

DOSSIER NR. 129

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften
Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018

Inhaltsverzeichnis

1. GAV-Verhandlungen	5
1.1. Neue (erstmalige) Verträge.....	5
1.2. Erneuerte Verträge.....	7
1.3. GAV aus thematischer Sicht.....	11
1.4. Kurzkomentar.....	12
2. Lohnverhandlungen 2017/2018	13
2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2017/2018 (Stand 15.3.2018).....	13
2.2. Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2017/2018.....	17

Die vorliegende Dokumentation versucht, die wichtigsten Ergebnisse der letztjährigen Vertrags- und Lohnverhandlungen zusammenzustellen. Sie beruht auf einer Umfrage des SGB bei den ihm angeschlossenen Verbänden und sucht nur jene Bereiche abzudecken, in denen diese Verträge abgeschlossen. Berücksichtigt wurden Ergebnisse bis Ende Februar 2018.

1. GAV-Verhandlungen

1.1. Neue (erstmalige) Verträge

GAV Berner Spitäler und Kliniken (VPOD)

Dieser neu ausgehandelte GAV (Einzelheiten siehe Dossier 121) trat am 1.1.2018 in Kraft und gilt für über 18'000 Beschäftigte in 10 Berner Spital- und Psychatrieunternehmen. Die wichtigsten Bestimmungen:

-)] 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.

Nationaler GAV Tankstellen (Unia)

Der Ende 2015 neu ausgehandelte nationale GAV für das Personal der Tankstellen (siehe Dossier 110) trat erst am 1.2.2018 in Kraft. Er wurde vom Bundesrat auf dieses Datum hin allgemeinverbindlich (ave) erklärt. Der neue GAV erfasst rund 12'000 Mitarbeiter/innen in 1300 Tankstellenshops. Die wichtigsten Errungenschaften:

-)] Verbindliche Mindestlöhne: Sie betragen in den meisten Kantonen 4100.- für Angestellte mit dreijähriger Berufslehre, 4000.- bei zweijähriger Berufslehre und 3700.- für Ungelernte. In 5 Kantonen liegt das Niveau je 100 Franken tiefer. Im Tessin gibt es keine verbindlichen Mindestlöhne.
-)] Anrecht auf fixe Arbeitszeiten.
-)] Ab 50 %-Anstellung ist Monatslohn vorgeschrieben.

Architekturgewerbe Tessin (Unia)

Der neue GAV gilt für Architekt/innen und Ingenieur/innen. Er sieht einen Jahresmindestlohn von 60'000.- und eine Wochenarbeitszeit von 42.5 Stunden vor.

Dach-GAV für Früh- und Drucksachenzusteller

Die Gewerkschaft syndicom hat einen neuen «Dach-GAV» für die Zustellunternehmen Presto, Direct Mail Company und Epsilon ausgehandelt. Mit Presto bestand bereits ein GAV. Der neue Dach-GAV erfasst 15'000 Beschäftigte. syndicom ist gewillt, diesen GAV weiter auszubauen, bis er alle Beschäftigte (rund 20'000) in der Branche erfasst. Zentrale Forderungen dabei: höhere Mindestlöhne, höhere Spesen, gesicherte Stunden sowie eine bessere Absicherung und faire Tourenmessungen.

GAV Contact- und Callcenter

Diesem seit 2015 bestehenden GAV hat sich 2017 der Branchenverband CallNet.ch angeschlossen. Der GAV gilt nunmehr für die gesamte Branche, und deshalb ist beim Bundesrat Allgemeinverbindlichkeit beantragt.

Kantonaler GAV Krippen und Kinderbetreuung VD

Der VPOD und Avenir.Social haben im Kanton VD einen neuen kantonsweit geltenden GAV für Krippen und Kinderbetreuung abgeschlossen. Dieser neue GAV orientiert sich an demjenigen, der zuvor nur die Stadt Lausanne erfasst hatte. Dem neuen GAV sind rund 1400 Beschäftigte unterstellt. Er soll in den einzelnen Institutionen sukzessive in Kraft gesetzt werden und spätestens ab 1.1.2019 im ganzen Kanton gelten. Wichtigste Errungenschaft für den VPOD: es gibt keinen Lohn unter 4000.-. Der tiefste Mindestlohn im Bereich der Reinigung beträgt knapp über 4000.-, derjenige im Bereich der Betreuung knapp über 4200.-.

GAV Aare Seeland mobil (asm)

Zwei bestehende GAV, einer für die Bus-, der andere für die Bahnbetriebe wurden zusammengefügt. Der neue, arbeitnehmerseits vom SEV ausgehandelte GAV harmonisiert die bisherigen Bestimmungen so, dass niemand einen Abbau erleidet. Fortschritte für alle sind:

-) Vaterschaftsurlaub von 1 auf 2 Wochen erhöht
-) Mehr gewerkschaftlicher Bildungsurlaub
-) Erhöhte Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit

Zudem ist in **BS** ein **NAV Detailhandel** erlassen worden. Er hält verbindliche Mindestlöhne fest: für Ungelernte 3500.-, für Gelernte mit Berufsattest: 3700.-; für Gelernte mit eidg. Fähigkeitszeugnis: 3900.-.

Laufende Verhandlungen

Die Gewerkschaft syndicom hat mit dem Branchenverband swissmessengerlogistics neu Verhandlungen für einen «**GAV Velokurier**» aufgenommen. Beide Seiten bekundeten ihren Willen, noch in diesem Jahr einen Abschluss zu erreichen.

Presse-GAV Deutschschweiz und Tessin: Dieser GAV ist 2004 von den Verlegern gekündigt worden. Die Gewerkschaften hatten lange ergebnislos Neuverhandlungen verlangt. Im Oktober 2017 sind diese nun nach einer Wende der Verleger gestartet worden. Beteiligt sind syndicom und impressum auf Seite der Arbeitnehmenden sowie der Verband Schweizer Medien auf Arbeitgeberseite.

Projekte

Die Gewerkschaften Unia, SEV und syndicom haben für die Branche Logistik und Strassengütertransport gemeinsam das **Projekt Fairlog** gestartet. Beabsichtigt, aber noch nicht aufgenommen, sind dabei auch GAV-Verhandlungen. Die Branche ist in besonderem Masse von prekären Arbeitsbedingungen gekennzeichnet.

1.2. Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2017 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

Coop

Der erneuerte GAV tritt am 1.1.2018 in Kraft und gilt für 4 Jahre. Er erfasst 37'000 Mitarbeiter/innen. Die wichtigsten Erneuerungen:

- ⌋ Vaterschaftsurlaub neu 3 Wochen (alt 1 Woche), gilt auch für Angestellte im Stundenlohn;
- ⌋ 16 Wochen Mutterschaftsurlaub ab dem 3. Dienstjahr (alt: ab dem 4. Dienstjahr);
- ⌋ Erhöhung der Beiträge an die Kinderbetreuung für Alleinerziehende. Dieses Programm ist neu im GAV verankert;
- ⌋ Interne Anlaufstelle bei Gesundheitsproblemen;
- ⌋ Frist von 2 Wochen zur Ankündigung von Dienstplänen;
- ⌋ Weiterbildung umfasst explizit Angebote zum technologischen Wandel;
- ⌋ Gewerkschaftsrechte: Information durch Profi-Gewerkschafter/innen im Betrieb ohne vorherige Einwilligung möglich.

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. Ab dem 5. Berufsjahr gilt ein Mindestlohn von 4'000.- für Beschäftigte mit Berufslehre, von 3900.- für Gelernte mit Berufsattest und von 3800.- für Angelernte. Der Bundesrat hat den GAV allgemeinverbindlich erklärt. Er trat am 1.3.2018 in Kraft.

Textilindustrie

Der erneuerte GAV gilt ab dem 1.7.2017 in 5 Betrieben der Kantone AG und BE. Die wichtigsten Errungenschaften:

- ⌋ Erhöhung der Mindestlöhne um bis zu 2.5 %;
- ⌋ Besserer Kündigungsschutz ab Alter 55, Angestellte ab 58 sind bei Umstrukturierungen explizit geschützt;
- ⌋ Mutterschaftsurlaub neu 16 Wochen, Vaterschaftsurlaub neu 5 Tage;
- ⌋ Lehrlinge dem GAV unterstellt.

Schreiner Deutschschweiz und Tessin

Der erneuerte GAV ist ave und gilt von Anfang 2018 bis Ende 2020. Er sieht eine allgemeine Lohnerhöhung von 20.- pro Monat vor und sichert Hilfskräften ab Alter 24 einen Mindestlohn von 4000.- zu.

Holzbau Deutschschweiz und Tessin

Der erneuerte GAV ist ave und gilt von Anfang 2018 bis Ende 2020. Er hebt für 2018 alle Mindestlöhne um 1 % an. Neu gilt ein Vaterschaftsurlaub von 4 Tagen (alt: 3). Der Arbeitgeber hat zudem bei der Gestaltung der Arbeitszeit das Familienleben zu berücksichtigen.

Plattenleger und Ofenbauer

Der erneuerte GAV trat am 1.7.2017 in Kraft. Er gilt für die Deutschschweiz (ohne BS und BL). Neu gilt für alle die 5. Ferienwoche. Neu ist ebenfalls die Angleichung der Arbeitszeitzone auf 41 Stunden pro Woche (= in einigen Gebieten eine halbe Stunde Arbeitszeitverkürzung). Dem GAV sind neu die Ofenbauer und auch die Lernenden unterstellt.

Decken- und Innenausbau

Der erneuerte GAV gilt von Anfang 2018 bis Ende 2021. Er sieht eine allgemeine Erhöhung der Mindestlöhne von 100.- (Kat. A und B) sowie von 50.- (Kat. C) pro Monat vor. Die Entschädigung für das Mittagessen wird um 2.- verbessert. Von 2019 bis und mit 2021 ist eine generelle Lohnerhöhung des Monatslohnes von je 40.- pro Jahr vereinbart.

Wander

Wichtigste Merkmale des erneuerten GAV, der am 1.1.2018 in Kraft trat:

-) Neue Kündigungsfrist für über 55-Jährige: 6 Monate
-) Erhöhung Mutterschaftsurlaub (ab 3 Dienstjahren) auf 18 Wochen zu 100 % Lohnfortzahlung
-) LehrabgängerInnen haben neu ein Recht auf Weiterbeschäftigung

Givaudan

Der erneuerte GAV gilt von Anfang 2018 bis Ende 2020. Er sieht für 2018 und 2019 je eine Erhöhung der Löhne um 1.2 % vor. Temporärarbeit wird maximal auf 2 Jahre begrenzt (alt: 3). Der Beitrag für die Krankenkassenprämien wird von 200.- auf 220.- erhöht.

Industrie mécatronique GE

Der erneuerte und ave GAV gilt vom 1.4.2017 bis Ende 2019. Neu sind verbindliche Mindestlöhne vorgeschrieben.

Reinigung Deutschschweiz

Der GAV ist ausgehandelt, aber noch nicht in Kraft. Er führt eine neue Lohnkategorie für AbsolventInnen einer internen Ausbildung sowie Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit ein. Neu unterstellt sind die Bereiche Fahrzeug- und Flugzeugreinigung.

All diese GAV hat die Unia verhandelt. Dazu kommen weitere Erneuerungen, etwa im Architekturgewerbe des Kantons GE und im Gartenbaugewerbe des Kantons VD.

Swisscom

Wichtigste Merkmale des erneuerten GAV (syndicom), der am 1.7.2018 für drei Jahre (mit der Möglichkeit der Verlängerung um 1 Jahr) in Kraft treten wird:

-) Alle Mitarbeitenden haben neu Anspruch auf 5 Weiterbildungstage pro Jahr;
-) Der Mutterschaftsurlaub wird von 17 auf 18 Wochen erhöht;

- J Der Vaterschaftsurlaub wird von 2 auf 3 Wochen erhöht. Zusätzlich haben Väter neu Anrecht auf 1 Monat unbezahlten Urlaub während des ersten Lebensjahres ihres Neugeborenen;
- J Der Ferienanspruch wird gestaffelt nach Alter ab dem 35. Lebensjahr erhöht, wobei der Gesamtferienanspruch von bis zu 30 Tagen erhalten bleibt. Damit gleicht sich Swisscom insbesondere in der Alterskategorie 50+ den Marktgegebenheiten an;
- J Swisscom und ihre Sozialpartner haben die bestehende Richtlinie "Mobiles Arbeiten" überarbeitet und zu einem gemeinsamen Reglement mit Mitwirkungsrecht der Sozialpartner erklärt. Diese Richtlinie regelt den Umgang mit mobilen Arbeitsformen wie Home Office oder Arbeiten von unterwegs, zum Beispiel im Zug, sowie die Erwartungen an die Mitarbeitenden zur Erreichbarkeit ausserhalb ihrer Arbeitszeiten;
- J Weiter wird das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Freizeit neu auch im GAV verankert;
- J Die Verhandlungspartner haben sich auf Smart Data Grundsätze geeinigt, die den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und den Umgang mit ihren Daten regeln.

Unverändert verlängert für die Laufzeit des GAV wurde der bestehende Sozialplan.

Elvetino

Wichtigste Merkmale des erneuerten GAV (SEV und Unia), der bis mindestens 31.12.2022 in Kraft sein wird:

- J Die vereinbarten jährlichen Lohnerhöhungen führen u.a. dazu, dass ab 2022 keine Löhne mehr unter 4000 Franken (x 13) bezahlt werden.
- J Lohnfortzahlung während der ersten 30 Absenttage bei Krankheit oder Unfall: 100 % (vorher 88 %) auf 100 % erhöht.
- J Dienstaltesgeschenk (nach 15 Betriebsjahren) neu 100 % eines Monatslohns (alt: 50 %)
- J neu Adoptionsurlaub analog Vaterschaftsurlaub
- J «Erkauft» wurden diese Verbesserungen mit dem Verzicht auf einen Teuerungsausgleich, falls die Teuerung 1 % nicht übersteigt.

Swiss Bodenpersonal

Wichtigste Merkmale des erneuerten GAV (SEV und VPOD), der am 1.1.2018 in Kraft trat:

- J Pensionskasse: Der Beitrag des Arbeitgebers steigt auf 60 %, derjenige der Arbeitnehmenden sinkt auf 40 % (bisher 50:50);
- J Mutterschaftsurlaub: Erhöhung um 2 Wochen auf 16 Wochen in den ersten zwei Dienstjahren (80 % Lohnersatz) bzw. auf 18 Wochen ab dem zweiten Dienstjahr (100 % Lohnersatz);
- J Vaterschaftsurlaub: Erhöhung um 5 Tage auf 10 Tage;
- J Sozialplan: tiefgreifende Verbesserungen (gültig ab nächsten Ereignissen);
- J Lohnsystem: Eine Arbeitsgruppe wird beauftragt, zuhanden der GAV-Verhandlungsdelegation ein Konzept zu erarbeiten, in welchem Kompetenzraster und Zuordnung nicht mehr einseitig von der Firma, sondern gemeinsam mit den Sozialpartnern festgelegt werden.

Weitere GAV des SEV

Der SEV führt jedes Jahr rund 20 GAV-Verhandlungen mit konzessionierten Verkehrsunternehmen.

Beim neuen **GAV tpi Lausanne** (1.1.2018 bis 31.12.2022) vermerkt der SEV als Erfolg, dass die Einführung eines Leistungslohnes verhindert werden konnte. Bereits in den GAV-Verhandlungen 2015 führte diese Forderung des Unternehmens zum Eclat: Es kam kein GAV-Abschluss zustande. Wichtigste materielle Errungenschaft des neuen GAV: + 1 Woche Ferien für alle.

Beim erneuerten GAV mit den **öffentlichen Verkehrsbetrieben in Lugano** konnte die 40-Stunden-Woche gehalten werden.

Weitere GAV

Der VPOD hat u.a. den «CCT Ecolint» neu verhandelt. Er erfasst eine internationale Privatschule mit ca. 1000 Angestellten in Genf. Der VPOD-Genf gibt an, die wichtigsten Ziele erreicht zu haben: die Anpassung der Saläre an jene der öffentlichen Schule sowie eine bessere Mitwirkung der Angestellten. Bei Redaktionsschluss dieses Dossiers war die Anwendung des GAV aufgrund einer an eine Mitarbeiterin ausgesprochener Kündigung umstritten.

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. Alle neuen GAV enthalten Mindestlöhne. In zwei GAV wurden alle Mindestlöhne (Elvetino und Kinderbetreuung VD) auf mindestens 4000.- gehoben, in anderen GAV (Schreiner, Tankstellen) sind einige Bereiche über 4000.- gehoben worden.

Gleichstellung/Familienverträglichkeit

Sowohl beim **Mutter-** wie beim **Vaterschaftsurlaub** sind viele Erhöhungen zu verzeichnen:

Coop, Swisscom, Swiss Bodenpersonal, Textil, Berner Spitäler, Wander, Holzbau, GAV-Aare Seeland (die beiden letzteren nur beim Vaterschaftsurlaub). Zur Höhe siehe Kap. 1.2.

Ferien

Moderate Fortschritte bei Swisscom, tpl-Lausanne und den Plattenlegern (s. Kap. 1.2).

Bildungsurlaub/Förderung Aus- und Weiterbildung

Bedeutender Ausbau bei Swisscom (5 Tage WB-Urlaub), Fortschritte auch bei Coop und GAV-Aare Seeland.

Arbeitszeiten

- Mobile Arbeit geregelt (Swisscom)
- Fixe Arbeitszeiten ab 50 %-Anstellung (Tankstellen)
- Frist von 2 Wochen zur Aushändigung der Dienstpläne (Coop)

Dazu erhöhen diverse GAV die Zulagen/Gutschriften für unregelmässige Arbeit.

Kündigungsschutz

Besserer Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte: Textil und Wander.

Vorzeitige Pensionierung

Nichts gemeldet.

Anderes

Zutrittsrechte der Gewerkschaften zum Betrieb: Coop.

GAV-Unterstellung der Lehrlinge: Textil, Plattenleger.

1.4. Kurzkomentar

Das Verhandlungsjahr 2017 kann in Kürze wie folgt kommentiert werden:

Mehr Urlaub – mehr Vereinbarkeit

Wie in den Jahren zuvor: Auch für 2017 fallen positiv zuerst einmal die vereinbarten Verlängerungen des Vaterschaftsurlaubs auf. Sie sind nicht nur häufig, sondern oft auch umfassend (häufig Verdopplungen). Dazu kommen verlängerte und/oder besser entschädigte Mutterschaftsurlaube. Bei diesen beiden Vereinbarkeitsanliegen sind denn auch im Jahr 2017 die bedeutendsten Fortschritte eingefahren worden.

GAV-Ausweitung

Der Trend der GAV-Ausdehnung hält an. Mit Verspätung ist mittlerweile der nationale GAV Tankstellen allgemeinverbindlich erklärt in Kraft getreten. Einige eher kleinere GAV erreichen einen höheren Abdeckungsgrad. Zudem sind Verhandlungen in Gang, neue Bereiche per GAV zu erfassen bzw. seit langem GAV-verwaiste Bereiche wieder kollektiver Regelung zu unterstellen (Medien Deutschschweiz).

Neuer NAV

Zu erwähnen ist der neue NAV Detailhandel in BS. Die verbindlich erlassenen Mindestlöhne sind zwar tief, ermöglichen jedoch den von Dumping schlimmster Sorte bedrohten Angestellten ein Vorgehen gegen Ausbeuterei.

Mindestlöhne zu mindestens 4000.-

Auch im abgeschlossenen Verhandlungsjahr sind erneut Mindestlöhne über die Marke von 4000.- gehoben worden. In einigen Bereichen nähert man sich dieser Marke an.

Mehr Ferien, aber keine Verkürzung der Wochenarbeitszeit

In einigen GAV sind Verlängerungen der Ferien vereinbart worden. Das Ausmass entspricht demjenigen der letzten Jahre. Eine (bescheidene) Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist nur gerade in einem Fall zu verzeichnen. Unter dem Aspekt der Vereinbarkeit erstaunt dieser Umstand.

2. Lohnverhandlungen 2017/2018

2.1. Tabelle Lohnabschlüsse 2017/2018 (Stand 15.3.2018)

Lohnrunde 2017-18, Resultate

Branche/Betrieb	generell	individuell	Mindestlohn	Anderes	Bemerkungen
Gewerbe					
Bau					Verhandlungen gescheitert
Carrosserie	50.-		plus 25.- bis 100.- je n. Kat.		
Elektro- + Telekominstationen	50.-	0.5 %			
Gebäudetechnik	0.6 %	0.4 %			
Gebäudehülle	40.- plus TA %				
Deckenausbau			plus 50.- bis 100.- je n. Kat.		
Holzbau			plus 1 %		je 1 Tag mehr Vaterschafts- und Heiratsurlaub
Isoliergewerbe			plus 25.-		
Maler-Gipser	26.-		plus 13.-		
Marmor-Granit	30.-		plus 30.-		
Metallbau	0.6 %	0.4 %			
Möbelindustrie					650.- Einmalzahlung
Plattenleger					Lohnverhandlung gescheitert

Reinigung D-CH			plus 0.7 bis 1.8 %		auf 3 Jahre verteilt
Reinigung Romandie			plus 0.8 bis 2.8 % je nach Kat.; Lernende: plus 50.- bis 70.-		
Schreiner	0.4 % (= AG-Vorschlag)				Lohnverhandlung gescheitert
Second oeuvre				höhere Entschädigung Essen	GAV-Verhandlung noch in Gang
Industrie					
Ziegelindustrie	25.- (= 0.6 %)		plus 20 (ab 23 Jahre)		
Juracime	mind. 20.-	1 %			
Uhren CH	0.5 % TA				26.- pro Monat oder in 3 Klassen aufgeteilt
Textilindustrie			plus 40.- bis 80.-		besserer Kündigungsschutz für Ältere
micro Precision System MPS	90.-		plus 90.-		
Crema	30.-	10.- bis 20.-			
Feldschlösschen	1.2 % total	30.- für alle bis 5200.-	neu 4100.- (alt 4000.-)		
fenaco	50.- (bis 4700.-)	1 %		minus 1h bei Landi (neu 43h/Wo)	
Lindt&Sprüngli	1 %				
Ucifa	40.-		plus 50.-		2 Tage Vaterschaftsurlaub mehr
BASF		1.2 %			
Cilag		1.3 %			
CABB	1 %	0.5 %			
von Roll, Delémont	2 %				

Lonza	1 %	0.7 %			
Novartis	0.4 %	0.7 %			keine Einigung mit P-Vertretung
Roche		0.75 %			keine Einigung mit P-Vertretung
Saint Gobin	50.- (= 0.9 %)				Prämie: 250.-; höhere Schichtzulage (+ 0.66 %)
DSM Nutritional		1.2 bis 1.7 % je nach Niederlassung			tritt 1.4.2018 in Kraft
Givaudan	1.5 %		Anfangslohn: + 30.-/Jahr für 3 Jahre		Krankenkassenzulage: von 200.- auf 220.-
öffentliche Hand					
Bund	0.6 % (=TA)				
Transport					
Reg.verkehr Bern - Solothurn (RBS)	0.3 %	0.8 % (nach GAV)		0.3 % Ortszulage	
Autobus Schwyz	1500.- als Einmalprämie	0.5 % (nach GAV)			total 2.5 % der Lohnsumme
Matterhorn-Gotthard (MGB)		1 %			plus mehr Mittel für Pensionskasse
Rhätische Bahn					1.25 % der Lohnsumme (nach Vereinbarung 2016 bis 19)
Vierwaldstättersee (SGV)	1 %	1.1 %			plus Prämie 800.- oder 1200.- je nach Kat.
Kommunikation					
Post	1 % (für alle innerhalb Lohnband)				plus Einmalzahlung von 600.- für alle über Lohnband resp. von 350.- für alle im Lohnband
Swisscom	0.5 %	1.1 %			
Postauto CH		0.8 %			
Cablex	80.-				entspricht 1.1 %
Local	0.2 %	0.4 %			und 150.- Einmalpauschale

Sunrise		1 %			
Network 41		3.2 %			
Naxoo Genf	0.80 %				
Skyguide	1 % (= 0.8 bis 3 % je nach Kat.)			Bonus von 6300.-	
And. Dienstleist.					
Gastgewerbe			0.5 %		Entscheid Schiedsgericht
Coiffure			plus 50.- bis 480.- je nach Berufsjahr		
Elvetino	50.-		plus 25.-		
Buchhandel			plus 30.- (= 0.7 %)		
Detailhandel					
Coop	-	1 %			Mind. 2/3 der Beschäftigten profitieren von Lohnplus
Migros (Unia nicht Vertragspartner)		0.5 - 0.9 %			
Lidl (Unia nicht Vertragspartner)	1 % Lohnsumme (0.25 % strukturell)	0.75 %			

2.2. Kurzkommentar Lohnverhandlungen 2017/2018

Die Unia hält für die Abschlüsse in ihrem Bereich fest, dass mittlerweile seit 2014 im Bauhauptgewerbe keine Lohnerhöhungen mehr vereinbart worden sind. Als gut wertet sie die Abschlüsse in Chemie und Pharma, wo mit einer durchschnittlichen Erhöhung der Effektivlöhne um 1 % gerechnet wird. In der MEM-Industrie gab es keine Nullrunden mehr. In den übrigen von Unia betreuten Bereichen gab es auch gute Abschlüsse. Über alle Sektoren hinweg, in denen sie kollektive Lohnverhandlungen geführt hat, errechnet die Unia einen so bedingten Anstieg der Effektivlöhne um 0.6 %.

Klar über dem Durchschnitt liegen die Abschlüsse im Bereich der Kommunikation (syndicom). Im Bereich des Verkehrs liegen die Resultate sehr verstreut.

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

- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013
Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Janvier 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die 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 uniquement 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. *Davantage 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 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017. *Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.*
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.
- 128 Frauenkongress 2018. *Congrès des femmes 2018.*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Juin 2018.*

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, Monbijoustr. 61, 3007 Bern, 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, Monbijoustr. 61, 3007 Berne; 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:.....

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).