % für alle, die 100%-Richtlohn noch nicht erreicht, sowie höhere Erfolgsbeteiligung

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Kommunikation (syndicom)					
Post	2.1%	0.4%	0.8%		+ Einmalzahlung 400.- und 0.4% für strukt. Massnahmen (2.1% stellen Summe der 4 Massnahmen dar.)
Swisscom	1.8%				Bereits im Vorjahr verhandelt
Cablex		0.5%			Ausnahme: Wer über Lohnband liegt, erhält stattdessen Einmalprämie von 450.-
Presto				+ 4,1 %	
Transport (SEV)					
SBB			0.5%		0.25 % Prämie für „überdurchschnittliche“ AN Erhöhung Sparbeiträge für PK um 2.5% wird paritätisch AG/AN geteilt. Auch für 2016 verhandelt: 0.8% ind., 0.4% für überdurchschnittliche Leistungen.
BLS	Einmalige Jahresprämie von 1200.-				
login	0.5 %		0.5 %		
elvetino	25.-	25.-			Löhne bis 2017 festgelegt

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Banken (SBPV)					
CS	0.9 %				
UBS	0.8 %		0.8 %		Trat auf 1.3.15 in Kraft
Maschinenindustrie (Unia)					
Avesco, Langenthal	0.8%	0.8%			
Bombardier, Villeneuve	1%	1%			+ Einmalzahlung 250.- (proportional Beschäftigungsgrad)
Bosch, Beringen	1.3%		1.3%		
Burckhardt, Winterthur	0.6%		0.6%		
Curtis Wright	2.4	60.- (=1.2%)	1.2%		
MAN, Diesel&Turbo	1.1%	0.5%	0.6%		
Nyco	0.5%		0.5%		
Rieter					Einmalzahlung 1000.-
Schindler, Ebikon	1%		1%		
Sia Abrasives	1%		1%		
Siemens					Einmalzahlung 1000.-
Wolfensberger, Bauma	0.68%	50.- (=1%)	0.18%		

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Chemie (Unia)					
Novartis, Basel	1.8%		1.8%		Garantierter Sockel von 0.85%
Roche, Basel	1.4%		1.4%		
Siegfried Zofingen	1%	1%			
SI-Group, Pratteln	1.2%		1.2%		
Syngenta, Basel u. Monthey	1%		1%		
Johnson Control	1%		1%		
Cilag, Schaffhausen	2%		2%		
Nahrungsmittel (Unia)					
Crema	1%		1%		
Wander AG	0.6%	0.6%			
Haco-Narida	0.5%		0.5%		
Camille Bloch	1%	1%			
Feldschlösschen	0.8%		0.8%		
Lindt&Sprüngli	1 bis 1.25%	1 bis 1.25%			1.25% bis 5000.-; 1% ab 5000.-
Salines de Bex	0.9%	0.9%			Prämie 500.- für Löhne bis 5000.-
UCIFA Tabak Villiger	1%	50.-			+ 75.- Mindestlohn, neu 3850.-

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Gewerbe/Bau (Unia)					
Bauhauptgewerbe LMV	Nullrunde				Baumeister verweigern Verhandlungen
Second œuvre	Nullrunde				Keine Einigung
Schreiner	Nullrunde				Keine Einigung
Holzbau	Nullrunde				Keine Einigung
Gebäudehüllen	40.- (=0.8%)	40.-			
GAV Decken	40.- (=0.8%)	40.-			
Marmor/Granit					360.- Einmalzahlung
Metallbau	0.6% (= 30.-)	0.6 %			
Isoliergewerbe					360.- Einmalzahlung
GAV Elektro			1%	+ 100.-	
Gebäudetechnik			1%		
Dienstleistungen (Unia)					
Coop	1%		1%	+ 100.- für AN mit Berufsabschluss (neue ML 4000.- bis 4200.- x 13) + 50.- für AN ohne Berufsabschluss (neue ML 3850.- x 13)	

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Migros(Unia nicht Verhandlungspartner)	0.7 bis 1.2%		0.7 bis 1.2%	Mindestlöhne 2015 (x 13): Ohne Ber.bild: 3900.- 2Jahre Bb: 4000.- 3 Jahre Bb: 4100.- 4 Jahre Bb: 4300.-	
Detailhandel Genf	+ 40.-			Entsprechende Erhöhung	
Reinigung Deutsch-CH				1 bis 2.5%	
Reinigung West-CH				+ 65.- bis 75.- (=1.3 bis 2.2%)	
GAV Coiffure				+ 100.-	Nach GAV (+ 400.- innert 3 Jahren)t
Buchhandel (Syndicom)					Kein Ergebnis

2.2. Kurzkommentar Lohnverhandlungen 2014/2015

Auf der Negativseite auffallendstes Merkmal der diesjährigen Lohnverhandlungen ist, dass es in sieben Branchen zu keinem Abschluss gekommen ist. Das gilt für den Bau, das Baunebengewerbe in der Romandie (second œuvre), die Gebäudetechnik, den Holzbau, die Möbelindustrie, das Schreinerhandwerk und das Carosseriehandwerk. Im Bau haben die Baumeister mit sachfremden Argumenten (Fachstelle Risikoanalyse der Unia-Zürich-Schaffhausen) die Verhandlungen boykottiert. Auch bei der Neuverhandlung des Landesmantelvertrages fahren sie den gleichen obstruktiven Kurs. Angesichts der vollen Auftragsbücher, des hohen Arbeitsdrucks im Bau und der vielen Überstunden ist dies eine Frechheit. Die mageren Abschlüsse im Handwerk sind ebenfalls alles andere als Fairness und Wertschätzung der Arbeitnehmer/innen.

Als „einigermassen befriedigend“ bezeichnet die Unia die Abschlüsse in der Industrie, als „ziemlich gut“ im Einzelhandel, wo oft eine Anhebung der Mindestlöhne vereinbart wurde, von der insbesondere die Frauen profitieren.

Auch die Abschlüsse der öffentlichen Hand befriedigen nicht. Die Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) hat den Abschluss mit dem Bund als „enttäuschend“ qualifiziert. Die Kritik des VPOD-Zürich am Kanton als Arbeitgeber, wonach dieser seit Jahren „der durchschnittlichen Lohnentwicklung hinterherhinkt“ und „seine Löhne der Lohnentwicklung im Wirtschaftsraum Zürich anpassen“ müsste, gilt grosso modo auch für die meisten übrigen Kantone.

Die Abschlüsse in der Post und bei Swisscom können als angemessene Honorierung der Personalleistungen betrachtet werden. Mit „lieber den Spatz in der Hand“ hat der SEV seine wichtigsten Abschlüsse (SBB, BLS) kommentiert.

- 77 SGB-Verteilungsbericht. April 2011, *avec résumé en français.*
- 78 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2010/2011; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2011. *Négociations conventionnelles et salariales 2010/2011 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2011.*
- 79 Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung, Mai 2011, *avec résumé en français.*
- 80 Mindestlohn – Situation und Handlungsbedarf. Bericht der SGB-Expertengruppe Mindestlohn (Kurzfassung), Juli 2011 / *Salaires minimums : situation et mesures requises – Rapport du groupe d'expert(e)s de l'USS sur les salaires minimums (version abrégée), septembre 2011.*
- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Okt. 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Oct. 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. Aug. 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Sept. 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démythification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierete Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Janvier 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohnungleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55^e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015. *Existe-t-il une Europe des syndicats ?*
- 110 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2014/2015; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2015. *Négociations conventionnelles et salariales 2014/2015; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2015.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier:

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____
 Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____
 Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex. _____

Name, Vorname / Nom, prénom: _____

Strasse / Rue: _____

Ort / Localité: _____