

DOSSIER NR. 121

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften

Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017

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.....	111
2. Lohnverhandlungen 2016/2017	122
2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2016/2017.....	122
2.2. Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2016/2017.....	18

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 2017.

1. GAV-Verhandlungen

1.1. Neue (erstmalige) Verträge

GAV Berner Spitäler und Kliniken

Dieser neu ausgehandelte GAV tritt am 1.1.2018 in Kraft und gilt für über 18'000 Beschäftigte in 10 Berner Spital- und Psychatrieunternehmen. Er fusst auf 2 früheren GAV, erfasst aber auch neues Personal. Unterstellt sind dem GAV alle Beschäftigten ausser dem obersten Kader. Die wichtigsten Änderungen gegenüber den Vorläufer-GAV:

- Mindestlohn neu 48'000.- /Jahr
- Dienstaltersgeschenk neu ab 10 und 15 Jahren (alt: ab 20 Jahren)
- Vaterschaftsurlaub neu einheitlich 10 Tage
- Adoptionsurlaub neu 1 Monat
- Neues Lohnmodell mit Besitzstandgarantie. Die Lohnverhandlungen werden auch künftig zwischen dem Arbeitgeberverband und den Personalverbänden geführt. Die Arbeitgeber wollten zuerst betriebsinterne Verhandlungen ohne Beteiligung der Personalverbände.

Auf Arbeitnehmerseite haben der VPOD, der SBK (Schweiz. Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer) und der VSAO (Verband der Assistenz- und Oberärzt/innen) diesen GAV ausgehandelt. Dabei handelt es sich um den schweizweit grössten GAV in diesem Bereich.

GAV Vorruhestand Maler-Gipser

Im Maler-Gipser-Gewerbe der Deutschschweiz, inkl. Jura und Tessin, wurde nicht nur der normale GAV erneuert, sondern auch ein spezieller GAV für den Vorruhestand neu vereinbart. Dieser allgemeinverbindlich erklärte GAV beginnt am 1.1.2017 und dauert bis Ende 2026. Er eröffnet den Frauen die Frühpensionierung ab 62, den Männern ab 63 Jahren. Möglich ist vorgängig die flexible Teilpensionierung: für die Frauen ab 59, für die Männer ab 60 Jahren.

Nationaler GAV Tankstellen

Der Ende 2015 neu ausgehandelte nationale GAV für das Personal der Tankstellen (siehe Dossier 110) konnte nicht wie geplant auf den 1.1.2017 in Kraft gesetzt werden. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) prüft immer noch die Voraussetzungen, um den GAV allgemeinverbindlich erklären zu können. Die vertragschliessenden Parteien hoffen, dass dieser GAV, der für alle rund 12'000 Mitarbeiter/innen in den 1300 Schweizer Tankstellenshops gelten wird, noch im Frühling 2017 in Kraft tritt.

1.2. Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2016 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

L-GAV (Gastgewerbe)

Der erneuerte (aber noch nicht ratifizierte) GAV tritt am 1.1.2017 in Kraft und gilt für 3 Jahre. Er erfasst 27'000 Arbeitgeber und 200'000 Angestellte. Die wichtigsten in den Jahren zuvor erhandelten Fortschritte (13. Monatslohn, 5 Wochen Ferien, Mindestlöhne, Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie Kontrollen und Bussen bei Verstössen gegen den Vertrag) bleiben erhalten. Die wichtigsten Verbesserungen:

- Anhebung der Mindestlöhne um 0,3 %;
- Vaterschaftsurlaub neu 5 Tage (alt 3);
- Verbesserung der Kontrollen;
- Aus- und Weiterbildung mehr gefördert.

GAV Uhren und mikrotechnische Industrie

Der erneuerte GAV tritt am 1.1.2017 in Kraft und gilt für 5 Jahre. Unterstellt sind 57'000 Angestellte, darunter neu auch die Temporärangestellten. Die wichtigsten Verbesserungen:

- Mutterschaftsurlaub von 16 auf 18 Wochen erweitert; Bezahlung 100%;
- Vaterschaftsurlaub ab dem 2. Kind auf 10 Tage verlängert, für 1. Kind unverändert 5 Tage;
- Erhöhung Krankenkassenbeiträge der Arbeitgeber um 15.- /Monat auf 175.-

GAV Coiffeurgewerbe

Der erneuerte GAV sieht Lohnerhöhungen zur Aufwertung der Berufserfahrung, verstärkten Schutz gegen Lohndumping und Massnahmen gegen Scheinselbstständigkeit vor. Er gilt neu auch für Coiffeusen und Coiffeure ohne anerkannte Ausbildung. Die wichtigsten Änderungen:

- Anstieg der Mindestlöhne während der ersten fünf Tätigkeitsjahre für alle Lohnkategorien.
Ab dem 5. Berufsjahr Mindestlohn von
 - 4'000 Franken für Coiffeusen und Coiffeure mit EFZ,
 - 3'900 Franken für Coiffeusen und Coiffeure mit EBA,
 - 3'800 Franken für Coiffeusen und Coiffeure ohne anerkannte Ausbildung,
 - Lohnzuschlag von 200 Franken für Mitarbeitende, die Lehrlinge ausbilden.
- Verbesserung der Bedingungen für Familien: Urlaub bei Erkrankung eines Kindes, 5 Tage Vaterschaftsurlaub.

Die Sozialpartner haben sich darüber hinaus auf Instrumente zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit (missbräuchliche Stuhlmiete) und Pseudopraktika geeinigt. Verstärkt werden soll die Kontrolltätigkeit, insbesondere im Tessin.

Nach der Ratifizierung wird beim Seco ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gestellt.

Second Oeuvre

Die Arbeitgeber hatten den GAV, der für 25'000 Beschäftigte gilt, auf den 1.1.2017 gekündigt. Die Bauarbeiter protestierten an einer konzertierten Aktion am 18.11.2016. Daraufhin zogen die Arbeitgeber die Kündigung zurück. Im Rahmen der Lohnverhandlungen stimmten sie der Verbesserung der Essensentschädigung um 1 Fr./Tag (von 17.- auf 18.-) sowie einer Erhöhung der Mindeststundenlöhne um 30 Rappen (von 29.- auf Fr. 29.30) für Ausgebildete zu. Die eigentlichen GAV-Verhandlungen gehen weiter.

GAV GSK

GSK (=GlaxoSmithKline) in Prangins übernimmt ohne Änderung den alten Novartis-GAV. Dieser gilt jedoch nur für die Produktionsabteilung (250 Unterstellte) und nicht die weiteren Angestellten (ca. 1200 Personen).

NAV Hauswirtschaft

Der erneuerte NAV gilt von Beginn 2017 bis Ende 2019. Er umfasst die ganze Schweiz ausser Genf. Einzige Veränderung: er erhöht die Mindestlöhne für die Arbeitenden mit und ohne Berufslehre um je 1,9 %.

NAV Detailhandel Jura

Für 3 Jahre (bis Ende 2019) verlängert wurde der NAV für den Detailhandel im Kt. Jura. Der NAV gilt für alle Detailhandelsgeschäfte ausser Migros, Coop und Lidl, die über einen GAV verfügen. Dem NAV unterstehen 2300 Beschäftigte in 300 Läden. Dieser kantonale NAV ist 2014 im Rahmen der flankierenden Massnahmen als Reaktion auf oft festgestelltes Lohndumping eingeführt worden. Die diversen verbindlichen Mindestlöhne (jeweils x 13) gehen von 3120.- für Nicht-Ausgebildete mit weniger als 5 Jahren Erfahrung bis 3640.- für Ausgebildete mit 3 Jahren Erfahrung, jeweils berechnet auf eine 42 Stunden-Woche.

Verbesserungen: Streichung des untersten Mindestlohnes, bessere Beachtung ausländischer Ausbildung, sofortige Anrechnung des 13. Monatslohns (zuvor erst ab 4 Anstellungsmonaten).

Ausserdem hat Unia die GAV für die Ziegelindustrie, das Isoliergewerbe, die Maler/Gipser und die Plattenleger erneuert. Diese GAV enthalten als wichtigste Bestimmung jeweils Lohnerhöhungen, die von 20 (Ziegelindustrie), über 25 (Isoliergewerbe, Maler/Gipser) bis 40 Franken (Plattenleger) pro Monat gehen. Erneuert wurde zudem der GAV Sicherheitsdienste. In diesem GAV werden die meisten Mindestlöhne erhöht.

GAV-SecurePost 2016

Erneuert wurde der GAV-SecurePost. Ihm unterstehen rund 300 Mitarbeitende, die im Transport von Geld und Wertsachen tätig sind. Wichtigste Errungenschaften: eine Erhöhung des Mindestlohnes von 50'400 auf 51'000.- /Jahr sowie neu Fr. 4.- Entschädigung pro Stunde für Pikettdienst (alt 3.-) Nicht erreicht wurde eine kürzere Arbeitszeit. Es bleibt bei 44h/Woche.

GAV Swiss Post Solutions und SwissSign AG

Der erneuerte GAV tritt am 1.4.2017 in Kraft. Die wichtigsten Verbesserungen:

- Mutterschaftsurlaub 18 Wochen (alt 16);
- Vaterschaftsurlaub 10 Tage (alt 5);

- 5 Monate Kündigungsfrist (alt 3) für über 50-Jährige mit mindestens 20 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Alle zwei Jahre Anrecht auf 3 Tage Urlaub für Weiterbildung durch die Gewerkschaft;
- Neu Sozialplanpflicht ab 20 Entlassungen (gesetzlich: 30).

GAV Thurbo (Regionalbahnen TG)

Die wichtigsten Verbesserungen des erneuerten GAV:

- Mutterschaftsurlaub 18 Wochen (alt 4 Monate);
- Vaterschaftsurlaub 10 Tage (alt 2);
- Neu 5. Ferienwoche (aber dafür 5 arbeitsfreie Tage gestrichen);
- Einführung eines Zeitsparkontos für Überstunden.

GAV CGN (Genferseeschifffahrt)

Der erneuerte GAV gilt ab dem 1.1.2017. Die wichtigsten Verbesserungen:

- 40 Fr. mehr Lohn pro Monat für alle;
- Verbesserungen beim Lohnaufstieg, dafür während 3 Jahren Verzicht auf Lohnverhandlungen.

GAV Kleinkinderbetreuung Genf

Das SIT hat im Kanton Genf 3 ähnlich gelagerte GAV im Bereich der Kleinkinderbetreuung und -erziehung erneuert, und zwar mit der Stadt Genf, mit der Gemeinde Lancy und mit einem interkommunalen Verband. Sie umfassen das gesamte von diesen Institutionen angestellte Personal und gelten bis Ende Jahr. In allen 3 GAV wurde das Lohnsystem verbessert, in einem GAV wurden die Ferien der Psychomotorikerinnen von 5 auf 7 Wochen erhöht, in einem anderen der Vaterschaftsurlaub eingeführt (4 Wochen) und ein Anrecht auf eine Auswertung der Berufserfahrungen hinsichtlich einer Nachholung des Berufsabschlusses verankert.

GAV Spitäler Wallis

Der vom VPOD ausgehandelte GAV gilt vom 1.1.2017 bis Ende 2019. Ausgenommen sind Ärzte, Kader, Personal in Grundausbildung, Stagiaires. Verhindern konnte der VPOD eine stärkere Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit. Der Arbeitgeber wünschte für die Teilzeitbeschäftigten saisonal stark schwankende Arbeitszeiten. Die wichtigsten Änderungen:

- Die Mittagspause gilt auch für ununterbrochen Schichtarbeitende nicht mehr als Arbeitszeit.
- Erhöhung der Zeitzulage für Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit: von bisher 10 auf 12,5 % bis Ende 2018, ab 2019 auf 15 %.

Uni Kinderspital beider Basel

Der vom VPOD ausgehandelte GAV tritt am 1.1.2017 in Kraft und gilt auf unbestimmte Dauer. Er umfasst neu auch die Assistenz- und Oberärzte. Teilzeitangestellte dürfen höchstens +/- 10 % vom vereinbarten Umfang abweichen. Verbessert wurden diverse Zulagen und Zeitzuschläge für unregelmässige Arbeit und kurzfristige Einsätze. Neu eingeführt wurden ein Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen und ein unbezahlter Elternurlaub von 2 bis 8 Monaten.

Auf der negativen Seite: ein neues Lohnsystem, das sich nunmehr nicht als so positiv wie angenommen erweist, eine Kürzung der Zulage für die Dienstjubiläen, eine Reduktion der NBU-Prämienübernahme durch den Arbeitgeber (alt: voll, neu: 2/3).

GAV Swissport Genf

Der vom VPOD ausgehandelte GAV gilt vom 1.1.2017 bis Ende 2019. Er umfasst alle Angestellten ausser den Kadern. Für Temporärangestellte gelten die gleichen Bedingungen wie für die Hilfskräfte. Die wichtigsten Änderungen:

- Eine Prämie von 400.- für 2017 (proportional zum Beschäftigungsgrad)
- In den Lohnverhandlungen Bevorzugung der tiefen Lohnklassen: + 65.- für Löhne unter 4000.-, + 45.- für Löhne über 4000.-
- Lohnsystem: weniger Lohnanstieg in den drei ersten Anstellungsjahren

Der VPOD meldet zudem, dass das Klima schlecht sei und die antigewerkschaftliche Repression zunehme.

GAV Druck

Für den neuen GAV, der am 1.1.2016 in Kraft getreten ist, wurde Allgemeinverbindlichkeit angestrebt. Diese ist aber immer noch nicht erreicht. Der Arbeitgeberverband Viscom hat am 15.2.2017 beschlossen, diesen Prozess zu stoppen. Die Gewerkschaft syndicom wertet dieses Verhalten als Vertragsbruch. Sie fordert dazu auf, dass jeder Betrieb, der den GAV nicht mehr anwendet, spüren müsse, dass er nicht mehr von der Friedenspflicht profitieren könne.

1.3. GAV aus thematischer Sicht

Lohnfragen

Gewichtige Änderungen bei den Lohnsystemen sind nicht zu verzeichnen. Viele erneuerte GAV legen verbesserte Mindestlöhne resp. Lohnerhöhungen fest.

Höhere Krankenkassenbeiträge im GAV Uhren.

Früher Dienstaltersgeschenke im GAV Berner Spitäler.

Gleichstellung/Familienverträglichkeit

Verbesserungen beim **Mutterschaftsurlaub**:

Von jeweils 16 auf 18 Wochen in den GAV Uhren, Turbo und Swiss Post Solutions

beim **Vaterschaftsurlaub**:

Von 3 auf 5 Tage: Gastgewerbe, Coiffeurgewerbe

Von 2 auf 10 Tage: Turbo

Von 5 auf 10 Tage: Uhren, Swiss Post Solutions, Unispital BS, Berner Spitäler

Auf 4 Wochen: GAV Kleinkindererziehung GE

Ferien

Neu 7 Wochen (alt 5) für Psychomotorikerinnen im GAV Kleinkindererziehung GE.

Bildungsurlaub/Förderung Aus- und Weiterbildung

Fortschritte in den GAV Uhren, Swiss Post Solutions, Kleinkindererziehung GE.

Arbeitszeiten

Folgende Entschädigungen für unregelmässige Arbeit sind neu vereinbart worden:

- Erhöhung der Zulage für Pikettdienst von 3 auf 4 Fr. bei Secure Post.
- Erhöhung der Zeitgutschrift für Nacht-, Abend-, Sonntags- und Wochenendarbeit von 10 auf 15 %, dies in 2 Schritten innert 2 Jahren beim GAV Spitäler VS.

Kündigungsschutz

Swiss Post Solutions: 5 Monate Kündigungsfrist (alt: 3) für über 50-Jährige mit 20 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Vorzeitige Pensionierung

Neu eingeführt bei den Maler-Gipsern. Für Frauen Frühpensionierung ab 62, für Männer ab 63 Jahren. Möglich ist vorgängig die flexible Teilpensionierung: für die Frauen ab 59, für die Männer ab 60 Jahren.

Kontrollen

Mehr Kontrollen gegen Dumping sind vereinbart in den GAV Gastgewerbe und in der Coiffure.

1.4. Kurzkomentar

Das Verhandlungsjahr 2016 kann in Kürze wie folgt kommentiert werden:

Vaterschaftsurlaub: Platz eins in der Hitparade

Auch 2016 wurde in vielen Abschlüssen die Verlängerung eines Vaterschaftsurlaubs vereinbart. Die Verbesserungen sind zum Teil massiv. Sie bilden das auffälligste Merkmal der Verhandlungsergebnisse. Dazu kommen verlängerte Mutterschaftsurlaube. Bereits einige Jahre zuvor standen Verbesserungen beim Vaterschaftsurlaub klar an der Spitze der Errungenschaften im Bereich Vereinbarkeit.

Vorzeitige Pensionierung

Mit der GAV-Lösung für die Maler-Gipser hat die Unia in einem weiteren Gewerbe die vorzeitige Pensionierung realisieren können. Ein grosser Erfolg.

GAV-Ausweitung

Der neue GAV Berner Spitäler enthält eine grössere Abdeckung und ist als positives Signal zu nehmen. In anderen Bereichen jedoch ist das erhoffte Tempo für neue GAV bzw. die Allgemeinverbindlicherklärung von bestehenden GAV nicht erreicht worden. Das gilt etwa für den nationalen GAV Tankstellen und den GAV Druck. In beiden Fällen konnte der Fahrplan für die Allgemeinverbindlicherklärung nicht eingehalten werden. Noch nicht eröffnet sind die Verhandlungen für einen neuen Medien-GAV in der Deutschschweiz. Dies obwohl sich die Verleger seit 2015 dafür aussprechen, nach über 10 Jahren Vertragsunterbruch wieder Hand bieten zu wollen für einen neuen GAV. Ihren Bekenntnissen sollten nun endlich Taten folgen.

NAV erneuert

Zu erwähnen ist schliesslich, dass es gelang, bestehende NAV zu erneuern. Dabei konnten die Mindestlöhne in durchaus beachtlichem Mass verbessert werden.

2. Lohnverhandlungen 2016/2017

2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2016/2017

Resultate Lohnverhandlungen 2016/17, Stand 15.3.2017

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Gewerbe					
Bau	0	0	0	1.- mehr für Essen	rascherer Lohnaufstieg, höherer Beitrag Parifonds, Änderungen Krankentaggeld
Schreiner	20.-	30.-	für Hilfskräfte neu 4000.- (alt 3729.-)		
Ausbau Roman- die			30 Rp/h (= 1.2%)	1.- mehr für Essen	
Gerüstbau	25.-		15.-		
Elektroinstall.			100.- mehr für alle Kat. (= 1.9 bis 2.7 %)		1 Tag Ferien mehr bis Alter 35
Gebäudehülle	40.- (= 0.7%)				
Gebäudetechnik		0.50%			
Isolation	25.- bis Lohn von 5600.-				
Maler Gipser	25.- (= 0.5%)		30.- mehr nach Lehre; 12.50 für and. Kat.		
Marmor Granit	360.- Einmalzahlung				
Plattenleger	40.- (= 0.7%)		40.-		
Holzbau					kein Abschluss
Metallbau					kein Abschluss

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Möbelindustrie					kein Abschluss
Reinigung D-CH			von 1.1 bis 2.5 %		
Reinigung W-CH			bis 2.3 %		
Autogewerbe AG	30.-	0.50%	50.- bis Lohn von 5000.-		
Autogewerbe LU	1 %, aber max. 50.-				
Autogewerbe ZG	0.5 % bis 5000.-	0.50%			
Autogewerbe UR	30.-		50.- bis 100 je nach Beruf		
Industrie					
GAV Uhren					neuer GAV
Ziegelindustrie	20.- (= 0.4 %)				keine Verhandlungen
Cilag		1.70%		Bonus 2.25%	
DSM Nutritional	Einmal 500.- für alle ohne Lohnerhöhung	1%			
Novartis		1%			Sockel von 0.5 %
Roche		1%			
Franke		0.50%			
Ammann	0.5 % der Lohnsumme; Sockel 30.- für Löhne bis 6000.-	Rest			
Ucifa	30.-		30.-für Ungelernte (neu: 3900.-)		
Camille Bloch	25.- (= 0.5%)				
Feldschlösschen	30.-	1%			Sockel von 30.- bis 5000.- und von 25 für 5000.- bis 5500
fenaco		0,7 %			

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Lindt & Sprüngli	1 % bis 5000.-; darüber 0.5 %				
öffentl. Hand					
Bund					Stufenanstieg seit 2016 halbiert
Kantone					
AI					Nullrunde
AR	0.80%	0.10%			
BE					1.8 % für Stufenanstieg
BL					nur Stufenanstieg
BS					nur Stufenanstieg
FR	0.40%				und Stufenanstieg
GE					wieder Dienstaltersgeschenk
GL					Nullrunde
LU					Nullrunde
NE					neues Lohnssystem, Arbeitszeitverlängerung
NW					Nullrunde
OW					Nullrunde
SG		1%			
SH		1%			
SO					Stufenanstieg von 0.8 bis 0.9 % gewährt
SZ					Nullrunde
TG		1.20%			Leistungsprämie
TI					Nullrunde
UR					Nullrunde
VD					Stufenanstieg
ZH		0.20%			

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Städte					
Bern				Prämie 1200.-	
Genf					gleich wie 2016; noch kein Budget
St. Gallen		0.50%			
Zürich		0.40%		Prämie 0.2 %	
AG Kantonsspital		0.5 % - 1 %			
BS Spitäler		0.5 bis 1 %			
JU Spitäler					kein Stufenanstieg im 2017
LU Kantonsspital				0.6 % strukturell	
SO Spitäler					Stufenanstieg 0.8 - 0.9 %
TG Spital	0.50%	0,5 %			
ZG Kantonsspital		0,5 %			
Ind. Betriebe Aarau		1%			Socket von 50.- bis Löhne von 6000.-
Hydro VS	0.20%	0%			
ETH (ZH)					Nullrunde, aber Erhalt der 2015 eingeführten ind. Lohnsteuerung von 1.2 %
Energie					
EKZ (ZH)		1%		Prämie	
AEW (AG)		0%		0.3 % strukt.	
Energie Arbon		1%			
Energie Thun		0,8 %			
ewb (Bern)		1%		Prämie 500.-	
Transport					

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Luftverkehr					Die diversen Abschlüsse des VPOD gehen von 0.1 bis 1 %.
SBB				0.8 % für Pensionskasse	keine Verhandlungen
BLS		0.9 % nach GAV			
Südostbahn		1%			
RhB				Massnahmen für PK	2016-19 insgesamt 4 % garantiert
TPG (Genf)					keine Verhandl., Stufenanstieg nach GAV
Tpf (Freiburg)				Rekascheck 500.-	Stufenanstieg nach GAV
Zentralbahn		0.9 % nach GAV			
Weitere Bus-/Bahnbetriebe					Die meisten Abschlüsse von SEV/VPOD liegen zw. 0.6 bis 1.2 %.
Kommunikation					
Post					Verhandlungen noch nicht fertig
Swisscom		0,6 %			ab 1.4.2017
Cablex	0.40%	0,3 %			
Sunrise		1%			
UPC		1%			ab 1.4.2017
And. Dienstleist.					
Gastgewerbe (L-GAV)			0.30%	Vaterschaftsurlaub: + 2 Tage	
elvetino	50.-		25.-		(nach GAV-Abschluss 2012)

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Sicherheit	50.-		1 % (nicht für alle Kat.)		
Banken					
UBS		0.80%			
Kt.bank BS		0.65%			
Detailhandel					
Migros		0.3 bis 0.7 %			(Unia nicht Vertragspartner)
Coop		0.50%			
Buchhandel D-CH			50.- mehr auf Mindestlohn im 1. Berufsjahr		

2.2. Kurzkommentar Lohnverhandlungen 2016/2017

Im Bauhauptgewerbe ist keine Lohnerhöhung vereinbart worden, dafür wurden bessere Bedingungen des Lohnklassenaufstiegs vereinbart und der Parifonds mit zusätzlichen Beiträgen gesichert. Gescheitert sind die Lohnverhandlungen im Holzbau, in der Möbelindustrie, im Metallbau und im Elektrogewerbe (wo jedoch der GAV-Mindestlohn erhöht wurde). Unia hat die von ihr verhandelten Erhöhungen des Effektivlohnes über alle Branchen resp. Betriebe eines Sektors hinweg wie folgt berechnet:

- Gewerbe: 0.5 %,
- Tertiärsektor: 0.5 %,
- Industrie: 0.7 %.

Abgenommen hat die Zahl der Nullrunden. Im Bereich der Industrie waren es noch 7 gegenüber 31 im Vorjahr. Das Ziel von primär generellen Lohnerhöhungen hat Unia im Gewerbe erreicht, in der Industrie jedoch nicht.

Der **Bund** hat zum zweiten Mal in Folge eine Nullrunde verfügt. Die Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonales (VGB) spricht denn auch von einer Eiszeit in den Lohnbeziehungen. Rund die Hälfte der Bundesbeschäftigten (alle, welche auf dem Maximum ihrer Lohnstufe angelangt sind) haben damit seit 2 Jahren keinen Rappen zusätzlichen Lohn erhalten. Kommt dazu, dass der Bundesrat den vom System vorgesehenen Lohnaufstieg halbiert hat. Auch viele Kantone fahren einen harten personalpolitischen Sparkurs und haben Lohnerhöhungen verweigert. In Neuenburg ist aus Spargründen ein neues Lohnsystem eingeführt worden, das insbesondere die Unterrichtenden mit Streik bekämpft haben.

Die übrigen in der Tabelle aufgeführten Abschlüsse dürften knapp über dem Durchschnittswert von 0.6 % liegen, wie ihn die Unia für ihre Verhandlungsbereiche errechnet hat.

Fazit: Es gibt zwar für die meisten Bereiche, in denen verhandelt wurde, mehr Lohn. Es sind aber nur magere Happen, die in der Futterkrippe liegen. Und fraglich bleibt dabei, ob der Zuwachs nicht von einer Teuerung, die jetzt wieder anzuziehen scheint, weggefressen wird.

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 Lohngleichheit 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 seulement en français.*
- 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).

Bestelltalton: 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:.....