

Verlängerung des GAV Uhrenindustrie

Doch die Forderungen ruhen nicht. Es braucht dringend höhere Mindestlöhne. Seite 6



Industrie-Arbeitsplätze mit Zukunft

Ein JA zum CO₂-Gesetz schützt das Klima und schafft Innovation. Seite 4

Gold ist, was glänzt?

Nicht ganz: Warum viele genug haben vom Arbeiten in den eigenen vier Wänden. Seite 8

Fairness in der Industrie

Auch 30 Jahre nach dem ersten Frauenstreik ist es notwendig, dass Frauen im Kampf für Gleichberechtigung auf die Strasse gehen. Deshalb ruft die Unia auf zum grossen Frauenaktionstag vom 14. Juni 2021 (S. 2). Dann: Die Schweiz braucht endlich eine klare Klimapolitik, die auch den Arbeitenden nützt. Ein JA zum revidierten CO₂-Gesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung (S. 4). Fairness verlangen auch die Arbeitenden in der Uhrenindustrie. Im Kanton Tessin müssen die Mindestlöhne dringend angehoben werden (S. 6) – dies bestätigt auch der Präsident der Uhrenbranche (S. 10). Arbeiten in den eigenen vier Wänden ist auf Dauer ungesund. Deshalb fordert die Unia für die Telearbeit klare Regeln (S. 8). Und: Dank eines neuen Gesetzesartikels sind Eltern, die ihr gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind pflegen müssen, in Zukunft besser abgesichert (S. 12).

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Manuel Wyss
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Anzeigen teresa.matteo@unia.ch
Fotos Alamy (S. 1), Unia (S. 3), Shutterstock (S. 5, 6, 8, 12), zvg (S. 10), 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.

7. Juni 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)

UNIA

Respekt! Mehr Lohn, mehr Rente!

Die Unia-Frauen rufen auf zum Frauenaktionstag am 14. Juni 2021.

2021 ist frauenpolitisch ein Jahr der Jubiläen: Vor 50 Jahren wurde das nationale Frauenstimmrecht eingeführt, vor 40 Jahren wurde der Gesetzesartikel «Gleiche Rechte für Mann und Frau» in der Bundesverfassung verankert und 30 Jahre ist es her, seit die Frauen für den ersten Frauenstreik auf die Strasse gingen. Grösser als die Feierlaune sind jedoch die Missstände: Denn nach wie vor ist Lohnungleichheit Wunschdenken; Care-Arbeit, die meist von Frauen geleistet wird, bekommt nicht den Wert, der ihr zusteht; in vielen Branchen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig und immer noch werden Frauen im Alltag und am Arbeitsplatz Opfer von Sexismus und Gewalt.

Gefordert:

Gleichstellung ohne Ablaufdatum

Die Analysen der Lohnstrukturhebung des Bundesamts für Statistik führen zu alarmierenden Ergebnissen: Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ist im Zeitraum von 2014 bis 2018 um fast einen Prozentpunkt auf 19 % gestiegen. Das heisst, Frauen verdienen in der Schweiz für gleichwertige Arbeit 8.6 % weniger als Männer. Da klingt das revidierte Gleichstellungsgesetz, das am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist, wie ein Hohn. Unternehmen

mit mehr als 100 Angestellten sind zwar verpflichtet, eine Lohnanalyse durchzuführen, um Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu evaluieren, doch Kontrollen oder Sanktionen bei Verstössen gibt es keine. Zudem steht es den Firmen frei, die Sozialpartner in die Kontrollen einzubinden oder nicht – und das Gesetz ist auf eine Laufzeit von 12 Jahren beschränkt. Die Frauen fordern Lohngleichheit und bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zwar sofort und für immer!

«Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau ist Wunschdenken. Das Gegenteil ist der Fall: Die Lohnunterschiede nehmen sogar wieder zu.»



Corona-Krise trifft Frauen besonders hart

Gerade die Corona-Pandemie zeigt deutlich: Die Frauen leisten einen Grossteil der Arbeit in Branchen wie Pflege, Detailhandel, Reinigung oder Logistik und garantieren so die Grundversorgung der Schweiz. In Krisensituationen stehen sie an vorderster Front, sind gleichzeitig aber massiv unterbezahlt – und dies während sie meistens auch zuhause die Hauptlast der unbezahlten Arbeit tragen. Besonders diskriminiert werden Frauen ohne Schweizer Pass. Sie sorgen täglich dafür, dass in der Schweiz alles funktioniert, doch sie arbeiten teils unter prekären Bedingungen und ihre Rechte werden nicht genügend respektiert.

Pandemiepolitik auf Kosten der Frauen

Ausgerechnet jetzt, in einer für viele Frauen finanziell prekären Situation, fordern bürgerliche Parlamentsabgeordnete ein höheres Frauenrentenalter und damit einhergehend eine Kürzung der AHV-Renten der Frauen. Als wäre die bestehende Rentenlücke von 37 % zwischen Männern und Frauen nicht schon gross genug, soll den Frauen eine weitere Bürde aufgehast werden. Gleichzeitig lehnen die Bürgerlichen 100 % Kurzarbeitsentschädigung ab und schaden jenen, die schon in normalen Zeiten schauen

müssen, wie sie über die Runden kommen. Der bürgerliche Angriff auf die Frauenrechte muss verhindert und die Frauenberufe aufgewertet werden. ■

«Care-Arbeit, die meist von Frauen geleistet wird, bekommt nicht den Wert, der ihr zusteht.»

Um Punkt 15:19 Uhr starten am 14. Juni 2021 schweizweit verschiedene Unia-Aktionen. Ab dann arbeiten die Frauen nämlich gratis – und das jeden Tag.



Mehr wissen:

Zwei Jahre nach dem fulminanten Frauen*streik von 2019 gehen die Unia-Frauen am 14. Juni 2021 erneut auf die Strasse. Sie fordern mehr Respekt, mehr Lohn und mehr Rente!

So läuft der 14. Juni 2021 ab:

- Gemeinsame nationale Momente für dezentrale Aktionen um 12 Uhr, 15:19 Uhr und 18 Uhr
- Parallele Unia-Aktionen um 15:19 Uhr (ab jetzt arbeiten Frauen gratis; letztes Jahr war es noch um 15:24 Uhr!)
- Regionale Demos und Mobilisierung um 12 und 18 Uhr.

Weitere Infos unter:

www.unia.ch/14juni

Klimapolitik: Ein erster Schritt

Mehr Klimaschutz führt zu mehr Innovation und mehr Arbeitsplätzen in der Schweiz. Auch deshalb sagt die Unia am 13. Juni JA zum revidierten CO₂-Gesetz.

Auf dem Weg zu mehr Klimaschutz stillzustehen, ist schlicht keine Option. Im Gegenteil: Die Zeit drängt so sehr, dass das neue CO₂-Gesetz nicht ausreichen wird, um die Klimakrise einzudämmen. Die Prognosen sind düster: Geht es weiter wie bisher, sind 2050 neun von zehn Gletschern in der Schweiz verschwunden. Als Alpenland ist die Schweiz vom Klimawandel besonders stark betroffen. Seit 1864 hat die durchschnittliche Temperatur in der Schweiz um 2 Grad Celsius zugenommen – das ist doppelt so viel wie der globale Durchschnitt – mit weitreichenden Folgen für die Bevölkerung und die Wirtschaft.

«Das revidierte CO₂-Gesetz legt eine Basis für nötige Investitionen. Firmen, die in Klimaschutzmassnahmen investieren, werden von der CO₂-Abgabe befreit. Das schafft Aufträge für kleinere und mittlere Unternehmen.»

Hitzetage, Trockenheit, Überschwemmungen, Schneemangel und Erdbeben werden häufiger und die Kosten zum Schutz der Infrastruktur immer grösser. Die Hauptursache für den Temperaturanstieg ist der Ausstoss von Treib-

hausgasen, insbesondere von Kohlendioxid (CO₂). Diesen zu senken und damit den Klimaschutz zu stärken, ohne dabei das Budget von Geringverdienenden zu belasten, ist denn auch das Ziel des revidierten CO₂-Gesetzes.

Industrie: Richtige Richtung, aber zu langsam
In der Schweiz ist die Industrie für rund einen Viertel aller Treibhausgasemissionen verantwortlich. Zusammen mit dem Gebäudesektor ist sie der einzige Sektor, der die Klimazwischenziele 2020 erfüllen und den CO₂-Ausstoss im Vergleich zu 1990 um rund 18 % verringern konnte. Das ist erfreulich. Weniger erfreulich ist, dass die Emissionen seit 2018 stagnieren. Um das langfristige «Netto-Null-Ziel 2050» zu erreichen, bleibt also noch viel zu tun. Das revidierte CO₂-Gesetz legt eine Basis für nötige Investitionen. Firmen, die in Klimaschutzmassnahmen investieren, werden von der CO₂-Abgabe befreit – was wiederum Aufträge schafft für kleinere und mittlere Unternehmen – und Firmen, die klimafreundliche Technologien entwickeln, werden unterstützt. Die Unia setzt sich schon lange für den ökosozialen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft ein. Dazu gehört die Energiewende hin zu einer Gesamtversorgung mit erneuerbaren Energien. Eine grosse Chance, um schweizweit mehr und nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen. Das revidierte CO₂-Gesetz ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Nicht mehr und nicht weniger. ■

Fussabdruck

Die Bekämpfung des globalen Klimawandels ist eine Aufgabe aller Staaten. Die Schweiz hat zusammen mit 188 anderen Staaten und der EU das Übereinkommen von Paris ratifiziert und sich zur Reduktion ihres Treibhausgas-Ausstosses verpflichtet. Als finanzstarkes Land mit einem sehr grossen CO₂-Fussabdruck steht die Schweiz in der Pflicht, ihren Beitrag zu leisten. Das revidierte CO₂-Gesetz wird nicht ausreichen. In einem weiteren Schritt wird die Schweiz deutlich mehr tun müssen. Der Treibhausgas-Fussabdruck beinhaltet auch die Treibhausgasemissionen, die im Ausland durch Waren und Dienstleistungen entstehen, welche die Schweiz importiert.



Wie sich der Klimawandel auf die Arbeit auswirkt

Drei Fragen an Reto Wyss, Zentralsekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.

Warum ist ein JA zum revidierten CO₂-Gesetz aus gewerkschaftlicher Sicht wichtig?

Die Klimaerwärmung ist eine Tatsache, auch in der Schweiz. Arbeitnehmende sind davon erstens besonders betroffen, sei es auf dem Bau oder in der Industrie. Zweitens wohnen Personen mit tieferem Einkommen auch eher in einer schlecht isolierten Wohnung am Stadtrand als in der «grünen Oase» einer verkehrsberuhigten Innenstadt. Und drittens ist es eine Tatsache, dass die 10 % Reichsten weltweit für 90 % des CO₂-Ausstosses verantwortlich sind. Der Kampf für Klimagerechtigkeit geht also Hand in Hand mit jenem für soziale Gerechtigkeit.

Welchen Beitrag müssen Unternehmen zum Schutz des Klimas leisten?

Die produzierenden Unternehmen sitzen an der «Quelle». Sie stossen einen Grossteil der Emissionen aus und müssen damit aufhören. Dass das kollektiv geregelt und für alle gleich festgelegt werden muss, ist klar. Deshalb das CO₂-Gesetz. Klar ist aber auch, dass Investitionen in zukunftsfähige Technologien auch zukunftsfähige Arbeitsplätze schaffen.

Was braucht es auf politischer Ebene, damit die gesetzlich verankerten Klima-Ziele erreicht werden?

Es braucht Verbote, Sanktionen und Lenkungsabgaben, die an die Bevölkerung und Unternehmen zurückerstattet werden. Von allem ist beim neuen CO₂-Gesetz etwas dabei, aber nicht genug. Die Schweizer, aber auch die internationale Klimapolitik müssen noch wesentlich ambitionierter werden.

Was will das revidierte CO₂-Gesetz?

- **Ziel:** Um den Klimawandel zu bekämpfen, soll der Treibhausgas-Ausstoss bis 2030 gegenüber dem Wert von 1990 halbiert werden. Bis 2050 soll die Schweiz klimaneutral sein, das heisst, nicht mehr Treibhausgase ausstossen, als natürliche und technische Speicher aufnehmen können (Netto-Null-Ziel).
- **Massnahmen:** Um den CO₂-Ausstoss der Schweiz zu senken, gibt es neue Bestimmungen im Bereich der Gebäudesanierungen, des Flugverkehrs und der industriellen Emissionen. Zudem werden die CO₂-Grenzwerte für Fahrzeuge verschärft, die Kompensationsabgabe auf Treibstoffe (z.B. Benzin) und die CO₂-Lenkungsabgabe auf Brennstoffe (z.B. Heizöl) erhöht.
- **Grundgedanke:** Das revidierte CO₂-Gesetz beruht nicht auf Verboten, sondern kombiniert finanzielle Anreize, Investitionen in den Klimaschutz und technischen Fortschritt. Die Rechnung ist einfach: Wer wenig CO₂ verursacht, profitiert finanziell. Wer viel CO₂ verursacht, bezahlt mehr.

Verlängerung des GAV Uhrenindustrie: Ein wohlüberlegter Entscheid

Den GAV nicht unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen neu zu verhandeln, ist richtig. Doch die Forderungen der Unia nach Lohnerhöhungen und Lohngleichheit ruhen nicht.



Von einem sozialen und modernen GAV profitieren alle Mitarbeitenden. Unia-Mitglieder erhalten zusätzliche Leistungen wie Prevhor-Gutschriften, vergünstigte Weiterbildungen und Rechtsschutz.

Per 1. Januar 2022 hätte ein neu verhandelter GAV Uhren- und Mikrotechnikindustrie in Kraft treten sollen. Doch aufgrund der Corona-Pandemie konnten die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern nicht wie vorgesehen stattfinden. Deshalb wurde zwischen der Unia und dem Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie einvernehmlich beschlossen, den laufenden GAV um zweieinhalb Jahre bis Sommer 2024 zu verlängern. «Wir haben einen der besten GAV der Schweiz», ist der Gewerkschaftsdelegierte Vincent Koloszczyk, der bei den Verhandlungen 2016 dabei war, auch vier Jahre nach dessen Inkrafttreten überzeugt. «Insofern ist eine Verlängerung durchaus im Sinn der Arbeitnehmenden. Doch der Druck der Arbeitgeber ist hoch und wir müssen am Ball bleiben, damit sich die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern, sondern laufend verbessern. Insbesondere die tiefen Mindestlöhne sind ein Problem.»

Wichtige Rolle der Unia

Bis zu den GAV-Verhandlungen 2023 bleibt auch angesichts der Corona-Krise viel zu tun. Zwischen September 2019 und September 2020 hat sich die Arbeitslosigkeit in der Uhrenindustrie verdoppelt. Viele Mitarbeitende sind in Kurzarbeit. Es gilt, Entlassungen unbedingt zu verhindern und die Einhaltung des GAV laufend zu überprüfen. Zudem müssen Lohndiskriminierung und Mindestlöhne, die nicht zum Leben ausreichen, endlich korrigiert werden. Besonders kritisch ist die Situation im Kanton Tessin, wo der Mindestlohn in der Uhrenindustrie bei knapp 3000 Franken liegt.

Schockierende Ungerechtigkeit

Seit 2002 gelten in der Uhrenindustrie Mindestlöhne, die regional ausgehandelt werden. Durchschnittlich betragen diese 3600 Franken pro Monat für ungelernte Arbeitende und 4300 Franken für Ausgebildete. Mit einem Mindestlohn von knapp 3000 Franken unterbietet der Kanton Tessin diesen Durchschnitt massiv. Ein Affront, dass die Arbeitgeber bei der letzten Verhandlung Ende 2019 nicht bereit waren, einer Erhöhung von mehr als 13 Franken pro Monat zuzustimmen. Für die Tessiner Arbeitnehmenden ist es schlicht inakzeptabel, dass ihr Beitrag zur Qualität der Schweizer Uhrenprodukte nicht anerkannt wird. Notabene in

einer Branche, die sich weitgehend auf Luxusprodukte konzentriert. Die Unia Ticino wehrt sich mit Vehemenz gegen diese Ungerechtigkeit und fordert, dass die Löhne dem nationalen Durchschnitt angepasst werden. ■

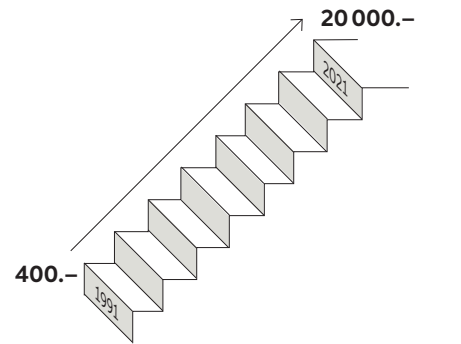
Mehr wissen:

■ **Starke Sozialpartnerschaft**

Die Arbeitgeber der Uhren- und Mikrotechnikindustrie und Gewerkschaften dieser Branche pflegen seit 1937 eine enge Sozialpartnerschaft. Aktuell ist seit 2017 der 15. GAV in Kraft. Er ist unterzeichnet von der Unia und dem Arbeitgeberverband (CP), dem 526 Unternehmen angehören. Dem GAV sind 85.6% der Mitarbeitenden unterstellt. Im GAV unterstützen die Arbeitgeber ausdrücklich die Unia-Mitgliedschaft ihrer Angestellten. Auch sie wissen: Je mehr Unia-Mitglieder, desto stärker die Sozialpartnerschaft.

■ **PREVHOR, eine individuelle Altersvorsorge**

Unia-Mitglieder, die bei einer Vertragsfirma angestellt sind, erhalten jährlich ein Zertifikat der Vorsorgestiftung PREVHOR im Wert von rund 400 Franken. Eine gewerkschaftlich organisierte Person, die 2021 pensioniert wird und im Besitz aller Zertifikate seit 1991 ist, erhält dank PREVHOR ungefähr 20 000 Franken Kapital ausbezahlt.



Ungefähr 400 Franken pro Jahr: So viel Wert ist das Vorsorge-Zertifikat PREVHOR, welches Unia-Mitglieder im GAV der Uhrenindustrie von der Unia erhalten. Je mehr Zertifikate man hat, desto höher erfolgt die Auszahlung nach der Pension.

Höchste Zeit für die Überbrückungsrente

Ab 1. Juli 2021 haben ausgesteuerte, ältere Arbeitslose Anspruch auf Überbrückungsleistungen (ÜL).

Personen, die nach dem 58. Altersjahr ihre Stelle verlieren und nach 60 von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden, können bis zum Bezug der AHV Überbrückungsleistungen erhalten – was Bundesrat und Parlament unter dem Druck der Gewerkschaften beschlossen haben, tritt nun in Kraft. Wer also ab dem 1. Juli 2021 seine Berechtigung auf Arbeitslosenunterstützung verliert und mindestens 60 Jahre alt ist, kann eine Überbrückungsrente beziehen – vorausgesetzt, dass er oder sie vorher genügend lang in der Schweiz erwerbstätig war und nur wenig Vermögen besitzt. Damit soll verhindert werden, dass ausgesteuerte Arbeitslose ab 60 Jahren in die Sozialhilfe abrutschen. Die Unia fordert, dass die Überbrückungsleistungen schon für über 55-Jährige gelten: Denn wer mit 55 Jahren seine Stelle verliert, hatte bereits vor Corona nur wenig Chancen, eine neue zu finden. Doch seit der zweiten Welle der Covid-19-Pandemie zeigt sich noch deutlicher: Ältere Arbeitnehmende sind ungleich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere.

Überbrückungsleistungen auf einen Blick

Angaben für Einzelpersonen

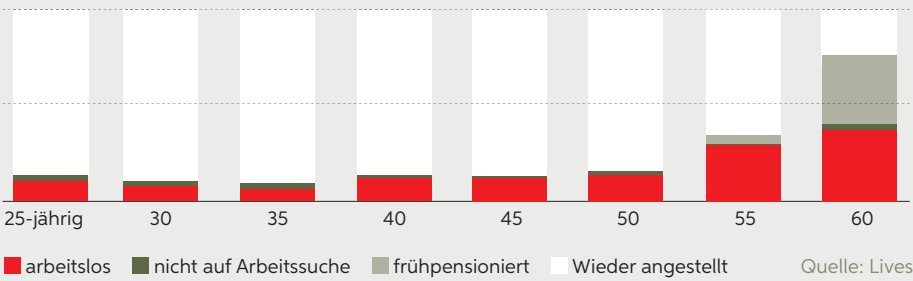
Voraussetzungen	Leistungen
Mindestalter	60 Jahre
Persönliche Situation	Ausgesteuert (Arbeitslosenversicherung)
Versicherungspflicht	Mind. 20 Jahre in AHV und Lohn von mind. Fr. 21510.– / Jahr
Vermögensobergrenze	Fr. 50 000.– inkl. Säule 3a
Obergrenze Pensionskassenguthaben	Fr. 500 000.–
Maximale Leistungen	Fr. 44 123.– / Jahr
Pflicht zum Vorbezug der Altersrente *	Ja, sofern EL-Bedürftigkeit ab AHV-Alter absehbar
Maximale Leistungsdauer	Bis AHV-Alter
Auszahlung ins Ausland	Ja

* zwei Jahre vor AHV-Alter

Quelle: BSV

Ab 55 schwindet die Chance auf einen Job

Situation zwei Jahre nach der Entlassung, nach Alter in %



Nicht alles ist Gold, was glänzt

Telearbeit oder Präsenzarbeit:
Was funktioniert besser?

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie und auf Anordnung des Bundesrates arbeiten viele von zuhause aus. Morgens nicht mehr auf den Zug zu hetzen oder zwischen Frühstück und Zähneputzen eine Email zu beantworten, ist zwar verlockend – doch spätestens nach einem Jahr in den eigenen vier Wänden treten Ermüdungserscheinungen auf. Viele haben genug. Der Austausch mit den Arbeitskolleginnen und -Kollegen fehlt, das Ineinanderfliessen von Arbeit, Familien- und Privatleben strengt an und der Rücken schmerzt. Gleichzeitig sind manche Vorteile nicht mehr wegzudenken. Deshalb fordert die Unia – auch im Hinblick auf das längerfristige «Homeoffice» – klare Regeln zum Schutz der Arbeitnehmenden.



Arbeitszeit

Soll:

- **Das Gesetz schreibt vor:** Der Arbeitgeber muss Pausen und Nacht- sowie Sonntagsruhe respektieren. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bleibt bestehen.
- **Die Unia verlangt:** Klare Pausenregelungen und klare Zeiten, wann die Arbeitnehmenden erreichbar sind, müssen festgelegt werden. Ebenso ein Recht auf Nichterreichbarkeit.

Ist:

- Obwohl die Flexibilität im Homeoffice teilweise zunimmt, erhöht sich auch die Arbeitsdauer. Die ständige Erreichbarkeit (meist auf privater Handynummer) wird zum Problem.



Soziale Kontakte

Soll:

- Arbeitgeber müssen einen informellen Austausch im Team ermöglichen (virtuelle Kaffeepausen, etc.)

Ist:

- Für viele Menschen ist die Arbeitszeit ein wichtiger Teil des Soziallebens. Der Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen fehlt, Einsamkeitsgefühle nehmen zu.
- Wer neu in der Corona-Zeit eine Stelle angetreten hat, fühlt sich oft alleine. Es fehlt der physische Kontakt, um das Team und den Betrieb besser kennen zu lernen.



Gesundheit

Soll:

- **Das Gesetz schreibt vor:** Der Arbeitgeber muss einzelfallgerecht für ergonomische Bedingungen im Homeoffice sorgen (Stuhl, Tisch, Bildschirm, Licht, etc.)
- Regelmässige Pausen sind gesundheitsfördernd.

Ist:

- Durch die Vermischung von Arbeits- und Privatleben nehmen Stress und gesundheitliche Beschwerden wie Schlafstörungen zu.
- Viele Arbeitnehmende leiden an Rückenproblemen und Verspannungen.
- Der sogenannte «Präsentismus» verstärkt sich im Homeoffice: Wer von daheim aus arbeitet, zögert, sich krank zu melden – man glaubt, auch mit einer Magenverstimmung arbeiten zu müssen.



Kosten

Soll:

- **Das Gesetz schreibt vor:** Spesen und Kosten für Geräte müssen vom Arbeitgeber getragen werden, je nachdem sogar die Miete.
- **Die Unia verlangt:** Raum- und Infrastrukturkosten dürfen nicht auf die Arbeitenden abgewälzt werden. Wenn die Mitarbeitenden im Interesse des Unternehmens Arbeit in der eigenen Wohnung leisten, so haben die Unternehmen die Kosten und entsprechenden Auslagen zu tragen.

Ist:

- Gemäss der Covid-19-Verordnung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden während der Dauer der allgemeinen Homeoffice-Pflicht keine Auslagenentschädigung (etwa für Strom- oder Mietkosten) bezahlen. Der Bundesrat begründet diese Regelung damit, dass es sich nur um eine vorübergehende Anordnung handelt.

Ohne Kaffee geht nichts

Geschlossene Gastronomie, dafür viel Zeit im Homeoffice – 2020 ist der Kaffeeconsum in der Schweiz trotz oder wegen der Corona-Pandemie gestiegen.



Produktivität

Soll:

- Unternehmen müssen Teamarbeit auch dann fördern, wenn Mitarbeitende im Homeoffice sind – lange Informationswege gilt es zu verhindern.
- **Datenschutz:** Keine Überwachung des Online-Verhaltens oder der Arbeitsmuster bei Telearbeit.

Ist:

- Oft entstehen Ideen nicht während der Sitzung, sondern im informellen Austausch mit den Arbeitskolleginnen und -Kollegen.
- Aufgrund von ungenügender Arbeitsorganisation entstehen Leerzeiten. Im Büro könnte man den Kolleginnen und Kollegen helfen.



Zukunft

Die Unia fordert:

- Fortschrittliche, sozialpartnerschaftliche Lösungen mit klaren Regelungen: Zum Beispiel zeitliche Beschränkungen, also nicht mehr als ein bis zwei Tage pro Woche
- Telearbeit muss im GAV geregelt werden
- Ausbalancierte Arbeitsmodelle, die den Arbeitnehmenden die grösstmögliche Autonomie ermöglichen.

Zoom-Fatigue

Damit gemeint ist die Müdigkeit oder Erschöpfung, die durch virtuelle Meetings entstehen kann. Plötzlich sind zwar andere Menschen im Blickfeld, aber das Umfeld und der Arbeitsplatz bleiben gleich. Diese Form der virtuellen Kommunikation macht viele Beschäftigte müde.

Unia-Umfrage zur Telearbeit

Im Herbst lanciert die Unia eine Umfrage bei den Mitarbeitenden der Industrie-Branchen. Was funktioniert gut im Homeoffice? Was weniger? Wie muss Telearbeit in den GAV der Unia-Branchen und ihren Unternehmen sowie auf politischer Ebene geregelt werden? Weitere Infos zur Teilnahme folgen.



«In meiner Familie gab es früher Uhrenmacher. Deshalb bin ich stolz darauf, in der Uhrenbranche zu arbeiten.»

Vincent Koloszczyk

Vincent Koloszczyk ist ein lösungsorientierter Mensch. Eine Eigenschaft, die ihm als Gewerkschaftsdelegierter der Sonceboz SA und Präsident der Uhrenbranche zugute kommt.

Bei Sonceboz, dem Traditionsunternehmen für elektrische Präzisionsantriebe im Berner Jura, ist die Stimmung derzeit gut. Es gibt wieder Arbeit. Dass das bei weitem nicht auf alle Unternehmen in der Uhren- und Mikrotechnikindustrie zutrifft, weiss Vincent Koloszczyk als Präsident der Uhrenbranche aus erster Hand. Auch Sonceboz hat ihre Angestellten nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie in Kurzarbeit geschickt und auch Vincent Koloszczyk war im Frühjahr 2020 davon betroffen gewesen. «Dass das Instrument der Kurzarbeit schnell und unkompliziert eingesetzt werden konnte, hat der Branche natürlich geholfen», sagt Vincent. «Trotzdem gab und gibt es bis heute in vielen Betrieben Entlassungen. Am stärksten davon betroffen sind die Temporärangestellten mit befristeten Verträgen.» Ein Missstand, der dringend angegangen werden müsse. Genauso wie die tiefen Mindestlöhne im Tessin oder die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau.

Das Unternehmen mitgestalten

Vincent Koloszczyk war bereits bei seinem früheren Arbeitgeber in Frankreich als Mitglied der Betriebskommission aktiv – damals allerdings noch ohne Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Dass der Grenzgänger mit dem Wechsel zu Sonceboz der Unia beitreten würde, war für Vincent bald klar. «Für mich ist es wichtig, das Unternehmen und die Unternehmenskultur ein Stück weit mitzugestalten. Zudem macht es mir Freude, anderen zu helfen», sagt Vincent, der seit inzwischen zehn Jahren als Gewerkschaftsdelegierter der Unia in der Betriebskommission der Sonceboz-Gruppe tätig ist. «Meine Aufgaben sind durch den GAV klar definiert, aber wir haben das Glück, eine diskussionsfreudige Geschäftsleitung zu haben, mit der wir intern eine vertrauensvolle Partnerschaft aufgebaut haben – ohne dabei die Gewerkschaft auszuschliessen.»

Lösungen finden – auch mittels GAV

Als Produktionsmitarbeiter bei der Sonceboz

«Dass die Unia durch die Beiträge ihrer Mitglieder finanziert wird, ist ein starkes Zeichen von Unabhängigkeit und ein Vorteil gegenüber den Arbeitgebern.»

eingestiegen, hat Vincent gelernter Elektroniker, innerhalb des Unternehmens verschiedene Stationen durchlaufen. In der Uhrenbranche tätig zu sein, bedeutet ihm viel. Denn in seiner Familie gab es früher mehrere Uhrenmacher. Heute entwickelt er als Prozessverfahrenstechniker Produktionswerkzeuge, die den neuen Ansprüchen auf dem Markt gerecht werden sollen. Auch mit seiner gewerkschaftlichen Arbeit will er Antworten finden auf die vielen Fragen und Herausforderungen unserer Zeit – mit dem Fokus, die Arbeitsbedingungen innerhalb der Branche zu verbessern. Grundlage dafür ist der GAV der Uhren- und Mikrotechnikindustrie, der 2016 ausgehandelt worden ist. Als Vincent 2016 mit am Verhandlungstisch sass, war er sich der grossen Verantwortung bewusst. «Es stand viel auf dem Spiel», erinnert sich der heute 41-Jährige, «schliesslich lagen die Arbeitsbedingungen unserer Arbeitskolleginnen und Kollegen in unseren Händen.» Umso erfreulicher das Resultat: Unter den Sozialpartnern konnte ein GAV ausgehandelt werden, der schweizweit zu den fortschrittlichsten gehört.

GAV-Forderungen weiter ausbauen

2021 hätte der GAV 2016 nun durch einen neu verhandelten GAV ersetzt werden sollen, doch die Covid-19-Pandemie machte einen Strich durch die Verhandlungen. So kamen die Sozialpartner überein, den GAV 2016 um weitere zweieinhalb Jahre bis Sommer 2024 zu verlängern. Darin sieht Vincent auch Vorteile: «Es liegt jetzt an uns, diese zusätzliche Zeit zu nutzen, um unsere Liste der Anforderungen zu konkretisieren. Dazu gehören eben auch Themen wie Mindestlöhne und Temporärarbeitende. Die Sozialpartnerschaft mit dem Arbeitgeberverband (CP) ist gut, ich bin zuversichtlich, dass wir unseren GAV in den anstehenden Verhandlungen weiter ausbauen und bessere Arbeitsbedingungen erreichen können.»

Das Kollektiv zählt

Seit 2017 ist Vincent Koloszczyk Präsident der Uhrenbranche. Als dieser ist es seine Aufgabe, die verschiedenen Sitzungen der Branchengremien zu leiten. Er ist überzeugt, dass sich die Probleme der Arbeitnehmenden nur im Kollektiv lösen lassen. «Dass die Unia durch die Beiträge ihrer Mitglieder finanziert wird, ist ein starkes Zeichen von Unabhängigkeit und ein Vorteil gegenüber den Arbeitgebern», sagt Vincent. Umso wichtiger ist es, auf die Stimme der Mitglieder zu hören – die Entscheidungen, die getroffen werden, müssen auf ihre Anliegen abgestimmt sein. ■

1200

Für so viele Mitarbeitende ist der zweifache Familienvater gemeinsam mit drei anderen Gewerkschaftsdelegierten zuständig. Dazu gehört, den Kolleginnen und Kollegen die gewerkschaftlichen Informationen weiterzuleiten und ihre Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht oder dem GAV zu beantworten.



Pflegende Angehörige: Bezahlter Betreuungsurlaub

Neu kann auch für die Pflege eines gesundheitlich beeinträchtigten Geschwisters ein kurzer Pflegeurlaub geltend gemacht werden. Zudem sind auch Eltern schwerkranker Kinder besser abgesichert.

Neben dem Vaterschaftsurlaub wurde in der Schweiz per 1. Januar respektive 1. Juli 2021 der sogenannte Betreuungsurlaub eingeführt – mit wesentlichen Verbesserungen für pflegende Angehörige. Dabei gilt:

Artikel 329h OR und Art. 6, Arbeitsgesetz: Kurzzeitige Arbeitsabwesenheiten

Seit dem 1. Januar 2021 haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine kurzfristige, bezahlte Beurlaubung für die Betreuung von Familienmitgliedern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Art. 239h OR muss im Zusammenhang mit Art. 36 Abs. 3 und 4 Arbeitsgesetz gesehen werden. Das Arbeitsgesetz hält fest, dass der Arbeitnehmer freigestellt werden muss für die Betreuung von Familienmitgliedern. Im Obligationenrecht, wird geregelt, inwiefern diese Freistellung zu bezahlen ist. Als Familienmitglieder gelten sowohl Eltern, Grosseltern und Kinder als auch Geschwister, die Lebenspartnerin oder den Lebenspartner (Ehegatten sowie Konkubinatspartner, sofern ein gemeinsamer Haushalt seit mind. fünf Jah-

ren besteht). Die Beurlaubung gilt während maximal drei Tagen pro Ereignis, bzw. maximal zehn Tage pro Jahr. In Bezug auf die Betreuung von Kindern – und das ist ganz wichtig – gibt es keine solche Beschränkung auf maximal zehn Tage pro Jahr, allerdings besteht am dem 11. Tag kein Lohnanspruch mehr. Unter Umständen kann ein Lohnanspruch gestützt auf Art. 324a OR (Erfüllung gesetzlicher Pflichten) geltend gemacht werden. Die Unia hat Gesamtarbeitsverträge wie etwa denjenigen der MEM-Industrie oder von Stadler Rail bereits entsprechend angepasst.

Artikel 329i OR: Betreuungsurlaub für Eltern von schwer erkrankten Kindern

Per 1. Juli 2021 wird zudem ein entschädigter Urlaub zur Betreuung und Pflege eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes geschaffen. Der Erwerbsausfall wird nicht vom Arbeitgeber, sondern über ein Taggeld des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) in der Höhe von 80 Prozent entschädigt. Der Betreuungsurlaub beträgt maximal 14 Wochen und kann am Stück oder

tageweise innerhalb einer Frist von 18 Monaten bezogen werden. Der Anspruch entsteht, wenn mindestens ein Elternteil in einem Arbeitsverhältnis steht oder selbständig erwerbend ist und die Erwerbstätigkeit unterbricht. Sind beide Eltern erwerbstätig, können die 14 Wochen den Bedürfnissen entsprechend untereinander aufgeteilt werden. Während des Betreuungsurlaubes, längstens aber während sechs Monaten besteht ein Kündigungsschutz. Ausserdem dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Bisher konnten sich Eltern von schwer erkrankten Kindern nur unbezahlt beurlauben lassen. Ein über Art. 324a OR hinausgehender Lohnanspruch bestand nicht. ■



Mehr wissen:

Alle Unia-Mitglieder haben Anrecht auf Beratung und Rechtsschutz bei juristischen Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Für Auskünfte und Besprechungstermine wenden sich Unia-Mitglieder an ihr regionales Sekretariat.

Das Leben ist schön, solange nichts passiert.



suva.ch/regeln

Deshalb gibt's die lebenswichtigen Regeln.

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

suva

Climate policy: A first step

Greater climate protection leads to more innovation and more jobs in Switzerland. This is another reason why Unia is saying YES to the revised CO₂ law on June 13.

Standing still on the path to greater climate protection is simply not an option. On the contrary: The urgency is so great that the new CO₂ law will not be enough to stem the climate crisis. The forecasts are bleak: If things continue as they are, nine out of ten glaciers in Switzerland will have disappeared by 2050. As an Alpine country, Switzerland is particularly hard hit by climate change. Since 1864, the average temperature in Switzerland has increased by 2 degrees Celsius – twice the global average – with far-reaching consequences for the population and the economy. Heatwaves,

“The revised CO₂ legislation lays a sound basis for further investment. Companies investing in climate protection are exempted from the CO₂ surtax, thereby providing work for small and medium-sized companies.”

droughts, floods, lack of snow and landslides are becoming more frequent and the costs of protecting infrastructure are increasing. The main cause of the rise in temperature is the emission of greenhouse gases, especially car-

bon dioxide (CO₂). Reducing these emissions and thus strengthening climate protection without hitting the pockets of low-income earners is therefore another goal of the revised CO₂ law.

Industry: Right direction, but too slow
In Switzerland, industry is responsible for around a quarter of all greenhouse gas emissions. Together with the building sector, it is the only sector that was able to meet the 2020 interim climate targets and reduce CO₂ emissions by around 18% compared to 1990. So far so good. But what is less pleasing is that emissions have stagnated since 2018. Much therefore remains to be done to achieve the long-term “net zero target 2050”. The revised CO₂ law lays a foundation for necessary investments. Companies that invest in climate protection measures will be exempted from the CO₂ tax – which in turn generates business for small and medium-sized enterprises – and companies that develop climate-friendly technologies will receive support. Unia has long been committed to the transformation of the economy and society around environmentally compatible social principles. This includes the energy transition towards complete supply with renewable energies. This is a great opportunity to create more jobs and sustainable jobs throughout Switzerland. The revised CO₂ law is a first step in the right direction. No more and no less. ■



Footprint

Combating global climate change is a task for all states. Switzerland, together with 188 other countries and the EU, has ratified the Paris Agreement and committed to reducing its greenhouse gas emissions. As a financially strong country with a very large CO₂ footprint, Switzerland has a duty to make its contribution. The revised CO₂ law will not be enough. In a further step, Switzerland will have to do much more. The greenhouse gas footprint also includes greenhouse gas emissions generated abroad by goods and services that Switzerland imports.

What are the aims of the revised CO₂ law?

- **Goal:** In order to combat climate change, greenhouse gas emissions are to be halved by 2030 compared to the 1990 level. By 2050, Switzerland should be climate-neutral, i.e. not emit more greenhouse gases than natural and technical reservoirs can absorb (net zero target).
- **Measures:** To reduce Switzerland's CO₂ emissions, there are new regulations in the area of building renovations, air traffic and industrial emissions. In addition, the CO₂ limits for vehicles will be tightened, the compensation levy on vehicle fuels (e.g. petrol) and the CO₂ penalty tax on other fuels (e.g. heating oil) will be increased.
- **Basic idea:** The revised CO₂ law is not based on prohibitions, but combines financial incentives, investments in climate protection and technical progress. The reasoning is simple: Those who produce little CO₂ benefit financially. Those who produce a lot of CO₂ pay more.



How climate change affects the world of work

Three questions for Reto Wyss, Central Secretary of the Swiss Trade Unions Federation.

Why is a YES to the revised CO₂ law important from a trade union perspective?
Global warming is a fact, also in Switzerland. Firstly, workers are particularly affected by it, whether it be in construction or in industry. Secondly, people with lower incomes are also more likely to live in a poorly insulated flat on the outskirts of town than in the “green oasis” of a traffic-calmed inner city. And thirdly, it is a fact that the richest 10% of people in the world are responsible for 90% of CO₂ emissions. So the fight for climate justice goes hand in hand with the fight for social justice.

What contribution do companies have to make to climate protection?
Manufacturing companies are at the “source”. They emit a large part of the emissions and must stop doing so. It is clear that this has to be regulated collectively and determined equally for all. Hence the CO₂ law. But it is also clear that investments in sustainable technologies also create sustainable jobs.

What is needed at the political level to ensure that the climate targets anchored in law are achieved?
There is a need for prohibitions, sanctions and penalty taxes that are refunded to the population and companies. The new CO₂ law has a bit of everything, but not enough. Swiss, but also international climate policy must become much more ambitious.

Abstimmen nicht vergessen! JA!

am 13. Juni 2021



Das revidierte CO₂-Gesetz kombiniert finanzielle Anreize, Investitionen in den Klimaschutz und technischen Fortschritt. Die Unia sagt JA für einen Klimaschutz, der den Arbeitenden nützt!

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
ivano.marraffino@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

Lämmli brunnenstrasse 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