

DOSSIER NR. 93

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften
Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013

Inhaltsverzeichnis

1 GAV-Verhandlungen	5
1.1 Neue (erstmalige) Verträge	5
1.2 Erneuerte Verträge	6
1.3 Gekündigte Verträge.....	8
1.4 GAV aus thematischer Sicht	9
1.5 Kurzkomentar aus thematischer Sicht	11
2 Lohnverhandlungen 2012/2013	12
2.1 Tabelle Lohnabschlüsse 2012/13	12
2.2 Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2012/2013	21

Die vorliegende Dokumentation versucht die wichtigsten Ergebnisse der letztjährigen Vertrags- und Lohnverhandlungen zusammenzustellen. Sie beruht auf einer Umfrage des SGB bei den ihm angeschlossenen Verbänden und sucht nur jene Bereiche abzudecken, in denen diese Verträge abschliessen. Berücksichtigt wurden Ergebnisse – soweit verfügbar – bis Ende Februar 2013.

1 GAV-Verhandlungen

1.1 Neue (erstmalige) Verträge

Detailhandel Kanton Neuenburg

Einen neuen GAV konnte Unia im Detailhandel für den Kanton Neuenburg abschliessen. Er legt die Mindestlöhne fest, regelt die Arbeitszeiten, garantiert mindestens einen freien Samstag pro Woche und verbessert die Leistungen bei Mutterschaft. In Betrieben mit mehr als 10 Angestellten wird zudem neu eine fünfte Ferienwoche eingeführt.

GAV-Sunrise

Der neue Vertrag tritt am 1.1.2013 in Kraft. Syndicoms Beurteilung: „kann sich durchaus mit dem GAV Swisscom messen“. Der GAV vereinbart die 40-Stunden-Woche, 5 Wochen Ferien (6 Wochen für Lernende und ab 50 Jahren), jährliche Lohnverhandlungen, einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen und einen Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen, einen Anspruch auf berufliche Weiterbildung, eine Lohnfortzahlung von 100 % bei Krankheit und Unfall von 2 Jahren, die Sozialplanpflicht und bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeit und ebensolche Ausbildung.

Neue Verträge in Aushandlung

GAV Detailhandel VD

Im Kanton Waadt fordert die Unia die Detaillisten ebenfalls zu Verhandlungen über einen *kantonalen GAV Detailhandel* auf. Bisher gab es einen entsprechenden GAV nur auf lokaler Ebene für die Städte Nyon und Lausanne.

GAV Kep und Mail

Im Oktober haben Syndicom und der Branchenverband KEP & Mail Verhandlungen für einen einheitlichen GAV im privaten Kurier-, Express- und Paketmarkt eröffnet. Sowohl Syndicom wie der Branchenverband erklärten ihre Bereitschaft, einen solchen Vertrag möglichst bis Ende 2013 abzuschliessen. Bisher kannte in diesem Bereich nur das Unternehmen DPD Schweiz eine vertragliche Regelung.

1.2. Erneuerte Verträge

Im Folgenden werden die wichtigsten 2012 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

Industrie und Gewerbe (Unia)

GAV Uhren und Mikrotechnik Deutschschweiz

Der neue GAV gilt vom 1.1.2013 bis zum 31.12.2015. Wichtigste Verbesserungen: Erhöhung der Mindestanfangslöhne um 80 bis 117 Fr. pro Monat. Erhöhung des Vaterschaftsurlaubes von 3 auf 5 Tage. Verbesserte Bedingungen bei vorzeitiger Pensionierung.

GAV Brauerei-Verband

Der neue GAV gilt vom 1.1.2013 bis zum 31.12.2015 und dies für 6 Firmen in den Kantonen AG, BE, LU, SG und SH. Wichtigste Verbesserungen: Neuer Mindestlohn von 3900 Fr. pro Monat, mehr Vaterschaftsurlaub und mehr Ferien. Besserer Kündigungsschutz für Mitglieder der Betriebskommission und gewerkschaftliche Vertrauensleute.

Weitere Firmen-GAV

Unia hat einige Firmen-GAV erneuert: z.B. Stadler Stahlguss, Arbonia Forster, Wander, fenaco, Nestlé Waters. Wir kommen bei der thematischen Auflistung auf diese GAV zurück.

GAV vorzeitiger Altersrücktritt Metallbau Genf

Der Ende 2012 auslaufende GAV legte Alter 62 als Bedingung für den vorzeitigen Rücktritt fest. Die von Unia vertretenen Beschäftigten forderten neu Alter 60. In den Verhandlungen wurde ein Kompromiss erzielt: Neu gilt Alter 61. Gleichzeitig werden die Renten während des Vorbezugs um 100 Fr. pro Monat erhöht. Ein vorzeitiger Rücktritt ab 60 ist möglich, wenn der betroffene Arbeitgeber zustimmt. In diesem Fall beträgt die Rente während den 5 Vorbezugsjahren jedoch nur 80 % der Maximalrente. Unia Genf hat dieses Ergebnis – sicher zu Recht – als „bedeutenden Sieg“ gefeiert.

MEM-GAV

Der bestehende GAV in der MEM-Industrie, mit beinahe 100'000 Unterstellten einer der grössten in der Schweiz, läuft Ende Juni 2013 aus. Die Verhandlungen begannen planmässig im November 2012. Die wichtigste Forderung der Unia sind verbindliche Mindestlöhne. Weitere prioritäre Anliegen sind eine Verbesserung beim Arbeitnehmerschutz und beim sogenannten „Krisenartikel“.

Tertiär

Der VPOD hat an die 30 lokale oder regionale GAV in den Bereichen Soziales, Pflege und Gesundheit, öffentlicher Nahverkehr, Luftverkehr, Energie, Bildung und Kunst erneuert.

Der SEV hat ebenfalls einige GAV erneuert. Die Verhandlungen zu einem *GAV Tourismus* (Seilbahnen) sind 2012 ins Stocken geraten. Der Vorstand des Verbandes Seilbahnen Schweiz (SBS) hat entschieden, die Verhandlungen für einen nationalen Rahmenvertrag abzubrechen. Vor allem einige Bündner Bergbahnen wollen keinen nationalen GAV. Gemäss SBS sollen aber Unternehmens- oder regionale GAV möglich sein. Der SEV hält sein Ziel aufrecht, mittelfristig einen nationalen GAV abzuschliessen. Sein Hebel wird sein, dass Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz, die Seilbahnen häufig in

Anspruch nehmen wollen, neu sozialpartnerschaftliche Abmachungen voraussetzen. In der betreffenden Branche arbeiten schweizweit rund 13'000 Menschen.

Im gemeinsam mit der **Unia** ausgehandelten *elvetino*-GAV hat der **SEV** insbesondere Lohnverbesserungen durchgesetzt (siehe thematische Auflistung). Der neue GAV gilt vom 1.1.2013 bis Ende 2017 und erfasst rund 1000 Beschäftigte.

Im Kanton Freiburg ist der *Tankstellenshop*-GAV allgemeinverbindlich erklärt worden. Die Allgemeinverbindlichkeit begann am 1. März 2013. Der arbeitnehmerseits von **Unia** und **syna** ausgehandelte GAV hatte zuvor nur rund drei Viertel der entsprechenden Shops erfasst.

Der *GAV-Gastgewerbe* wurde unverändert um 2 Jahre bis Ende 2015 verlängert. Unia hat die in den letzten Jahren erreichten Fortschritte bewahrt, insbesondere den 13 Monatslohn. Der GAV kann frühestens ab Mitte 2014 bei anhaltender wirtschaftlicher Flaute, und dies mit einer Frist von einem Jahr, gekündigt werden. Vereinbart wurde jedoch auch, ab Anfang 2013 über eine Anpassung der Mindestlöhne zu verhandeln. Denn mit dem Verlängerungsbeschluss waren gleichzeitig die Lohnverhandlungen 2012/13 hinfällig geworden. Beschlossen wurde zudem, die bisher nicht angepasste kumulierte durchschnittliche Teuerung der Jahre 2009 bis und mit 2012 per 2014 auszugleichen.

Syndicom hat mehrere GAV erneuert.

Der neue *GAV Swisscom* verbessert die Gewerkschaftsrechte, bringt eine Woche mehr Mutterschaftsurlaub, ermöglicht eine Altersteilzeit ab 58 Jahren, verbessert die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall sowie Militär- und Zivildienst und legt neu einen Mindestlohn von 52'000.- pro Jahr (13 x 4000.-) fest. Zudem gibt es Verbesserungen beim Weiterbildungsanspruch, bei der Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit und bei der Reintegration von gesundheitlich Beeinträchtigten. Der GAV Swisscom gilt für rund 14'000 Beschäftigte.

Abgeschlossen wurde ein je eigenständiger *GAV Swisscom IT Services (ITS)* sowie ein *GAV Calex*, der für die Netzbauerin von Swisscom gilt. Beide GAV lehnen sich eng an den Swisscom-GAV an. Sie übernehmen etwa den da festgelegten Sozialplan. Diese beiden Verträge sind erste Schritte dahin, die IT-Branche und den Bereich der Erschliessung durch das Glasfasernetz umfassend per GAV zu regeln.

Abgeschlossen wurde ein neuer drei Jahre geltender *GAV Local.ch*. Ihm unterstehen rund 480 der 750 Arbeitnehmenden von Local.ch, Gelbe Seiten AG und Swisscom Directories. Der GAV erfasst neu die Lernenden, aber nicht, wer nur auf Provision angestellt ist. Verbessert wurden die Mindestlöhne, die Ferien und die Lohnfortzahlung bei Krankheit (Einzelheiten siehe thematische Auflistung).

Das **SIT** weist auf einige im Kanton Genf erneuerte GAV hin. Im „Leder-GAV“ (CCT du cuir) sind die Mindestlöhne und die Ferien verbessert worden. Im Bereich des Detailhandels (Food und Nonfood) haben die Arbeitgeber den bestehenden GAV gekündigt. Die Verhandlungen zur Erneuerung sind gescheitert. In der Folge hat der Staat einen Normalarbeitsvertrag erlassen, der jedoch nur den Mindestjahreslohn regelt. Gescheitert sind GAV-Verhandlungen auch in den Bereichen Gartenbau sowie mit den Privatkliniken.

SSM

Der neue GAV mit der SRG ist seit dem 1.1.2013 in Kraft. In einer Urabstimmung haben die SSM-Mitglieder dem neuen Vertragswerk mit 73 % Ja zugestimmt. In der Romandie überwiegen die Nein-Stimmen. Der Nationale Vorstand und die Branchenkonferenz des SSM hatten das Verhandlungsergebnis mit den jeweiligen Konzessionen als „vertretbar“ beurteilt. Zur Umsetzung einiger Vereinbarungen (Planung von Minusstunden, Zulässigkeit der Verschiebung von Arbeitszeiten in die Nacht, nationales Pikettreglement) stehen weitere Verhandlungen an. Zugeständnisse machte das SSM bei der Abgeltung des Urheberrechts. Erreicht wurden dafür mehrere kleinere Verbesserungen, insbesondere beim Kündigungsschutz, speziell bei jenem für gewerkschaftlich tätige Angestellte. Erreicht wurden auch verringerte Kosten für Schiedsgerichtsverfahren.

1.3 Gekündigte Verträge

Druck-GAV

Viscom, der Arbeitgeberverband in der Druckindustrie, brach Ende 2012 die Verhandlungen zu einem neuen Druck-GAV ab. Die grafische Branche ist damit seit dem 1.1.2013 in vertragslosem Zustand. Viscom will Abstriche bei den Zuschlägen für Nachtarbeit und die wöchentliche Arbeitszeit, den Zeitungsdruck ausgenommen, von 40 auf 42 Stunden erhöhen. Die Gewerkschaften Syndicom und syna wehren sich gegen einen solchen Abbau. Am 1. März fand ein gesamtschweizerischer Aktionstag für einen GAV ohne Abstriche statt. Speziell wurde zudem gegen Betriebe protestiert, die die Arbeitsbedingungen zu diesem Zeitpunkt bereits verschlechtert oder solche Absichten bekannt gegeben hatten. Aktionen fanden in Winterthur, Luzern, Genf, Glovelier und Fribourg statt.

An einer Urabstimmung haben sich 95 Prozent der abstimmenden Syndicom-Mitglieder für Kampfmassnahmen ausgesprochen. Syndicom kündigte deshalb im Anschluss an den Aktionstag an, bei Nichtwiederaufnahme der Verhandlungen weitere Aktionen zu lancieren.

Presse-GAV Westschweiz

Im Dezember 2012 haben die Verleger in der Romandie den entsprechenden GAV gekündigt. Damit droht der Westschweizer Presse-Landschaft das gleiche Szenario wie in der Deutschschweiz und im Tessin, wo die Verleger seit ihrer Kündigung des GAV im Jahr 2004 eine Erneuerung desselben andauernd ablehnen. Die beiden betroffenen Gewerkschaften, Syndicom und impressum, haben inzwischen Protestaktionen gestartet, um einen erneuten GAV auszuhandeln.

Rahmen-GAV Detailhandel Kanton Genf

Die Arbeitgeber haben den GAV gekündigt. Die anschliessenden Verhandlungen sind gescheitert. Im Moment herrscht vertragsloser Zustand. Der Kanton hat einen Normalarbeitsvertrag erlassen, der jedoch nur den Mindestjahreslohn festhält. Auch beim entsprechenden GAV für den Non-Food-Bereich im Detailhandel sind die Verhandlungen gescheitert und bleibt der GAV vorerst gekündigt.

Gescheitert sind in Genf ebenfalls die Verhandlungen des SIT mit den Privatkliniken.

1.2 GAV aus thematischer Sicht

Lohnfragen

Mindestlohn:

- Sowohl der GAV swisscom wie derjenige von Local.ch sehen einen nunmehr auf 52'000.- (13 x 4000.-) erhöhten Mindestlohn vor.
- Beim elvetino-GAV ist der tiefste Mindestlohn auf 3700.- erhöht worden, im Brauerei-GAV auf 3900.- (gilt nicht für Unter-20jährige), bei der Arbonia-Forster auf 4000.-. Die Unia hat bei weiteren GAV Mindestlohnerhöhungen erreicht. Bei Stadler Stahlguss betragen sie 440.-/Monat, bei der Wander AG 100.-/Monat, in der Uhren und Mikrotechnik der Deutschschweiz je nach Lohnniveau zwischen 80.- bis 117.-.
- Der VPOD hat diverse Mindestlohnerhöhungen in GAV vereinbart, so etwa bei den Luzerner Verkehrsbetrieben, wo die Mindestlöhne je nach Personalkategorie neu zwischen 49'400.- (Kaufmännische Angestellte) und 58'000.- (Fahrpersonal) betragen.

Andere Lohnfragen

- Im Bau-LMV ist eine Basislohnunterschreitung für Lehrabgänger nur mehr bei unbefristet Angestellten möglich.
- Im GAV AGOER (sonderpädagogische Betreuung in Genf, SIT) sind Erschwerniszulagen für unregelmässige Arbeitszeiten vereinbart worden.
- Im GAV SR Technics (Luftverkehr, VPOD) ist der durchschnittliche Leistungslohnanteil auf 5,2 % erhöht worden.
- Im GAV Hôpital du Valais (Spitalwesen VS, VPOD) wird die berufliche Erfahrung als Kriterium des Lohnsystems stärker bewertet.

Gleichstellung/Familienverträglichkeit

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

- elvetino: + 3 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 5); dazu neu 2 Tage zur Pflege von Angehörigen pro Einzelfall und 5 Tage zur Pflege von Kindern
- Uhren- und Mikrotechnik Deutschschweiz: + 2 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 5)
- Nestlé Waters: + 4 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 5)
- Arbonia Forster: + 4 Tage Vaterschaftsurlaub (neu 5); Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen neu zu 100 % entschädigt
- Brauerei-GAV: + 1 Tag Vaterschaftsurlaub (neu 3); Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen neu zu 100 % entschädigt
- Fenaco: Neben Mutterschaftsversicherung neu + 20 % durch Arbeitgeber (während erstem Dienstjahr)
- Sunrise: neu 5 Tage Vaterschaftsurlaub und 16 Wochen Mutterschaftsurlaub
- Swisscom: + 1 Woche Mutterschaftsurlaub (neu 17)

Im fenaco-GAV soll die Gleichstellung via berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden gefördert werden.

Im GAV Hôpital du Valais (Spitalwesen VS, VPOD) wird die Vereinbarung mit dem Roten Kreuz zur Betreuung von kranken oder verunfallten Kindern weitergeführt (Anrecht auf 30 h Hütedienst pro Kind und Jahr).

Ferien

- Nestlé-Waters: neu 25 Tage bis Alter 50, 27 Tage über 50. Das entspricht Erhöhungen von 2 bis 3 Tagen je nach Alterskategorie.
- Brauerei-GAV: + 1 Tag für 21- bis 34jährige (neu 25 Tage) und + 5 Tage ab Alter 49 (neu 30 Tage)
- Cremo: + 2 Tage
- Swisscom, ITS und Cablex: + 2 Tage mehr ab Alter 50 (ab 2015: ab 45 Jahren)
- Lederindustrie Kt. Genf: neu 23 Tage (+ 1 Tag für alle)
- Kanton Bern: + 2 Tage bis Alter 50, + 1 Tag ab Alter 50. Damit 5. Ferienwoche für alle erfüllt. Zusätzlich zwei freie Halbtage (24.12. und 31.12.)
- Stadt Bern: + 2 Halbtage (24.12. und 31.12.)
- GAV-Bernmobil: + 1 Tag
- Regionale Verkehrsbetriebe Schaffhausen: + 1 Tag ab Alter 50 (neu 28 Tage)
- Spital Lachen: neu 5 Wochen für alle
- EMS Valais (Pflegeheime): neu 7 Wochen Ferien (alt: 6) für Pflegepersonal ab 60
- Autobus Schwyz: + 1 Woche Ferien bis Alter 49 (neu 5 Wochen)
- Golden Pass/MOB: + 1 Tag mehr Ferien
- TP Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve: + 1,5 bis 2 Tage mehr Ferien
- GAV Detailhandel NE: neu 5. Ferienwoche für alle in Betrieben mit mehr als 10 Angestellten

Bildungsurlaub/Freistellung für BK-Mitglieder

- Swisscom und ITS: neu 10 Tage Gewerkschaftsurlaub für Firmenvorstandssitzungen, 6 Tage für Firmenkonzern, 2 Tage für gewerkschaftliche Bildung
- Cablex: neu 7 Tage Gewerkschaftsurlaub für Firmenvorstandssitzungen, 6 Tage für Firmenkonzern, 3 Tage für gewerkschaftliche Bildung
- Arbonia Forster: Bekenntnis zu beruflicher Weiterbildung, wobei konkrete Massnahmen im Rahmen der Mitarbeiter-Gespräche vorgesehen sind.

Wochenarbeitszeit

SIT meldet, dass im Normalarbeitsvertrag (NAV) Landwirtschaft des Kantons Genf die Arbeitszeit von 47,5 h auf 45 h pro Woche gesenkt worden ist. Gleichzeitig sind jedoch die Pausen eliminiert worden, so dass nur eine Arbeitszeitverkürzung von 75 Minuten resultiert. Die Arbeitgeber-Organisationen haben jedoch die neue Regelung beim Bundesgericht angefochten.

Im Genfer NAV floriculture (Baumschulen und Zierpflanzen) wurde die maximale Arbeitszeit von 49 auf 48 h/Woche herabgesetzt.

Unregelmässige Arbeitszeiten

- Wander: System der Schichtzulagen erneuert und verbessert
- Brauerei-GAV: neu + 2,10 Fr. pro Schichtstunde (alt: 0,70 Fr.)
- Stadler Stahlguss: Zeitzuschlag von 10 % für Sonntagsarbeit
- Swisscom: Zuschlag für unregelmässige Nacht- und Sonntagsarbeit neu 75 % (alt: 50 %)
- GAV AGOER (sonderpädagogische Betreuung in Genf, SIT): Erschwerniszulagen für unregelmässige Arbeitszeiten

Kündigungsschutz

- Wander: neu 6 Monate Kündigungsfrist für Mitglieder Personalkommission
- Fenaco: Schutz von Whistleblowern vereinbart
- Arbonia Forster: gekündigte PeKo-Mitglieder und Gekündigte mit gewerkschaftlicher Funktion haben neu das Recht, die Kündigung durch die PeKo prüfen zu lassen. Dazu wird die Kündigung um 1 Monat sistiert.

Vorzeitige Pensionierung

- Swisscom: neu Rechtsanspruch auf Altersteilzeit ab 58
- Uhren- und Mikrotechnik Deutschschweiz: Die Arbeitszeit kann neu 2 Jahre vor Pensionierung reduziert werden, im ersten Jahr um 20 %, im zweiten Jahr um 40 % (bisher bloss 1 Jahr und nur 20 %).
- Metallbau Genf: Vorzeitiger Altersrücktritt neu ab 61 Jahren (zuvor 62)

Anderes

In einigen GAV sind Verbesserungen der Entschädigung bei Krankheit und Unfall zu verzeichnen.

1.3 Kurzkomentar aus thematischer Sicht

Die obige Auflistung zeigt in der Tendenz vielfältigen, auf den ersten Blick unspektakulären und auf viele Bereiche verstreuten Erfolg. Der Trend der letzten Jahre, wonach die Fortschritte vor allem im Bereich von Vaterschaftsurlaub (teilweise auch Mutterschaftsurlaub) und bei den Ferien massiert sind, bestätigt sich auch im Verhandlungsjahr 2012/13. Hinzuweisen ist auch darauf, dass im Bereich des vorzeitigen Altersrücktrittes immer noch Fortschritte möglich sind.

Ein Merkmal dieses Verhandlungsjahres ist auf der anderen Seite das häufige Scheitern von GAV-Verhandlungen, fast immer bedingt durch den Willen der entsprechenden Arbeitgeber, den GAV verschlechtern resp. gar neu als Abbau-Vehikel benutzen zu wollen. Dieses knallharte „Wenn ihr nicht schluckt, dann gibt's halt gar nichts!“ widerspricht dem süssen Gesäusel, mit welchem die Arbeitgeber jeweils die GAV anpreisen, wenn staatliche Regelungen der Arbeitsbeziehungen anstehen, sei dies bei der Lohngleichstellung oder im Kontext der entsprechenden Volksinitiative bei den Mindestlöhnen.

2 Lohnverhandlungen 2012/2013

2.1 Tabelle Lohnabschlüsse 2012/131

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Öffentliche Hand					
Bund (VGB)	0,5 %	0,5 %			+ Stufenanstiege
Kantone (VPOD)					
AG	1,3 %		1 %		+ 0,3 % der Lohnsumme für Einmalprämien
AI	Nullrunde				
BE	0,4 %				Die 0,4 % sind für ind. Stufenanstieg reserviert
BS	0,9 %				Die 0,9 % garantieren Stufenanstieg
BL	0,9 %				Die 0,9 % garantieren Stufenanstieg
GL	0,5 %		0,5 %		
GR	Nullrunde				
LU	1 %		0,5 %		Für Lehrpersonen erst ab 1.8.13. Reduktion des Dienstaltersgeschenk u. Altersentlastung für diese erst ab 2014. Aber ab sofort Stellenstopp.
NW	Nullrunde				
OW	0,9 %		0,9 %		
SG	Nullrunde				Kanton wollte 1,5 % kürzen. Nach Protestbewegung nicht vollzogen

¹ In Branchen mit Verhandlungen auf Firmenebene nur ausgewählte Beispiele.

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
SH	1 %		1 %		
SO	Nullrunde				Stufenanstieg und Leistungsbonus garantiert
SZ	Nullrunde				
TG	1 %		1 %		+ Vergünstigung bei REKA-Schecks und öV-Abo
TI	minus 2 % für Lohnanteile über 65 000.-				Staatsrat wollte minus 2 % für Lohnanteil über 20'000. Streik des VPOD gegen diesen Abbau
UR	Nullrunde				
VD	Nullrunde				Stufenanstieg garantiert
ZG	Nullrunde				Stufenanstieg eingeschränkt
ZH	0,6 %		0,4 %		+ 0,2 % Einmalzulagen
Städte					
Zürich	1 %		1 %		
Bern	Ca. 1 %				Ind. Stufenanstieg garantiert
Luzern	1 %		1 %		Stellenabbau
Winterthur	0,3 %		0,3 %		Für einmalige Zulage, gekoppelt an Leistung
Biel	0,92 %		0,92 %		Gemäss GAV
Thun	1,5 %	0,5 %	1 %		
Aarau	0,5 %		0,5 %		
Aarg. Kt.spitäler	1,4 %		1 %		+0,4 % strukturell

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Zuger Kantonsspital	1,2 %		1,2 %		Gemäss GAV
Energie					
Bernische Kraftwerke	1 %		1 %		
Kraftwerke Oberhasli	1 %		1 %		
Energie Wasser Bern ewb	1,4 %		0,38 %		Stufenanstieg: 0,58 %; Beteiligung: 0,4 %
Axpo	0,7 %				
Hydro Valais	1%	0,2 %	0,8 %		
EKZ	1,5 %		1,2 %		+ 0,3 % Einmalzulagen
AEW	0,8 %		0,8 %		
Luftfahrt					
Swissport ZH	0,6 %				Für Dienstaltersschritte gemäss GAV
Swissport Basel	0,5 %				Für Dienstaltersschritte gemäss GAV
ISS Aviation	0,8 %				Für Dienstaltersschritte gemäss GAV + Einmalzahlung von 500.-
SR Technics	1 %				Für Dienstaltersschritte gemäss GAV
SWISS (auch kapers)	Nullrunde				Gewinnbeteiligung gesichert
Gate Gourmet	0,8 %				Für Dienstaltersschritte gemäss GAV und Einmalprämie von 500.-
Cargologic	1 %	0,2 % für höhere Salärobergrenzen	0,8 %		

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Kommunikation (syndicom)					
Post	Ca. 2,5 %	0,2 % + Einmalzahlung von 500.-	0,8 %		+ 1 % Sparbeitrag für Pensionskasse
Swisscom	1,2 %	0,8 %	0,4 %		Bereits 2011 verhandelt
Swisscom ITS	0,8 %	0,8 %			
Local.ch	1 %				
Télégenève	2,14 %				
Johnsons Control	0				Firma übernimmt jedoch AN-Anteil zur Sanierung PK von 2,5 %
Transport (SEV)					
SBB	0,5 %		0,5 %		SEV lehnt ab
BLS	0				Jedoch Verbesserungen beim GA u.a.
Zentralbahn	1 %				
Golden Pass/MOB	1,4 %				+ 1 Ferientag mehr und + 50.- Ortszulage (nur Zone 2)
Rhätische Bahn	1,3 %		1,3 %		+ AG-Einlagen in PK
Regionalverkehr BE-SO (RBS)	0,5 %		0,5 %		+ 0,7 % AG-Einlagen in PK
TP Vevey-Montreux-Chillon-Villeneuve	0,7 %				+ 1,5 bis 2 Tage mehr Ferien
TPF Fribourg	1,7 %				
Autobus Schwyz	1,5 %				+ 1 Woche mehr Ferien (neu 5 bis Alter 49)

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
STI (Thuner Verkehrsbe- triebe)	1,15 %		0,3 %		+ 0,85 für Lohnsystem nach GAV
BERNMOBIL (vpod)	0,5 %		0,5 %		1 Tag mehr Ferien und 0,1 % für andere Leis- tungen
Banken (SBPV)					
UBS	0,7 %				Inkl. strukturell
CS	0,5 %				
Kt.bank Zürich	0,4 %				
Maschinenindustrie (Unia)					
AFG, Arbon			0,5 %		Aber Sockelbetrag von 100.- bis Gehalt 5000.- und von 50.- für Gehalt über 5000
Ancor, Kreuzlingen	2 %		2 %		
Ammann, Langenthal	0,4 %		0,4 %		
Avesco Langenthal	0,5 %		0,5 %		
Bombardier, Villeneuve	1 %		1%		
Burckhardt, Winterthur	1,1 %	0,7 % (aber mind. 60.-)	0,4 %		
Busch, Chevenez				+ 60.- bis Lohn 4000.- und + 40.- bei Lohn über 4000.-	+ 5 % Schichtzulage und Erhöhung Überstun- denzuschlag
Franke, Aarburg	0,4 bis 0,6 %		0,4 bis 0,6 %		
Furst, Renens	+ 57.-	+ 57.-			

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Hoffmann Neopac, Kt. BE		1,5 % für Schichtarbeitende	0,5 % für übrige		
Hydro Exploitation, Sion	1 %	0,2 %	0,8 %		
IBA-Gruppe, Aargau	1 %		1 %		+ Lohnanpassungen per 1.5.13 und teilweise Erhöhung der Lohnbänder
KWC, Unterkulm					Nur strukt. Anpassungen und 10. Mai und 2. August 13 frei (Brücke)
Leica, Heerbrugg	1,6 %		1,6 %		
Maag, Winterthur	1,5 %	1 %	0,5 %		
Nyco, Kirchberg		+ 20.-			
Plumettaz, Bex	+ 50.-	+ 50.-			
Schaublin, Delémont	1,5 %	1,5 %		Neu 4000.-	
Schindler, Ebikon	0,75 %		0,45 %		
SEVJ, VD	1 %	1 %			
SIE TvT, VD	1 %		1 %	+ 40.-	
Siemens, Hünenberg	1 %		1 %		
Sulzer, Winterthur	1 %		1 %		
Wago, Domdidier			0,7 %		+ Einmalprämie von 1000.-; + 2 bezahlte Freitage zw. Weihnachten-Neujahr
Chemie (Unia)					
Roche, Basel	1,4 %		1,4 %		Sockel von mind. 70.-

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
CABB, Pratteln	0,8 %		0,8 %		
Novartis, Basel	1,5 %		1,5 %		
SI-Group, Pratteln	1,8 %		1,8 %		Zusage für Bonus
Cilag, Schaffhausen	1,5 %		1,5 %		
Nahrungsmittel (Unia)					
Camille Bloch	1 %	45.-	0,25 %		
Crema	+ 70.-	+ 30.-	+ 40.-	+ 30.-	+ 2 Freie Tage mehr
Feldschlösschen					
Lindt&Sprüngli			1,5 % bis 5000.- ; 1,25 % für höhere Löhne		
Salines de Bex	1 %	1 %			+ Prämie, wenn Ziel erreicht
UCIFA Tabak Villiger	+ 40.-			Erhöhung um 75.- auf neu 3700.-	
Gewerbe/Bau (Unia)					
Bauhauptgewerbe	0,5 %	0,5 %		+ 0,5 %	
Baukadervertrag	0,5 %	0,5 %		+ 0,5 %	
Baunebengewerbe Ro- mandie				+ 0,20 Fr./h für Klasse A Jura	50 Rp. mehr Essensentschädigung
Holzbau				Erhöhung für kaufmänn. Mitarbeiter (90 bis 100.-) u. für Lehrlinge (3 bis 20.-)	2 Fr. mehr Essensentschädigung

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Metallbau	Keine Einigung				
Isoliergewerbe	Keine Einigung				
Schreiner	Keine Einigung				
Elektroinstallationen			1,5 % für möglichst viele		
Gebäudetechnik	Keine Einigung				
Dach und Wand				+ 30.-	+ Einmalprämie
Plattenleger AG, BE, GL, SO, Zentral-CH, ZH	+ 40.-			Je nach Kategorie bis + 30.-	
Hafner u. Plattenleger	+ 30.-			Je nach Kategorie bis + 50.-	
Decken und Innenausbau	+ 30.-		+ 30.-		Oder 0,17 Fr. pro Stunde
Marmor und Granit	+ 30.-	+ 30.-			Oder 0,17 Fr. pro Stunde
Carosserie				+ 75.-	(in Genf nur bis 50.-)
Autogewerbe Waadt				+ bis 100.-	
Autogewerbe beider Basel			0,5 %	+ bis 200.-	
Autogewerbe Solothurn				+ 50.- bis 450.- für Zusatzlehre	
Autogewerbe Freiburg			30.-	+ 30.-	
Autogewerbe Wallis		20.-		+ 50.- bis 120.- je nach Kat.	+ 1 Tag mehr Ferien ab 2014 und bessere Zuschläge für Samstagsarbeit

Firma/Branche	total	generell	individuell	Mindestlohn	Bemerkungen
Autogewerbe Zentral-CH				+ bis 100.-	
Dienstleistungen (Unia)					
Gastgewerbe	Keine Verhandlungen, dafür Verlängerung L-GAV bis 2015				Verhandlungen zu Mindestlöhnen vereinbart
Coop	1,1 %	0,6 %	0,4 %	+ 100.- auf 3800.- für Ungelernte und 3900.- für 2 Jahre Lehre	
Migros			0,5 bis 1 %		
Reinigung Deutschschweiz				+ 1 bis 2,6 %	
Reinigung Romandie				+ 1,8 bis 2,4 %	
Payot Libraire	1 %	1 %		1 %	
Buchhandel (Syndicom)	Nullrunde				

2.2 Kurzkomentar Lohnverhandlungen 2012/2013

Wie so oft sind die Abschlüsse recht durchzogen. Befriedigenden Abschlüssen stehen klar zu mickrige Resultate gegenüber. Diese konzentrieren sich in zwei Bereichen:

In einem grossen Teil des Gewerbes kamen lediglich Nullrunden zustande. Das stellt den betroffenen Arbeitgebern kein gutes Zeugnis aus. Denn in den meisten Branchen der Binnenwirtschaft war 2012 ein gutes Jahr, in dem die Beschäftigten noch und noch zu Überstunden und Samstagsarbeit herangezogen worden sind.

Sehr knausrig war das Verhalten der öffentlichen Hand, insbesondere der Kantone. Nullrunden liegen hier gehäuft vor. In einigen Kantonen konnten harte, mit Lohnabbau verbundene Sparprogramme nur durch ausserordentlichen Widerstand des öffentlichen Personals und ihrer Gewerkschaften verhindert oder zumindest abgeschwächt werden.

- 65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
- 66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français. Juillet 2009*
- 67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; *Évolution des effectifs syndicaux en 2008. Septembre 2009.*
- 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010. *Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*
- 69 Mitgliederentwicklung 2009, September 2010, *Évolution des effectifs des syndicats en 2009, septembre 2010*
- 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2011. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*
- 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. Ergebnisse von ökonomischen Modellsimulationen. September 2010 - *Effets d'une appréciation du franc sur l'économie suisse. Résultats de simulations réalisées à l'aide de modèles économétriques. Janvier 2011*
- 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 décents 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 Unternehmenssteuerreform III, *avec résumé en français.* September 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.

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:

Je commande les Dossiers suivants :

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

Name, Vorname / Nom, Prénom:.....

Strasse / Rue:

Ort / Localité: