



BESTÄNDIGE LOHNERHÖHUNG UND ANHEBUNG DER MINDESTLÖHNE

Für 2021 einigten sich die Sozialpartner auf eine weiterbildungsgebundene Prämie in der Höhe von CHF 400.00 für die Mitarbeitenden. Diese Lösung belohnt all jene, die sich in ihrem Job weiterentwickeln und sowohl ihren eigenen Rucksack mit Wissen füllen, wie auch ihre Arbeit mit erweiterten Fachkompetenzen ausführen. Aus Sicht der Arbeitgeber eine gelungene Alternative zur bisherigen Praxis – sie zeigt den Mitarbeitenden, dass die Karriereleiter durch Weiterentwicklung und nicht durch blosser Anwesenheit erklimmt wird. Die Arbeitgeber wurden in der angespannten Lage rund um Corona dadurch geschont, dass für einmal nicht das Giesskannenprinzip zur Anwendung kommt, sondern nur die Mitarbeiter berücksichtigt werden, die einen Kurs besuchen. Die Höhe der Prämie widerspiegelt die durchschnittliche Lohnerhöhung aufs Jahr gerechnet der letzten zehn Jahre.

Die Gewerkschaften sprechen von Nachholbedarf

In den diesjährigen Verhandlungen wollten die Gewerkschaften diese Prämie negieren und forderten indes einen Nachholbedarf. Seitens Gewerkschaft wird mit einer Forderung von CHF 120.00 mehr Lohn pro Monat für jeden Gerüstbaumitarbeitenden eröffnet. Hohe Umsätze, Boom im Baugewerbe nach der ersten Phase der Pandemie, volle Auftragsbücher und gesteigerte Produktivität liegen dieser Forderung zu Grunde. Aus Sicht der Gerüstbauunternehmen ein Affront im unerbittlichen Preiskampf, der anhaltend vorherrscht. Von gesteigerter Produktivität kann im Gerüstbau keine Rede sein, noch abwegiger ist dieses Argument angesichts der per 1. Januar 2022 in Kraft tretenden neuen Bauarbeitenverordnung. Durch die verschärften Sicherheitsvorschriften rechnet der SGUV mit einer Effizienzeinbusse von 20–30% bei Montage und Demontage; zusätzlich zu den Investitionen, die für die neue Ausrüstung anfallen.

Gewerkschaften kennen nur den Weg nach oben

Der GAV verpflichtet die Sozialpartner jährlich zu Lohnverhandlungen – die Gewerkschaften setzen damit Lohnerhöhungen voraus. Seitens SGUV wurde bisher von Forderungen für Lohnsenkungen abgesehen – es wäre aber die analoge Verhaltensweise zu den Gewerkschaften, die den SGUV seit Jahren mit exorbitanten Forderungen vor den Kopf stossen. Diese Vorgehensweise der Gewerkschaften missfällt dem SGUV je länger je mehr und die Verhandlungen bewegen sich weg von einer partnerschaftlichen Diskussion.



Druck erzeugt Gegendruck

Die gewerkschaftliche Verhandlungsdelegation hat in den Augen des SGUV nicht den Auftrag, lediglich die Forderung ihrer Basis zu übertragen und darin ihre Daseinsberechtigung zu finden, sondern sollte sich als Brückenbauer verstehen und ihre Mitglieder dahingehend beraten, dass eine beidseitig vertretbare Lohnanpassung zielführend ist. Seit Jahren zeigt der SGUV Kooperationswillen und ist bereit, über eine angemessene und tragbare Lohnerhöhung zu verhandeln. Allerdings sieht die aktuelle SGUV-Verhandlungsdelegation davon ab, zukünftig gegen die Gewerkschaften in den Ring zu steigen, wenn diese ihre Strategie nicht modernisieren und dem Realismus des SGUVs mit der gleichen Haltung gegenüberreten.

02

Realistische und nachhaltige Lohnerhöhungen

Die Sozialpartner einigen sich per 1. April 2022 auf eine generelle Lohnerhöhung von CHF 30.00 pro Monat. Ebenfalls werden die Mindestlöhne aller Lohnkategorien um je CHF 30.00 angehoben. Diese Lohnerhöhung ist im Rahmen der durchschnittlichen Lohnentwicklung der letzten Jahre und widerspiegelt einmal mehr, dass Gleichmässigkeit und Kontinuität obsiegt über zu hohen Forderungen, welche krasse Schwankungen, emotionale Achterbahnfahrten und Aufstände in einem der beiden Lager mit sich bringen würden.

Nächste Schritte:

- Anpassung Lohnzettel
- Zweite Kommunikation einplanen