

DOSSIER NR. 46

Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006 / 2007

Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften

Inhaltsverzeichnis:

1.	GAV-Verhandlungen	3
1.1	Neue (erstmalige) Verträge	3
1.2	Erneuerte Verträge	4
1.3	Noch nicht abgeschlossene Verhandlungen/Konflikte	6
1.4	GAV-Verhandlungen aus thematischer Sicht	6
1.5	Kurzkomentar aus thematischer Sicht	8
2.	Lohnverhandlungen 2006 / 2007	9
2.1	Die Forderungen	9
2.2	Die Ergebnisse	9
2.3	Kurzer Kommentar	9
3.	Verwendete Abkürzungen	11
4.	Tabelle: Lohnabschlüsse 2006 / 2007	12

Die vorliegende Dokumentation versucht die wichtigsten Ergebnisse der letztjährigen Vertrags- und Lohnverhandlungen zusammenzustellen. Sie beruht auf einer Umfrage des SGB bei seinen Mitgliedsorganisationen und sucht nur jene Bereiche abzudecken, in denen diese Verträge abschliessen. Berücksichtigt wurden Ergebnisse - soweit sie verfügbar waren - bis zum 20.2.2007.

1. GAV-Verhandlungen

1.1 Neue (erstmalige) Verträge

Neue (erstmalige) GAV haben die Verbände *SEV*, *GeKo* und *VPOD* abgeschlossen.

Wichtigste Merkmale einiger neuer GAV

GAV Zugerland Verkehrsbetriebe (SEV):

Der GAV bietet vor allem Schutz gegen Dumping bei Ausschreibungen. Insgesamt wurde der bisher bereits gute Standard erhalten. Unterstellt sind dem GAV 340 Angestellte.

GAV Télégénève (GeKo):

Es handelt sich um den ersten GAV bei einem Kabel-Operateur. Alle Mitarbeitenden profitieren von einer zusätzlichen Ferienwoche: von 20 bis 50 Jahren neu 5 Wochen, unter 20 und über 50 Jahren neu 6 Wochen. Dazu kommt ein bezahlter Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub von 3 Tagen. Das tiefste Mindestsalär wurde bei 46'800.-/Jahr festgehalten.

GAV Comit AG (GeKo):

Es handelt sich hier um einen der wenigen GAV in der privaten IT-Branche. 450 Angestellte fallen unter den GAV. Die beiden wichtigsten Verbesserungen für diese: ein Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen bezahlt, ein bezahlter Weiterbildungsurlaub von 5 bis 8 Tagen pro Jahr.

Der *VPOD* hat sechs erstmalige GAV in den Bereichen ÖV (Busbetriebe Kanton Solothurn), Unterricht (Fachhochschule Nordwestschweiz), Kunst (Luzerner Theater, zusammen mit dem SBKV), Erziehung und Soziales vereinbart. Der *SEV* hat nicht nur einen Rahmen-GAV für den ÖV im Kanton Waadt abgeschlossen, sondern im Anschluss daran auch einen „GAV Travys“ (= ÖV Region Yverdon und Vallée de Joux) und einen GAV „transports publics du Chablais“. Neu schloss der *SEV* auch einen GAV mit den Chemins de fer du Jura ab.

1.2 Erneuerte Verträge

Im folgenden werden die wichtigsten 2006 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

1.2.1 Sektor Industrie:

- Uhrenindustrie Schweiz (Unia, 1.1.07 - 31.12.11)

Striktere Regelung der Temporärarbeit. Erhöhung der Überbrückungsrente für vorzeitige Pensionierung von 18'000.- auf 24'000.- und des AG-Beitrags an die Krankenkassenprämien (von 100.- auf 130.- monatlich für AN und von 30 auf 60.- pro Kind). Bei Geburt eigener Kindes hat der Vater ab dem 2. Kind 1 Tag mehr bezahlten Vaterschaftsurlaub (von 3 auf 4; für das 1. Kind nach wie vor 3 Tage). Für Adoptivväter 10 Wochen bezahlter Urlaub. Mutterschaftsurlaub übers gesetzliche Limit hinaus verlängert.

- Rahmenvertrag Textil- und Bekleidungsindustrie Schweiz (Unia, 1.1.07 - 31.12.09)

Volle Lohnzahlung statt 80 % bei Mutterschaftsurlaub.

- Cilag (Chemie/Pharma, Firmenvertrag; Unia 1.1.07 - 31.12.09)

Einführung des automatischen TA. Erhöhung Mutterschaftsurlaub auf 18 Wochen.

- Zuckerfabriken Aarberg/Frauenfeld (Unia, 1.10.06 - 30.9.11)

Erhöhung Mutterschaftsurlaub auf 18 Wochen. Verlängerung der Lohnfortzahlung (100 %) bei Krankheit von 720 auf 730 Tage.

- Philip Morris (Unia, 1.1.07 - ?)

Der Vertragstext ist noch nicht definitiv abgesegnet. Bezahlte Absenz bis zu 3 Tagen bei Krankheit eines Kindes.

1.2.2 Sektor Bau und Gewerbe (Unia)

- Second Oeuvre Romand: 1.1.07 - 31.12.10

Der GAV umfasst nunmehr fast das ganze Baunebengewerbe in der Romandie und erstellt dazu einen Harmonisierungsplan (Genf neu erfasst). Erstmals sind Lehrlinge erfasst. Klare Regelung der Schichtarbeit: diese wird auf Baustellen sowie nachts und an Wochenenden verboten. Verdoppelung der Kündigungsfristen für über-50-Jährige.

- Holzbau Schweiz: 1.1.07 - 31.12.09

Einführung Vaterschafts- und Adoptionsurlaubsurlaub bezahlt. Dieser GAV kam erst nach einer längeren Auseinandersetzung und vertragslosen Periode zustande. Zur Geschichte: der neue

Verband Holzbau Schweiz, gegen die Frühpensionierung im Bau und deshalb aus dem Baumeisterverband ausgetreten, hatte unter Ausschluss von Unia mit der Minderheitsgewerkschaft syna einen neuen GAV ausgehandelt (siehe SGB-Dok Nr. 85).

- *Poliervertrag (Unia)*

Der ab dem 1.1.06 herrschende vertragslose Zustand wurde im Februar 2007 behoben. Der alte seit Anfang 2006 nicht mehr gültige Polier-Gesamtarbeitsvertrag wird rückwirkend auf den 1. Januar 2007 wieder in Kraft gesetzt, einzig die Arbeitszeitregelung wird analog zum Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe angepasst. Der wieder in Kraft gesetzte GAV sieht eine Laufzeit von zwei Jahren vor. Während dieser Zeit soll ein neuer Vertrag ausgehandelt werden.

1.2.3 Tertiär

- SBB (SEV)

Der neue GAV gilt vom 1.1.07 bis Ende 2010. Der GAV war lange umstritten, von Seiten des SEV wurden verschiedene Sensibilisierungsaktionen unternommen, denn die SBB wollten gleich in drei zentralen Bereichen einen Abbau durchsetzen: beim Prinzip des *contrat social* (=keine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen), mit der Erhöhung der Wochenarbeitszeit und bei den Zulagen, was für einzelne sehr spürbare Lohneinbussen zur Folge gehabt hätte. Vereinbart wurde schliesslich eine Lösung, die „beiden Seiten grosse Zugeständnisse abverlangt hat“ (SEV-Communiqué vom 15.12.06).

- Der *contrat social* bleibt erhalten.
- Die wöchentliche Arbeitszeit wird von 40 auf 41 Stunden erhöht. Dies wird jedoch mit 1,5 % mehr Lohn (zusätzlich zur Lohnvereinbarung von 2 % für das Jahr 2007) und einem zusätzlichen Ferientag teilkompensiert.
- Das Zulagensystem wird erst mittelfristig vereinfacht und abgebaut. Für die heutigen MitarbeiterInnen soll daraus jedoch kein Lohnabbau resultieren. Dazu wurden Übergangslösungen oder spezielle Zahlungen vereinbart.

- Private Sicherheitsbranche (Unia, teilerneuert auf 1.1.07, unbestimmte Dauer)

Neu Krankentaggeldversicherung von 80 % für die StundenlöhnerInnen.

- VPOD-Bereich

Der VPOD hat an die 40 GAV in den Bereichen Soziales, Pflege und Gesundheit, öffentlicher Nahverkehr, Luftfahrt, Energie und Bildung erneuert. Im GAV „Réseau Santé Valais“ (Gesundheitsinfrastruktur im Wallis) wurde der bezahlte Mutterschaftsurlaub auf 16 Wochen verlängert, ebenso im GAV „Luzerner Theater“, an dem auch der SBKV beteiligt ist.

1.3 Noch nicht abgeschlossene Verhandlungen / Konflikte

Presse Deutsch-CH und Tessin (comedia)

Die Verleger kündigten den GAV auf den 1.8.04. Seither herrscht vertragsloser Zustand. Hauptstreitpunkt: der Verband Schweizer Presse will die Löhne nicht mehr im GAV regeln sondern an die Betriebe delegieren. Die Gewerkschaften stellen sich gegen dieses Ansinnen, haben verschiedentlich zu mobilisieren versucht.

Migros (Unia)

Die Migros hat zwar einen neuen GAV (2007 bis 2010) abgeschlossen, jedoch ohne Unia und Syna. Beide Verbände akzeptierten den Maulkorb der Migros nicht, wonach „jegliche öffentliche Auseinandersetzung oder Kampagne zwischen Sozial- und Vertragspartnern“ zu unterlassen sei.

Branchen-GAV Normalspurbahn (SEV)

Die Verhandlungen gerieten wegen des Konflikts um den GAV SBB ins Stocken. Die Arbeitnehmerverbände unter Führung des SEV wie auch der AG-Verband Normalspurbahnen (mit dominanter Stellung von SBB, BLS und SOB) erklärten, die Verhandlungen bis Ende 2007 abzuschliessen.

Landwirtschafts-GAV oder –NAV (Unia)

Mit Beteiligung der Unia sind erste Gespräche zu einem solchen Vorhaben angelaufen.

Coiffeurgewerbe

Hängig ist ein Schiedsverfahren. Quelle der Auseinandersetzung war der Wille der Arbeitgeber, die zuvor garantierten 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub auf das gesetzliche Minimum von 14 zu reduzieren.

1.4 GAV-Verhandlungen aus thematischer Sicht

In der folgenden Auflistung sind aus thematischer Sicht Fortschritte verzeichnet, die im vergangenen Jahr – zum allergrössten Teil im Rahmen von GAV-Verhandlungen, zu einem kleinen Teil auch im Rahmen der Lohnverhandlungen (LV), die sich nicht nur auf das Pekuniäre beschränkten - ausgehandelt worden sind.

1.4.1 Lohnfestlegung

Im Bereich der Elektroinstallationen und im Firmenvertrag Cilag ist neu der automatische Teuerungsausgleich vereinbart worden.

1.4.2 Gleichstellung, Familienverträglichkeit

In folgenden Verträgen ist neu ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und zumeist auch ein Adoptionsurlaub eingeführt worden:

Uhren, Holzbau, Comit, Cilag (Einzelheiten siehe 1.1 und 1.2). Auch der Migros-GAV enthält einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen, ergänzbar mit 2 Wochen unbezahltem Urlaub.

Mutterschaftsurlaub

Verbesserungen bei Uhren, Textil, Luzerner Theater (Einzelheiten siehe 1.1 und 1.2).

Kinderzulagen

In der Maschinenindustrie wurden sie von 150.- auf 200.- angehoben, im GAV der Architekturbüros in der Waadt von 150.- auf 160.- (resp. 200.- auf 205.- für die Auszubildenden). Im Swisscom-GAV wurden die Kinderzulagen für Alleinerziehende erhöht.

Lohngleichstellung

Funktionsüberprüfungen in den Kantonen BS und BL. Im Kanton Bern Kindergärtnerinnen um zwei Klassen nach oben und „gute Einstufung“ (ypod) der Löhne des Fachbereichs Gesundheit an den Spitälern. Im Kanton Zürich Geschlechts-Lohn-Controlling. In Rorschach Reintegration des ausgelagerten Spital-Reinigungsdienstes (= mehr Lohn).

1.4.3 Ferien/Feiertage

Eine zusätzliche Ferienwoche bei Comit, ein zusätzlicher Ferientag bei den SBB, allerdings als Teilkompensation für die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung.

1.4.4 Bildungsurlaub

Keine wesentlichen Änderungen.

1.4.5 Arbeitszeitverkürzung

Bei den SBB wurde die wöchentliche Arbeitszeit um 1 Stunde verlängert (von 40 auf 41), aber mit 1,5 % mehr Lohn und 1 zusätzlichen Ferientag teilkompensiert.

1.4.6 Unregelmässige Arbeitszeiten

Eine klarere Regelung und Einschränkung der *Schichtarbeit* erreichte die Unia im Second oevre romand, eine Erhöhung der Schichtprämien bei Syngenta Monthey und beim Firmen GAV Philip Morris. Eine klarere Regelung der *Temporärarbeit* setzte Unia im Uhren-GAV durch.

Im GAV „Luzerner Theater“ wurden 4 zusätzliche Freitage für das Nichteinhalten der Nachtruheregelung vereinbart.

1.4.7 Vorzeitige Pensionierung

Erhöhung der Überbrückungsrente für vorzeitig Pensionierte im Uhren GAV.

1.4.8 Anderes

Im GAV Second oeuvre romand wurden die Kündigungsfristen für über-50-Jährige verdoppelt.

Verbesserung resp. Einführung der Krankentaggelder bei GAV Zuckerfabriken resp. GAV private Sicherheitsbranche.

1.5 Kurzkomentar aus thematischer Sicht

Viele GAV-Abschlüsse aus dem Jahr 2006 sehen, und dies teils markant, Verbesserungen vor, die unter dem Stichwort „Familienverträglichkeit“ erfasst werden können (Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Verbesserung Mutterschaftsurlaub). Hier setzt sich ein bereits für das Verhandlungsjahr 2005 festgestellter Trend fort.¹

Als ein auffallendes Moment der GAV-Verhandlungen 05 musste vor einem Jahr „das gleichsam totale Fehlen von Arbeitszeitverkürzungen auf allen Ebenen“ festgestellt werden. Dieser Trend hat sich im Verhandlungsjahr 2006 nicht fortgesetzt. Zwar wurde mit der (teilkompensierten) Wochenarbeitszeitverlängerung bei den SBB in der neueren Vertragsgeschichte zum ersten Mal in einem grossen GAV die Normalarbeitszeit verlängert. Diese Auseinandersetzung war aber 2006 nicht modellhaft und in den Augen der direkt Betroffenen dürfte der gerettete contrat social (=keine Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen) mehr bedeutet haben. Auf jeden Fall gilt: neben der markanten Ferienerhöhung bei Comit (siehe 1.1) wurden auch in verschiedenen Gewerbebereichen, wenn auch in bescheidenem Ausmass, mehr Ferien vereinbart.

¹ Zur Interpretation dieses Trends siehe SGB-Dok Nr. 86, S. 13

2. Lohnverhandlungen 2006 / 2007

2.1 Die Forderungen

Die SGB-Gewerkschaften haben 2006 eine gemeinsame Lohnkampagne geführt. Sie stand unter dem Motto „Löhne rauf und Lohngleichheit jetzt!“ Als gemeinsame Richtwert-Forderung wurde eine Lohnerhöhung von 4 % erhoben.

2.2 Die Ergebnisse

Die wichtigsten Resultate der uns mitgeteilten Abschlüsse, aufgeteilt nach Gewerkschaften, finden sich in der Tabelle Lohnabschlüsse (S.11 ff).

2.3 Kurzer Kommentar

1. Das Ziel von 4 % wurde nirgends erreicht. Dies ist nicht als Zeichen des Scheiterns zu werten. Verhandeln meint Verhandeln, nicht Erheben und Kassieren einer Forderung.
2. Es hat einige Abschlüsse, die eine 3 vor dem Komma haben. Solche ausgezeichnete Abschlüsse verteilen sich auf verschiedene Branchen (MEM, Chemie, baunahe Industrie, Kommunikation und öffentliche Transportunternehmen).
3. Es hat viele Abschlüsse, die zwar eine 2 vor dem Komma haben, die aber durch die Vereinbarung von festen Frankenbeträgen für die unteren Einkommenskategorien – und damit meist für die Frauen – Lohnsteigerungen von 3 und mehr Prozenten bedeuten (z.B. Coop, Gebäudetechnik, Post).
4. Ein Rückschlag ist im Bauhauptgewerbe, in dem kein Abschluss zustandekam, festzustellen. Der Baumeisterverband hat auch das letzte (gegenüber der ursprünglichen Forderung von 220.-/Monat) halbierte Begehren der Unia abgelehnt. Aus ideologischen Gründen beharrte er nicht nur auf einer tieferen Summe von 90.-, sondern wollte neu einen Drittel davon nur individuell gewähren.
5. Das Verhältnis individuelle contra kollektive Lohnerhöhungen hat sich in dieser Lohnrunde zugunsten von ersterem verändert. Dies wegen dem mehr ideologisch motivierten Beharren der Baumeister auf einem individuellen Anteil (der gar nicht im Interesse der vielen mittleren und kleinen Mitgliederfirmen liegen dürfte). Auf der anderen Seite ist für die grösseren Chemie-Abschlüsse zu bemerken, dass immer auch ein guter Teil der Lohnerhöhung in genereller Form vereinbart worden ist.
6. Der insgesamt über Boni ausgerichtete Teil der Lohnerhöhung dürfte gegenüber dem Vorjahr zugenommen haben. Das widerspiegelt einerseits (durch die Erhöhung „traditioneller“ Boni) die

konjunkturelle Besserung, auf der anderen Seite weist Unia darauf hin, dass in einigen Fällen neu versucht worden sei, Boni einzuführen.

7. Zwar sind explizite besondere Erhöhungen für Frauen nur selten erstritten worden (Coop, Innendekoration, einige wenige Firmen der MEM und Lebensmittelindustrie). Die vielen Abschlüsse mit festen Frankenbeträgen quer durch alle Branchen aber begünstigen die Lohngleichheit. Das Thema Lohngleichheit soll in den Branchen mehr verankert werden.
8. Öffentliche Hand: während die Abschlüsse in den Bereichen Kommunikation und Verkehr als insgesamt gut bezeichnet werden können, gilt dies nicht für Bund und Kantone. Immerhin kann der VPOD für diesen letzten Bereich vermelden, dass die „Zeit der Nullrunden“ abgelaufen sei.
9. Zahlenmässig überwiegen die guten und befriedigenden Abschlüsse. In der Industrie (in Betracht der konjunkturellen Lage) sowie im Bereich Druck und Medien sind jedoch auch enttäuschende Abschlüsse festzustellen, im Bau die ideologisch motivierte Blockade zu bedauern.
10. Die SGB-Kampagnengruppe kam zu folgenden Auswertungsschluss:

„Über alle Branchen hinweg dürften die für 2007 ausgehandelten Löhne um etwas mehr als 2% über dem Vorjahresniveau liegen. Dies ist zwar deutlich weniger als die geforderten 4%, bedeutet aber gleichzeitig bei einer erwarteten Teuerung von knapp einem Prozent erstmals seit 2002 wieder einen spürbaren Reallohnzuwachs von etwas mehr als 1%. Demgegenüber dürfte das Schweizer Lohnniveau 2007 insgesamt real um 0.5% steigen. Die Tendenz, dass die Löhne in Gesamtarbeitsverträgen stärker steigen als das Lohnniveau in der Gesamtwirtschaft setzt sich somit voraussichtlich fort. So gesehen fällt die Bilanz der Lohnverhandlungen eher positiv aus. Gemessen an den geforderten 4% hingegen ist die Bilanz negativ. Betrachtet man aber die Entwicklung von Löhnen, Arbeitslosigkeit und Teuerung in der Vergangenheit, hat sich bereits früh im vergangenen Jahr abgezeichnet, dass die Realisierung der Forderung schwer sein wird. Gegenwind erhielten die gewerkschaftlichen Forderungen von der nur langsam zurückgehenden Arbeitslosigkeit und der damit anhaltenden Angst um den Arbeitsplatz sowie von der besseren Koordination der Lohnverhandlungen auf Seiten der Arbeitgeber. Dass die Personenfreizügigkeit mit der EU eine lohndämpfende Rolle gespielt hat, kann nicht ausgeschlossen werden, doch dürfte dieser Einfluss als eher gering einzustufen sein.“

3. Verwendete Abkürzungen

Gewerkschaften:

Unia:	die Gewerkschaft
SEV:	Schweiz. Eisenbahn- und Verkehrspersonalverband
VPOD:	Verband des Personals öffentlicher Dienste
GeKo:	Gewerkschaft Kommunikation
Comedia:	Die Mediengewerkschaft
SBPV:	Schweizerischer Bankpersonalverband
SSM:	Schweizer Syndikat Medienschaffender
PVB:	Personalverband des Bundes
garaNto:	Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals
Kapers:	Kabinenpersonal und Luftfahrt
SBKV:	Schweizerischer Bühnenkünstlerverband

Anderes:

AG:	Arbeitgeber
AVE:	Allgemeinverbindlicherklärung [eines GAV, des LMV]
AZV:	Arbeitszeitverkürzung
GAV:	Gesamtarbeitsvertrag
LMV:	Landesmantelvertrag (= GAV für das Bauhauptgewerbe)
ind:	individuell
gen:	generell
TA:	Teuerungsausgleich

Lohnabschlüsse 2006/07 (Stand März 2007)

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohngleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
Bau				
Bauhauptgewerbe	Unia	gescheitert		Im Kt. Wallis Abschluss von 100.- gen.
Holcim	Unia	120.- gen. 0.5% der Lohnsumme ind. Einmalprämie v. 600.- (= total + 3.4%)		
Schweiz. Betonwarenindustrie	Unia	65.- gen. + Bonus von 35.- / Monat (beides 13x)		
Ciment Vigier	Unia	0,9 % gen., 1,6% einmalige Prämie für alle, 1,1 % ind.		Erhöhung Pikettzulage von 10.- auf 17.- pro Einsatz
Gewerbe				
Gebäudetechnik	Unia	100.- gen. (für tiefe Kat. mehr als 3%; insgesamt 2,4% der Lohnsumme)		1 Tag mehr Ferien für Alter 20 - 49
Isoliergewerbe	Unia	100.- und Erhöhung Mindestlöhne je nach Kat von 100 bis 200.- (insgesamt 2,5% der Lohnsumme)		1 Tag mehr Ferien für Alter 20 - 49
Schweiz. Elektroinstallationen	Unia	+ 0,8% gen. bis 4'800.-; + 1,0% ind., Anhebung Mindestlöhne um 2 bis 2,6%.		1 Tag Ferien für 21. – 45. Altersjahr
Dach- und Wand	Unia	Mindestlöhne + 70.- / Monat, für Hilfsarbeiter im 1. Anstellungsjahr + 120.-/Monat. Generelle Lohnerhöhung ab 1.1.07 von Fr. 60.- / Monat, 0,25% der Lohnsumme ind.		1 zusätzlicher Ferientag 21.-49. Altersjahr
Metallbau	Unia	50.- für Monatslöhne bis 5'000.- Empfehlung ind. bis total 1,4% (Fr. 50.- inbegriffen)		
Marmor und Granit	Unia	70.- pro Monat, resp. 40 Rp./h		Erhöhung der Mindestlöhne um Fr. 70.-.
Decken und Innenausbau	Unia	+ 40.- pro Monat gen. und + 60.- pro Monat ind. (ab 1.4.07)		Erhöhung der Mindestlöhne (ab 1.4.07)

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohngleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
Schreiner Deutschschweiz / Tessin	Unia	Insgesamt rund 1,9%, teils gen., teils ind.		
Möbelindustrie	Unia	Durchschnittlich 2%, teils gen., teils ind.		Erhöhung der Mindestlöhne
Holzindustrie Schweiz	Unia	Durchschnittlich 1,85% (= je nach Kategorie Fr. 65.- bis Fr. 84.- pro Monat)		Die Mindestlöhne werden um den Betrag der Lohnerhöhung angepasst.
Carrosseriegewerbe Schweiz	Unia	Fr. 50.- gen. bis zum Lohn Fr. 5'000.-		Erhöhung der Mindestlöhne um Fr. 50.- oder Fr. 100.-
Second Oeuvre Romandie	Unia	Fr. -.60/h oder Fr. 106.- pro Monat für Kat. A und Fr. -.55/h oder Fr. 98.- pro Monat für Kat. B und C		Sofern das Unternehmen Lehrlinge ausbildet, kann sie für Jugendliche bis 20-jährig die Löhne der Kat. C um 15% und für Jugendliche bis 22-jährig um 10% reduzieren.
Maschinenindustrie				
Ascom (Bern)	Unia	Insgesamt 2,1 %, davon 1% gen. und 1,1 % ind.		
Bombardier	Unia	2000.- für jeden GAV-Unterstellten (= ca. 3 % für untere Einkommen)	Lohnleichheit von PV festgestellt	Durch neue Krankentaggeld-Versicherung netto zusätzlich 1 % mehr Lohn
Smedegaard	Unia	1,5 % Frauen 1 % Männer (insgesamt 2,5 %)	Markante Anhebung der Mindestlöhne der Frauen (+ 7,5 %)	
Siemens Schweiz	Unia	1,6 % der Lohnsumme für 90 % der AN; zusätzlich 2,1 % für Funktionsanpassungen und Boni		Zusätzlich Boni
Stadler Rail	Unia	1,5 % der Lohnsumme davon mind. 1 % gen.		
Sulzer (Winterthur)	Unia	2% gen. 1% ind. Bonus, je nach Ergebnis		
Wifag	Unia	1,8 % der Lohnsumme; untere Einkommen (= bis 5200.-) mehr als 2 %, obere (= über 6000.-): 0.9 %.		
Weitere Firmen in der Maschinenindustrie	Unia	Der grösste Teil der Abschlüsse (rund 75% wie eine Zusammenstellung der Unia von Ende Januar 07 ergibt), liegt im Bereich von 1,5 bis 2,5%. Rund 7% liegen unter 1,5%, rund 18% über	Vereinzelt spezielle Massnahmen für Frauen	Das klar dominante Muster besteht aus einem Mix von gen. , ind. und Erfolgsboni.

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohngleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
		2,5% (rund 14% über 3%)		
Chemie				
Ciba SC	Unia	2,1% ind. (bei Erhöhung Sockel von 0,8%); Erhöhung Incentive 0,8%.		
Cilag	Unia	Erhöhung der Minimallöhne: von Fr. 3'500.- auf Fr. 3'700.- pro Monat für Ungelernte, von Fr. 3'800.- pro Monat auf Fr. 4'000.- für Gelernte. Ab 1.3.07 Lohnerhöhung von 2,7%, davon 0,6% gen. Und 2,1% ind.		Automatischer Teuerungsausgleich auf jeweils 1. März.
DSM	Unia	+ 2,25% ind., Sockel von Fr. 60.-		
Firmenich	Unia	Lohnerhöhung von 3%		
Novartis	Unia	+ 2,5% für die GAV-Unterstellten, davon 1,5% gen. , aber mindestens Fr. 1'400.- / Jahr		
Roche	Unia	+ 3,1% ind. (bei Erhöhung: Sockel von Fr. 60.-)		
Weitere Chemiefirmen	Unia	Die Abschlüsse liegen in der Regel zwischen 2 – 3%, wobei ein Mix von gen. und ind. (mit Sockel) und Boni		
Weitere Industrie				
Uhren	Unia	TA von Fr. 83.- für alle		
Textil- und Bekleidungsindustrie / Schweiz. Rahmenvertrag	Unia	+ 1,5%, mindestens Fr. 40.- generell.	Voller Lohnersatz während des Mutterschaftsurlaubs.	Der Vaterschaftsurlaub wird von 1 auf 2 Tage erhöht.
Lebens- und Genussmittel	Unia	Die Firmenabschlüsse liegen zwischen 1,5 bis 3%, massiert im Bereich von 1,7 bis 2%. Zumeist ein Mix von gen. und ind. (oder Sockel).	Bei der Wander 0,2% Lohnsumme speziell für Lohngleichheit. Bei HACO logib-Test vereinbart.	
Tertiär				
Coop	Unia	Erhöhung der Lohnsumme um 2.5% (= ca. 40 Mio. Fr.) - Bis 4'500.- Fr. 100.- generell; - Entspricht 3 % für die tiefsten Einkommen - Über Fr. 4'500.- individuell	0.5% der Lohnsumme für strukturelle Anpassungen der Frauenlöhne	Neu Zuschüsse an die Kinder-Fremdbetreuung (Krippe / Pflegemutter). Alleinerziehende Beschäftigte mit einem Bruttolohn bis Fr. 4000.- erhalten bei 1 Kind max. Fr. 600.- , bei mehreren Kindern max. Fr. 1000.- pro Monat

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohnleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
		- Anhebung der Mindestlöhne um je Fr. 100.- pro Kategorie		
Migros	-	2 bis 2,5 % ind.		
Gastgewerbe	Unia	1.7 bis 1.9% auf Mindestlöhne		Entscheid der Schlichtungsstelle. Letztes Angebot der Arbeitgeber lag bei 1.5%.
Sicherheit	Unia	2,7 – 2,9% auf Mindestlöhne		Neu: Krankentaggeldversicherung für Stun- denlöhner/innen
PharmaassistentInnen Kt. Neu- enburg	Unia	+ Fr. 70.- pro Monat		
Apotheken Kt. Genf	Unia	Gescheitert.		Arbeitgeber wollten nur 0.3% gewähren.
Strassentransportgewerbe / Taxi Nordwestschweiz	Unia	+ 1,5% für Funk- und Telefonperso- nal; + 5,9% auf Taxi-Tarif per 1.12.06.		
Banken				
CS	SBPV	2,4% ind., Bonus, abhängig von Geschäftsgang		
UBS	SBPV	2,5% ind., Bonus, abhängig von Geschäftsgang		
Post / IT				
Post	Kommunikation	2% für tiefere Löhne 1,8% für höhere Löhne 0,4% der Lohnsumme ind. Einmalzahlung von Fr. 1'000.- resp. 500.- (höhere Löhne)		
Swisscom	Kommunikation	1,6% gen. 0,8% der Lohnsumme ind.	Massnahmen von Swisscom abgelehnt. Werden wieder eingebracht.	
Cablex	GeKo	Insgesamt 2,9% der Lohnsumme: 1,4% gen., 0,8% ind., Prämie von Fr. 500.- (unversichert)		
DPD Schweiz	Kommunikation	2,8% der Lohnsumme		Die 2,8% bestehen aus: - einheitliche Erhöhungen - Bonus - 0,4% ind.

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohnleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
Swisscom Directories	Kommunikation	1,3% gen. 0,8% ind.		+ Bonus von 1'000.- für alle (unversichert)
Öffentliche Hand				
Bund	VPOD, PVB, garaNto	TA von 1.2%		+ Fortführung der in den letzten 2 Jahren anstelle der Teuerung gewährten Zulagen (1,9%)
Kantone	vpod	Die meisten Abschlüsse liegen zwischen 1 bis 2% insgesamt. Über 2% finden sich 7 Abschlüsse, unter 1% 8 Abschlüsse.		Gegenüber den letzten Jahren insgesamt besser
Energiewerke	vpod	Meist 1.5 bis 2.5% ind.		
Aargau Kantonsspital	vpod	0,8 % gen. und 1,2 % der Lohnsumme ind.		
Verkehr				
tpf (ÖV Kt. FR)	SEV	TA für alle, 120.- gen. für alle + ind. Erhöhungen nach Lohnssystem (= 3,5% der Lohnsumme)		
OC Chemin de fer Orbe-Chavornay	SEV	- 2% TA + Aufwertung - 1,1% ind. (70% der MA)		
Travys SA	SEV	- 2% TA+Aufwertung - 1% ind. (70% der MA)		
TRN Transports Régionaux Neuchâtelois	SEV	- ind. auf Lohnsystem TRN basierend - 1,2% TA - Fr. 500.- einheitlich - 2,5-2,8% insgesamt		
OeBB Oensingen-Balsthal-Bahn	SEV	2,1% Lohnsummenerhöhung		
RBS Regionalverkehr Bern-Solothurn	SEV	- 1,3% gen. - 0,5% ind. - einmalige Prämie von mind. Fr. 200.-		
SBB	SEV	- 1,2% gen. - 0,8% ind.		Neuer (umstrittener) GAV sieht vor: - contrat social bleibt

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohngleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
				<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit neu 41 h (alt 40) - diese Erhöhung wird kompensiert mit + 1,5% mehr Lohn und 1 Ferientag mehr
BLS AG	SEV	<ul style="list-style-type: none"> - 1,0% ind. (Lohnsystem) - 1,5% gen. - Gutschein von Fr. 150.- pro MA 		
Zb Zentralbahn	SEV	<ul style="list-style-type: none"> - 1,0% gen. - 1,1% ind. 		
BOB/JB Berner Oberland Bahn / Jung- fraubahn Holding AG	SEV	2% Lohnsummenerhöhung		
WilMobil AG	SEV	Insgesamt 2,1% Lohnsummenerhöhung <ul style="list-style-type: none"> - 100.- / Monat für alle MA - zusätzlich individuelle Lohn- erhöhungen 		
RTB Rheintal Bus AG	SEV	2,5% Lohnsummenerhöhung <ul style="list-style-type: none"> - 100.- / Monat resp. 1'300.- / Jahr für alle MA - 50.- bis 100.- für MA mit Grundlohn kleiner als Fr. 5'000.- - 		Verschiedene Verbesserungen bei kleineren Zulagen
SGV Schiffahrtsgesellschaft Vierwaldstättersee	SEV	Erhöhung der Lohnsumme um 2,52% <ul style="list-style-type: none"> - 1,02% ind. (Lohnsystem) - spez. Erhöhungen für 1/3 der Angestellten - 1% generell 		Essensgutscheine von Fr. 150.-
Securitrans	SEV	100.- gen. (= 2% der Lohnsumme) 0,5% ind.		
Swiss (Bodenpersonal)	SEV-Gata und VPOD	1,1% gen. 1'200.- Einmalzahlung		+ 2 Tage mehr Ferien

Branche / Betrieb	Gewerkschaft	Resultat	Lohnleichheit / Speziell für Frauen	Anderes als Lohn / Kommentar
		(=3,2% der Lohnsumme)		
Elvetino	SEV / UNIA	100.- gen. (= 3% der Lohnsumme)		
Druck und Papier				
Buchhandel Deutschschweiz	comedia	50.- gen. bis 4'500.- (= 1,1 bis 1,5 %) Löhne über 4'500.-: 0,8%; Mindestgehälter um je Fr. 50.- erhöht: neu 3'600.- nach der Lehre, 3'900.- ab dem 4. Praxisjahr, 3'400.- für Quer- einsteigerInnen		
Buchhandel Romandie	Comedia	Erhöhung aller Mindestlöhne um Fr. 100.-. 2,5% für Lehrlinge.		Arbeitgeber akzeptiert KV- Belastungsrechner für Berechnung von Lohnerhöhungen
Grafische Industrie	Comedia	Nach Vorliegen von 90 Betriebsab- schlüssen berechnet Comedia den Durchschnitt mit +1,5%. Die gen. Er- höhungen liegen zwischen 0,2 bis 2,2%	Einige Abschlüsse mit Bevor- zugung der tieferen Löhne und damit indirekt Wirkung auf Frauenlöhne.	Anteil der Boni nimmt zu.
SRG	SSM	- gen. Einmalbetrag von Fr. 1'000.- - 1,4% ind. - TA von Fr. 600.-		

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:

Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

26. Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004. / *Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004*
27. Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004. / *La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004*
28. „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004. / « Fair p(l)ay » *Les femmes méritent mieux ! Mai 2004*
29. „Made in Switzerland“, Erleichterte Einbürgerungen, am 26. September 2004 2 x JA. Juni 2004
« *Made in Switzerland* », *naturalisations facilitées, le 26 septembre 2004 2 x OUI. Juin 2004*
30. JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004
OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005
Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnsektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studientagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse. Avril 2006*
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006. *Les choses ne changent pas toutes seules. Mai 2006*
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. *Le travail est fait, le salaire est au rabais – Égalité des salaires maintenant ! Mai 2006*
41. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006.
L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006
42. JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006
OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006
43. Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006 *Dossier des discours du Congrès du 125^e anniversaire de l'USS, octobre 2006*
44. Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006
Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006
45. JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
46. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006 / 2007 – Eine Uebersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestellitalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, 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 Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, 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: