

DOSSIER NR. 102

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften
Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| 1 GAV-Verhandlungen | 5 |
| 1.1 Neue (erstmalige) Verträge | 5 |
| 1.2 Erweiterte Verträge..... | 6 |
| 1.3 Erneuerte Verträge..... | 6 |
| 1.4 GAV aus thematischer Sicht | 9 |
| 1.5 Kurzkomentar aus thematischer Sicht | 133 |
| 2 Lohnverhandlungen 2013/2014 | 144 |
| 2.1 Tabelle Lohnabschlüsse 2013/14 | 144 |
| 2.2 Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2013/2014 | 222 |

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 2014.

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 tritt jedoch erst auf Beginn 2015 in Kraft. Bereits ab 1.1.2014 gilt die im GAV beschlossene Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs von 3 auf 10 Tage.

GAV-Seilbahnen Bern

Der SEV hat erstmals mit dem neu gegründeten Verband Berner Seilbahnen einen GAV abgeschlossen. Dem Verband gehören 2014 (Ende Februar) 8 Seilbahnunternehmen an. Der Mindestlohn beträgt 48'000.- pro Jahr, was zum Teil einer stattlichen Erhöhung entspricht. Dafür bot die Gewerkschaft Hand zu Konzessionen bei der Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes. Nicht möglich war, wie vom SEV zuerst angestrebt, der Abschluss eines solchen GAV auf nationaler Ebene, insbesondere wegen Opposition der Bündner Seilbahnen.

Rahmen-GAV Nahverkehr Kanton Zürich

Der ab 1.1.2014 geltende Rahmen-GAV soll dafür sorgen, dass bei Ausschreibungen die Betriebe mit gleich langen Spiessen hinsichtlich Arbeitsbedingungen (und nicht mit Angeboten auf dem Rücken der Beschäftigten) operieren. Die Arbeitszeiten wurden auf 40 (Stadt) resp. 41 Stunden (Land) pro Woche festgelegt. Die Mindestlöhne betragen: 42.- /h für die Stadt Zürich, 38.-/h für Winterthur, 37.50/h für die übrigen Gebiete. Am Abschluss dieses GAV waren mehrere Gewerkschaften beteiligt, u.a. SEV, VPOD und Syndicom.

GAV secteur social parapublic Vaud

Dieser vom VPOD ausgehandelte GAV wurde während fünf Jahren vorbereitet. Er ersetzt verschiedene kleine Firmenverträge von sozialen Institutionen, erfasst aber auch solche, die vorher keinen GAV kannten. Die Arbeitszeit wurde auf 41,5 Stunden/Woche festgelegt. Die Ferien betragen 5 Wochen sowie eine sechste ab Alter 50. Beide Bestimmungen stellen für einige Institutionen einen Fortschritt dar.

GAV Swiss Post Solution und Swiss Sign AG

Dieser erstmals von syndicom mit den beiden Töchtern der Post abgeschlossene GAV gilt für 750 Angestellte. Er tritt am 1.3.2014 in Kraft. Der Mindestlohn beträgt 50'000.- pro Jahr. Weitere herausragende Punkte: mehr Urlaub bei Vaterschaft und Adoption sowie Festlegung jährlicher Lohnverhandlungen.

GAV bernische Langzeitpflege-Institutionen

Der GAV für Pflegeheime im Kanton Bern, arbeitnehmerseits von VPOD und SKB ausgehandelt, ist per 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Die der dedica (= Arbeitgeberverband) angeschlossenen Institutionen entscheiden einzeln, ob sie sich dem GAV anschliessen. Für die Umsetzung der GAV-Bedingungen ist eine Frist von einem Jahr vorgesehen. Der VPOD bezeichnete den GAV als „Meilenstein“. Die Gewerkschaft Unia forderte, als Verhandlungspartner einbezogen zu werden, weil sie über mehrere Hundert Mitglieder in der Branche verfüge.

Andere

Je einen erstmaligen GAV hat der VPOD zudem mit den beiden kleinen Betrieben „Stiftung Förderraum“, St. Gallen und dem „Werk- und Wohnhaus zur Weid“, Zürich, abgeschlossen.

Zu melden bleibt, dass Unia mit H&M-Schweiz in GAV-Verhandlungen treten wollte. Das Unternehmen wies diese jedoch zurück.

1.2. Erweiterte Verträge

GAV-Buchhandel

Orell Füssli Thalia, grösster Schweizer Buchhändler und seit März 2013 fusioniert, wendet den GAV an. Die frühere Thalia hatte dies nicht getan. Mit diesem Entscheid erfasst der Buchhandel-GAV 600 Angestellte mehr als zuvor.

GAV Detailhandel Kt. Neuenburg

Der von Unia ausgehandelte GAV war an eine gewerkschaftliche Konzession beim kantonalen Ladenschlussgesetz geknüpft. Die Gewerkschaft hatte hier eine Verlängerung der Öffnungszeiten bis 19.00 zu schlucken; im Gegenzug wurde der erneuerte GAV für allgemeinverbindlich erklärt, d.h. er umfasst alle Geschäfte. Damit unterstehen ihm rund 3000 Beschäftigte mehr als zuvor. Der GAV legt die Mindestlöhne neu fest. Davon profitiert nach Angaben der Unia gut die Hälfte aller Beschäftigten, zudem garantiert er für Überstunden einen Zuschlag von 25 %. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden/Woche. Die Bevölkerung stimmte der Änderung des Ladenschlussgesetzes, gegen welche das Referendum ergriffen worden war, am 24.11.2013 klar zu.

1.3. Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2013 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie)

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 96'000 Beschäftigte. Er trat am 1.7.2013 in Kraft und dauert bis zum 30.06.2018. Besonderes Merkmal: Zum ersten Mal seit Bestehen der Sozialpartnerschaft in dieser Branche (seit 75 Jahren) führt dieser GAV nach Regionen differenzierte Mindestlöhne ein (siehe 1.4.).

VAB Banken

Die neue vom Bankpersonalverband ausgehandelte VAB (Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen in den Banken) gilt für 50 Banken mit total 70'000 Beschäftigten. Die Vereinbarung trat am 1.4.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.3.2016. Besondere Merkmale: Geregelt wird die Erreichbarkeit während der Ferien. Zudem sollen die Themen Krankentaggeldversicherung, Home office und Massnahmen bei Schliessungen und Entlassungen während der Vertragsperiode verhandelt werden.

Coop

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 36'500 Beschäftigte. Er trat am 1.1.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2017. Besonderes Merkmal: Der neue GAV verbessert den Kündigungsschutz für Vertreter/innen der Gewerkschaften und bietet Fortschritte im Bereich der Vereinbarkeit.

Detailhandel Kanton Genf

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 17'000 Beschäftigte. Er trat am 15.11.2013 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2019. Besonderes Merkmal: Die Mindestlöhne werden pro Jahr gestaffelt erhöht. Festgelegt werden die Zuschläge für Sonntagsarbeit. Vor Inkrafttretung bestand ab dem 1.2.2013 ein vertragsloser Zustand. Der Kanton hatte jedoch für diese Zeit einen NAV mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen.

Metallbaugewerbe

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 14'400 Beschäftigte. Er trat am 1.1.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2017. Der GAV gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme von BL und die Branchenbereiche Schlosser-/Metallbau-/Stahlbaugewerbe in VD, VS und GE.

Reinigung Westschweiz

Der neue von Unia und SIT ausgehandelte GAV gilt für 12'000 Beschäftigte. Er trat am 15.11.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2017, ab dem 1.4.2014 gilt er als allgemeinverbindlich. Der GAV gilt für die gesamte Romandie, inkl. Berner Jura und Genf. In Genf gab es zuvor einen eigenen kantonalen GAV. Der GAV bringt Verbesserungen im Lohngefüge und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 44 auf 43 Stunden.

Schweizerisches Coiffeurgewerbe

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 9000 Beschäftigte in der ganzen Schweiz. Er trat am 1.10.2013 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2016. Besonderes Merkmal: markante und schrittweise Verbesserung der Mindestlöhne Die Mindestlöhne werden pro Jahr gestaffelt erhöht.

Vorzeitige Pensionierung im Bauhaupt- und Plattenlegergewerbe Wallis (RETA-BAT)

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 9000 Beschäftigte. Er trat 1.1.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2023.

GAV grafische Industrie

Der neue von Syndicom ausgehandelte GAV gilt für rund 8000 Beschäftigte in der ganzen Schweiz. Er trat nach einem halben Jahr Vertragslosigkeit und nach gewerkschaftlichen Aktionen und Warnstreiks am 1.7.2013 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2015. Besondere Merkmale: Der GAV wird allgemeinverbindlich erklärt. Erhöht wurden die Mindestlöhne, in einem Teil der Betriebe wurde jedoch die Arbeitszeit ausgedehnt und die Zuschläge für Nachtarbeit halbiert (siehe 1.4).

Detailhandel Lausanne „CCT du commerce de détail de la ville de Lausanne“

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 7800 Beschäftigte in der Stadt Lausanne. Er trat am 1.1.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2016. Besonderes Merkmal: Der GAV ist ab dem 1.2.2014 für Geschäfte ab 3 Angestellten allgemeinverbindlich erklärt. In der zweiten Jahreshälfte 2013 herrschte vertragsloser Zustand.

Gebäudehüllengewerbe (vormals: Dach- und Wandgewerbe)

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 4000 Beschäftigte in der ganzen Schweiz ausser den Kantonen BS, BL, GE, VD und VS. Er trat am 1.1.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2018. Besonderes Merkmal: Lernende sind neu dem GAV unterstellt.

Rahmen-GAV öffentlicher Verkehr Waadt

Der vom SEV ausgehandelte GAV bietet einen besseren Kündigungsschutz für Gewerkschafter/innen und legt den tiefsten Mindestlohn neu bei 4000.- fest. Er gilt für 2000 Beschäftigte und dauert vom 1.1.2014 bis Ende 2017.

Plattenlegergewerbe

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 1700 Beschäftigte in den Kantonen AG, BE, GL, LU, NW, OW, SO, SZ, UR, ZG und ZH. Er trat am 1.4.2013 in Kraft und dauert bis zum 31.3.2016. Besonderes Merkmal: Einführung der Kautionspflicht und Akkordlohnliste.

Drehteile-Industrie

Der neue von der Unia ausgehandelte GAV gilt für 1000 Beschäftigte (v.a. im Kt. SO und Region Biel-Seeland). Er trat am 1.1.2014 in Kraft und dauert bis zum 31.12.2016. Besonderes Merkmal: Einführung von nach Qualifikationen differenzierten Mindestlöhnen.

Presse-GAV Westschweiz

Der neue von impressum unter Beteiligung von Syndicom ausgehandelte GAV gilt für rund 2000 Journalist/innen in der Romandie. Im Dezember 2012 hatten die Verleger in der Romandie den entsprechenden GAV gekündigt. Sie wollten vor allem die Mindestlöhne eliminieren. Nach einem Jahr Vertragslosigkeit konnte nun auf anfangs 2014 ein neuer GAV ausgehandelt werden. Das frühere Mindestlohnsystem ist abgeschafft. Als minimaler Einstiegslohn wurden 5842.-/Monat (x 13) fixiert. Syndicom und impressum, hatten 2013 Protestaktionen gestartet, um einen erneuten GAV aushandeln zu können.

Erneuert hat die Unia zudem den GAV mit den **Zuckerfabriken Aarberg und Frauenfeld** (250 Unterstellte) und den **GAV Architekten und Ingenieure Waadt** („CCT des bureaux d'architectes et ingénieurs vaudois“, 500 Unterstellte). Der VPOD hat sechs GAV im **Luftverkehr** sowie viele weitere GAV aus den Bereichen **Bildung, Soziales** und **Energie** erneuert.

1.4 GAV aus thematischer Sicht

Mindestlohn:

Erstmals sind in der **MEM-Industrie** Mindestlöhne eingeführt worden. Unia kommentiert diesen Tabubruch wie folgt (Medienmitteilung vom 3.6.2013):

„75 Jahre lang hatten sich die Arbeitgeber gegen die Mindestlöhne im GAV resolut gesperrt. Jetzt gelang der Durchbruch in sehr harten Verhandlungen und dank der kompetenten Mediation durch den ehemaligen BIGA-Direktor Jean-Luc Nordmann.

Die Verankerung der Mindestlöhne war von Anfang an die zentrale Forderung der Unia-Branchenkonferenz der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie als Bedingung für den Abschluss eines neuen Gesamtarbeitsvertrages. Anfänglich sperrte sich der Arbeitgeberverband Swissmem rigoros gegen Mindestlöhne im GAV, obschon nur Mindestlöhne und eine attraktiver gestaltete duale Berufsbildung den Fachkräftemangel der Industrie beheben können. Angestellte Schweiz, eigentlich eine ArbeitnehmerInnen-Vertretung, half der Swissmem, die Mindestlohnforderung der Unia abzublocken. Nach sechs Monaten Ringen verliess die Unia-Delegation als einzige Gewerkschaft am 26. April 2013 die Verhandlungen und liess sie damit scheitern. Denn jetzt konnte nur noch eine Mediation den vertragslosen Zustand und das Ende des Arbeitsfriedens abwehren.“

Im Rahmen dieser Mediation fand man zu einem System, das die Mindestlöhne nach drei Regionen und zwei Qualifikationsmerkmalen festlegt:

| | Region A | Region B | Region C |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Qualifizierte | 25.95/h | 24.40/h | 22.50/h |
| | 4150.- (x 13) | 3900.- (x 13) | 3600.- (x 13) |
| | 53'950.- /Jahr | 50'700.- | 46'800.- |
| | | | |
| Ungelernte | 24.10/h | 22.50/h | 20.65/h |
| | 3850.- (x 13) | 3600.- (x 13) | 3300.- (x 13) |
| | 50'050.- /Jahr | 46'800.- | 42'900.- |

Unia kommentiert diese Mindestlöhne als „ersten Schritt“. Insbesondere an der Lohnhöhe werde man weiterarbeiten.

Ebenfalls zum ersten Mal wurden Mindestlöhne in der **Drehteile-Industrie** eingeführt. Dabei wurden folgende Kategorien und Ansätze festgelegt:

Fachhochschulabschluss: 5200.-

Nach 4 Berufsjahren. 4360.-

Erstes Berufsjahr: 4100.-

Selbständig Arbeitende ohne Lehre nach 3 Berufsjahren: 4000.-

Verrichtung einfacher repetitiver Arbeit: 3300.-. Dieser Betrag wird in den Folgejahren um je 100.- pro Jahr erhöht (im Jahr 2016: 3500.-).

Detailhandel, Genf (und andere): Die Mindestlöhne im Genfer Vertrag steigen schrittweise bis 2018 auf CHF 4'000.--/Monat (für 2014: Erhöhung um monatlich 80.--; in den folgenden Jahren um je 40.--). Im entsprechenden GAV in Lausanne werden die Mindestlöhne um 50.- auf neu 3550.- erhöht. Im av erklärten GAV Detailhandel NE beträgt der tiefste Mindestlohn je nach Grösse der Geschäfte 19 Franken (Geschäft mit weniger als 10 Beschäftigten) resp. 20.20 Franken (mehr als 10 Beschäftigte). Für Angestellte mit Lehrabschluss betragen die Mindestlöhne 20.80 resp. 22 Franken.

Im **Reinigungsgewerbe der Westschweiz** sind neue Mindestlohnkategorien und schrittweise Erhöhungen bis 2017 festgelegt worden.

Coiffeurgewerbe: Mindestlöhne werden bis 2015 schrittweise auf 3'800.-- (= Erhöhung: bis zu 12%) erhöht.

Seilbahn: Der Mindestlohn wurde auf 4000 Franken pro Monat festgelegt.

Im GAV **grafische Industrie** ist der Mindestlohn für Ungelernte um 200 Franken pro Monat auf 3800 Franken erhöht worden, derjenige für Berufsleute nach Lehrabschluss ebenfalls um 200 auf 4200 Franken pro Monat. Für die ersten beiden Lehrjahre sind zudem die Lehrlingslöhne um 50 Franken pro Monat angehoben worden.

Mindestlohnerhöhungen und –neudefinitionen gab es in diversen weiteren Bereichen, so etwa im Metallbaugewerbe (bis zu CHF 300.--/Monat in gewissen Kategorien), im Gebäudehüllengewerbe (bis zu CHF 158.--/Monat); bei den Plattenlegern (um CHF 30.--/Monat + Einführung einer Akkordmindestlohnliste), bei den Architekten und Ingenieuren Waadt (um 50.--/Monat

Mindestlöhne als Mittel gegen Dumpingangebote bei Konzessionsvergaben sehen die Rahmen-GAV für den öffentlichen Nahverkehr vor.

Der VPOD verweist auf 2 Beispiele aus dem Spitalbereich, wo das Ziel eines Mindestlohns von 4000 Franken pro Monat erreicht worden ist: Hôpital du Valais und Hôpital Riviera (VD).

Ein differenziertes Mindestlohn-System wurde im Medien-GAV-Romandie beseitigt. Festgehalten ist nur mehr der minimale Einstiegslohn (5842.--/Monat).

Gleichstellung/Familienverträglichkeit

In folgenden erneuerten GAV wurde der bezahlte Vater- oder Mutterschaftsurlaub verbessert:

- Coop: bei Geburt eines eigenen Kindes + 2 Wochen unbezahlter Vaterschaftsurlaub als Option zur bereits garantierten einen Woche bezahlt. Zur Betreuung von Eltern gewährt das Unternehmen nach Möglichkeit unbezahlten Urlaub. Zudem: Bereits nach 4 Berufsjahren (alt: nach 8) sollen Mütter 16 Wochen Mutterschaftsurlaub à 100 % erhalten.
- MEM-Industrie: Das Gebot zur Gleichstellung wird deutlicher formuliert: direkte und indirekte Diskriminierung sind klar verboten. Neu bezahlter Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen zusätzlich zur bereits bisherigen Option von 4 Wochen unbezahlt. Ein Artikel bestimmt, dass Firmen die ausserfamiliäre Kinderbetreuung unterstützen sollen.
- Metallbaugewerbe: + 2 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 3);
- Gebäudehüllengewerbe: + 2 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 3); neu 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu 80 % (alt: 14)
- Architekten + Ingenieure VD: Kinderzulagen + 50.-
- GAV Schifffahrt Neuenburger- und Murtensee: Vaterschaftsurlaub von 3 auf 10 Tage verlängert.

- Hydro Valais: + 3 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 5).
- Stadt Chur: Vaterschaftsurlaub auf neu 5 Tage erhöht.
- Die beiden GAV mit den Posttöchtern Swiss Post solution und Swiss Sign AG sehen mehr Urlaub bei Vaterschaft und Adoption vor.
- Aus dem Energiebereich meldet der VPOD, dass die AWE den Vaterschaftsurlaub abgelehnt, dass das damit verbundene Unternehmen Certum diesen jedoch angenommen habe

Ferien

- GAV Berner Spitäler: + 1 Tag bis Alter 44
- Luzerner Psychiatrie: neu 5 Wochen für alle (dafür 3 Feiertage weniger)
- Bernmobil: + 1 Tag
- Glarus, Gemeinden und Kanton: mindestens 5 Wochen neu für alle
- GAV secteur social parapublic VD: + 1 Tag ab Alter 50
- Hydro Wallis: + 2 Tage für Alter 21 bis 60
- Coiffeur: 5. Ferienwoche bereits ab 5 Dienstjahren (alt: nach 10 Dienstjahren)
- Gebäudehüllengewerbe: + 1 Tag 2015 und + 1 Tag 2016 bis Alter 50 (dann 25 Tage)

Wochenarbeitszeit

- Im GAV grafische Industrie war die wöchentliche Arbeitszeit heftig umstritten. Die Arbeitgeber hatten eine Erhöhung von 40 auf 42 Stunden gefordert. Festgelegt wurde schliesslich, dass nur Betriebe, die keine Zeitungen drucken, die Arbeitszeit auf 42 Stunden erhöhen können (ohne Lohnkompensation). Dazu ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung, der Betriebskommission und/oder den betroffenen Arbeitnehmenden Voraussetzung. Im gegenseitigen Einverständnis können die Vertragsparteien beigezogen werden. Zwei Jahre nach der Einführung muss die Vereinbarung einmalig überprüft werden. Werden in solchen Betrieben aus wirtschaftlichen und/oder strukturellen Gründen Entlassungen ausgesprochen, muss der Arbeitgeber den Betroffenen die Wochenstunden, die über 40 Stunden hinausgehen, ohne Zuschlag für maximal ein Jahr bezahlen.
- MEM-Industrie: Neu können 200 h Mehrarbeit von einem Jahr ins andere übertragen und durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden.
- Detailhandel Lausanne: AG ist verpflichtet, Arbeitszeit zu erfassen und 5 Jahre zu dokumentieren; neu mind. 1 Samstag pro Woche frei.
- GAV secteur social parapublic VD: Verkürzung auf 41,5 h/Wo
- Reinigung Westschweiz: Verkürzung von 44 auf 43 h/Woche

Unregelmässige Arbeitszeiten

- Im GAV grafische Industrie war, teils gekoppelt an die Frage der wöchentlichen Arbeitszeit, auch die Frage der Nachtzuschläge heftig umstritten. Die Unternehmen wollten diese so weit wie möglich senken. Das Resultat: Bei Zeitungsdruckbetrieben bleiben die Nachtzuschläge auf dem vorherigen Niveau. In Akzidenzdruckereien dagegen ist eine Kürzung auf 50 % (alt: 70 %) möglich. Betriebe, die dies tun, müssen den Betroffenen für diese Reduktion einen Ausgleich in Geld gewähren.
- MEM-Industrie: Arbeitende über 55 können aus Schichtarbeit aussteigen. Wenn sie dies wünschen, muss ihnen der Betrieb einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit anbieten.
- GAV Detailhandel GE: Die Zulagen für Sonntagsarbeit werden wie folgt festgelegt: 50 % für regelmässige sowie 100 % für vorübergehende Sonntagsarbeit. Die Zulage kann in Geld oder Zeit beansprucht werden.
- GAV Detailhandel NE garantiert 25 % Zuschlag für Überstunden (bei 42-Stunden-Woche).
- Reinigung Westschweiz: Für gewisse Kategorien von Teilzeitbeschäftigten (Anstellung bis zu 18h/Woche) neu die Garantie, ab der 18. Stunde einen Zuschlag von 25 % zu erhalten. Neu geregelt wurden die Zuschläge für Nachtarbeit: bei regelmässiger Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 15 %, bei gelegentlicher 25 %. Der alte GAV hatte für sämtliche Nachtarbeit 25 % Zuschlag vorgesehen.

Kündigungsschutz

- Coop: Verbesserung für gewerkschaftliche Vertreter/innen: Eine Kündigung kann nicht ausgesprochen werden, wenn sie nur deshalb erfolgt, weil ein/e Mitarbeitende/r gewählt/e Funktionsträgerin einer Arbeitnehmer/innen-organisation ist. Die vertragsschliessenden AN-Organisationen stellen dem Unternehmen jeweils eine abschliessende aktuelle Namensliste der gewählten Funktionsträger/innen zu.
- Der Rahmen-GAV öffentlicher Verkehr VD legt fest, dass bei einer umstrittenen Kündigung an eine gewerkschaftlich engagierte Person ein externer Experte untersuchen kann, ob die Kündigung gewerkschaftsfeindlich gewesen war.

Anderes

Kaution: Der Maler-Gipser-GAV in der Romandie verlangt von auswärtigen Unternehmen je nach Umfang der Arbeit neu eine Kaution von 5000 oder 10'000 Franken, wenn dieses Arbeiten im Geltungsraum des GAV ausführt. Eine Kautionspflicht eingeführt haben auch die Plattenleger.

Gewerkschaftliche Information am Arbeitsplatz: Unia hat mit Domino's Pizza (10 Betriebe, 210 Angestellte, untersteht dem GAV-Gastgewerbe, aus dem der Betrieb noch vor wenigen Jahren austreten wollte) eine Vereinbarung abgeschlossen, die eine solche Information garantiert.

1.5 Kurzkomentar aus thematischer Sicht

Im Vergleich zu den Abschlüssen der vergangenen Jahre fällt eines auf: die gehäuften Mindestlohnfestlegungen, und dabei wiederum die Tendenz, den tiefsten Mindestlohn bei oder in Richtung von 4000 Franken/Monat festzulegen. Die Erklärung dafür ist simpel: Die entsprechende Volksinitiative (Mindestlohninitiative des SGB, Abstimmung Mai 2014) bestimmt auch die GAV-Verhandlungen. Ein Meilenstein ist hier die erstmalige Festlegung von Mindestlöhnen in der MEM-Industrie. Dass diese hier und auch in anderen Bereichen teils zu wenig hoch ausfielen, belegt die Notwendigkeit der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn.

Zur Kenntnis zu nehmen ist, dass im GAV für die grafische Industrie neben Verbesserungen ebenfalls – wenn auch abgefederter – Abbau festgelegt worden ist (Zuschläge, Arbeitszeit). Das kann letztendlich nur durch die Probleme der Branche erklärt werden.

Zu vermerken ist auch, dass Einführung oder Verbesserung von Vaterschaftsurlaub weiterhin häufig vorkommt.

2 Lohnverhandlungen 2013/2014

2.1 Tabelle Lohnabschlüsse 2013/1314

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|-------------------------|-----------|----------|-------------|-------------|---|
| Öffentliche Hand | | | | | |
| Bund (VGB) | | 0,7 % | | | |
| Kantone (VPOD) | | | | | |
| AG | Nullrunde | | | | (Parlamentsbeschluss) |
| AI | - | | | | Ca.1,1 % für teilweise Übernahme AN-Prämie Pensionskasse und Krankentaggeld |
| BE | | | 1,5 % | | |
| BS | Ca. 1 % | | | | Für Stufenanstieg |
| BL | Ca. 1 % | | | | Für Stufenanstieg |
| FR | | | | | Kein Stufenanstieg; 1,3 % Kürzung auf Lohnanteil über 39'000.- |
| GE | | | | | Stufenanstieg zur Hälfte gewährt (ev. ganz je nach Rechnungsabschluss, Entscheid Juni 14) |
| GL | 1 % | 1 % | | | |
| JU | | | | | Stufenanstieg gewährt |
| LU | Nullrunde | | | | |
| NE | | | | | Stufenanstieg gewährt |
| SG | | | | | 1,4 % für Stufenanstieg und Beförderung, 0,3 % für Leistungsprämie |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|--------------------------|-----------|----------|-------------|-------------|---|
| SH | | | 0,8 % | | |
| SO | | | | | Ca. 1 % für Stufenanstieg |
| SZ | Nullrunde | | | | |
| TG | 1,6 % | 0,4 % | 1 % | | 0,2 % für Beförderungen |
| TI | | | | | Stufenanstieg gewährt |
| UR | | | 0,8 % | | |
| VD | | | | | Stufenanstieg gewährt. Erhöhung der PK-Beiträge für AN |
| ZG | | | 0,8 bis 1 % | | |
| ZH | 0,6 % | | 0,4 % | | 0,2 % für Einmalzulagen |
| Städte (VPOD) | | | | | |
| Zürich | | | 1 % | | 0,3 % für Einmalzulagen |
| Bern | | | 1 % | | + einmalig: Vormittag 24.12. frei |
| Luzern | | 0,5 % | | | |
| St. Gallen | | | | | 0,5 % für Stufenanstieg |
| Aarau | | | 1 % | | |
| Gesundheit (VPOD) | | | | | |
| GAV Aarg. Kt.spitäler | 1,5 % | | | | |
| GAV Berner Spitäler | 0,7 % | | | | 0,5 % für Lohnstufen, 0,2 % für 1 Ferientag mehr bis Alter 44 |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|----------------------------|--------|--|-------------|-------------|--|
| Höpitaux Jura | | | | | Stufenanstieg gewährt |
| Kt.spital LZ | | | 1 % | | + Einmalbeitrag 600.- |
| Psychiatrie LZ | | | 1 % | | + 100.- Reka-Check |
| Spital Einsiedeln | 1,25 % | | | | |
| Spital Thurgau AG | 1,9 % | 0,4 % | 0,9 % | | + 0,6 % strukturell |
| Hôpital Riviera | | | | | Stufenanstieg gewährt; + 100.- für alle unter 4000.- |
| Zuger Kt.spital | | | 0,6 % | | + Einmalzahlung 500.- |
| Energie (VPOD) | | | | | |
| Axpo | 0,8 % | | | | |
| Energie Wasser Bern ewb | 1,2 % | 0,5 % | 0,7 % | | |
| Hydro Valais | | | 0,4 % | | + 2 Tage Ferien für Alter 21 bis 60. |
| EKZ | 1,4 % | | | | |
| AEW | 1,8 % | | | | |
| Medien (SSM) | | | | | |
| SRG | | 0,7 % für eine Mehrheit unter 55 Jahre | | | + 0,8 % für alle, die 100%-Richtlohn noch nicht erreicht |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|----------------------------------|-----------|---|-------------|-------------------|--|
| tpc | | 0,8 % für AufholerInnen; 0,7 % für unter 55 Jahre | | | |
| Kommunikation (syndicom) | | | | | |
| Post | | 700.- Einmalzahlung | 0,8 % | Neu 50'000.-/Jahr | Zuschüsse für familienexterne Kinderbetreuung erhöht |
| Swiss Post Solution | | | | + 4,2 % | |
| Swisscom | 1,2 % | 0,3 % | | | Zweijahresabschluss (für 2015: 1,8 %). |
| Cablex | 0,5 % | | | | Zweijahresabschluss (für 2015 auch 0,5 %); neue Spesenpauschale 350.-/Monat. |
| Presto | | | | + 4,1 % | |
| Transport (SEV oder VPOD) | | | | | |
| SBB | | 0,5 % | 0,9 % | | |
| BLS | 1,6 % | | | | + 1 Tag Ferien (Leistungserhalt in Pensionskasse u. Krankentaggeld) |
| Zentralbahn | | | | | 1 % nach GAV + 800.- Einmalprämie |
| Golden Pass/MOB | | | | | + 1 Tag Ferien |
| Matterhorn-Gotthard-Bahn | 1,3 % | | 0,5 % | | Inkl. 0,8 % Übernahme PK-Beitrag |
| Südostbahn | Ca. 1,4 % | 0,5 % | 0,3 % | | Rest für Übernahme PK-Beitrag |
| Rhätische Bahn | | | | | gescheitert |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|----------------------------------|--------|----------|-------------|-------------|--|
| Tpf (Fribourg) | 1 % | | | | Stufenanstieg garantiert |
| Aare Seeland mobil | 1,1 % | | 0,6 % | | Rest für Übernahme PK-Beitrag + Anpassungen Lohnsystem |
| RBS (Bern Solothurn) | 1,45 % | | | | |
| STI (Thun) | | | 0,7 % | | + 0,1 % für Beförderungen; + 0,45 % für PK |
| RVBW | | 0,5 % | 0,5 % | | Verbesserung Zulagen und Dienstaltersgeschenk |
| vbl Luzern AG | | | 0,5 % | | Zudem GAV erneuert: zusätzlich 0,6 % für alle Verbesserungen |
| Bus Solothurn BSU | | 0,7 % | 0,4 % | | |
| Limmatbus | | | 0,6 % | | |
| BERNMOBIL (vpod) | | | 0,6 % | | 1 Tag mehr Ferien und Einmalzahlung 400.- |
| Banken (SBPV) | | | | | |
| CS | | | 0,75 % | | |
| Maschinenindustrie (Unia) | | | | | |
| Ancor, Kreuzlingen | 2 % | | 2 % | | |
| Benteler, Rothirst | | 0,25 % | | | Erhöhungen Schichtzulage |
| Bombardier, Villeneuve | | | 1,5 % | | Prämie je nach Abschluss |
| Burckhardt, Winterthur | 1,3 % | 0,6 % | 0,5 % | | 0,2 % der Lohnsumme für unter 35jährige |
| Bosch, Beringen | 1,1 % | 0,75 % | 0,35 % | | |
| Franke, Aarburg | | | 1,05 % | | |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|------------------------------|-------|----------|-------------|------------------------|---|
| Scintilla, Zuchwil | 1,3 % | 0,8 % | 0,5 % | | |
| Schindler, Ebikon | 0,6 % | | 0,6 % | | 65 % erhalten eine Lohnerhöhung |
| Siemens | 1,8 % | | 1,8 % | | 66 % erhalten eine Lohnerhöhung |
| Union ind. GE | 2,5 % | | 1,8 % | | |
| Wago, Domdidier | 1,5 % | 30.- | | Neu 4000.- | |
| Chemie (Unia) | | | | | |
| Roche, Basel | | | 1,7 % | | Sockelbeitrag von 70.- |
| CABB, Pratteln | | | 1,35 % | | |
| BASF | 1,7 % | | 1,7 % | | |
| SI-Group, Pratteln | 1,2 % | | | | |
| Syngenta, Basel u. Monthey | | | 1% | | Angebot wurde von Angestellten abgelehnt |
| Johnson Control | | | 1,2 % | | |
| Cilag, Schaffhausen | | | 1,5 % | | Gilt ab 1.3.14 |
| Nahrungsmittel (Unia) | | | | | |
| Zuckerfabrik Aarberg | | | 0,7 % | | |
| Lindt&Sprüngli | | | 1 bis 1,5 % | | 1,5 % für unter 5000.-; 1 % für über 5000.- |
| Salines de Bex | | 30.- | | | Einmalprämie von 2000.- |
| UCIFA Tabak Villiger | | 45.- | | + 75.- auf Mindestlohn | |
| Gewerbe/Bau (Unia) | | | | | |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|---|----------------|--------------------|-------------|---|---|
| Bauhauptgewerbe LMV | 0,8 % | 0,4 % | 0,4 % | 0,4 % | + 1.- mehr Mittagessen (von 14 auf 15.-) |
| Holzbau | | | | +0,5 % | Erhöhung Lehrlingslöhne; Herabsetzung Löhne EBA von 3600 auf 3500.- |
| Holzindustrie | 1,3 bis 1,44 % | 1,3 bis 1,44 % | | | Abgestuft nach den 3 Kategorien Berufsleute, An- und Ungelernte |
| Metallbau | | 50.- | | | Gilt nicht für alle, die ab 2014 Mindestlohnerhöhung erhalten |
| Isoliergewerbe | | 50.- bis ML 5800.- | | + 100.- für Alter 20 u. 21; + 50.- für Alter 22 bis 41 | |
| Schreiner | | 50.- | | | |
| Elektroinstallationen | | 30.- | | | |
| Gebäudetechnik | | 50.- | | | Gilt nicht für alle, die ab 2014 Mindestlohnerhöhung erhalten |
| Dach und Wand | | 40.- | | | |
| Plattenleger AG, BE, GL, SO, Zentral-CH, ZH | | 40.- | | | |
| Decken und Innenausbau | | 40.- | | | 2014 nur für Löhne bis 5500.- 1 Tag mehr Ferien |
| Marmor und Granit | | 40.- | | Entsprechende Erhöhung; Lernende: + 20.- | |
| Ziegelindustrie | | 50.- | | | |
| Möbelindustrie | | | | | Einmalzahlung von 650.- |

| Firma/Branche | total | generell | individuell | Mindestlohn | Bemerkungen |
|--------------------------------|--------------|-----------------------|--------------------|--|-------------------------------------|
| Carrosserie | | 40.- bis ML 5800.- | | + 25.- für Berufsleute (neu 4200.-); + 25.- für EBA (neu 3800.-) | |
| Dienstleistungen (Unia) | | | | | |
| Gastgewerbe | | | | + 0,2 % | |
| Coop | 0,7 % | | 0,7 % | | Unia lehnt ab |
| Migros | | | 0,6 bis 1 % | | Ohne Beteiligung von Gewerkschaften |
| Reinigung Deutsch- schweiz | | | | + 2,5 % | |
| Buchhandel (Syndicom) | | | | + 30.- | |

2.2 Kurzkommentar Lohnverhandlungen 2013/2014

Grundsätzlich positiv zu werten ist der Fakt, dass in beinahe allen Verhandlungen Reallohnerhöhungen vereinbart wurden. Aufgrund der Minusteuerung gilt dies auch in jenen Fällen, in denen diese nur mager ausgefallen sind.

Immer noch als sehr knausrig und starrsinnig ist das Verhalten in vielen Kantonen zu bezeichnen. Nullrunden und mit Lohnabbau verbundene Sparprogramme sind in einigen Kantonen trotz Widerstand des öffentlichen Personals und ihrer Gewerkschaften durch die Parlamente gepeitscht worden. Das sagt auch etwas aus über die politische Wertschätzung eines Personals, dem immer mehr Aufgaben zugemutet werden.

Das Gewerbe hat fast durchwegs Abschlüsse von generellen Lohnerhöhungen zwischen 40 und 50 Franken gemacht. Diese Abschlüsse mögen im Vergleich mit den Vorjahren, die von gehäuften Nullrunden oder gescheiterten Verhandlungen geprägt waren, als respektabel erscheinen. Dennoch: Gemessen an der guten Auftragslage und dem hohen Termindruck sind die Abschlüsse zu wenig hoch ausgefallen.

Unia berechnet eine durchschnittliche Lohnerhöhung in der Industrie von 1.2%. Die einzelnen Abschlüsse widerspiegeln die unterschiedliche wirtschaftliche Situation der Branchen.

Zu verweisen ist schliesslich darauf, dass oft Mindestloohnerhöhungen vorgenommen wurden – auch in Branchen, wo dies nicht zum üblichen Stoff der Lohnverhandlungen gehört. Diese ausgeprägte Sensibilität, die sich ja auch in den GAV-Verhandlungen ausgedrückt hat, ist zweifelsfrei mit der entsprechenden Volksinitiative zu erklären.

Hinsichtlich der Verteilung der Lohnerhöhungen in generell und individuell lässt sich zumindest auf den ersten Blick feststellen, dass die vereinbarten generellen Anteile zu klein ausgefallen sind. Mit der Post resp. Coop haben zudem Unternehmen, die bisher nicht als Treiber individueller Lohnverteilung bekannt gewesen waren, teilweise resp. ganz auf die individuelle Karte gesetzt. Die Gewerkschaften treten nach wie vor klar für generelle oder einheitliche Lohnerhöhungen auf.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. November 2010
- 73 54. SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen. Dezember 2010 – *54^e Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 : textes d'orientation et résolutions. Décembre 2010*
- 74 Jahresmedienkonferenz des SGB vom 5. Januar 2011: Gute Löhne und Renten für alle; Mehr Geld zum Leben; Lebensrisiken gemeinsam tragen. Januar 2011 - *Conférence de presse annuelle de l'USS du 5 janvier 2011 : Des salaires décentes et des rentes suffisantes ; Davantage de revenus pour vivre - Assumer solidairement les risques de la vie. Janvier 2011*
- 75 Erlass von Mindestlöhnen aufgrund der flankierenden Massnahmen. Eine Praxisübersicht. Februar 2011.
- 76 AHV bleibt stabil. SGB-Finanzierungsszenarien für die AHV. März 2011. *L'AVS toujours stable. Scénarios de l'USS pour le financement de l'AVS. Mai 2011.*
- 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. Oktober 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Octobre 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. August 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Septembre 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 démystification. 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. Oktober 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Octobre 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 Gute Arbeit – gutes Leben! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht! 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. April 2014. *Pour des bonnes conditions de travail ! Ce n'est pas au femmes de payer la crise! 12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16 novembre 2013. 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*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; 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.

Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, Prénom:

Strasse / Rue:

Ort / Localité: