



«Stop it!»

Beschäftigte wehren sich
gegen Massenentlassungen:

- Protestaktion bei
General Electrics – [Seite 6](#)
- Streik bei Leclanché
Capacitors – [Seite 7](#)

Zwiespältiges Homeoffice

Warum es für die Telearbeit
klare Regeln braucht
[Seite 10](#)

JA zur Konzern- verantwortungsinitiative

Für die Unia eine Frage des Anstands
[Seite 12](#)

Rauer Wind in der Industrie

Wie sich die Corona-Pandemie auf die Industriebetriebe auswirkt.

Die zweite Corona-Welle ist da. Unia-Präsidentin Vania Alleva appelliert an den gesellschaftlichen Zusammenhalt – weil wir diese Krise nur solidarisch meistern können (S. 2). Solidarität ist auch von den Unternehmen gefragt: Umso verstörender, wenn Grosskonzerne wie General Electric oder Leclanché Capacitors jetzt Massenentlassungen ankündigen (S. 6). Und: Solidarität und Anstand gelten über die Landesgrenze hinaus. Deshalb sagt die Unia JA zur Konzernverantwortungsinitiative (S.12). Wo immer möglich, werden Arbeitnehmende ins Home-Office geschickt. Ein Blick zurück zeigt, welche Probleme bis heute mit der Telearbeit verbunden sind (S.10). Zudem in dieser Ausgabe: Seit dem 1. Juli 2020 müssen Unternehmen die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau überprüfen. Bei fenaco eine Selbstverständlichkeit (S.4). Und: Junge Berufslernende haben es schwer. Bund und Betriebe stehen jetzt in der Pflicht, Jugendarbeitslosigkeit zu verhindern (S.8).

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Manuel Wyss
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebfeld
Anzeigen teresa.matteo@unia.ch
Fotos Shutterstock (S.1, 4, 6, 8), Yoshiko Kusano (S. 3), Manu Friederich (S. 6), Unia (S. 7, 12, 13), Schweizerisches Sozialarchiv (S. 10, 11), Michael Schoch (S. 13), zVg (S. 13), komform (andere).
Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch), Monica Tomassoni (Italienisch), Scott Translations (Englisch).
Input Industrie Das Magazin für die Gewerkschaftsmitglieder erscheint viermal pro Jahr in einer Auflage von 45 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnemente (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden.

23. November 2020

© 2020 komform (www.komform.ch)



Solidarisch aus der Krise

Von Vania Alleva, Präsidentin Unia



Wir befinden uns in einer doppelten Krise: Die Covid-Pandemie bedroht sowohl unsere Gesundheit als auch zehntausende von Arbeitsplätzen. Nur wenn wir die Pandemie mit effizienten, wirksamen Massnahmen eindämmen, können wir beides schützen.

Wie wir diese Krise überstehen, darüber entscheidet vor allem eines: die gesellschaftliche Solidarität. Sie beginnt beim Gesundheitsschutz und misst sich zum Beispiel daran, ob wirksame Schutzkonzepte am Arbeitsplatz tatsächlich umgesetzt und kontrolliert werden, auch wenn sie etwas kosten. Sie zeigt sich in sozialen Sicherungsmassnahmen wie der ausgebauten Kurzarbeitsentschädigung, die von den Reichen und Spitzenverdienern getragen werden muss. Und sie entscheidet sich schliesslich an der Frage der Arbeitsplatzsicherheit und der Löhne.

Das gilt auch für die Industriebetriebe, zu deren Erfolg die Arbeitnehmenden mit Höchstleistungen massgeblich beitragen. Ihre Leistungen müssen anerkannt werden. Covid-19 darf nicht als Vorwand dazu dienen, Löhne zu drücken oder gar Arbeitsplätze abzubauen, damit die Aktionäre noch mehr Gewinne ins Trockene bringen können.

Die Unia kämpft an vorderster Front für mehr gesellschaftliche Solidarität: Für die Umsetzung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, für die Ausweitung der Kurzarbeitsentschädigung, für anständige Lohnerhöhungen und gegen Entlassungen. Dabei zeigt sich im-

mer wieder: alleine ziehen wir gegenüber den Profitinteressen den Kürzeren, aber wenn Arbeitnehmende und Gewerkschaft zusammenstehen, haben wir Erfolg.

Auch am Abstimmungswochenende vom 27. September haben sich die Stimmen der Solidarität durchgesetzt. Wir haben Steuerer-senke zu Gunsten der Reichen verhindert, den längst überfälligen Vaterschaftsurlaub eingeführt und in Genf einen kantonalen Mindest-lohn von 23 Franken pro Stunde durchgesetzt. Diese Erfolge der Solidarität geben uns in dieser schwierigen Corona-Zeit neue Energie.

Vor allem aber haben wir die SVP-Kündigungsinitiative abgewehrt. Sie war ein direkter Angriff auf alle Arbeitnehmenden und ihre Rechte. Sie wollte unsere Kolleginnen und Kollegen ohne Schweizer Pass entrechten. Sie hätte die Arbeitnehmenden gespalten, die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt verschärft und die Flankierenden Massnahmen (FlaM) und damit einen tragenden Pfeiler des Schweizer Lohnschutzes zerstört.

Das deutliche Nein ist darum ein Sieg der Arbeitnehmenden. Nun muss dem Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen auch im Hinblick auf das Rahmenabkommen mit der EU höchste Priorität eingeräumt werden. Die FlaM stehen nicht zur Disposition. Wir werden ein Rahmenabkommen, das Arbeitnehmendenrechte und Lohnschutz schwächt, entschlossen bekämpfen. ■

«Das vorliegende Rahmenabkommen unterhöhlt den Lohnschutz»

Für die Gewerkschaften ist schon lange klar, dass das Rahmenabkommen in der heutigen Form nicht unterschrieben werden kann. Nun schwenken auch bürgerliche Parteien auf den Kurs der Gewerkschaften ein.

In der ersten Abstimmung zu den Bilateralen im Jahr 2000 hat der Bundesrat der Bevölkerung einen «umfassenden Schutz vor Lohn- und Sozialdumping» durch die Flankierenden Massnahmen (FlaM) versprochen. Dass die FlaM ein wirksames Instrument gegen Lohn- und Sozialdumping sind, hat sich in den letzten Jahren erwiesen. So konnte in vielen Branchen ein Absinken der Löhne verhindert werden. Dank guten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), in denen Mindeststandards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen festgelegt sind, stiegen die mittleren und tiefen Löhne. Europaweit hat die Schweiz die höchsten Löhne – doch ohne Lohnschutz kann sich das rasch ändern.

Grundsatz 1

Lohnschutz nicht aus der Hand geben

Das vorliegende Rahmenabkommen setzt zentrale Teile der FlaM aufs Spiel. Mehr noch: Indem der Lohnschutz gefährdet wird, werden früher oder später auch die Bilateralen in Frage gestellt. Wenn beim Lohnschutz EU-Richtlinien übernommen werden, bedeutet dies einen substanziellen Abbau der FlaM, denn die Richtlinien legen die Instrumente fest, welche die Länder zum Schutz der Löhne anwenden können. Das heisst, die Schweiz kann ihre Löhne nicht mehr eigenhändig schützen. Mit der Folge, dass in der Schweiz bald Lohnverhältnisse gelten können wie in Deutschland oder Osteuropa. Während ausgebildete Handwerker in der Schweiz im Durchschnitt 6200 Franken verdienen, sind es

in Deutschland 3700.- und in Polen sogar nur 1000 Franken. Damit ist in der Schweiz kein finanzielles Überleben möglich.

Grundsatz 2

Rechte der Arbeitnehmenden stärken

Die FlaM im Rahmen der Personenfreizügigkeit und damit der Lohnschutz müssen gestärkt, und nicht wie aktuell vorgesehen, geschwächt werden. Chefökonom Daniel Lampart sagt: «Das Rahmenabkommen in der heutigen Form gefährdet die Löhne und unterhöhlt unseren Lohnschutz. Es ist in keiner Art und Weise mehrheitsfähig.» Die Aufgabe des Bundesrats wird es nun sein, mit der EU ein Abkommen auszuhandeln, das den Arbeitnehmenden nützt und ihre Rechte stärkt. Alles andere wird von den Gewerkschaften bekämpft, wenn nötig auch mit dem Referendum. ■



Klare Position der Unia: Lohnschutz als rote Linie im Rahmenabkommen.



«Der Marktzugang für Firmen aus der EU funktioniert trotz Lohnschutz bestens. Gemessen an der Wohnbevölkerung sind in keinem anderen europäischen Land so viele ausländische Firmen tätig wie in der Schweiz. Sie machen hierzulande einen Umsatz von rund 2,5 Milliarden Franken pro Jahr. Ausländische Firmen, welche die Schweizer Gesetze und Arbeitsbedingungen einhalten, haben kein Problem mit den Flankierenden Massnahmen. Dumpingfirmen hingegen schon. Und genau darum geht es.»

Daniel Lampart, SBG-Sekretariatsleiter und -Chefökonom

Das haben die Gewerkschaften erreicht

- Die Gewerkschaften haben bereits im August 2019 eine rote Linie zum Lohnschutz gezogen und das Rahmenabkommen abgelehnt – als die meisten politischen Parteien das Rahmenabkommen möglichst schnell abschliessen wollten.
- Inzwischen ist die Position der Gewerkschaften mehrheitsfähig. Das Rahmenabkommen muss neu verhandelt und der Lohnschutz gesichert werden, fordern Grüne, SP, CVP und Teile der FDP.

10 Milliarden Franken: Was Unternehmen Frauen pro Jahr schulden

So viel weniger verdienen Frauen pro Jahr als ihre männlichen Kollegen. Jetzt stehen Arbeitgeber in der Pflicht, die Lohnungleichheit in ihren Unternehmen zu überprüfen und endlich umzusetzen.

Seit 1981 steht der Auftrag für Lohngleichheit in der Verfassung festgeschrieben – doch noch immer verdienen Frauen in der MEM-Branche bis zu 13,6% weniger als Männer. Branchenübergreifend sind es gar 18,3%. Höchste Zeit, dass die Arbeitgeber ihre Verantwortung wahrnehmen und der Lohndiskriminierung endlich ein Ende setzen. Seit dem 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GLG) in Kraft. Das heisst, Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden sind per Gesetz dazu verpflichtet, bis am 30. Juni 2021 Lohnvergleichsanalysen durchzuführen.

Sozialpartner miteinbeziehen

Die Unia fordert alle Unternehmen auf – auch jene mit weniger als 100 Mitarbeitenden – sozialpartnerschaftliche Lohnvergleichsanalysen durchzuführen und die nötigen Korrekturen vorzunehmen. Die Unia und Personalkommissionen sollen in den Prozess einbezogen werden: Dabei wird eine Kommission gebildet aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und eine gemeinsame Vereinbarung zum weiteren Ablauf unterschrieben. Gegenüber den Mitarbeitenden steigert dieses Vorgehen

**Fast die Hälfte
der 18,3 Prozent
Lohnunterschied
zwischen Mann und
Frau lassen sich
nicht erklären.**

Quelle: BFS, Schweizerische
Lohnstrukturerhebung

die Glaubwürdigkeit, schafft Transparenz und Vertrauen. Dadurch können mögliche Verbands-Lohnklagen verhindert werden.

Chance wahrnehmen

Obwohl das revidierte GLG ungenügend ist, schafft es einen Handlungsspielraum, den es für die Unia und die Personalkommissionen zu nutzen gilt. Die bestehenden GAV müssen weiterentwickelt und der Artikel zur Lohnvergleichsanalyse verankert werden. Durch die Lohnanalyse werden die Unternehmen für Lohnvergleichsfragen sensibilisiert – es ist zu verlangen, dass die Arbeitgeber daraufhin regelmässig ihre Löhne überprüfen und es endlich selbstverständlich wird, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit gleich viel verdienen.

**Seit dem
1. Juli 2020 ist das
revidierte Gleich-
stellungsgesetz in
Kraft. Jetzt müssen
die Arbeitgeber
ihre Verantwortung
wahrnehmen und der
Lohndiskriminierung
ein Ende setzen!**

Gutes Beispiel:

Die fenaco-Genossenschaft

Die fenaco und die Gewerkschaften Unia und Syna nehmen die Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im sozialpartnerschaftlichen Rahmen vor. Dazu wurde eine paritätische Kommission gebildet, welche die Löhne der aktuell 4500 Angestellten, die dem GAV unterstellt sind, überprüft. Die Ergebnisse werden im zweiten Quartal 2021 kommuniziert. Erfolgreich abgeschnitten hat die fenaco Genossenschaft bereits beim Lohnvergleichsdialog, der im Jahr 2016 ebenfalls in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Unia und Syna abgeschlossen worden ist. «Gleiche Löhne für Frauen und Männer sind unter anderem eine Voraussetzung, um uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren», sagt Christian Widmann, Leiter Human Resources bei fenaco. Da die Lohnüberprüfung innert Jahresfrist abgeschlossen sein muss, gehört die Aufgabe der Lohnvergleichsüberprüfung zwingend in allen Lohnverhandlungen. Ob in guten oder schlechten Zeiten – es gibt keine Ausreden mehr: Die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau muss jetzt Realität werden. ■

**Trotz Corona –
es braucht Lohn-
verhandlungen und
Lohnerhöhungen!**

Das Coronavirus darf nicht zum Anlass genommen werden, Lohnerhöhungen von vornherein auszuschliessen. Für den Sektor Industrie fordert die Unia eine generelle Lohnerhöhung von 100 Franken.

Deshalb braucht es eine Lohnerhöhung:

- **Optimistische Prognosen:** Es ist gut möglich, dass die Schweizer Wirtschaft bis zum Beginn der Lohnverhandlungen in den Betrieben und Branchen wieder besser läuft, erste Prognosen deuten bereits in diese Richtung.
- **Kurzarbeit:** Viele Arbeitnehmende haben wegen Kurzarbeit Einkommenseinbussen erlitten. Diese Einbussen müssen von der Arbeitgeberseite ausgeglichen werden.
- **Flexibilität:** Viele Arbeitnehmende haben während und nach dem Lockdown gearbeitet und sich dabei sehr flexibel gezeigt (wechselnde Schichten, Telearbeit, Gesundheitsrisiko, etc.)
- **Wirtschaft:** Höhere Löhne stützen die Kaufkraft, die durch Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit gesunken ist. Eine starke Kaufkraft ist notwendig, um die Binnenwirtschaft zu stabilisieren und die Konjunktur wieder in Gang zu bringen.

Fristen zur Lohn- vergleichsanalyse

Juli 2020

Revidiertes Gleichstellungsgesetz und
Verordnung treten in Kraft

**Zwischen dem
1. Juli 2020 und dem
30. Juni 2021**

Pflicht zur Durchführung
der Lohnvergleichsanalyse

**Bis zum
30. Juni 2022**

- Bei sozialpartnerschaftlichen Lohnvergleichsanalysen: Analyse, Bereinigung und Schlussbericht durch die Kommission
- Prüfung durch die Revisionsstelle: Erstellung des Revisorenberichts

**Bis zum
30. Juni 2023**

Kommunikation: Information von
Mitarbeitenden (und Aktionären) über das
Ergebnis der Lohnvergleichsanalysen

30. Juni 2032

Das revidierte Gleichstellungsgesetz
tritt ausser Kraft

«STOP IT!»

General Electric will am Standort Oberentfelden 562 Stellen streichen. Mit einer Protest-Aktion wehren sich Hunderte GE-Mitarbeitende vor dem Werk gegen den Kahlschlag.



Am 11. September kündigte General Electric den vierten grossen Stellenabbau intern vier Jahren in der Schweiz an. Die Arbeitsplätze sollen ins Ausland verlagert werden. Dies nachdem das Unternehmen den Arbeitnehmenden im Juli noch versichert hat, keine Stellen zu streichen, sondern den Standort Oberentfelden nach Birr zu verlegen. Umso grösser die Enttäuschung und Wut auch bei Thomas Bauer, Präsident der Personalvertretung der General Electric in Oberentfelden: «Die Beschäftigten sind frustriert, doch wir geben die-



Die Beschäftigten protestieren gegen den angekündigten Stellenabbau bei GE vor dem Werk in Oberentfelden.

Thomas Bauer, PeKo-Präsident von General Electric und Unia-Mitglied bei der Protest-Aktion.

se Jobs nicht kampflos auf. Wir verlangen von GE, komplett auf die Kündigungen zu verzichten.» Dass GE die Massenentlassung auch mit Covid-19 begründet, lässt Bauer nicht gelten. «Klar ist die Situation schwierig, aber viele andere Firmen müssen auch nach Möglichkeiten suchen, wie sie die freien Ressourcen für neue Investitionen nutzen können.»

Unia unterstützt die Arbeitnehmenden
An einer Belegschaftsversammlung haben die Personalvertretung – mit Unterstützung der Unia – und die Arbeitnehmendenverbände die Angestellten in Oberentfelden über den laufenden Konsultationsprozess informiert. Konsultationsverfahren laufen zurzeit sowohl auf lokaler Ebene in der Schweiz als auch im Europäischen Betriebsrat – beide sind Ende Jahr abgeschlossen. Die Unia fordert, dass das Management von GE gemeinsam mit Personalvertretung, Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden nach ernsthaften Lösungen und Alternativen zum massiven Stellenabbau sucht. Die Streichung von 436 Feststellen und 126 Stellen von Temporär-Angestellten muss unbedingt verhindert werden.

Vereinter Protest
Im Anschluss die Informationsveranstaltung versammelten sich rund 300 Beschäftigte vor dem GE-Werk in Oberentfelden, um friedlich zu protestieren und ein Zeichen zu setzen. Ihre Botschaft ist klar: «STOP IT!» - eine Forderung, die neben der Unia auch der Aargauer Regierungsrat und der Bundesrat unterstützen. Es darf nicht sein, dass die Produktionssubstanz von GE in der Schweiz durch katastrophale Fehlentscheide des Managements zerstört wird. ■



Würdiger Sozialplan dank 11-Tage-Streik

Die Beschäftigten von Leclanché Capacitors in Yverdon haben mit Unterstützung der Unia eine Einigung mit dem Besitzer-Konzern ihrer Firma erzielt. Der ausgehandelte Sozialplan ist auch das Resultat eines elftägigen Streiks.

Mitte August hat der französische Elektrokonzern Mersen die Auslagerung der Kondensatoren-Produktion nach Deutschland und die Fabrikschliessung von Leclanché Capacitors bekanntgegeben. Das anschliessende Konsultationsverfahren, das bei Massenentlassungen obligatorisch ist, verlief alles andere als korrekt. Auch der offerierte Sozialplan war ein Hohn. Da die Geschäftsleitung weder zu Gesprächen noch zu Verhandlungen bereit war, traten zwölf der siebzehn Beschäftigten in den Streik.

Ausdauer zahlt sich aus
Die Streikenden harrten aus, bis sich die kantonale Schlichtungsstelle einschaltete und der Streik nach 11 Tagen beendet werden konnte. Im Anschluss führte eine Arbeitnehmenden-

Delegation mit der Unternehmensleitung von Mersen intensive Verhandlungen, um die Auswirkungen der Betriebsschliessung Ende Jahr abzumildern. Mit einem grossen Teilerfolg: Zwar konnte die Verlagerung des Betriebs und der Verlust der Arbeitsplätze nicht

verhindert werden – doch der ausgehandelte Sozialplan zugunsten aller siebzehn Angestellten lässt sich sehen.

Umfangreicher Sozialplan
Der neue Sozialplan schreibt vor, dass alle Angestellten je nach Dienst- und Lebensalter eine Abfindung von zwischen fünf und 15 Monatsgehältern erhalten. Der Arbeitgeber zahlt zudem die vollen BVG-Beiträge für eine Angestellte, die kurz vor der Pensionierung steht. Für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten sind zusätzliche Entschädigungen vorgesehen. Vor dem Streik hat das noch ganz anders ausgesehen: Viele Mitarbeitende hätten mit nur zwei Monatslöhnen abgespeist werden sollen. Einmal mehr: Gewerkschaftsarbeit lohnt sich! ■



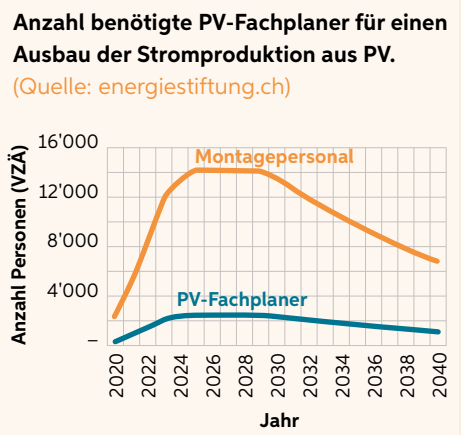
Die Beschäftigten von Leclanché Capacitors streikten elf Tage lang.

Klimaziele erreichen und Arbeitsplätze schaffen?

Die Solarbranche stellt Tausende neue Stellen in Aussicht.

Die Vorteile eines Ausbaus der Schweizer Solarenergie gehen weit über den reinen Klimaschutz hinaus. Eine neue Studie, die von der Schweizer Energie-Stiftung in Auftrag gegeben wurde, verdeutlicht jetzt auch die enormen Job-Chancen innerhalb der Fotovoltaik-Branche: Ein markantes Vorantreiben der erneuerbaren Energien könnte in den nächsten fünf Jahren 14.000 Montagestellen bringen. Hinzu kommen 2500 Fotovoltaik-Planer.

Die Unia fordert bereits seit Jahren Investitionen in den ökosozialen Umbau der Industrie. Weil die Corona-Pandemie sowohl negative Auswirkungen auf den Schweizer Arbeitsmarkt als auch auf das Erreichen der Klimaziele hat, verleiht sie der Unia-Forderung Auftrieb. ■



Mehr wissen
Die Studie der Schweizer Energie-Stiftung:
<https://www.energiestiftung.ch/files/energiestiftung/publikationen/pdf/Photovoltaik-Zubau-Schweiz-Arbeitsplätze.pdf>

Das Unia-Konzept für den ökosozialen Umbau der Industrie:
https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Wirtschaft/AW-Wirtschaft-Industrie-Pakt-fuer-Produktion.pdf

Wenn nach der Lehre Schluss ist

Berufslernende haben in der Corona-Krise mit vielen Hürden zu kämpfen. Besonders betroffen: Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger in den Industriebetrieben.

1

Ausgangslage

Dass im Corona-Jahr alles anders ist, haben die Berufslernenden am eigenen Leib erfahren. Während viele lange nicht wussten, ob und in welcher Form ihre Lehrabschlussprüfungen stattfinden würden, befanden sich andere mitten in diesen schwierigen Umständen auf Lehrstellensuche. Im Vergleich zu anderen Sektoren, ist die Anzahl Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, die in ihren Ausbildungsbetrieben nicht weiterbeschäftigt wurden, im Industriesektor besonders hoch. Laut Erhebungen von «LehrstellenPuls» Ende September wurden in der MEM- und Uhrenindustrie rund 14% weniger Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger übernommen als noch im Vorjahr. Kathrin Zil-

tener, bei der Unia für Gleichstellung und Jugendpolitik zuständig, sagt: «Die Unsicherheit bei unseren jungen Unia-Mitgliedern ist gross – man muss dringend dafür sorgen, dass die Jungen nicht abgehängt werden.»

2

Warum Jugendarbeitslosigkeit so gefährlich ist

Per Ende September betrug die Jugendarbeitslosigkeit 3,6%. Im Vergleich zum Vorjahresmonat entspricht dies einem Anstieg von 50,7%. Diese Zahlen sind besorgniserregend – zudem sie erfahrungsgemäss nur einen Teil der Wirklichkeit abbilden. Aus früheren Krisen ist bekannt, dass sich Jugendliche und junge

Erwachsene oft nicht arbeitslos melden, auch wenn sie ohne Stelle sind. Arbeitslosigkeit im jungen Alter kann zu sogenannten «scarring effects» führen, das heisst, auch im späteren Leben der Jugendlichen schwerwiegende Spuren hinterlassen. Dazu gehören eine geringere Lebens- und Arbeitszufriedenheit, einen schlechteren Gesundheitszustand, geringere Einkommenschancen und ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko.

3

Was die Unia fordert

- Ausbau von Coaching, Brücken- und Zwischenangeboten
- Ausbau von Stipendien für weiterführende Schulen wie z.B. Berufsmaturität
- Schlechterstellung der Jungen bei Arbeitslosenunterstützung aufheben: Der Bundesrat soll als Krisenmassnahme die reguläre Bezugsdauer der Arbeitslosentaggelder für alle bei mindestens 260 ansetzen. Ebenso ist die Wartefrist von 120 Tagen für Schul- und Studienabgängerinnen und -Abgänger auf 5 zu reduzieren.
- Alle Unternehmen, insbesondere auch jene, die während der Corona-Krise vom Staat unterstützt wurden, müssen ihre Pflicht gegenüber der Gesellschaft wahrnehmen und Lernende ausbilden. ■



Mehr wissen

www.lehrstellenpuls.ch

Schutz für die Älteren

Die Unia engagiert sich nicht nur gegen die Jugendarbeitslosigkeit, sondern auch für einen besseren Schutz der älteren Arbeitslosen. Mit Erfolg: Nachdem das Parlament die Überbrückungsrente für ausgesteuerte Arbeitslose ab 60 Jahren angenommen hat, ist nun das Referendum gegen diese Rente gescheitert. Somit haben die Gewerkschaften eine wichtige Lücke im schweizerischen Sozialnetz geschlossen.



In Industriebetrieben sind überdurchschnittlich viele Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger nicht übernommen worden.

Das Leben ist schön, solange nichts passiert.



Deshalb gibt's die lebenswichtigen Regeln.

Halte dich an deine lebenswichtigen Regeln und sag bei Gefahr «Stopp»!

suva

Zurück zur Heimarbeit oder vorwärts ins Home-Office?

Telearbeit steht spätestens seit Corona hoch im Kurs. Dabei gibt es Heimarbeit schon lange, meist unter prekären Bedingungen. Ein Blick zurück als Mahnmal für die Zukunft.

Heimarbeit kannte man bereits im Mittelalter. Im Ritterroman «Iwein» von Hartmann von Aue ist etwa um das Jahr 1200 von dreihundert jungen Frauen die Rede, die zwecks Kriegszins verpflichtet wurden, daheim für den Verkauf zu arbeiten. Nur einen Bruchteil des Lohnes konnten sie für sich behalten. Heimarbeit war aufgrund teilweise geltender Arbeitsverbote für Frauen und der ihnen auferlegten häuslichen Rolle lange eine weibliche Angelegenheit.

Die Stube als Arbeitsplatz

Mit der Industrialisierung hat sich die proletarisierte Heimarbeit auf die gesamte Familie ausgeweitet. Kinder wurden in die Heimarbeit eingebunden, insbesondere wenn Geschick und präzise Handgriffe gefragt waren (etwa in der Spielzeug- und Uhrenproduktion). Die Einführung der Schulpflicht 1874 stellte Heimarbeiterfamilien vor Probleme – oft mussten die Kinder die Arbeit vor und nach der Schule aufholen und waren so einer Doppelbelastung ausgesetzt. Besonders verbreitet war die Heimarbeit in der Textil- und Uhrenindustrie – etwa in der Ostschweiz, wo Jahrhundertlang in Heimarbeit gesponnen, gewebt und gestickt wurde. Im Zuge der Weiterentwicklung der Stickmaschinen wurden um 1850 viele Häuser so gebaut, dass die Keller als Web- und Stickerei-Stuben genutzt werden konnten. Bis heute prägen die Häuser mit ihren Webkellern und Sticklokalen das Erscheinungsbild der Ostschweiz.

Bessere Arbeitsbedingungen dank Heimarbeitergesetz

Heimarbeit war meist niedrigqualifizierte, gleichförmige und schlecht bezahlte Arbeit. Die nicht geregelten Löhne und Arbeitsbedingungen ermöglichten die Ausbeutung der Heimarbeiterfamilien. Im Gegensatz zur Fabrikarbeit, bei der sich die Arbeitsverhältnisse seit dem ersten eidgenössischen Fabrikgesetz von 1877 verbessert hatten, blieb die

Heimindustrie bis zur Einführung des Heimarbeitergesetzes von 1940 ungeregt. Erst danach traten Verbesserungen ein. So wurde beispielsweise ein Mindestlohn festgelegt und das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen verboten.

Heimarbeit auch für Hochqualifizierte

Mit Ausnahme der Textilindustrie verschwand die Heimarbeit Mitte des 20. Jahrhunderts fast

ganz. Später machten es die neuen Kommunikationstechnologien für einige Unternehmen wieder interessant, einzelne Arbeitsgänge in Privatwohnungen zu verlegen und so Kosten zu sparen. Dazu gehörte zum Beispiel die Teleheimarbeit, zu der verschiedene Aufgaben am Telefon oder Computer wie Telefonverkauf, Umfragen, Sekretariatsarbeiten, Datenerfassung oder Programmierung zählten. Eine Entwicklung, die anhält. Dank Internet kann heute vor allem auch hochqualifizierte Arbeit von zu Hause aus verrichtet werden. In manchen Berufsfeldern ist Telearbeit längst üblich. Im Coronavirus-Lockdown konnten viele Unternehmen daher rasch reagieren und Teile ihrer Belegschaft ins Home-Office schicken.

Telearbeit birgt Risiken

Auch wenn viele Betroffene in der Corona-Krise die Telearbeit gut angenommen haben – ganz so einfach ist es nicht. Als Dauerzustand braucht es klare Regeln, um den Schutz der Arbeitnehmenden zu garantieren. Denn Telearbeit hat auch Schattenseiten: Fehlender Platz, unbequemes Mobiliar, langsames Internet, problematische Arbeitszeiterfassung, Vermischung von Arbeit und Freizeit oder soziale Vereinsamung werden mit der Zeit zu einem Problem. Obwohl das Arbeitsgesetz, das OR und das Datenschutzgesetz auch für Telearbeit gelten, kommt es zu Missbrauch. Aus diesem Grund setzt sich die Unia dafür ein, Telearbeit im GAV zu regeln. ■



links: Heimarbeiterfamilien waren auf die Mithilfe der Kinder angewiesen.

unten: Von der Heimarbeit waren zum grossen Teil Frauen betroffen: Zwei Weberinnen bei der Textilherstellung (um 1917).



Per Arbeitsgesetz gilt:

- Der Arbeitgeber muss einzelfallgerecht für ein ergonomisches Home-Office sorgen (Stuhl, Tisch, Bildschirme, etc.)
- Spesen und Kosten für Geräte müssen vom Arbeitgeber getragen werden, je nachdem sogar die Miete
- Der Arbeitgeber muss Pausen und Nachtsowie Sonntagsruhe respektieren

Die Unia fordert:

- Gesetzliche Bestimmungen müssen angewendet und anhand externer Kontrollen überprüft werden
- Datenschutz: Keine Überwachung des Online-Verhaltens oder der Arbeitsmuster bei Telearbeit
- Nur freiwillige Telearbeit, Recht auf mindestens einen Tag im Büro gegen soziale Vereinsamung
- Anpassung von Zielvorgaben bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern oder Angehörigen
- Regelung von Telearbeit in den Gesamtarbeitsverträgen



Ab den 80er Jahren kam die sogenannte Teleheimarbeit in Mode: Oft für Telefon- und Sekretariatsarbeiten.

Die Konzern-verantwortungsinitiative (KVI) – eine Selbst-verständlichkeit!

Wer einen Schaden anrichtet, muss dafür geradestehen. Höchste Zeit, dass dies auch für Grosskonzerne gilt. Deshalb macht sich die Unia für ein klares Ja zur KVI stark.

Von Pepo Hofstetter

Nach einem jahrelangen Hin und Her im Parlament kommt Ende November die Konzernverantwortungsinitiative zur Abstimmung. Ihre Forderung ist klar: Wer weltweit Geschäfte macht, soll sich anständig verhalten – gegenüber den Beschäftigten, der Bevölkerung und der Umwelt. Wer dies nicht tut, wer Menschenrechte (und dazu gehören auch die elementarsten Arbeitsrechte) verletzt und die Umwelt zerstört, soll für Schäden haften.

Immer wieder negative Schlagzeilen
Kinderarbeit, Gewalt gegen Gewerkschaftsaktivistinnen und -Aktivisten, vergiftete Flüsse durch Rohstoffabbau, tödliche Pestizide: Viele Beispiele zeigen, wie dringend notwendig die Initiative ist. Doch heute ist es praktisch unmöglich, die verantwortlichen Konzernzentralen für solche Machenschaften zur Verantwortung zu ziehen. Das will die Initiative ändern: Betroffene sollen die Möglichkeit erhalten, Grosskonzerne für einen angerichteten Schaden zu belangen (KMU sind ausgenommen). Dabei müssen sie beweisen, dass der Konzern für den Missstand verantwortlich ist. Wenn die Konzernzentrale angemessene Schritte ergreifen hat, um den Schaden zu verhindern, wird die Klage abgewiesen.

Im internationalen Trend
Verschiedene Länder kennen bereits gesetzliche Vorschriften zur Einhaltung der Menschenrechte. In Frankreich beispielsweise gilt seit 2017 das «Loi de vigilance»; Grossunternehmen haften hier, anders als bei der Initiative, sogar für Zulieferer. Auch in Grossbritannien, Holland, Kanada oder den USA gelten klare Vorschriften zur Sorgfaltspflicht. In Deutschland und anderen Ländern werden derzeit entsprechende Gesetze diskutiert. Und Anfang Jahr hat auch der EU-Kommissar für Justiz verbindliche Vorschriften für Konzerne angekündigt, weil sich die geltenden Regelungen als unzureichend erwiesen haben. Gemäss Rechtsspezialisten käme die Schweiz bei Annahme der Initiative bestenfalls ins Mittelfeld.

Millionenschwere Gegenkampagne
Die Lobby der grossen Konzerne läuft seit Jahren Sturm gegen die Initiative. Im Parlament verhinderten sie in letzter Minute einen Gegenvorschlag, der zum Rückzug der Initiative geführt hätte. Stattdessen zauberten sie einen unverbindlichen Alibi-Gegenvorschlag aus dem Hut: Grosskonzerne sollen einmal jährlich berichten, was sie für die Einhaltung der Menschenrechte tun. Als ob es nicht schon ge-



«Gerade für die Beschäftigten in der Genussmittelindustrie ist es wichtig, zu wissen, dass ihr Unternehmen bei seinen weltweiten Geschäften nicht von Kinderarbeit und Menschenrechtsverletzungen profitiert. An diese Regel sollen sich alle Unternehmen halten müssen. Die Konzernverantwortungsinitiative stellt dies sicher.»

Alex Schneider, ehem. Mitarbeiter eines Genussmittelkonzerns

nug Hochglanzbroschüren gäbe! Für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen und den verheerenden Folgen von Umweltzerstörung ändert sich mit diesem Gegenvorschlag nichts. Mit einem Budget von 8 Millionen Franken und vielen unwahren Behauptungen («weltweit einmalig», «Klageflut», «Haftung auch für Lieferfirmen» usw.) versuchen Economie-suisse und Co., die Stimmberechtigten zu verunsichern. Auch die Behauptung, die Initiative koste Arbeitsplätze, ist falsch: Wer sich an die Regeln hält, hat nichts zu befürchten. Wer sauber arbeitet, gewinnt!

Kein Konkurrenzvorteil durch Verantwortungslosigkeit
Viele Konzerne arbeiten schon heute anständig. Doch einige skrupellose Grossunternehmen setzen sich über Menschenrechte und Umweltvorschriften hinweg, um ihre Profite zu optimieren. Sie verschaffen sich Konkurrenzvorteile durch Verantwortungslosigkeit. Um das zu unterbinden, braucht es die Konzernverantwortungsinitiative. ■



Glencore-Sicherheitsleute attackieren indigene Bäuerinnen vor einer Mine in Peru (Dezember 2018).



«Ich gehe dann gerne zur Arbeit, wenn ich weiss, dass mein Betrieb sorgfältig wirtschaftet, dass er die Menschenrechte und die Umweltvorschriften respektiert und seine Angestellten anständig behandelt - hier und weltweit! Wer dies nicht tut, soll für seine Verfehlungen geradestehen. Deshalb sage ich Ja zur Konzernverantwortungsinitiative!»

Brian Darnell, Mitarbeiter eines pharmazeutischen Konzerns



«Die Schweizer Raffinerien verarbeiten viel Gold aus dubiosen Minen. Ich will sicher sein, dass das Gold, das ich verarbeite, nicht aus Kinder- oder Zwangsarbeit stammt. Deshalb unterstütze ich die Konzernverantwortungsinitiative.»

Sarah Neboux, Mitarbeiterin eines Luxusuhrenkonzerns

Das will die Initiative
Konzerne mit Sitz in der Schweiz sollen bei ihrer weltweiten Tätigkeit die Menschenrechte und Umweltvorschriften respektieren. Grosskonzerne, die dies nicht tun, sollen für angerichteten Schaden haften. KMU sind von diesen Haftungsregeln ausgeschlossen. Die Unia unterstützt die Initiative und ruft dazu auf, am 29. November unbedingt Ja zu stimmen!

www.konzern-initiative.ch
unia.ch/konzerninitiative

The importance of a modern approach to working from home

Working remotely is now a hot topic, especially since the advent of the coronavirus. It is important to remember that working from home has been around for a long time, generally under precarious conditions. We take a look back in history to find lessons for the future.

Working from home existed even in the Middle Ages. The Arthurian tale „Iwein“ by Hartmann von Aue from around the year 1200 tells the story of three hundred young women who were forced to work at home to make products for sale as a form of reparation. They were only allowed to keep a fraction of their wages for themselves. Due to various bans on women working and due to the domestic role they were expected to fulfil, working from home was largely a matter for women for a long time.

The living room as a workplace

With the industrial revolution, working from home became something that entire working-class families got involved in. Children were put to work at home, especially when manufacturing skill and precision were needed (like in toy and watch production). The introduction of mandatory schooling in 1874 presented families that worked from home with problems – children often had to catch up on work before and after school, which subjected them to twice the stress. Working from home was particularly widespread in the textile and watchmaking industries – like in eastern Switzerland where spinning, weaving and embroidering were carried out at home for centuries. With the development of embroidery machines, many houses around the year 1850 were built in such a way that the cellar could serve as a weaving and embroidery room. To this day, houses with weaving cellars and embroidery rooms are commonplace in eastern Switzerland.

Better working conditions thanks to home working laws

Working from home was generally low-qualified, monotonous and poorly paid work. The lack of regulation of wages and working conditions allowed families that worked from home to be exploited. In contrast to factory work, where working conditions had improved since the first Swiss factory law of 1877, home-based industries were unregulated until the introduction of the home work-

ing law of 1940. Only then did improvements start to occur. For example, a minimum wage was set and working on Sundays and public holidays was banned.

Highly-qualified work from home

With the exception of the textile industry, working from home disappeared almost entirely by the mid-20th century. Later, new communication technologies encouraged some companies to move certain types of work to private

residences and thus save costs. These included e.g. teleworking, which involved carrying out various tasks on a telephone or computer such as telephone sales, surveys, secretarial work, data entry or programming. It's a development that is ongoing. Thanks to the Internet, highly qualified work in particular can now also be carried out from home. In some occupational fields, teleworking has been the norm for some time. This allowed many companies to respond quickly during the coronavirus lockdown and send some of their staff to work from home.

Teleworking comes with risks

Even if many workers were happy to switch to teleworking during the coronavirus crisis, things are not quite that simple. In the long term, clear rules are needed in order to protect workers. That's because teleworking also has its dark sides: a lack of space, uncomfortable furniture, slow Internet, difficulties in recording working hours, the mixing of work and free time or social isolation start to become issues in the long term. Even though labour laws, the Code of Obligations and privacy laws do also apply to teleworking, misuse occurs nevertheless. It is for this reason that Unia wants to see teleworking governed by collective employment agreements. ■



On left: Families working from home often depended on the involvement of children.

Below: Working from home was largely an activity for women: Two weavers weaving cloth (around 1917).



From the 1980s there has been a trend towards teleworking from home: Often involving telephone and secretarial work.

The labour laws state:

- The employer must provide for an ergonomic home office depending on the circumstances of the individual worker (chair, desk, screens etc.)
- Expenses and costs of equipment must be borne by the employer, possibly even the worker's rent
- The employer must respect break times, sleeping times and Sunday as a rest day

Unia demands:

- Legislation must be applied and checked through external monitoring
- Privacy: No monitoring of online behaviour or work patterns for teleworking
- Voluntary teleworking only, right to at least one day in the office to prevent social isolation
- Adjustment of set targets when an employee is also looking after children or relatives
- Regulation of teleworking in collective employment agreements

Abstimmen nicht vergessen!

JA!

am 29. November 2020



Konzern- verantwortungs- initiative

Wer weltweit Geschäfte macht, soll sich anständig verhalten. Wer dies nicht tut, soll für Schäden aufkommen. Deshalb sagen wir JA zur Konzernverantwortungsinitiative!

Der heisse Draht

Kontakte zu Unia-Industrie-Sekretariaten in der Deutschschweiz.

Unia Region

Aargau-Nordwestschweiz

Rebgasse 1
4005 Basel
Tel. 0848 11 33 44
lucien.robischon@unia.ch

Unia Region Bern /

Oberaargau-Emmental

Monbijoustrasse 61
Postfach 3397
3001 Bern
Tel. 031 385 22 22
ivan.kolak@unia.ch

Unia Region

Berner Oberland

Aarestrasse 40
Postfach 214
3602 Thun
Tel. 033 225 30 20

Unia Region Biel-

Seeland / Solothurn

Murtenstrasse 33
Postfach 1280
2501 Biel
Tel. 032 329 33 33
jesus.fernandez@unia.ch

Unia Region Freiburg

Route des Arsenaux 15
Postfach
1701 Freiburg
Tel. 026 347 31 31
yvan.corminboeuf@unia.ch

Unia Region

Ostschweiz-Graubünden

Lämmliisbrunnenstrasse 41
Postfach 647
9004 St. Gallen
Tel. 0848 750 751
lukas.auer@unia.ch

Unia Region Wallis

Furkastrasse 29
Postfach 697
3900 Brig
Tel. 027 948 12 80
martin.dremelj@unia.ch

Unia Region

Zentralschweiz

Oberdorfstrasse 2
8808 Pfäffikon
Tel. 0848 651 651
alex.granato@unia.ch

Unia Region

Zürich-Schaffhausen

Pfarrweg 1
8200 Schaffhausen
Tel. 0848 11 33 22
florian.keller@unia.ch

UNIA

Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20 | 3000 Bern 15
031 350 21 11 | www.unia.ch