

**DOSSIER NR. 64**

---

**Vertrags- und Lohnverhandlungen  
2008 / 2009**

## **Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften**

Ewald Ackermann  
April 2009

## Inhaltsverzeichnis

1.	GAV-Verhandlungen (E. Ackermann)	5
1.1	Neue (erstmalige) Verträge	5
1.2	Erneuerte Verträge	5
1.3	Noch nicht abgeschlossene Verhandlungen / Konflikte	10
1.4	GAV-Verhandlungen aus thematischer Sicht	10
1.5	Kurzkommentar aus thematischer Sicht	12
2.	Lohnverhandlungen 2008 / 2009	13
2.1	Tabelle: Lohnabschlüsse 2008 / 2009	13
2.2	Kommentar	17
3.	Verwendete Abkürzungen	18



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 20.2.2009.

## **1. GAV-Verhandlungen**

### **1.1 Neue (erstmalige) Verträge**

Neue (erstmalige) GAV hat der SEV abgeschlossen. Neben kleineren Regionalverträgen im Bereich öffentlicher Verkehr ist hinzuweisen auf die folgenden GAV:

#### *GAV Normalspurbahnen Schweiz*

Der GAV gilt ab dem 1.1.2009 für unbestimmte Zeit. Es handelt sich um einen Rahmen-GAV, der Minimalstandarts für die wichtigsten Anstellungsbedingungen des fahrenden Personals im regionalen Verkehr der Unternehmen SBB, BLS, RegionAlps, Turbo SOB und OeBB festhält. Diese Unternehmen haben mit den zuständigen Gewerkschaften Firmen-GAV abzuschliessen, in welchen die Bestimmungen des Rahmen-GAV nur zugunsten der Mitarbeitenden abgeändert werden dürfen.

#### *Appenzeller Bahnen*

Der GAV gilt ab dem 1.7.2008 bis Ende 2010. Unterstellt sind ihm rund 160 Mitarbeitende exkl. Geschäftsleitung. Materiell sind keine ins Gewicht fallenden Veränderungen verhandelt worden.

#### *RailGourmio swissAlps (Bahnverpflegung)*

Der GAV gilt ab dem 1.5.2008 bis mindestens Ende 2010 (danach mit 6 Monaten Kündigungsfrist jeweils auf Ende April oder Ende Dezember auflösbar). Unterstellt sind ihm sämtliche Mitarbeitenden exkl. Kader, Verwaltung, und Lehrlinge. Der GAV führt einen Dienstjahreszuschlag ein. Dieser beträgt jährlich 260.- pro volles Jahr im Betrieb und kann während 10 Jahren beansprucht werden. Vereinbart sind jährliche Lohnverhandlungen. Ansonsten sind materiell keine ins Gewicht fallenden Veränderungen verhandelt worden.

### **1.2 Erneuerte Verträge**

Im Folgenden werden die wichtigsten 2008 erneuerten GAV aufgelistet und stichwortartig die bedeutendsten Veränderungen festgehalten:

### 1.2.1 Sektor Industrie:

#### ■ GAV grafische Industrie (Comedia)

Der neue GAV gilt ab sofort bis Ende 2012. Der Abschluss war bei Comedia umstritten - in einer Urabstimmung stimmten die betroffenen Mitglieder dem Vertrag mit 80 % Ja gegen 20 % Nein zu.

Der neue GAV, der mit dem Unternehmerverband Viscom in sieben Gesprächsrunden ausgehandelt wurde, bringt wichtige Fortschritte, aber auch Verschlechterungen. Positiv ist die markante Erhöhung der vertraglichen Mindestlöhne. Diese werden bis 2010 um bis zu 9 % erhöht; ab 2010 wird es keinen Mindestlohn unter 3500.- geben. Negativ ins Gewicht fällt dagegen die Senkung der Nachtzulagen von heute 100 auf neu 70%, wobei für die bisher Schichtarbeitenden Besitzstandwahrung vereinbart wurde.

Grosse Unzufriedenheit herrscht in der Gewerkschaftsbasis über die erneute, unverständliche Weigerung von Viscom, den Vertrag allgemein verbindlich erklären zu lassen. Die Arbeitgeber rechtfertigten ihre Ablehnung mit der abstrusen Begründung, der GAV sei immer noch zu teuer und zu kompliziert. Dabei wäre gerade in diesem Fall die Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung umso sinnvoller und nötiger, um die vertragslosen Betriebe einzubinden und dem Lohn- und Sozialdumping zum Nachteil der vertragsstreuen Unternehmen einen Riegel zu schieben.

#### ■ GAV Basler Chemie und Pharma (Unia)

Der neue GAV gilt vom 1.5.2008 bis 30.4.2011. Direkt unterstellt sind ca. 5'200 Angestellte, indirekt Wirkung entfaltet der Vertrag für rund 23'000 Beschäftigte. Unia-Verantwortliche werteten die folgenden Bestimmungen als wegweisend:

#### **Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit Arbeit und Familie**

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 18 Wochen (davon können maximal vier Wochen vor der Geburt bezogen werden). Neu gibt es einen Vaterschaftsurlaub von insgesamt 6 Tagen. Zusätzlich besteht für die Väter ein Anrecht, zehn unbezahlte Freitage zu beziehen. Zudem wurde der Anspruch auf drei Tage Versorgungsurlaub für Arbeitnehmende mit Familienpflichten besser geregelt.

#### **Gleichstellung / Integration**

Im neuen GAV ist sowohl der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» als auch ein Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts verankert. Zudem soll mit gezielten Massnahmen die Gleichstellung und die Integration von ausländischen Mitarbeitenden gefördert werden.

#### **Gewerkschaftliche Rechte am Arbeitsplatz**

Die Rechte der Arbeitnehmenden-Vertretungen wurden ausgebaut (Mitsprache bei Sozialplänen und bei Festlegung von Bonussystemen). Zudem gibt es neu ab 250 unterstellten Mitarbeitenden ein Anrecht auf mindestens 30 Prozent Freistellung für die Tätigkeit der Arbeitnehmenden-Vertretung.

#### **Verbesserung des Kündigungsschutzes / Verwarnungen**

Es ist ein erweiterter Kündigungsschutz von 12 Monaten für Arbeitnehmende ab Alter 55 vorgesehen. Zudem wurde das Verfahren bei Verwarnung weiter verfeinert.

Die **Kinder- und Ausbildungszulagen** liegen neu 10 Prozent über dem gesetzlich festgelegten Anspruch. Diese Beträge werden per 1. Januar 2009 erhöht.

#### **Regelung bei Schichtarbeit**

Die Zuschläge bei Schichtarbeit und für Mehrarbeit bleiben unverändert und bewegen sich weit über dem gesetzlichen Niveau. Für Mitarbeitende, die aus medizinischen Gründen keine Schichtarbeit mehr leisten können, soll in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung nach Alternativen gesucht werden.

#### **Fünf Wochen Ferien für alle**

Alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden haben neu einen Anspruch auf mindestens fünf Wochen resp. 25 Tage Ferien. Ab Alter 46 bis 50 steigt der Anspruch kontinuierlich auf 30 Tage an. Jugendliche bis zum 20. Altersjahr haben einen Anspruch auf 27 Tage Ferien.

Nicht durchsetzen konnten die Gewerkschaften ihre Forderung, dass der GAV auch für die 18'000 Angestellten mit Einzelarbeitsverträgen direkt und damit verbindlich gilt.

#### ■ Lonza (Chemie, Unia, 1.4.09 - 31.3.15)

Der alte Kollektivarbeitsvertrag (KAV) wurde von der Lonza Ende 2007 gekündigt. Begründung der Firma: der hohe Ausbildungsbedarf müsse durch eine Arbeitszeiterhöhung von insgesamt 9 Tagen pro Jahr finanziert werden. Gleichzeitig legte die Firmenleitung weitere Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen vor.

Resultat nach Mobilisierung der Beschäftigten und harten Verhandlungen: der KAV bleibt in Kraft, die Lonza zieht im April 08 die Kündigung zurück. Eckpunkte der neuen Vereinbarung: Die Arbeitszeit wird nicht erhöht. Allfällige formelle Anpassungen und Ergänzungen regeln die Vertragsparteien nach Treu und Glauben. Erzielen sie dabei keine Einigung, gelten die angestammten GAV-Regeln. Vereinbart wurden zudem ein Kündigungsschutz bis 2015, der automatische Teuerungsausgleich, hohe Investitionen (200 Mio. Franken pro Jahr) am Standort Visp, ein Einblicksrecht der Gewerkschaft in die Investitionsentscheide und ein umfangreiches Abkommen zur Qualifizierung der Arbeitenden. Die 1500 KAV-Mitarbeitenden leisten 4,16 Arbeitstage pro Jahr für die Ausbildung. Unia wertete den neuen Abschluss positiv: Die breite Mobilisierung der Lonza-Belegschaft habe sich ausbezahlt und setze neue Massstäbe in der Sozialpartnerschaft.

#### ■ Elektroinstallationen Wallis (Unia)

Der GAV vom 1.7.08 wurde allgemeinverbindlich erklärt.

### *1.2.2 Sektor Bau und Gewerbe (alle Unia)*

#### ■ LMV Bau (1.5.2008 - 31.03.2011)

Geltungsbereich: ganze Schweiz ohne Zimmereibetriebe in 7 Kantonen. Unterstellte: ca. 100'000. Vertragsloser Zustand vom 1.10.07 bis zum 1.5.08.

Die Baumeister wollten Verschlechterungen im Bereich der flexiblen Arbeitszeit (mehr Plus- und Minusstunden) sowie der gemeinsamen Institutionen (Parifonds) durchsetzen und haben deshalb den LMV auf den 1.10.07 gekündigt. Die Gewerkschaften, Unia und Syna, haben dagegen mobilisiert, u.a. mit einer massiven Streikwelle im Oktober/November 07. Obwohl von den Baumeistern verlangt, haben diese Ende Januar 08 auch eine Schlichtungsvereinbarung (erarbeitet durch Delegationen beider Parteien unter Leitung von Ex-seco-Direktor für Arbeit Jean-Luc Nordmann) abgelehnt. Erst im zweiten Anlauf (April 08) stimmten die Baumeister einem neuen GAV zu, der quasi identisch war mit der ersten Schlichtungslösung. Das erpresserische Vorgehen der Baumeister hatte damit in jüngerer Vergangenheit den zweifellos härtesten GAV-Konflikt provoziert.

Die zwei besonders strittigen Fragen wurden wie folgt gelöst:

Bei Arbeitsausfällen infolge Schlechtwetter, technischen Pannen oder Arbeitsmangel sollen Abweichungen vom ursprünglichen Arbeitszeitkalender für den Arbeitgeber praktikabel und für die Arbeitenden transparent gehandhabt werden. Dabei wurde vereinbart, dass bei geringfügiger Abweichung vom Arbeitszeitkalender Ende Monat keine Anpassung des Kalenders notwendig ist. Ferner ist festgelegt worden, dass eine besondere paritätische und auch mit Praktikern zusammengesetzte Kommission die Umsetzung dieser Regelung begleitet und gegebenenfalls Anpassungen vorschlägt. Eine besondere Protokollvereinbarung hält diese Regelung verbindlich fest.

Bezüglich des Paritätischen Vollzugs- und Bildungsfonds (Parifonds) sind die Vertragsparteien übereingekommen, dass der Vollzugsfonds am 1. Juli 2008 wieder in Kraft gesetzt wird. Der patronale Bildungsfonds wird noch während einer Übergangsfrist bis längstens 31. März 2010 beibehalten und anschliessend paritätisch weitergeführt. Diese Übergangsfrist wird genutzt, um über sachlich nötige Anpassungen des Parifonds zu verhandeln. Dabei sollen die zukünftigen Bedürfnisse für die paritätisch getragene Bildung und für den Vollzug geklärt und die dafür notwendigen Mittel bei unveränderten Abzügen neu verteilt werden. Wird eine Einigung gefunden, tritt diese 2010 in Kraft.

#### ■ GAV Maler-Gipser

Der neue GAV gilt ab dem 1.4.2009 für 3 Jahre. Vereinbart wurde während der Laufzeit der automatische Teuerungsausgleich, ebenso 2 zusätzliche Ferientage, die ab 2010 in Kraft treten.

#### ■ GAV Gerüstbau (1.4.08 - 31.3.2011)

Geltungsbereich: Ganze Schweiz ausser Kader, technisches und kaufmännisches Personal und Lehrlinge.

#### ■ GAV Ziegelindustrie

Vereinbart wurde, den Mitte 08 auslaufenden GAV weiter laufen zu lassen.

### 1.2.3 Tertiär

#### ■ GAV Bardusch (Textilpflege/Wäscherei, Unia, 1.1.08- 31.12.10)

Geltungsbereich: Voll- und Teilzeitbeschäftigte exkl. Kader und Verwaltung. Für alle Unterstellten wurde 1 zusätzlicher Ferientag vereinbart.

#### ■ VPOD-Bereich

Der VPOD hat gut 20 GAV in den Bereichen Soziales, Pflege und Gesundheit, öffentlicher Nahverkehr, Energie und Bildung erneuert.

Im Luftverkehr wurden folgende GAV erneuert:

#### Swissport Zürich

Der GAV (1300 Unterstellte) führt die Jahresarbeitszeit ein. Weitere Verbesserungen:

- 1 Ferientag mehr (Mindestferien 5 Wochen nun für alle)
- Erhöhung Funktionslöhne um 2,4 %

Neu verhandelt hat der VPOD die GAV mit Swissport Baggage Sorting (150 Unterstellte), Swissport Basel (250 Unterstellte) und ISS Aviation (220 Unterstellte). In Basel wurde dabei ein Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen eingeführt; bei ISS wurde viel umgeschichtet - mit umgerechnet einem Lohnverlust von 2,5 bis 5 % pro neue Arbeitsstunde.

#### ■ Bahnen, Schifffahrt (SEV)

Der SEV meldet eine Handvoll erneuerter GAV.

#### *Südostbahn*

Hier verhinderte der SEV eine lohnwirksame Leistungsbeurteilung für das Lok- und Zugpersonal. Für das restliche Personal wurden die individuellen Lohnerhöhungen eingeschränkt. Nunmehr werden 60 % der dafür vorgesehenen Summe aufgrund eines neu eingeführten Erfahrungsanteils verteilt. Markant verbessert wurden die Zulagen für unregelmässige Arbeitszeiten.

#### *Rhätische Bahnen*

Vereinbart wurde ein neues Lohnsystem mit gleichzeitiger Lohnsummensteigerung von gut 5 %. Die Ferien wurden für alle um 1 Woche erhöht, gleichzeitig aber auch die Wochenarbeitszeit um 15 Minuten. Neu eingeführt wurde ein Schiedsgericht bei Uneinigkeit in den Lohnverhandlungen.



### *Elvetino*

Der erneuerte GAV gilt mindestens bis Ende 2010, danach jeweils kündbar mit 6-monatiger Frist auf 31.Dezember. Die Umsatzprovision wird abgeschafft und als Durchschnittswert in den Grundlohn eingebaut. Vereinbart wurden jährliche Lohnverhandlungen, ansonsten kaum Änderungen.

## **1.3 Noch nicht abgeschlossene Verhandlungen / Konflikte**

### *Presse Deutsch-CH und Tessin (comedia)*

Die Verleger haben den GAV auf den 1.8.04 gekündigt. 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.

## **1.4 GAV-Verhandlungen aus thematischer Sicht**

In der folgenden Auflistung sind aus thematischer Sicht wichtige Veränderungen, in der Regel 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*

In vielen GAV- oder Lohnverhandlungen wurden die Mindestlöhne, teils markant, erhöht. In erneuerten GAV wurde oft (Beispiele: Lonza, Maler-Gipser) am automatischen Teuerungsausgleich festgehalten. Der SEV verhinderte beim neuen GAV Südostbahn die Lohnwirksamkeit der Leistungsbeurteilung und konnte den individuellen Anteil an der Lohngestaltung auch darüber hinaus reduzieren. Bei Elvetino (Gastgewerbe) wurde die Umsatzprovision in Fixlohn überführt, bei RailGourmio (Bahnverpflegung) ein Dienstalterszuschlag eingeführt.

### *1.4.2 Gleichstellung, Familienverträglichkeit*

In folgenden Verträgen resp. Vereinbarungen im Rahmen der Lohnverhandlungen ist der bezahlte Vaterschaftsurlaub erhöht worden:

Basler Chemie (Unia): neu 6 Tage, dazu ein Recht auf 10 unbezahlte Freitage.

Schreiner-GAV (Unia): + 1 Freitag bei Geburt des eigenen Kindes.

Crema AG (Unia): neu 5 Tage

Swissport Basel (VPOD): neu 2 Wochen

### *Mutterschaftsurlaub*

Verbesserungen bei der Basler Chemie auf 18 Wochen. Derselbe GAV erhöht die Kinderzulagen um 10% und hält ein Lohndiskriminierungsverbot nach Geschlecht fest.

### *Lohngleichheit*

Unia gelang es, im Rahmen der Lohnverhandlungen in einzelnen Firmen spezielle Lohnerhöhungen für Frauen durchzusetzen (siehe 2. Tabelle).

### *1.4.3 Ferien/Feiertage*

In den erneuerten GAV sind massiert Ferienverbesserungen festzustellen:

Basler Chemie: für einzelne Alterskategorien bis 2 Tage mehr pro Jahr, so dass für alle minimal 5 Wochen und ab 50 Jahren 6 Wochen garantiert sind (für Alter 40 bis 50: ansteigend bis 6 Wochen).

Maler-Gipser: + 2 Tage ab 2010

Elektrogewerbe, Metallbau und Gebäudetechnik: je 1 Tag mehr für gewisse Alterskategorien

Crema AG: + 3 Tage mehr ab Alter 50

Rhätische Bahnen: 1 Woche mehr (dafür 15 Minuten mehr pro Arbeitswoche)

Kanton Basel: 2 Tage mehr

Swissport Zürich: 1 Tag mehr

Bardusch (Wäscherei): 1 Tag mehr

Tankstellenshops Kanton Freiburg: 2 Tage mehr

Cargologic (Frachtgutbeförderung Luftverkehr): 1 bis 2 Tage mehr je nach Alterskategorie

### *1.4.4 Bildungsurlaub*

Im GAV Garagen des Kanton Genf ist neu ein Anspruch auf 5 Tage paritätisch finanzierten Bildungsurlaub pro Jahr vereinbart worden.

Im Bauhauptgewerbe war die Frage der Parifonds umstritten, bei der Lonza die Weiterbildungsmodalitäten insgesamt.

#### 1.4.5 Arbeitszeitverkürzung

In 3 GAV des Flughafenpersonals wurden flexible Jahresarbeitszeitmodelle eingeführt, bei ISS Aviation wurde dabei neu eine Referenz von 40 Stunden (alt: 38) festgelegt.

#### 1.4.6 Unregelmässige Arbeitszeiten

Grafische Industrie: Abbau Nachtzulagen von zuvor 100 auf neu 70 %, wobei für bisherige Schichtarbeitende Besitzstandgarantie gilt.

Im Bau wurde eine „wilde“ Flexibilisierung der Arbeitszeit verhindert.

Diverse Vereinbarungen verbessern die Zulagen für unregelmässige Arbeitszeiten.

#### 1.4.7 Kündigungsschutz

Im GAV Basler Chemie wurde der Kündigungsschutz der über 55-jährigen auf 1 Jahr verlängert.

Bei der Lonza wurde ein Kündigungsstopp bis 2015 vereinbart.

### 1.5 Kurzkomentar aus thematischer Sicht

3 Momente widerspiegeln das GAV-Geschehen des vergangenen Jahres:

#### 1. Auseinandersetzung

Das Vorgehen des Baumeisterverbandes ist für die jüngere Zeit beispiellos. Abzuwarten bleibt, ob hier Hardliner rücksichtslos (vorübergehende) Profilbedürfnisse stillen wollten oder ob tatsächlich dauerhaft an den Grundfesten sozialpartnerschaftlicher Verhandlung gerüttelt wird.

#### 2. Häufige Ferienverbesserungen

In den GAV-Abschlüssen, teils auch in den Lohnverhandlungen, sind massiert Ferienverbesserungen festzustellen. Verkürzungen der Wochenarbeitszeit fehlen dagegen gänzlich (2 Fälle von Wochenarbeitszeitverlängerung). Die gegenüber den letzten Jahren auffallend häufigeren Ferienverbesserungen mögen zu einem Teil durch die Rhythmen der Vertragspolitik begründet sein. Diese Interpretation greift jedoch zu kurz. Die Ferienabschlüsse sind ebenso sehr ein Zeichen dafür, dass die Arbeitnehmenden – zumindest in guten Zeiten – einen Grossteil der ihnen zustehenden Verbesserungen nicht in pekuniärer sondern in Form von mehr Lebensqualität wünschen. Dass die GAV-Abschlüsse über das ganze Jahr 2008 getätigt wurden und somit weniger unter dem psychologischen Schatten der Krise standen, wird so geprägte Vertragsabschlüsse begünstigt haben.

### 3. Familienverträglichkeit

Gegenüber den letzten Jahren hat sich die Zahl der GAV-Abschlüsse mit Verbesserungen, die unter dem Stichwort „Familienverträglichkeit“ (siehe 1.4.2) erfasst werden können, zurückgebildet. Das ist wohl nicht mit einer geringeren Wertschätzung der entsprechenden Forderungen zu interpretieren, sondern dadurch, dass es sich bei den 2008 diesbezüglich geschlossenen Vereinbarungen eher um Nachzügler, also um Anpassungen an den zuvor erreichten Standard, handelt.

## 2. Lohnverhandlungen 2008 / 2009

### 2.1 Tabelle: Lohnabschlüsse 2008 / 2009

Branche / Betrieb (Gewerkschaft)	Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)	Kommentar
<b>BAU (Unia)</b>		
LMV	2,4 %	Basislöhne ab 1.1.09 um 2,5% erhöht 08/09: insgesamt 5,5% Erhöhung für Monatslöhne und 7,5% für Stundenlöhne
Gleisbau	2,4 %	
<b>GEWERBE (Unia)</b>		
Elektroinstallation	3,6 %	1 Tag zusätzlich inkl.
Isoliergewerbe	3,9 %	1% Arbeitgebereinlage inkl.
Metallbau	3,3 %	1 Tag Ferien zusätzlich inkl.
Gebäudetechnik	3,2 %	1 Tag Ferien zusätzlich inkl.
Schreiner	2,6%	1 zusätzlicher bezahlter Tag bei Geburt eines eigenen Kindes + Spesenerhöhungen
Möbelindustrie	Fr. 89.- bis 106.80 / Monat	
Dach- & Wandgewerbe	2,6%	
Ausbaugewerbe Westschweiz	1,5%	
Holzbau Schweiz	2,4% auf Mindestlöhne	
Marmor- und Granitgewerbe	85.- Fr. / Monat generell	
Carrossiergewerbe d/CH	Fr. 100.- generell	Erhöhung der Mindestlöhne um Fr. 200.- bis 300.- pro Monat
<b>INDUSTRIE (Unia)</b>		
Uhren, Romandie	140.- einheitlich	Entspricht 2,45% des Medianlohnes; für Saläre unter Fr. 4'830.- = 2,9% oder mehr

Branche / Betrieb (Gewerkschaft)	Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)	Kommentar
Uhren, Deutsche Schweiz	2,5%	Empfehlung: 0,7% ind.
Textil	2,0 %	Mind. 1,5 gen.
Sulzer	4 %	Davon 1,5% für ind. Erhöhungen und 1% für Lohnbandanpassungen
ABB Sécheron	Fr. 100.- generell	+ Prämie von Fr. 1'300.-
Holzim	3,0 %	
Biral	3 – 4,5%	(= 160.- einheitlich)
Bigla	3 %, davon 2 gen.	
Scintilla Bosch SO	2,8 %, davon 1,9 gen.	+ Fr. 150.- Prämie
KWC, Unterkulm	2,5 %	
H.A. Schlatter, Schlieren ZH	2,0 %	+ Bonus Fr. 500.- (Fr. 300.- für Lernende ab 2. LJ)
Rothrist Rohr	1,4 % gen.	
Franke Küchentechnik Aarburg AG	2,4 %	
Forbo-Siegling Wallbach und Laufenburg AG	2,25 %	Dazu ein bezahlter freier Tag
<b>CHEMISCHE INDUSTRIE</b>		
Roche	3,0 %	Socket 850.-
Brenntag Schweizerhalle	1,0 %	
SI-Group	2,5 %	+ 2 Tage Ferien
<b>LEBENS- UND GENUSSMITTEL</b>		
Feldschlösschen	3,8 %	Mindestlohn neu: Fr. 3'900.-, Krankentaggeldprämie gesenkt
Fenaco	3,2 %	Mindestlohn neu: Fr. 3'600.-
Heineken	2,9 %	
Nestlé Basel	3,1 %	
Schweiz. Brauereiverband	3,0 %	Davon 2% gen.
Lindt & Sprüngli	Durchschnittlich 1,8%	
Wander	2,6% = Fr. 100.- gen.	
<b>DIENSTLEISTUNGEN</b>		
Gastgewerbe (Unia)	2,5 %	
Coop (Unia)	3,25 %	Fr. 100.- für alle Löhne bis Fr. 4'000.-
Migros (Unia)	3,0 %	Erhöhung Minimallöhne
Sicherheit/VSSU (Unia)	2,6 % gen.	
Detailhandel Rahmen-GAV GE (Unia)	2,6% auf Mindestlöhne	Lehrlinge: + Fr. 50.- p. M.; für Ungelehrte bis 5 Jahre Berufserfahrung: + Fr. 100.- p. M.
GAV Pharmacies Populaires (Unia)	2,6%	Erhöhung Mindestlöhne: 6. Berufsjahr Fr. 4'100.- / Monat
GAV Apotheken Kt. Genf (Unia)	Fr. 100.-	

Branche / Betrieb (Gewerkschaft)	Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)	Kommentar
GAV Verkauf Tankstellenshops FR (Unia)	Fr. 135.- / M.	An zwischen 21 und 40 J: 2 Ferientage mehr
Buchhandel Dt-CH (comedia)	2 % gen. bis 4500.-,	Erhöhung der Mindestlöhne je nach Stufe von 2,5% bis 4,3 %.
Buchhandel (Romandie) (comedia)	a) 2,9 % auf Mindestlöhne b) Payot: 3 % auf Mindestlöhne (1. und 4. Berufsjahr) + 2 % auf Reallöhne	
Post (GeKo)	3,9 %	3,1% gen. ; 0,8% ind.
PostAuto Schweiz AG (GeKo)	3,0 % gen.	
DPD (Schweiz) AG (GeKo)	1,2 %	
SecurePost AG (GeKo)	2,75 %	gen. 2,5% ; ind. 0,25%
Swisscom (GeKo)	3,2 % (3 % gen. 0,2 % ind.)	Minimale Basislöhne: + 2,5%
Directories (GeKo)	3,2 %, davon 2,4 % gen.	
Télégenève (GeKo)	2,9 % gen.	
Saphir Group Networks AG (Geko)	3,6 %, davon 2,6 % gen.	
Call Center (GeKo)	1,5 % ind.	
Skyguide (GeKo)	2% real	Nachverhandlung März 09
<b>Bund (VGB)</b>	2,2 % (1,1 % TA und 1,1 %real)	
<b>Zoll (garanto)</b>	Wie beim Bund.	Zollverwaltung: befristete Arbeitsmarktzulage in der Grenzwachregion Genf von 3'000 Franken pro Jahr und Mitarbeiter/in per 1.1.2009.
<b>Kantone (VPOD)</b>		
AG	1,0 % ind. + 0,5 % Prämie	
AI	3,0 % TA + 1,0 % ind. für Lohnaufstieg	
AR	2,5 % TA + 1,0 % ind. für Lohnaufstieg	
BE	2,3 % TA + 0,2 % Real	
BL	2,6 %	
BS	2,6 % TA, garantierter Lohnstufenanstieg	+2 Tage mehr Ferien
GL	2,0 % TA + 1,0 % ind.	

Branche / Betrieb (Gewerkschaft)	Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)	Kommentar
	für Lohnaufstieg	
GR	1,5 % TA + 2,0 % Real	
LU	1,0 % TA + 1,0 % ind. für Lohnaufstieg	
NW	1,0 % TA + 0,5 % ind. für Lohnaufstieg	
OW	2,2 % TA + 0,8 % ind. für Lohnaufstieg	
SG	3,0 % TA + 1,4 % ind. für Lohnaufstieg	
SH	2,5 % TA + 1,0 % ind. für Lohnaufstieg	
SO	2,7 % + garantierter Lohnstufenanstieg	
SZ	1,45 % TA + 1,0 % ind. für Lohnaufstieg	
TG	2,5 % TA + 1,0 % ind. für Lohnaufstieg	
ZH	1,7 % TA + 0,4 % ind. + garantierter Stufen- anstieg	
<b>Verkehr (SEV)</b>		
SBB AG	2,5 %, davon 1.5 gen.	
Transports Publics fribourgeois	3,9 %	Inkl. Nachtzuschlag für über 55jährige; Rest generell
Transports Publics genevois	3 %	
Transports lausannois	3 %	
Rhätische Bahn	2,8 %	
Zentralbahn	2,6 %, davon 1,8 % gen.	
Matterhorn Gotthard Bahn	2,2 %	
Südostbahn	Sockelbeitrag Fr. 1'200.- für alle	Erhöhung der verschiedenen Zulagen.
Regionalverkehr Bern-Solothurn	2,5 %, davon 2,0 % gen.	
Weiterer Regionalverkehr <sup>1</sup>	1,5 % - 4,5 % (massiert liegen die Werte zwi- schen 2 bis 3,3 %)	
<b>Flugverkehr</b>		
Flughafenpersonal ZH (VPOD)	2%	+ 1 Tag Ferien
SR Technics (VPOD)	2,1%	(= lediglich Lohnstufenanstieg)
Gate Gourmet (VPOD)	1%	(= lediglich Lohnstufenanstieg)
Cargologic (VPOD)	2%	+ 1 bis 2 Tage mehr Ferien je nach Alter

<i>Branche / Betrieb (Gewerkschaft)</i>	<i>Erhöhung der Effektivlöhne (nominal)</i>	<i>Kommentar</i>
Swiss (VPOD + Kapers)	Gewinnbeteiligung vereinbart, Resultat noch offen	
<b>Medien</b>		
SRG (SSM)	Total 3,4 % der Lohnsumme, setzt sich zusammen aus: TA von 1,9 %, 0,9 % ind. sowie eine Einmalzahlung von Fr. 500.- (= 0,5 % der Lohnsumme)	

Abkürzungen: ML = Monatslohn; TA = Teuerungsausgleich; gen. = generell; ind. = individuell

<sup>1</sup> Der SEV hat gut 30 weitere Abschlüsse (reg. Bahnen, Busse, Schifffahrt) übermittelt, die hier zusammen gefasst sind.

## 2.2 Kommentar Lohnverhandlungen 08/09

In der ersten Phase der Verhandlungen, bis und mit November 08, zeigte sich eine klare Tendenz zu Resultaten mit 3 % und mehr. Das gilt für die Mehrheit der baugewerblichen Abschlüsse, genau so wie für viele Firmenabschlüsse aus der Industrie, aber auch aus den Dienstleistungen (Post, Swisscom, Coop, Migros, einige Kantone).

In der zweiten Phase (ab Dezember 08) waren im Mittel schlechtere Resultate feststellbar. Die Mehrheit der Abschlüsse hatte eine 2 vor dem Komma. Abschlüsse über 3 % waren zwar weiterhin zu verzeichnen, aber dazu gesellten sich auch einige unter 2 %.

Zwei Faktoren erklären diese Entwicklung:

Ab dem Monat November begann die Teuerung markant zu fallen. Abschlüsse, die für den Teuerungsausgleich den Dezemberindex verwenden, können also trotz nominell tieferen Ergebnissen gegenüber jenen der Vormonate den Arbeitnehmenden real mehr Geld in die Tasche spülen. Die vorliegende Sammlung der Lohnverhandlungsabschlüsse kann die verwendeten Monatsindexe nicht festhalten. Sie kann damit keine exakte Abschätzung der Reallohnentwicklung vornehmen.

Psychologisch war in der zweiten Phase der Verhandlungen die Krise omnipräsent. Die Arbeitnehmenden gerieten unter Druck, für den Erhalt der Arbeitsplätze ihre Lohnforderungen zu mässigen.

Der SGB rechnet für 2009 mit einem nominellen Lohnanstieg von gegen 3 % für die Bereiche mit Lohnverhandlungen. Im laufenden Jahr dürften die Konsumentenpreise stagnieren. Mit der Nominallohnerhöhung von gegen 3 Prozent konnte die Kaufkraft substanziell gestärkt werden, was die Schweizer Binnenkonjunktur 2009 stützen wird.



## Mindestlöhne

Auffallend sind die konzentrierten und teil markanten Anhebungen der Mindestlöhne, dies über alle Branchen hinweg. Das Ziel der SGB-Gewerkschaften, in allen GAV die Mindestlöhne auf minimal Fr. 3500.- zu heben, konnte im vergangenen Verhandlungsjahr in einigen Branchen verwirklicht werden (grafische Industrie, Buchhandlung Payot, Tankstellen FR, Apotheken GE, Feldschlösschen, fenaco). Darüber hinaus wurden in weiteren Vereinbarungen die Mindestlöhne markant erhöht.

### 3. Verwendete Abkürzungen

#### Gewerkschaften:

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

#### Anderes:

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

\* \* \* \* \*

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

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 125e 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 Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / *Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007*
47. Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007*
48. Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
49. 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
50. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
51. Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
52. SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
53. Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
54. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 / *Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008*
55. Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
56. Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, *avec résumé en français.*
57. Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
58. Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008. *Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.*
59. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
60. Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat
61. Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
62. Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
63. Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
64. Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009 / *Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*

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).

Bestelltalon; 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](mailto: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](mailto: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: .....