

DOSSIER NR. 115

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften

Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016

Inhaltsverzeichnis

1. GAV-Verhandlungen	5
1.1. Neue (erstmalige) Verträge.....	5
1.2. Erneuerte Verträge.....	6
1.3. GAV aus thematischer Sicht.....	10
1.4. Kurzkomentar.....	12
2. Lohnverhandlungen 2015/2016	13
2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2015/2016.....	13
2.2. Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2015/2016.....	21

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 bis Ende Februar 2016.

1. GAV-Verhandlungen

1.1. Neue (erstmalige) Verträge

Nationaler GAV Tankstellen

Neu ausgehandelt zwischen dem Verband der Tankstellenshopbetreiber (VTSS) und den Gewerkschaften, darunter Unia, wurde ein nationaler GAV für das Personal der Tankstellen. Der neue GAV ist jedoch noch nicht in Kraft. Nach dem Abschluss der Verhandlungen im November 2015 müssen ihn nun alle involvierten Verbände absegnen. Danach muss das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) den GAV für allgemeinverbindlich erklären. Die Inkraftsetzung ist auf den 1. Januar 2017 geplant.

Der neue GAV wird für alle rund 12'000 Mitarbeiter/innen in den 1300 Schweizer Tankstellenshops gelten. Es ist der erste branchenweit gültige GAV im Detailhandel. Bisher gab es in Freiburg, St.Gallen und Luzern kantonale GAV für Tankstellenshops.

Wichtigste inhaltliche Bestimmungen: Der neue GAV bringt der Branche eine Regelung der Arbeitszeiten. Er legt aber auch Mindestlöhne fest. So gilt neu für ungelernte Tankstellenshop-Angestellte ein Mindestsalär von 3700 Franken pro Monat. Mitarbeitende mit einer dreijährigen Lehre erhalten mindestens 4100 Franken. Diese Ansätze sind in den Grenzkantonen Wallis, Tessin, Jura, Graubünden, Thurgau und Schaffhausen 100 Franken tiefer.

Stadler Rail

Der neue GAV gilt für sämtliche Standorte der Stadler Rail Group. Er tritt am 1.1.2016 in Kraft und dauert bis zum 31.3.2022.

Die wichtigsten Inhalte: der neue GAV regelt die Mindestlöhne für 5 Qualifikationsstufen (von 4200.- für Hilfsarbeitende bis 6200.- für Techniker/innen) und legt den Teuerungsausgleich als automatisch fest. Für über 58-Jährige ist ein weitgehender Kündigungsschutz vereinbart. Gleichzeitig werden auf den 1.1.2016 die wegen des Frankenschocks ergriffenen Krisenmassnahmen beendet: Statt 45 wird nun 40 Stunden pro Woche gearbeitet.

Private Post Branche

Die Gewerkschaft Syndicom hat mit dem Verband der privaten Postdienstleister der Schweiz (KEP & Mail) den ersten GAV für die private Post-Branche unterzeichnet. Der GAV wird am 1.7.2016 in Kraft treten und für ca. 3000 Angestellte gelten. Angestrebt wird Allgemeinverbindlichkeit. Über die inhaltlichen Festlegungen wurde Stillschweigen vereinbart: Zuerst sollen die Mitarbeitenden informiert werden.

Netzinfrastuktur

Syndicom hat im Dezember 2015 mit der Vereinigung von Firmen für Freileitungs- und Kabelanlagen (VFFK) und dem Schweizerischen Netzinfrastukturverband (SNIV) den ersten GAV für die Netzinfrastuktur-Branche abgeschlossen. Bisher gab es in diesem Bereich nur drei Firmen-GAV. Der GAV

tritt am 1.7.2016 in Kraft, und dies unbefristet; unterstehen werden ihm gegen 70 Unternehmen mit insgesamt rund 4000 Beschäftigten. Angestrebt wird von den Vertragspartnern auch in diesem Fall Allgemeinverbindlichkeit.

Die wichtigsten inhaltlichen Bestimmungen des neuen GAV:

- Arbeitszeit: 42h pro Woche;
- Mindestlohn Ungelernte: 3750.- /Monat (x13); Mindestlohn Gelernte: 4000.-/Monat x 13;
- Ferien: bis Alter 50: 25 Tage; danach: 30 Tage; Feiertage: 8 bezahlt;
- Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall: 80 % während 720 Tagen;
- Gegenüber dem gesetzlichen Minimum verdoppelt sind die Zulagen für unregelmässige Nachtarbeit (50 % Lohnzuschlag) und Sonntags-/Feiertagsarbeit (100 %). Bei regelmässiger Nachtarbeit kommt zur gesetzlichen Zeitkompensation von 10 % ein Lohnzuschlag von Fr. 10.-/h;
- Sozialplanpflicht und Zutrittsrecht für Gewerkschaften;
- 2 bis 4 Tage Gewerkschaftsurlaub.

Callcenter

Die Gewerkschaft syndicom und der Arbeitgeberverband der Contact- und Callcenter-Branche contactswiss haben am 20.5.2015 den ersten Branchen-GAV unterzeichnet. Gemeinsame Ziele sind einheitliche Arbeitsbedingungen. Angestrebt wird Allgemeinverbindlicherklärung. Der GAV trat am 1. 9.2015 in Kraft, dauert bis Ende 2016 und kann dann jeweils um 1 Jahr verlängert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die Ferien betragen 20 Tage pro Jahr. Pro Dienstjahr erhöhen sie sich um einen Tag, jedoch auf maximal 25 Tage. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall beträgt 80 % während 730 Tagen. 1 bis 4 Tage Gewerkschaftsurlaub.

Öffentlicher Verkehr

Der SEV meldet den Abschluss zweier neuer GAV für kleinere Transportunternehmungen. In beiden Verträgen konnten gegenüber dem Status zuvor „kleine Fortschritte“ festgeschrieben werden.

1.2. Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2015 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

LMV Bau

Der neue Vertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und gilt bis Ende 2018. Er gilt für gut 80'000 Beschäftigte. Die Verhandlungen zwischen dem Schweizerischen Baumeisterverband und den Gewerkschaften Unia und Syna waren hart und lange umkämpft. Die Gewerkschaften hatten, um Abbau zu verhindern, mehrere Aktionstage durchgeführt. Der neue GAV enthält nur wenig Anpassungen: ein Verbot von Lohnauszahlungen in bar sowie die Erhöhung der Entschädigung für das Mittagessen von 15 auf 16 Franken (ab 2017). Vor allem jedoch wird die Rente mit 60, in einem eigenen Vertrag geregelt, ohne Leistungsabbau gesichert. Die Arbeitgeber beharrten hier lange auf Leistungsabstrichen. Die Bauarbeiter zeigten jedoch klar, dass sie solche nicht hinnehmen würden.

Deshalb haben sich in diesem Punkt die Gewerkschaften durchgesetzt mit ihrem Vorschlag, die (vorübergehenden) Probleme des entsprechenden Fonds beitragsseitig zu lösen. Ab 1. Juli 2016 werden darum die Beitragszahlungen in die Stiftung für den frühzeitigen Altersrücktritt (FAR) um zwei Prozentpunkte erhöht werden. Davon übernehmen die Arbeitgeber 1,5 Prozent und die aktiven Arbeitnehmer 0,5 Prozent.

Die Bauarbeiter hatten auch einen besseren Schutz ihrer Gesundheit verlangt. Zu diesem Punkt soll es Nachverhandlungen geben.

GAV Personalverleih

Der erneuerte GAV zwischen swissstaffing und den Gewerkschaften, darunter Unia, soll am 1.4. 2016 in Kraft treten und bis Ende 2018 gelten. Er gilt für alle Personalverleiher, unabhängig der Lohnsumme. Die Vertragspartner haben beim Bundesrat Allgemeinverbindlichkeit beantragt. Der erneuerte GAV gilt für über 300'000 Beschäftigte. Er ist damit der grösste GAV in der Schweiz.

Die wichtigsten Änderungen/Verbesserungen: Erhöht werden stufenweise die Mindestlöhne für Ungelernte um 400 Franken und Gelernte um 250 Franken monatlich, dies für die Deutschschweiz und die Romandie, nicht jedoch für das Tessin. Flexibilisiert werden die Arbeitszeiten: Während die Grenze zur zuschlagspflichtigen Wochenüberzeit bei 45 Stunden bleibt, steigt die Grenze zur zuschlagspflichtigen Tagesüberzeit von 9 auf 9,5 Stunden.

Mechanische Industrie VD

Unia Vaud wollte für den Bereich der MEM-Klein- und Mittelbetriebe einen kantonalen GAV aushandeln und gelangte damit an GIM-CH, den entsprechenden Swissmechanic-Verband in der Romandie. Dieser hatte während der Abstimmung zur Mindestlohninitiative mehrmals betont, dass Löhne auf Ebene eines GAV und nicht auf der des Gesetzes zu regeln seien. Nun aber wollte die Arbeitgebervereinigung nichts mehr von einem GAV wissen. Ihre „Begründung“: Die Mindestlöhne lägen über 4000.-, Patrons und Arbeitnehmende würden sich in den kleinen Betrieben ausgezeichnet kennen, und wenn es, selten genug, einen Konflikt geben sollte, dann sei den Beschäftigten genügend Zugang zu Hilfsinstanzen gesichert...

Maler-Gipser, Deutschschweiz

Die Verhandlungen zu diesem GAV, der auch die Kantone TI und JU umfasst, sind Ende Februar 2016 abgeschlossen worden und werden nun den jeweiligen Gremien unterlegt. Vereinbart wurde der vorzeitige Altersrücktritt, vollständig möglich ab dem 63. Altersjahr (ab 62 für Frauen), teilweise ab 60 (für Frauen ab 59). Finanziert wird der Vorruhestand mit einer Lohnabgabe von je 0,85 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Angestrebt wird Allgemeinverbindlichkeit und eine Inkraftsetzung ab 2018.

Ausserdem hat Unia die **Firmen-GAV Cilag** (bis 30.6.18), **Syngenta Monthey** (bis Ende 18), **Lugano Airport** (bis Ende 18), **Carrelage VS** (bis Ende 17) erneuert.

GAV-Post 2016

Die neuen Verträge (je einer für die Post CH AG, die PostAuto Schweiz AG und die PostFinance, aber Eckwerte in einem übergeordneten Dach-GAV geregelt) treten am 1.1.2016 in Kraft. Kommentar von syndicom: „Die neuen Verträge garantieren weiterhin gute und faire Arbeitsbedingungen bei der Post und berücksichtigen sowohl die Bedürfnisse des Unternehmens als auch die Anliegen der Mitarbeitenden.“

GAV Druck

Der lange umkämpfte neue GAV tritt am 1.1.2016 in Kraft und bleibt während mindestens 3 Jahren gültig. Angestrebt wird Allgemeinverbindlichkeit. Die wichtigsten inhaltlichen Bestimmungen:

Keine Senkung des Zuschlags für Nachtarbeit und keine Absenkung der Mindestlöhne, wie vom Arbeitgeberverband Viscom ursprünglich geplant. Ebenso keine Kürzung der Krankentaggelder und kein Krisenartikel, der es den Unternehmen erlaubt hätte, während einer gewissen Zeitspanne von den Bestimmungen des GAV abzuweichen. Kein Frühpensionierungsmodell, wie das die Gewerkschaften wollten.

Normalarbeitszeit bleibt die 40-h-Woche. Ab 2016 kann jedoch die 42-Stunden-Woche neu auch in Zeitungsdruckereien eingeführt werden, was bei Akzidenzdruckereien bereits der Fall war. Diese Arbeitszeiterhöhung erfordert jedoch eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und der Personalkommission oder den betroffenen Mitarbeitenden.

Kurzkommentar von syndicom: „Mit der Einigung sind wir zufrieden. Die Gefahr eines vertragslosen Zustands konnte abgewendet werden.“

Mit dem Austritt des Branchenriesen Tamedia aus dem Viscom stellt sich nunmehr die Gefahr, dass die Reichweite des GAV, falls die Allgemeinverbindlichkeit nicht zustande käme, stark eingeschränkt würde. Für Syndicom ist klar, dass Tamedia den GAV bis Ende 2018 einhalten muss. Tamedia selbst hat bis anhin erklärt, dies bis Ende 2016 tun zu wollen.

Skyguide Administration, Operationen und Technik

Der erneuerte GAV tritt am 1.3.2016 in Kraft und endet am 1.3.2019. Er gilt für rund 700 Verwaltungsangestellte, aber nicht für die Fluglotsen.

Die wichtigsten Inhalte: Verbesserungen bei den Mitwirkungsrechten hinsichtlich Arbeitsorganisation und Gesundheitsschutz; transparenter Sozialplan; mehr Freistellungen für gewerkschaftliche Tätigkeiten, ausgebauten Informationsrechte der Gewerkschaften. Verhandlung eines neuen Lohnsystems nach dem Modell der Swisscom (bis 2018).

Medien-GAV: Bewegung

Seit über einem Jahrzehnt gibt es in der Deutschschweiz und im Tessin keinen Medien-GAV mehr. 2004 hatten die Verleger den GAV gekündigt und sich stets geweigert, neue Verhandlungen aufzunehmen. 2015 haben sie mit dieser Haltung gebrochen. Die Aufnahme von Verhandlungen in diesem Jahr (2016) scheint damit realistisch.

Verkehrsbetriebe Lausanne und Region (TL)

Der neu ausgehandelte GAV wurde im Dezember 2015 von den SEV-Mitgliedern zu 85 % abgelehnt. Der SEV hatte seinen Mitgliedern hierbei ein Nein empfohlen, weil die TL-Direktion sich geweigert hatte, über die Ausgestaltung des neuen Lohnsystems im Einzelnen zu verhandeln. In diesem waren Verschlechterungen, vor allem eine längere Aufstiegszeit vom Minimal- zum Maximallohn, vorgesehen. Der SEV beantragt die Wiederaufnahme von Verhandlungen. Die Direktion verkündete, vorläufig die Bestimmungen des Ende 2015 ausgelaufenen GAV zu verlängern. Das Personal sieht für den April Mobilisierungsaktionen vor, wenn es nicht zu Neuverhandlungen kommen sollte.

BLS

Die Verhandlungen über die Weiterentwicklung des GAV wurden in der zweiten Jahreshälfte sistiert, sind aber anfangs 2016 wieder aufgenommen worden. Ein Abschluss wird auf Mitte 2016 angestrebt.

Freiburger Verkehrsbetriebe (TPF)

Der bestehende GAV ist 2015 bis Ende 2020 verlängert worden. Bis dahin gibt es keine Lohnverhandlungen. Die Mitarbeitenden erhalten jedoch jährlich eine Prämie von 500.- in Form von Reka-Checks. Die Aufstiege gemäss Lohnsystem sind garantiert. Hinzunehmen hat das Personal dafür die Übernahme der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung (1,68 Lohnprozent) und Abstriche bei Vergünstigungen). Hintergrund dieses Vorgehens: Der Kanton FR entschied 2015, den Regionalverkehr bis 2029 bei den TPF zu lassen. Er verlangte jedoch Einsparungen von 4 Mio. Franken. Das Unternehmen muss gleichzeitig mehr Mittel für die Pensionskasse bereitstellen.

Zugerland Verkehrsbetriebe

Der von den SEV-Mitgliedern beinahe einstimmig akzeptierte GAV tritt am 1.1.2016 in Kraft. Er bringt den Beschäftigten 2 zusätzliche Ferientage, womit für 2016 auch die Lohnmassnahmen abgedeckt sind. Geändert wurde das Lohnsystem: Die Minimallöhne wurden erhöht, die Maximallöhne gesenkt. Der Aufstieg wird sich künftig über einen längeren Zeitraum erstrecken.

Der SEV weist zudem auf ein gutes Dutzend weiterer GAV hin, die er letztes Jahr erneuert hat, zu meist mit „kleinen Fortschritten“.

SRG

Der geltende GAV zwischen der SRG und dem SSM läuft am 31. Dezember 2016 aus. Die beiden Partner haben vereinbart, den GAV unverändert bis Ende 2018 zu verlängern. Das soll es ihnen erlauben, sich im laufenden Jahr auf die Begleitung des laufenden Sparprogrammes und die Anwendung des Sozialplanes zu konzentrieren. Weitere Themen wollen SRG und SSM gemäss gemeinsamer Mitteilung „im sozialpartnerschaftlichen Dialog vertiefen und vorantreiben“.

Chor- und Ballett-/Tanz-Gruppenpersonal

Der zwischen dem Bühnenkünstlerverband SBKV und dem Bühnenverband SBV (sowie weiteren Parteien) erneuerte GAV trat am 1.8.2015 in Kraft und ist erstmals kündbar auf den 31.7.2017. Er enthält revidierte Arbeits- und Ruhezeitregelungen. Für langjährige Mitarbeiter/innen sind die Kündigungsfristen bis auf 1,5 Jahre verlängert worden. Zudem ist der GAV für Gäste/Zuzüger (= ad hoc Engagierte), die dem Stückvertrag unterliegen, bereits ab der ersten Vorstellung gültig (zuvor erst ab der 9. Vorstellung).

Kanton Genf

Im Fall des Kantons Genf gilt es zwar nicht über GAV-Verhandlungen, sondern über ein Sparprogramm zu berichten, mit welchem der Regierungsrat den öffentlich Beschäftigten einen geballten Abbau (u.a. längere Arbeitszeit, Anstellungsstopp, erleichterte Kündigungen und Aussetzen der Dienstalterszulagen) aufzwingen will. Gegen dieses Programm haben sich die Beschäftigten gewehrt, und dies mit einer in den letzten Jahrzehnten selten anzutreffenden Entschlossenheit. Während insgesamt 7 Tagen haben seit dem November 2015 grosse Teile des Staatspersonals gestreikt. Durchgeführt wurden auch mehrere Grossdemonstrationen. Ab dem 17.12.2015 wird nun verhandelt, wobei der Staatsrat zum ersten Mal zugesagt hat, auch über die Einnahmen zu sprechen. Auf der Gegenseite haben sich die Personalvertreter/innen verpflichtet, bis zum 22.4.2016 nicht zu streiken. Gleichzeitig haben die betroffenen Gewerkschaften ein Referendum gegen den

Personalstopp erfolgreich gesammelt und Ende Dezember 2015 auch eingereicht. Die Mobilisierung hat sich insofern bereits positiv ausgewirkt, als der Grosse Rat Ende Februar den entsprechenden Gesetzesentwurf zurückgezogen hat. Gleichzeitig werden die Dienstalterszulagen für das laufende Jahr gewährt. Über die restlichen Punkte wird weiter verhandelt.

1.3. GAV aus thematischer Sicht

Lohnfragen

Die neuen GAV Stadler-Rail, Nationaler GAV Tankstellen und Netzinfrastuktur regeln alle die Mindestlöhne.

GAV Stadler-Rail: Die Mindestlöhne werden für 5 Qualifikationsstufen festgelegt und erstrecken sich von 4200.- (x 13) für Hilfsarbeitende bis zu 6200.- (x 13) für Techniker/innen. Geregelt sind die Lehrlingslöhne: von 650.- im 1. bis 1400.- im 4. Lehrjahr. Zudem enthält der GAV einen automatischen Teuerungsausgleich: das Unternehmen verpflichtet sich, über Mindestlöhne zu verhandeln, wenn die Teuerung 2 % übersteigt.

GAV-Tankstellen: Regelung der Mindestlöhne. Für Ungelernte 3700 Franken pro Monat. Bei dreijähriger Lehre: 4100 Franken. Diese Ansätze sind in den Grenzkantonen Wallis, Tessin, Jura, Graubünden, Thurgau und Schaffhausen 100 Franken tiefer.

Netzinfrastuktur: Mindestlohn Ungelernte: 3750.- /Monat (x13); Mindestlohn Gelernte: 4000.-/Monat x 13.

Der SEV meldet, dass rund die Hälfte der von ihm abgeschlossenen GAV einen automatischen Aufstieg enthalten. Dieser würde aber von den Unternehmen zunehmend in Frage gestellt.

Gleichstellung/Familienverträglichkeit

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

Metallbau: + 3 Tage Vaterschaftsurlaub bezahlt (alt: 2)

Elektrogewerbe: neu 3 Vaterschaftsurlaub bezahlt

Carrelage VS: neu 1 Tag

Der SEV meldet, dass er in mehreren GAV einen Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen erreicht habe (Verlängerung und Neueinführung), in einem Fall (Sihltal ZH) gar von 10 Tagen.

Bis zu 3 Tagen **bezahlte Absenz für die Pflege naher Angehörigen** ist in den beiden neuen GAV Callcenter und Netzinfrastuktur vereinbart. Bei den chemins de fer du Jura sind diesbezüglich die bezahlten Tage von 3 auf 10 erhöht worden.

Ferien

Stadler-Rail:

Ab 20 Jahren: 23 Tage; ab 30 J: 25 Tage; ab 40 J: 26 Tage; ab 50: 28 Tage; ab 60 J: 31 Tage

Für Lernende 1. Lehrjahr und Jugendliche bis 17: 35 Tage;

Für Lernende 2. Lehrjahr und Jugendliche ab 17: 30 Tage;

Für Lernende 3. und 4. Lehrjahr und Jugendliche ab 18 bis 20: 30 Tage

Zugerland Verkehrsbetriebe: + 2 Tage für alle (alt: 4 Wochen für 20 bis 49 Jahre, 5 Wochen ab 50, 6 Wochen ab 60).

Zusätzliche Ferientage (1 bis 2 je nach Kategorie) hat der SEV auch in Schifffahrtsgesellschaften (Bielersee und Untersee) verhandelt. Beim letzteren Unternehmen sträubt sich der Verwaltungsrat jedoch gegen die Annahme dieses Verhandlungsergebnisses.

Der SEV meldet, dass die Vervollständigung der 5. Ferienwoche für 20- bis 50-Jährige „weitgehend umgesetzt“ sei. Bei den Mehrtagen für die über 50- resp. über 60-Jährigen stösse er auf mehr Widerstand.

Ferienverbesserungen von bis zu 1 Woche sind auch in den beiden neuen GAV Callcenter und Netzinfrastruktur vereinbart.

Einen kleinen Zuwachs gab es auch in den Branchen Gebäudehüllen, Metallbau und Möbelindustrie.

Bildungsurlaub

Neu eingeführt in den von syndicom ausgehandelten GAV Callcenter und Netzinfrastruktur.

Arbeitszeiten

Neu kann im Druck unter gewissen Modalitäten auch im Akzidenzdruck bei Zustimmung der Mitarbeiter/innen die 42-Stundenwoche eingeführt werden.

Bei einem Güterverkehrsunternehmen hat der SEV infolge des Frankenschocks einer zeitlich befristeten Erhöhung der Arbeitszeit auf 45 Stunden (ohne Lohnausgleich) zugestimmt. Dafür gilt eine Arbeitsplatzgarantie, und der geltende GAV kann bis Ende 2017 nicht gekündigt werden. Das Unternehmen hat die finanzielle Situation offen zu legen.

Kündigungsschutz

Stadler-Rail: Bei Umstrukturierungen sollen Arbeitnehmende ab 58 einen besonderen Schutz geniessen. Es soll vermieden werden, dass sie arbeitslos werden. Entweder soll es zu Frühpensionierungen oder Umplatzierungen kommen.

GAV Chor- und Ballett: Für langjährige Mitarbeiter/innen neue Kündigungsfrist von 1,5 Jahren.

Vorzeitige Pensionierung

Bau: Die Leistungen des FAR und damit des Rücktritts mit 60 Jahren wurden ohne Abstriche gesichert. Vereinbart wurde eine Erhöhung der Beiträge an die FAR-Stiftung um 2 %. Davon übernehmen die Arbeitgeber 1,5 und die aktiven Arbeitnehmenden 0,5 %.

Gebäudehüllen: Frauen können ab 59 und Männer ab 60 entweder schrittweise und flexibel die Arbeitszeit reduzieren oder sich neu bereits ab 61.5/62.5 Jahren voll pensionieren lassen. Damit werden die Leistungen der Überbrückungsrente verbessert, das Rentenalter um ein halbes Jahr herabgesetzt. Trotz Reduktion des AN-Beitrags um 0.15%, konnte die Leistung der maximalen Überbrückungsrente um 2% auf 72% erhöht werden.

Auf Ebene der Verhandlungsdelegationen beschlossen ist die Einführung eines Vorruhestandes bei den Malern-Gipsern Deutschschweiz (inkl. Kantone TI und JU). Frauen können sich ab 59 und Männer ab 60 teilweise und ab 62 (Männer: 63) voll frühpensionieren lassen. Der GAV wird demnächst den je zuständigen Gremien auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite zur Annahme zugeleitet. Die Einführung der vorzeitigen Pensionierung ist auf Anfang 2018 geplant.

Im laufenden Jahr wird der GAV „vorzeitige Pensionierung“ im Baunebengewerbe Romandie neu verhandelt.

1.4. Kurzkomentar

Das Verhandlungsjahr 2015 kann in Kürze wie folgt kommentiert werden:

Angriffe pariert

Im Bau war vor allem der frühzeitige Altersrücktritt FAR bedroht. Die Baumeister wollten ursprünglich das Rentenalter erhöhen oder die Renten um 20% senken. Dies konnte dank mehreren Mobilisierungsaktionen mit über 10'000 Beteiligten verhindert werden. Auch im Druck haben die Gewerkschaften einen akzeptablen GAV durchsetzen können. Im Kanton Genf – Ausgang zur Zeit noch offen – ist das Sparprogramm mit einer seit Jahrzehnten nicht mehr gesehenen Vitalität bekämpft worden.

Neues Terrain gewonnen

Auch 2015 wurden GAV in Branchen und Bereichen abgeschlossen, die zuvor keine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen gekannt haben. Zudem ist nach einem guten Jahrzehnt Sperrfeuer von Arbeitgeberseite auch im Bereich Medien (Deutschschweiz und Tessin) wieder Bewegung entstanden. Die Erfolge im Detailhandel und in Bereichen der neuen Technologien zeigen zusammen mit den in den letzten Jahren erreichten Neuabschlüssen einen steten Fortschritt der Programmatik GAV-geregelter Arbeitsbeziehungen. Ihr liegt immer noch ein weites Feld offen.

Vereinbarkeit: Immer noch Nachzügler und Anpasser

Die GAV-Fortschritte im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb haben sich in den letzten 5 Jahren vor allem auf den Vaterschaftsurlaub konzentriert. Auch 2015 konnte in einigen Abschlüssen die Neueinführung oder Verlängerung eines solchen Urlaubs vereinbart werden.

Ferien: dauernd ein Happen mehr

Die 2015 erzielten Ferienfortschritte sind unspektakulär und manchmal auch mit Zurückhaltung bei den Lohnverhandlungen „erkauft“. Erst im Blick über Jahrzehnte hinweg zeigen sich diese kleinen, aber regelmässigen Vereinbarungen als qualitativer Fortschritt beim Ausbau der Ferien.

2. Lohnverhandlungen 2015/2016

2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2015/2016

Resultate Lohnverhandlungen 2015/16, Stand 28.2.2016

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Unia					
Dienstleistungen					
GAV Personalverleih			Stufenweise Erhöhung (2016 bis Ende 18) um 400.- für Ungelernte und 250.- für Gelernte		
Coop	-		+ 50.- ohne Berufsausbildung (neuer ML 3900.- x 13)		
Migros		Bis 0,5%			
Aldi	0,5 %				
Detailhandel Genf			+ 40.-		
GAV Tankstellenshops national			Region I: 3700.- für Ungelernte; 4000.- für 2 Jahre Lehre; 4100.- für 3 Jahre Lehre (alle x 13) Region II: 3600.-; 3900.-; 4000.- (alle x 13)		= Neuer nat. GAV ab 2017 (ca. 11'000 Beschäftigte)
GAV Tankstellenshops SG			+ 100.- (neue Mindestlöhne: 3670.- ohne Lehre; 3875.- mit Lehre (alle x 13)		

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
GAV Coiffure CH			+ 100.- für Gelernte auf 3800.-		
GAV elvetino	+ 50.- (= 1,2 %)		+ 25.-		
Gewerbe					
Ausbaugewerbe Romandie	1 %	0,3 %			
Gebäudehüllen	+ 40.-			+ 1 Tag Ferien (für 20- bis 50jährige)	
GAV Decken	+ 40.-		+ 40.-		
GAV Elektro	15 bis 25 Rp/h je n. Kat.			Neu 3 Tage Vater- schaftsurlaub	Nullrunde
Metallbaugewerbe				+ 1 Tag Ferien (für 20- bis 50-jährige)	Nullrunde
Metallbaugew. VS	10 bis 20 Rp/h je n. Kat.			+ 3 Tage Vater- schaftsurlaub (neu 5)	
Maler-Gipser	+ 25.-		+ 12.50 bis 30.- je nach Kategorie		Verhandlungen GAV und Vor- ruhestand
Gebäudetechnik					Nullrunde
Isoliergewerbe					Nullrunde

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Marmor&Granit	180.- Einmalzahlung				Verhandlungen GAV
Möbelindustrie				+ 1 Tag Ferien	
Plattenleger	+ 40.-				Wird als Sonderbonus/Mt. bis Ende 16 entrichtet
Plattenleger VS	0,8 %		0,8 %		
Reinigung West-CH			Bau- und Spezialrein.: 1.25 - 1.41% je nach Kat. Unterhaltsrein.: 1.98 - 2.2% je nach Kat.		
Innenausbau VD			+ 5 %		
Schreiner					Nullrunde
Carosserie					Nullrunde
Industrie					
Stadler Rail			Abgestufte neue Mindestlöhne von 4200.- (Hilfsarbeitende) bis 6200.- (Fachhochschulausbildung)		= Neuer GAV
Ziegelindustrie	+ 20.-				
Cilag, Schaffhausen			Neue Mindestlohnstufe für FHS-AbsolventInnen: 6000.-		
Lonza Visp	0,5 %	0,5 %			
Crema	+ 30.-	+ 20.- (für			

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
	oder 40.- je n. Kat	Löhne über 5300.-)			
DSM nutricional, Kaiseraugst u. Sis- seln		1,7 %			
Wander, Neuenegg	0,5 %	0,5 %			
fenaco		Bis 0,5 %	+ 100.- (Neu 3800 x 13 für Ungelernte)		
VBS					
Bund					Nullrunde
VPOD					
Kantone					
AG					Nullrunde
BE					Insgesamt 1,8 %
BS	0				Stufenanstieg jedoch gewährt (= ca. 1 % ind.)
BL				Löhne um 1 % herabgesetzt	Stufenanstieg jedoch gewährt (= ca. 1 % ind.)
FR				Löhne um 1 % herabgesetzt	Jedoch nur auf Bestandteil, der 3000.- übersteigt
GE				Happiges Sparpro- gramm	Streik, Verhandlungen, noch nicht entschieden
LU		0,5 %			

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
NE		0,5 %			
SH		1,2 %			Gemäss Lohnsystem
SO	0				Stufenanstieg jedoch gewährt (= ca. 1 % ind.)
TI				Minus 0,5 % für alle, die auf Lohn- maximum ange- langt	1-jähriges Aussetzen der Dienstalterszulage
ZH		0,4 %			
Städte					
Zürich		0,18 %			Noch nicht beschlossen
Bern		1 %			
Luzern		0,5 %			
La Chaux-de-Fonds		Nach Lohnsys- tem			Je nach Lohn abgestuftes „Krisenopfer“
Schaffhausen		1 % nach Lohnsys- tem			
Aarau					Nullrunde
andere					
Aargauer Kt.spitäler					Verhandlungen gescheitert

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Kt.spitäler LU		0,5 %			
Viva Luzern		0,9 %			
Kt.spitäler VS		1 % nach Lohnsys-tem			
Fachhochschulen Nordwest-CH		0,4 %			
ewb		0,8 %			
Energie Thun		0,8 %			
ESB Energie Biel	300.-				Als Einmalprämie
Hydro VS	0,2 %	0,3 %			
Bernmobil		0,7 %			+ 0,3 % nach Lohnsystem
STI Thun	0,5 %			+ 3 Tage Vater-schaftsurlaub (von 2 auf 5)	+ Stufenanstieg nach GAV
Autobus Liestal		0,7 %			
Busbetriebe Kt. SO		0,4 %			
Busbetriebe Kt. SH		0,4 %			
Salinen Schweiz	1000.- Einmal-prämie				+ 0,7 % nach Lohnsystem
SEV					

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
SBB		0,8%		Massnahmen für PK	+ 0,4% für überdurchschnittl. Leistungen
BLS		0,9% nach Lohnsystem		Massnahmen für PK	Keine Einigung, einseitige Umsetzung durch BLS
Rhätische Bahn					Über 4 Jahre + 4 % garantiert
Südostbahn					Verhandl. gescheitert
Zentralbahn					Kein Abschluss bisher
Appenzeller Bahnen		0,75 %			
TransN (NE)					Stufenanstieg nach GAV-Lohnsystem
Chemins de fer JU				Betreuung bezahlt neu 10 Tage (alt: 3)	Stufenanstieg nach GAV-Lohnsystem
RBS (Reg.verkehr Bern-Solothurn)		0.7%		Neu: PK-Versicherung der Zulagen	
Aare Seeland mobil	0.2%	0.6%			
Tpf (FR)	500.- Einmalprämie				Stufenanstieg nach GAV-Lohnsystem
BSG (Bielersee)				+ 1 Tag Ferien; Einmalzahlung 200.- (Reka-Checks)	Stufenanstieg garantiert

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Travys				1.6% für Stufenan- stieg	
Zugerland Ver- kehrsbetriebe				+ 2 Tage Ferien (statt mehr Lohn)	Lohnsystem garantiert
Schiff Untersee				+1 bis 2 Tage Feri- en (statt mehr Lohn)	
Syndicom					
Post		0,6%		+ Einmalzahlung 400.- im April 16	Bereits früher vereinbart
Postauto Schweiz		0,4%			Bereits früher vereinbart
Swisscom					Verhandlungen beginnen erst im Frühjahr
SBPV					
Credit Suisse		0,75%			
UBS		0,8%			
BSI		0,75%			

2.2. Kurzkommentar Lohnverhandlungen 2015/2016

Frankenstärke, trübe Konjunktur, Negativteuerung sowie bei der öffentlichen Hand eine ideologische Versteifung auf einen prononcierten Sparkurs haben die Lohnverhandlungen erschwert.

Im Bau haben die Arbeitnehmer angesichts der negativen Teuerung von -1.1% und dem zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 1,5% für den FAR darin eingewilligt, für 2016 auf eine Lohnerhöhung zu verzichten. Durchzogen sind die Resultate im baunahen und übrigen Gewerbe. Auf der einen Seite stehen gute Resultate, etwa beim Ausbaugewerbe der Romandie und bei den Gebäudehüllen. Auf der anderen Seite überraschen angesichts der zumeist vollen Auftragsbücher die gehäuften Nullrunden.

Für die Industrie gelangt Unia zu einer klaren Abstufung: Zuunterst steht die MEM-Industrie mit 26 Nullrunden. Dazu kommt, dass die beschlossenen Lohnerhöhungen nicht hoch sind. Etwas besser sieht die Situation in der Lebens- und Genussmittelindustrie mit 3 Nullrunden und 7 positiven Abschlüssen aus. Am besten schneidet die Chemie/Pharma ab: 2 Nullrunden stehen 7 positive Abschlüsse gegenüber.

Auch die Abschlüsse der öffentlichen Hand sind durchmischt. Anständigen Resultaten stehen einige Nullrunden gegenüber. Einige Kantone und Städte haben gar Lohnopfer beschlossen. Eine Mehrzahl von ihnen hat aber immerhin die vom Lohnsystem vorgesehenen Automatismen gewährt. In Genf ist einem massiven Sparprogramm ein noch massiverer Widerstand erwachsen.

Ähnliches gilt für den Bereich des Transportes. Auch hier kam es in einigen Fällen zu keinem Abschluss und zu deutlichen Missfallensäusserungen des Personals. Den Abschluss bei der Post hat Syndicom als „Leitlinie“ und damit als fair bezeichnet.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen

Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS

- 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 Halbierte 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.* Januar 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 sociale ?*
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15.* Mai 2015.
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique.* Août 2015
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *D'avantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales.* Janvier 2016.
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique.* Janvier 2016.
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/16. *Négociations contractuelles et salariales 2015/16.* März 2016

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:

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Je commande les Dossiers suivants :

Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, prénom:.....

Strasse / Rue:.....

Ort / Localité:.....