

Höchste Zeit

Bessere Arbeitsbedingungen und mehr Lohn! Seite 2

Die Uhrenarbeitenden stellen klare Forderungen!

Seite 6



MEM-Umfrage

Gemeinsam für einen besseren GAV in der MEM-Industrie

Seite 10

Faire Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel

Warum es ohne Unia auch keinen GAV gibt

Seite 4

Jahr der Entscheidung

2023 geht es um neue Gesamtarbeitsverträge in der MEM- und Uhrenindustrie. Gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel. Lohnerhöhungen schon gar nicht. In der Industrie sind sie meist Resultat von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Aktuell stehen Lohnverhandlungen an. Die Arbeitgeber möchten ihren Gewinn maximieren und den Produktivitätsfortschritt für sich behalten. Die Gewerkschaften kämpfen um Lohnerhöhungen von 5 Prozent, damit die Löhne mit der Produktivität und der Teuerung Schritt halten können (siehe Artikel rechts).

Löhne sind auch in Gesamtarbeitsverträgen geregelt (siehe S. 4). Zwei der wichtigsten der Schweizer Industrie werden 2023 neu verhandelt. Jener in der Uhren- und jener in der MEM-Industrie (siehe S. 6 und S. 8). Auch die Arbeitgeber müssen an Verbesserungen interessiert sein. In Zeiten des Fachkräftemangels haben sie es sonst schwer, gute Arbeitskräfte zu gewinnen.

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Johannes Supe
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Körnizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Anzeigen johannes.supe@unia.ch

Fotos Nino Ubezio (Cover, s. 7-8), Lucas Dubuis (S. 6), Shutterstock (S.10), UNIA (S.12), 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.

Dezember 2022

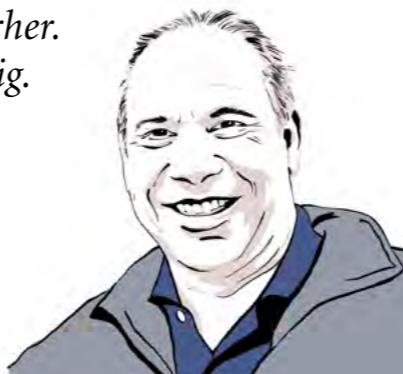
© 2022 komform (www.komform.ch)



Es braucht 5 Prozent mehr Lohn

Die Industrielöhne hinken der Produktivität und Teuerung hinterher. Jetzt müssen sie steigen. Aber kräftig.

Von Yves Defferrard, Unia-Sektorleiter Industrie



Fakt 1:

Der Industrie geht es gut

Die Schweizer Industrie hat sich beeindruckend schnell von der Corona-Krise erholt. Bei der grossen Mehrheit der Firmen laufen die Geschäfte gut. Die Industrie produzierte im zweiten Quartal dieses Jahres mehr als im gleichen Quartal 2019. Im Maschinenbau, in der Metallindustrie und der Herstellung von Präzisionsinstrumenten konnten viele neue Aufträge gewonnen werden. Dies führte zu höheren Umsätzen – und Gewinnen. Dank des starken Frankens können Industriefirmen im Ausland relativ günstig Maschinen und Rohstoffe einkaufen. Und weil die Teuerung im Ausland viel höher ist als in der Schweiz, müssen ausländische Industriefirmen ihre Preise stärker erhöhen als schweizerische. Insgesamt steigt die Wettbewerbsfähigkeit des Werkplatzes Schweiz in der heutigen globalen Wirtschaftslage.

Fakt 2:

Die Produktivität steigt

Die Industrie bewältigt die höhere Produktion weitgehend mit bestehenden Anlagen. Die Auslastung dieser Anlagen nahm stark zu. Gemäss der Konjunkturforschungsstelle der ETH liegt sie in der Maschinenindustrie aktuell bei durchschnittlich rund 90 Prozent, bei den kleineren Zulieferern liegt sie laut dem Branchenverband Swissmechanic sogar noch

höher. Auch die Beschäftigten in der Industrie leisten deutlich mehr. Denn die Unternehmen haben trotz Mehrproduktion bisher nur wenige zusätzliche Mitarbeitende eingestellt. Deshalb steigt die Produktivität. Eine Vollzeitbeschäftigte in der Industrie erarbeitete zuletzt durchschnittlich Waren und Dienstleistungen im Wert von 43 000 Franken pro Vierteljahr. Vor der Pandemie waren es 40 500 Franken (vgl. Grafik). In der chemisch-pharmazeutischen Industrie liegt der Wert noch um vieles höher.

Fakt 3:

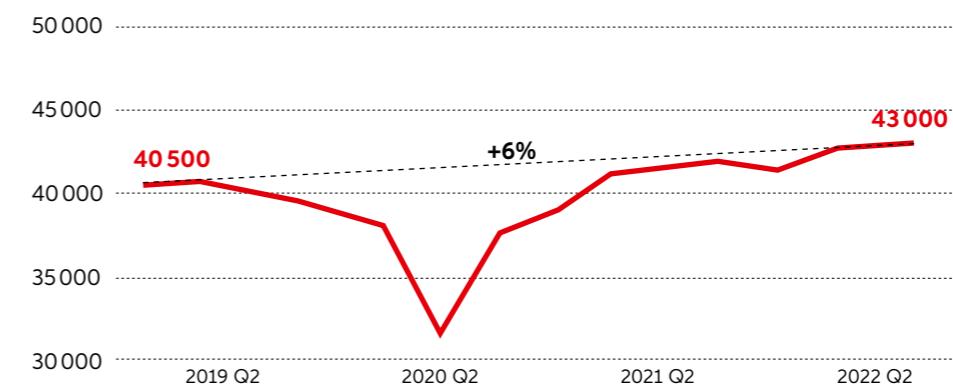
Die Kaufkraft sinkt

Im Herbst 2021 ging eine lange Phase mit sehr geringer Teuerung zu Ende. Die Teuerung hat sich mittlerweile bei 3.5 Prozent eingependelt, wobei die offizielle Teuerung in der Schweiz die effektive Teuerung systematisch unterschätzt. Der Anstieg der Krankenkassenprämien im Jahr 2023 ist darin beispielweise nicht abgebildet. Auch die Energiekosten werden im Winter weiter steigen. Dadurch sinkt die Kaufkraft je nach Lohnniveau deutlich mehr als 3.5 Prozent. Angenommen die Löhne steigen im Jahr 2022 um 3.5 Prozent, dann ist das nur vermeintlich eine Lohnerhöhung, sondern bloss der Erhalt der Kaufkraft.

Steigen die Löhne im nächsten Jahr um weniger als 3.5 Prozent, so verlieren die Arbeitnehmenden an verfügbarem Einkommen. Sie

Beschäftigte leisten mehr

Arbeitsproduktivität (Wertschöpfung pro Vollzeitstelle in der Schweizer Industrie (ohne Chemie und Pharma), in Franken pro Vierteljahr, zu Preisen von 2022



Quelle: Schätzung SGB mit Daten des Seco und des BFS

werden somit schlechter gestellt oder gar bestraft, während die Industriefirmen viel Geld verdienen.

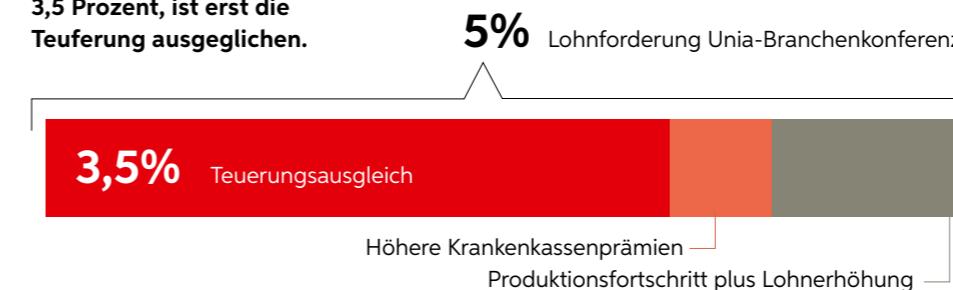
Fakt 4:

Die Löhne müssen steigen

Gestiegene Produktivität und Teuerung begründen im Wesentlichen die Forderungen, mit denen der Industriesektor der Unia in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern steigt: Es braucht 5 Prozent mehr Lohn für alle! Diese Forderung setzt sich aus drei Teilen zusammen:

1. Es braucht den Ausgleich der Teuerung von 3.5 Prozent plus Verteuerung der Krankenkassenprämien, nur um einem Kaufkraft- und somit Lohnverlust vorzubeugen.

Steigen die Löhne um 3,5 Prozent, ist erst die Teuerung ausgeglichen.



2. Es besteht ein Nachholbedarf von Lohnerhöhungen aufgrund der ungenügenden Lohnentwicklung in den letzten Jahren.

3. Dank dem hohen Einsatz der Arbeitenden ist die Arbeitsproduktivität gestiegen. Dieser Beitrag der Arbeitenden an der verbesserten wirtschaftlichen Situation ist in Form von mindestens einem weiteren Lohnprozent zu entschädigen.

Fakt 5:

Die Arbeitnehmenden sind am längeren Hebel

Die Auftragsbücher der Industriefirmen sind voll. Die Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften. Und finden keine. Die bisherigen Arbeitnehmenden sind bereits am

Anschlag. Um die bisherigen Arbeitnehmenden behalten und neue rekrutieren zu können, kommen Industrieunternehmen nicht um Lohnerhöhungen herum. Lohnerhöhungen beginnen aber erst ab 3,5 Prozent. Alles darüber ist höchstens Lohnerhalt und somit eine Selbstverständlichkeit. ■

Politik erfüllt zwei Unia-Forderungen

Beide Massnahmen helfen mit, die Kaufkraft in der Schweiz zu unterstützen, sind aber bei Weitem nicht genug.

1. National- und Ständerat haben ab 2023 den vollen Teuerungsausgleich der AHV-Renten beschlossen.
2. National- und Ständerat haben die Motion zur Abfederung des kommenden Prämienchocks bei den Krankenkassen beschlossen. Mit der Erhöhung des Bundesbeitrags für die Prämienverbilligungen um 30 Prozent stehen so im nächsten Jahr zusätzliche 850 Millionen Franken zur Verfügung.

Warum GAV so wichtig sind

Wer einen Gesamtarbeitsvertrag hat, hat Glück gehabt. Und eine Gewerkschaft, die den Vertrag ausgehandelt hat. Fünf Fragen und Antworten dazu.



Was ist ein Gesamtarbeitsvertrag?

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Gewerkschaften auf der einen Seite und Arbeitgeberverbänden oder einem Arbeitgeber auf der anderen. Er regelt die Arbeitsbedingungen sowie das Verhältnis zwischen den GAV-Parteien. Ein GAV ist für Arbeitnehmende in der Schweiz die beste Garantie für gute Arbeitsbedingungen. Mit einem GAV haben die Angestellten ein Instrument in der Hand, mit dem sie sich zusammen mit der Gewerkschaft für angemessene Löhne und eine ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen können.

Wann und in welchem historischen Kontext entstanden GAV?

GAV haben in der Schweiz eine lange Tradition und sind seit 1911 im Obligationenrecht verankert. Bereits Mitte des 19. Jahrhunderts gab es die ersten Vereinbarungen zwischen Chefs und Arbeitern, doch so richtig an Bedeutung gewannen die GAV erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts im Zuge mehrerer Streikwellen. Meistens gingen den GAV harte Auseinandersetzungen voraus: Die GAV der Banken, des Gastgewerbes und der Typografen entstanden im Nachgang zum Generalstreik von 1918, die GAV des Baus, der Maschinen- und der Uhrenindustrie nach einem Aufflammen sozialer Kämpfe 1937, und so weiter. Nachdem die GAV einmal eingeführt waren, haben auch die einbezogenen Arbeitgeber die Vorteile erfasst. Es gibt kaum Beispiele eines Ausstiegs aus einem funktionierenden Vertrag.

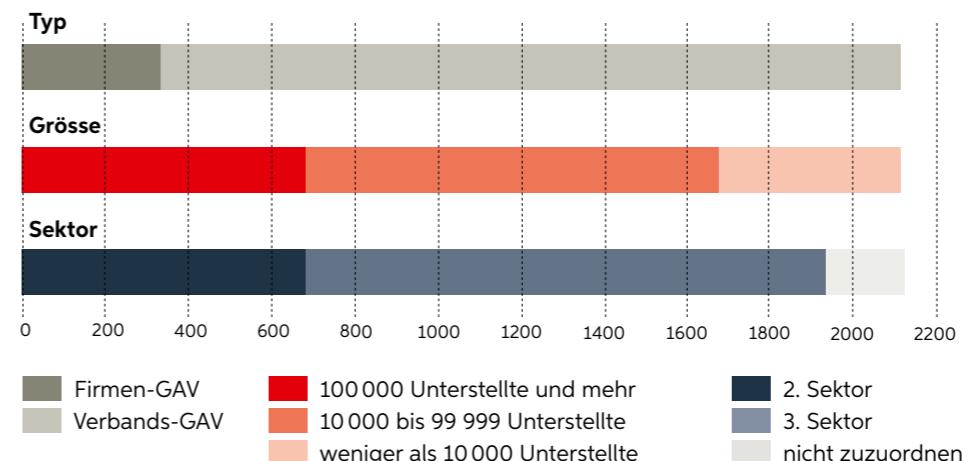
Wie kommt ein GAV zustande?

GAV werden zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen verhandelt und meistens für mehrere Jahre abgeschlossen. Wenn der Vertrag ausläuft, handeln die Gewerkschaften und die Arbeitgeber einen neuen Vertrag aus. Die Unia setzt bei GAV-Verhandlungen alles daran, für die GAV-Unterstellten möglichst gute und an die aktuellen Bedürfnisse angepasste Arbeitsbedingungen zu erwirken. Verhandlungsgegenstand kann alles sein, was die Arbeitsbedingungen der Angestellten regelt und über das gesetzlich festgelegte Minimum hinausgeht. Die getroffenen Regelungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften müssen verbindlich sein. Die Schweiz sieht seit 1911 im Obligationenrecht diese Verbindlichkeit in der Form der Gesamtarbeitsverträge vor.

Den Gesamtarbeitsverträgen (GAV)

unterstellte Arbeitnehmende

In Tausend, nach Typ, Grösse und Wirtschaftssektor



Quelle: BFS – Erhebung der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz

Welche Vorteile bietet ein GAV gegenüber dem Gesetz?

GAV regeln die Arbeitsverhältnisse verbindlich und definieren Mindestarbeitsbedingungen, die besser sind als das Gesetz und so auch künftige gesetzliche Bestimmungen anstoßen – zum Beispiel bei den Ferien. Aus den folgenden Gründen können die Arbeitsbedingungen in GAV besser geregelt werden als in Gesetzen. Denn:

- GAV sind massgeschneidert für die verschiedenen Branchen und/oder Grossbetriebe. Nicht alle Branchen brauchen die gleichen Regelungen, so sind beispielsweise Betriebe mit Schichtarbeit anders geprägt als solche mit regulären Bürozeiten.
- Arbeitnehmende können sich über die GAV-Verhandlungen direkt an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligen.
- GAV schaffen Rahmenbedingungen, welche im einzelnen Betrieb gelebt werden. So sehen Branchenverträge in der Industrie vor, wie die Mitwirkung der Betriebskommissionen in den Betrieben funktioniert.

Wie viele GAV und GAV-Beschäftigte gibt es in der Schweiz?

Heute ist rund die Hälfte aller Arbeitnehmenden in der Schweiz durch GAV geschützt. Eine Erhebung des Bundesamtes für Statistik zeigt, dass es im Vergleich zu den Neunzigerjahren zwar weniger GAV gibt, diese aber die Arbeitsbedingungen von vergleichsweise mehr Beschäftigten regeln – von insgesamt knapp über zwei Millionen Arbeitnehmenden. Damit bleibt die Zahl der Beschäftigten, die einem GAV unterstehen, in den letzten dreissig Jahren relativ stabil. Die Unia betreut rund 250 Gesamtarbeitsverträge mit über einer Million GAV-Unterstellten – mit dem Ziel, die bestehenden GAV laufend zu verbessern und auf weitere Branchen auszuweiten, damit möglichst alle Arbeitnehmenden vom Schutz durch einen GAV profitieren. ■



Zum Beispiel Cremo

Entscheidend ist die Mitwirkung.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind umso besser, je mehr die Arbeitenden bei der Verhandlung mitwirken. Bei Cremo läuft zurzeit ein mustergültiger Mitwirkungsprozess. Die Unia hat zunächst eine Umfrage zu den GAV-Anliegen gemacht und die Umfrage sowie mögliche GAV-Forderungen an sieben Betriebsversammlungen an verschiedenen Standorten in der Romandie vorgestellt. 50% der Beschäftigten haben an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse sind somit sehr aussagekräftig. Die Unia hat die Ergebnisse den Mitarbeitenden zurückgemeldet und dann im Oktober erneut Betriebsversammlungen durchgeführt, um die Umfrageergebnisse zu diskutieren und die Forderungen zu präzisieren. Zurzeit laufen die Verhandlungen, an der Personalvertretende von verschiedenen Standorten beteiligt sind. Und die Mitwirkung soll bis am Ende der Verhandlung sichergestellt bleiben, unter anderem mit weiteren Verhandlungen. Unia-Co-Regionalsekretärin Yolande Peisl-Gillet: «Am Ende stellen wir die Verhandlungsergebnisse den Mitarbeitenden vor. Sie entscheiden, ob sie das Ergebnis annehmen oder ablehnen wollen.»

«Es ist höchste Zeit!»

*Sieben Problemzonen im Uhren-GAV.
Und wie sie behoben werden können.*



«Die Angestellten müssen vom Erfolg des Unternehmens profitieren. In der Presse wird stolz von guten Umsätzen und Gewinnen berichtet, doch die meisten Angestellten eines Unternehmens haben nichts davon. Das muss sich ändern!»

Vincent Koloszczyk,
Unia-Präsident Uhrenbranche (im Bild links)



Neuchâtel, Stadt der Uhrenarbeitenden, Ende Oktober: Vor dem Stadion La Maladière haben sich rund zahlreiche Uhrenarbeitende versammelt. «Es ist höchste Zeit», steht auf ihrem Transparent geschrieben. Ihre Ungeduld ist mehr als berechtigt. Dies zeigt ein Blick auf die Arbeitsbedingungen der Branche.

Problemzone 1:

Die Löhne

Löhne stagnieren in der Uhrenindustrie seit Jahren. Die Arbeitgebenden finden immer eine Ausrede: Einmal ist Corona schuld, dann die Eurokrise. Lohnerhöhungen in den letzten Jahren? Fehlanzeige. Wer seit 10 oder 20 Jahren im gleichen Betrieb ist, hat häufig noch den gleichen Lohn wie beim Stellenantritt. Tiefqualifizierte bleiben jahrelang auf dem vertraglich vereinbarten Minimallohn sitzen. Und der ist viel zu tief, beträgt beispielsweise nur 3200 Franken im Tessin, 3600 Franken im Jura. Ein weiteres Problem: Die Lohndiskriminierung der Frauen. In kaum einer anderen Schweizer Industrie ist der Frauenanteil so hoch: 42 Prozent. Obwohl die Unternehmen von den Frauen abhängig sind, benachteiligen sie diese massiv. Die Bruttolohndifferenz beträgt 25 Prozent – fast doppelt so viel wie in anderen Branchen.

Das fordern die Arbeitenden:

- Reallöhne aushandeln: Lohnverhandlungen nicht auf die Teuerung beschränken
- Minimale Lohnprogression: Erfahrung aufwerten, Stagnation bekämpfen
- Missstände in Sachen Lohngleichheit bekämpfen und beheben

Problemzone 2: **Die Arbeitszeit**

Die Industrie läuft auf Hochtouren, die Arbeitenden schieben Überstunden. Arbeitseinsätze auch am Samstag? Für viele keine Ausnahme mehr. Aus der vertraglich geregelten 40-Stundenwoche wird so nicht selten eine 50-Stundenwoche. Dabei wäre das Gegenteil angezeigt: Aufgrund der immer dichteren Arbeit endlich wieder einmal eine Arbeitszeitverkürzung. Die letzte gab es im Jahr 1984, vor fast 40 Jahren...

Das fordern die Arbeitenden:

- Zeitausgleich für Überstunden fördern und fixes Überstundenmaximum pro Jahr
- 36-Stundenwoche
- Wunsch nach Teilzeitarbeit nachkommen



«Frauen, die Teilzeit arbeiten und sich um die Kinder kümmern, werden in manchen Unternehmen abgestraft. Es braucht endlich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit!»

Nathalie Benoquin

Problemzone 3:

Schlechtgestellte Temporärarbeitende

Temporärjobs sind dazu da, extreme Engpässe abzufedern? Längst nicht mehr! In der Uhrenindustrie überwälzen die Arbeitgeber ihr unternehmerisches Risiko konstant auf Temporärarbeitende. Sie halten den Anteil von Temporärjobs über alle Abteilungen hinweg hoch, damit sie bei kleinen Konjunktureinbrüchen ohne viel Aufhebens Entlassungen durchführen können. Folge davon: Seit 2008 wurden zwar immer wieder Stellen abgebaut, aber keine einzige Sozialplanverhandlung mehr durchgeführt, weil Temporärarbeitende keinen Anspruch darauf haben.

Das fordern die Arbeitenden:

- Mehr GAV-Leistungen für Temporäre
- Eine Zulage für das Risiko der Arbeitslosigkeit, wenn nach einem befristeten Einsatz keine Festanstellung erfolgt
- Eine Begrenzung der Anzahl Temporärangestellten im gleichen Unternehmen oder in der gleichen Abteilung
- Wiederaufnahme der paritätischen Kommission für Temporärarbeit (gemäß Art. 7.5)



«Die Unternehmen verdienen viel Geld, geben aber nichts davon an die Arbeitenden weiter. Am stärksten trifft es Tiefqualifizierte und Frauen. Es ist höchste Zeit für Lohn erhöhungen und eine Reduktion der Arbeitszeit!»

Christian Weber,
Vize-Präsident regionales Unia-Industriekomitee Neuenburg

Problemzone 4:

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft, hinkt die Uhrenindustrie der Zeit hinterher. Um die Jungen in die Branche zurückzuholen, braucht es mehr Flexibilität in Sachen Aus- und Weiterbildung, Teilzeitarbeitsmodelle, zeitgemäße Arbeitszeiten, Elternschafts- und Betreuungsurlaube und nicht zuletzt: Lohngleichheit und faire Löhne.

Das fordern die Arbeitenden:

- Erhöhung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs auf 20, respektive 4 Wochen
- Unterstützung der modularen Ausbildung oder VAE (EBA / EFZ)
- Verbesserung des Urlaubs für die Pflege von Angehörigen





«Das grösste Problem sind die Lohnunterschiede.

Zwischen Mann und Frau, aber auch innerhalb eines Unternehmens. Es darf nicht sein, dass die Leute, die in der Produktion arbeiten und die Arbeit hervorbringen, gegenüber anderen so viel schlechter gestellt sind.»

Virginie Mouche

Problemzone 6: Der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende genügt nicht

Viele Arbeitgeber stellen ältere Arbeitnehmende, die Mühe haben, mit der Digitalisierung Schritt zu halten, auf die Strasse, anstatt fortlaufend in deren Weiterbildung zu investieren. Wer arbeitslos ist und über 55, findet kaum mehr eine andere Stelle und wird früher oder später abhängig von der Sozialhilfe.

Das fordern die Arbeitenden:

- Überbrückungsrente erhöhen
- Menschen über 55 vor Entlassungen schützen

Problemzone 7: Die «Sozialpartnerschaft»

Leider kann man diesen Begriff nur in Anführungszeichen schreiben. Uhrenunternehmen weigern sich immer häufiger, die Gewerkschaft zu den Angestellten in ihre Fabriken zu lassen. Und Arbeitende sind ausserhalb des Fabrikgeländes kaum mehr ansprechbar, weil viele am Morgen mit dem Auto in einer Tiefgarage verschwinden und abends wieder auftauchen. Für längere Mittagspausen ausserhalb der Fabrik bleibt angesichts der hohen Arbeitslast kaum mehr Zeit. Auf der Strecke bleiben Information und Diskussion. Viele Uhrenarbeitende wissen bis heute nicht, dass ihre Löhne im Jahr 2023 dank der Gewerkschaft und des GAV um 3.5 Prozent steigen (siehe Kasten).

Das fordern die Arbeitenden:

- Verbesserung des Zugangs zu Arbeitnehmenden in und um die Unternehmen herum
- Echter Schutz und bessere Bedingungen für Gewerkschaftsvertreter:innen
- GAV für die Uhrenindustrie als allgemeinverbindlich erklären lassen



««Die Lohndiskriminierung der Frauen ist ein Skandal!»»

Mohammed Ezzeldin

Wenigstens der Teuerungsausgleich!

Der Uhren-GAV muss verbessert werden. Wenigstens garantiert er aber schon heute einen Teuerungsausgleich. Das macht sich im nächsten Jahr bezahlt: Durch Lohnerhöhungen, die bei Geringverdienenden bis zu vier Prozent ausmachen können.

Vom Text zum Bild

Dem «Input» steht die grösste Änderung seit seiner Gründung bevor. Aus dem verdienten Magazin soll eine Online-Sendung werden. So will die Gewerkschaft noch mehr Beschäftigte als bisher erreichen.

Alles ändert sich, auch das «Input». Unser Magazin hat eine stolze Tradition: Entstanden als Informationsorgan der Unia im Bereich Chemie, hat es sich über die Jahre zur verlässlichen Quelle für die gesamte Industrie entwickelt. Stets die Beschäftigten im Blick, hat das «Input» über Neuerungen in unseren Branchen berichtet, über Erfolge der Gewerkschaft und auch über Missstände, die in diversen Firmen herrschen. Alle drei Monate konnten Mitglieder und Personalkommissionen mit ordentlich recherchierten Nachrichten über ihre Betriebe und ihre Arbeit rechnen. So wird es auch bleiben – doch das «Input» wechselt seine Form.

Etwas für die Augen und Ohren

An die Stelle des heutigen «Input» wird im kommenden Jahr eine Online-Sendung treten. Bewegte Bilder, statt gedruckte Seiten. Für die Unia ist es ein Pilotprojekt. Und die Gewerkschaft hat sich viel vorgenommen: In 20 bis 25 Minuten soll alles Wissenswerte rund ums Arbeiten in der Industrie aufbereitet werden. Analog zum heutigen «Input» soll das Programm alle drei Monate erscheinen. Nachrichten über Abschlüsse und Veränderungen in der Industrie sollen dort ebenso Platz finden wie tiefergehende Gespräche mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft oder Recht.

Reportagen rund um verdiente Mitglieder oder interessante Arbeitsplätze sind ebenso angedacht wie Erklärungen zur Gewerkschaftswelt. Schaden kann es ja nicht, wenn genau aufgeschlüsselt wird, wie so ein GAV zu Stande kommt – oder auf welcher Grundlage eine Personalkommission eigentlich arbeitet.



2018



2007



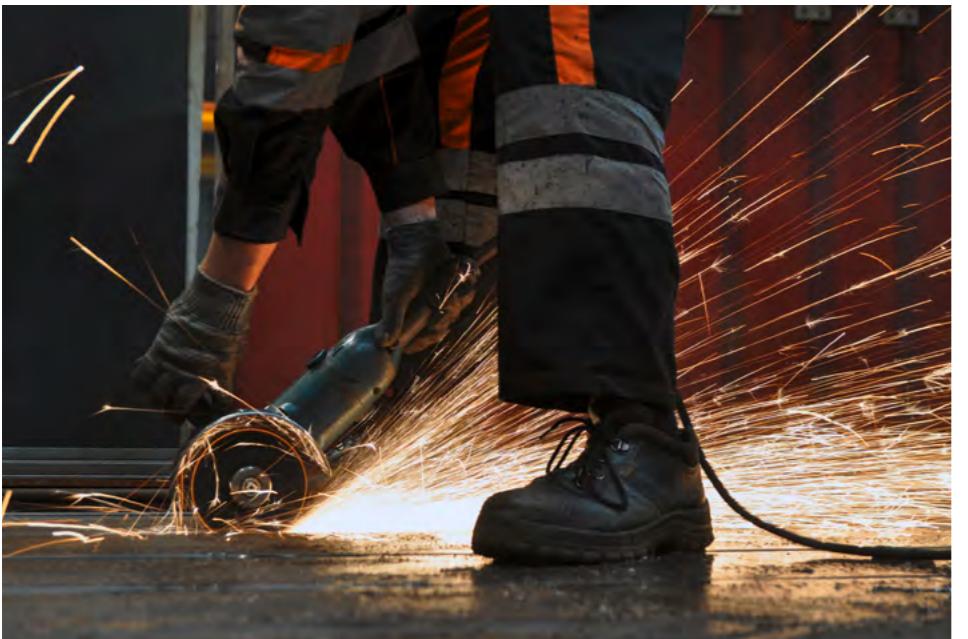
2023

Die Vorbereitungen zum neuen Programm laufen bereits auf Hochtouren. Studio, Moderation, Konzept, Skripte – eine ganze Gruppe von Gewerkschafterinnen und Gewerkschäfern arbeitet an allem, was nötig ist, ein so ambitioniertes Projekt auf die Beine zu stellen. Läuft weiterhin alles nach Plan, dann wird «Industrie Live» – so der Arbeitstitel – bereits im ersten Quartal 2023 zu sehen sein.

Schneller und leichter zugänglich

Vom neuen Auftritt erhofft sich die Unia einiges. Nicht zuletzt: Die gute Tradition des «Input» in anderer Form weiterführen. Die

Sendung soll Informationen noch leichter zugänglich machen, als das in gedruckter Form möglich ist. Einfach vom Handy oder Tablet auf das Wichtigste zugreifen können – das ist die Idee. Dass sich die Programme (oder Ausschnitte aus ihnen) leichter im Netz verbreiten lassen, ist der gewünschte Nebeneffekt der Neuerung. In den Monaten, bis es soweit ist, werden noch einige wichtige Entscheidungen getroffen werden müssen. Selbstverständlich werden die Mitglieder der Unia genau darüber informiert, wann und wo das Neue zu sehen ist. Man will ja nicht gleich die erste Folge verpassen. ■



Die Funken fliegen:
Die Unia-Umfrage
zeigt, es braucht
höhere Löhne.

Wo die MEM-Arbeitenden der Schuh drückt

2023 wird der Gesamtarbeitsvertrag MEM neu verhandelt. Die Unia ist gut vorbereitet. Auch dank einer breit angelegten Umfrage unter den MEM-Industriearbeitenden.

Der Gesamtarbeitsvertrag der MEM-Industrie ist eine Errungenschaft für die Arbeitenden. Die Arbeitsregeln, die Arbeitgeberverband und Gewerkschaft darin vereinbart haben, gehen weit über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Eine Umfrage unter den MEM-Industriearbeitenden zeigt aber auch: Der MEM-Vertrag muss neu verhandelt werden. In vielen Bestimmungen gibt es Verbesserungsbedarf.

An der Umfrage haben rund 1200 Personen teilgenommen. Mehrheitlich Männer, in unterschiedlichen Lohnklassen und Funktionen aus Betrieben unterschiedlicher Größen, zu Hause in fast allen Kantonen.

Allen voran bei den **Löhnen** wünschen sich die MEM-Industriearbeitenden gemäss Umfrage wesentliche Verbesserungen. Nicht weniger als 91 Prozent der Befragten beurteilen es als sehr wichtig, die Löhne automatisch an die Teuerung anzugeleichen. Auch bei den Mindestlöhnen besteht Nachholbedarf. 87% der Befragten sind der Meinung, dass die geltenden Mindestlöhne nicht reichen. Sie erachten eine Erhöhung als sehr wichtig, während 65 Prozent der Befragten höhere Schichtzulagen fordern.

Besonderen Nachholbedarf gibt es offensichtlich bei den **Frauenlöhnen** in der MEM. 71% der Befragten erachten es als sehr wichtig, dass wirksame Massnahmen gegen geschlechterspezifische Diskriminierungen ergriffen werden.

Die Lohnforderungen der Industriearbeitenden beschränken sich nicht nur auf die unteren Lohnklassen. Nur gerade 15% der Befragten halten die Einführung von **Mindestlöhnen auch für Ingenieur*innen** für unwichtig. Dies bestätigt die Politik der Unia, welche längst nicht mehr nur auf klassische Industriearbeitende ausgerichtet ist, die sogenannten Blaukittel, sondern auch auf Höherqualifizierte, die ebenfalls einem erhöhten Konkurrenz- und Lohndruck ausgesetzt sind.

Eine sehr hohe Zustimmung bekommt die **Stärkung der Personalkommissionen** (Peko). Dass sie mehr Rechte bei der Durchsetzung von Vertragsbestimmungen erhalten, erachten 78% der Befragten als sehr wichtig. 73% der Befragten den Ausbau von Gewerkschaftsrechten, 49% der Befragten sogar ein absolutes Kündigungsverbot von Peko-Mit-

gliedern und Vertretenden in Stiftungsräten. Besonders Sorge macht die Situation der **älteren MEM-Industriearbeitenden**, welche bei einem Jobverlust kaum mehr eine neue Stelle finden. 90% der Befragten finden es sehr wichtig, dass der Kündigungsschutz für 55-Jährige und Ältere verstärkt wird, 76 Prozent der Befragten fordern eine Frühpensionierung ab 62 Jahren – in der Baubranche gibt es die Frührente bereits ab 60.

«Gemeinsam mit den MEM-Industriearbeitenden wird die Unia in den nächsten Monaten den Forderungskatalog für den neuen GAV ausarbeiten.»

Ebenfalls ein Dauerbrenner in der MEM-Industrie ist das Thema **Arbeitszeit**. 69 Prozent der Befragten erachten es als sehr wichtig, dass Arbeitszeit und Freizeit besser voneinander abgegrenzt werden, um die Erholung zu fördern, 62 Prozent der Befragten erachten es als sehr wichtig, dass die Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn verkürzt wird.

Auch zum Thema **Kündigungsschutz** ergibt sich ein eindeutiges Verhandlungsmandat: 76% der Befragten fordern mehr Mitbestimmungsrechte bei Umstrukturierungen, gar 84% der Befragten strengere Kriterien für Massen- und Einzelentlassungen. ■

100 000 GAV-Unterstellte

Von kaum einem anderen Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz können so viele Arbeitende profitieren. Der MEM-GAV ist der wichtigste der Schweizer Industrie.

533
GAV-Betriebe

gibt es in der MEM-Industrie.

Ein Blick zurück

Was die Unia und ihre Vorgängerorganisationen in der MEM-Industrie erreicht haben.

1937 schliessen Gewerkschaften und Unternehmer das «Friedensabkommen» in der Maschinenindustrie ab. Dieses verpflichtet die Gewerkschaften zum «Arbeitsfrieden», beinhaltet aber kaum Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Eine Welle von Streiks und Arbeitskämpfen zwischen 1944 und 1949 brachte schliesslich vollständige GAV. Seither haben die Unia und ihre Vorgängerorganisationen viele wichtige Errungenschaften erreicht. Dazu gehören:

- Die Betriebliche Altersvorsorge (1969)
- Die 40-Stunden-Woche (1983)
- Der Mutterschaftsurlaub (1993)
- Die Einführung von Mindestlöhnen (2013)

Auch der GAV MEM 2018, der aktuell in Kraft ist, brachte substanziale Fortschritte wie den automatischen Teuerungsausgleich bei den Mindestlöhnen, die MEM-Passerelle 4.0 oder den besseren Schutz für ältere Arbeitnehmende. ■

Kämpfen lohnt sich

Massenentlassungen muss man nicht einfach hinnehmen.

Massenentlassungen gibt es leider immer wieder, auch in der Schweizer Industrie. Sie erfolgen oft ohne wirtschaftliche Not der Unternehmen – aber führen zu wirtschaftlicher Not der Arbeitenden.

Unternehmen, die Massenentlassungen ankündigen, wollen meist eine neue Strategie umsetzen, Aktionäre beglücken oder das Management profilieren. Ohne Rücksicht auf Arbeitende, die den bisherigen Geschäftserfolg erst möglich gemacht haben.

Aktuelles Beispiel: Der hochprofitable Pharmakonzern **Novartis** will mehr als 1400 Arbeitsplätze in der Schweiz streichen, um seine Marge weiter zu steigern. Doch der dahinterliegende Entscheid soll trotz gesetzlich vorgeschriebenem Konsultationsverfahren nicht überprüft werden. Ein eigentliches Konsultationsverfahren zur Entwicklung von Alternativen zum Stellenabbau fand nicht statt.

Das Schweizer Gesetz ist sehr liberal und spielt Konzernen wie Novartis in die Karten. Trotzdem können Arbeitgeber nicht Tun und

Lassen, was sie wollen. Deshalb ist wichtig, dass sich Arbeitende und Betriebskommissionen von Unternehmen, die Kündigungen aussprechen, bei der Gewerkschaft Unterstützung holen.

So geschehen soeben bei **Cremo** am Standort Lucens. Ein Schock für alle Angestellten: Am 3. Oktober erfuhren die 38 Beschäftigten von der Schliessung ihrer Fabrik und der damit verbundenen Kündigung. Für 80% der Mitarbeitenden sollte es eine Neuanstellung an anderen Standorten geben, vor allem in Villars-sur-Glâne. In einer Pressemitteilung sprach die Geschäftsleitung von einer «Umstrukturierung», um den Sozialplan zu umge-

hen. Die Unia intervenierte und erreichte, dass ein Sozialplan aus dem Vorjahr, damals für den Standort Steffisburg, zur Anwendung kommt – unter anderem mit Beiträgen an Weiterbildungskosten, Abgangentschädigungen und Frühpensionierungen. Somit können Härtefälle abgewendet werden.

Ähnlich bei der Firma **HTM** in Biel. Auch hier mandatierten die Arbeitenden die Unia, mit der Geschäftsleitung über die Standortschliessung zu verhandeln. 90% von ihnen traten der Unia bei. Die Gewerkschaft ist daran, einen Sozialplan auszuhandeln. Sie ist optimistisch, für die Betroffenen grosszügige Entschädigungen aushandeln zu können. ■

Massenentlassungen – was tun?

1. Gewerkschaft beziehen

Damit sie Betriebskommission und Belegschaft im Konsultationsverfahren und in den Sozialplanverhandlungen unterstützen kann. Mit Fachwissen und Erfahrung.

2. Belegschaft miteinbeziehen

Im Konsultationsverfahren Arbeitsgruppen bilden über verschiedene Abteilungen hinweg. Arbeitende wissen meist am besten, wie Jobs gerettet werden können.

3. Der Gewerkschaft beitreten

Je mehr Mitglieder ein Unternehmen hat, desto besser die Karten im Konsultationsverfahren und in Sozialplanverhandlungen.



**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

A 5 percent pay rise is needed

Industrial wages are lagging behind productivity and inflation. They have to increase – and by a lot.

Fact 1:

Industry is doing well

Swiss industry has recovered impressively quickly from the coronavirus crisis. Business is good at the vast majority of companies. The industrial sector produced more in the second quarter of this year than in the same quarter of 2019. Many new orders were secured in mechanical engineering, the metalworking industry and in precision instrument manufacturing. This led to higher sales – and profits. Thanks to the strong Swiss franc, industrial companies can buy machinery and raw materials relatively cheaply abroad.

And because inflation abroad is much higher than in Switzerland, foreign industrial companies are having to raise their prices more than Swiss firms. Overall, the competitiveness of Switzerland as an industrial location is increasing in today's global economic situation.

Fact 2:

Productivity is increasing

Industry is coping with higher production output largely by using existing plants. The utilisation of these plants has increased significantly. Employees in the industrial sector are also working much harder. This is because companies have so far hired only small numbers of additional employees despite the increased production. This is the reason why productivity is increasing. On average, a full-time employee in industry recently produced goods and services worth 43,000 Swiss francs per quarter. Before the pandemic, this figure was 40,500 Swiss francs. In the chemical-pharmaceutical industry, the value is much higher still.

Fact 3:

Purchasing power is falling

In autumn 2021, a long phase of very low inflation came to an end. In the meantime, inflation has settled at 3.5 percent. However, the official inflation rate in Switzerland systematically underestimates the actual inflation rate. The increase in health insurance premiums in 2023, for example, is not reflected in it. Energy costs will also continue to rise in the winter. As a result, purchasing power will fall by significantly more than 3.5 percent, depending on wage levels. If we assume that wages will rise by 3.5 per cent in 2022, this will be a wage increase in name only because this only maintains the same level of purchasing power. If wages rise by less than 3.5 per cent next year, employees will be losing disposable income. They will thus be worse off and basically penalised, while the industrial companies are making lots of money.

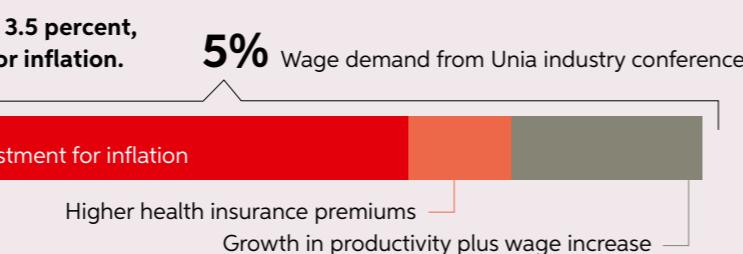
Fact 4:

Wages must rise

Increased productivity and inflation are the main reasons for the demands which Unia's industrial sector will be presenting in negotiations with the employers: 5 percent more pay

If wages increase by 3.5 percent, this only makes up for inflation.

3,5% Adjustment for inflation



“It’s high time!”

Three problem areas in the collective employment agreement of the watchmaking industry. And how they can be remedied.

for all! This demand is made up of three parts:

1. It needs to compensate for inflation of 3.5 per cent plus an increase in health insurance premiums, just to prevent a loss of purchasing power and thus wages.
2. There is a backlog of wage increases due to insufficient wage development in recent years.
3. Thanks to the strong commitment of workers, labour productivity has increased. This contribution of the workers to the improved economic situation must be compensated for in the form of at least one additional wage percentage.

Fact 5:

The employees have the power

The order books of industrial companies are full. Companies are desperately looking for skilled workers. And they are not finding any. Existing employees are already stretched to the limit. In order to keep their current employees and recruit new ones, industrial companies cannot avoid wage increases. But wage increases only start at 3.5 per cent. Anything less than that represents the same level of purchasing power at best, and this means that there is no other option. ■

Neuchâtel, the city of watchmakers, at the end of October: A large number of watchmakers have gathered in front of the La Maladière stadium. “It’s high time,” is written on their banner. Their impatience is more than justified. A look at the working conditions in the industry provides proof of this.



“Employees must benefit from the success of their company. The press is happy to write about high turnover and profits, but most employees of a company don't see a penny of it. This needs to change!”

Vincent Koloszczyk,
President Watch Industry (in left of picture)

Problem area 1:

Wages

Wages have been stagnating in the watchmaking industry for years. Employers always find an excuse: one day coronavirus is to blame, the next it's the exchange rate crisis. Wage increases in recent years? Absolutely not. Workers who have been at the same company for 10 or 20 years are often still earning the same wages as when they started. Low-skilled workers remain on the contractually agreed minimum wage for years. And that is far too low, for example only 3,200 Swiss francs in Ticino. Another problem is wage discrimination against women. In hardly any other Swiss industry is the proportion of female workers so high: 42 percent. And although the companies are dependent on women, they discriminate against them massively. The wage difference is 25 percent – almost twice as much as in other industries.

This is what workers are demanding:

- Negotiate real wage increases: Wage negotiations should not be limited to inflation
- Improved wage progression: Place value on experience, prevent wage stagnation
- Counteract and remedy irregularities in the area of equal pay

Problem area 2:

Working hours

Industry is running at full speed and workers are working overtime. Working shifts even on Saturdays? It's no longer an exception for many. The contractually regulated 40-hour week often turns into a 50-hour week. Yet

the opposite would be appropriate: Due to ever-increasing workloads, we should finally be seeing a reduction in working hours. The last time that happened was in 1984, almost 40 years ago...

This is what workers are demanding:

- Promote time off in lieu for overtime and fixed maximum overtime per year
- 36-hour week
- Cater to requests for part-time work

Problem area 3:

Poorly treated temporary workers

Do you think that temporary jobs are there to help during extremely busy periods? That hasn't been the case for a long time! In the watchmaking industry, employers constantly palm off their entrepreneurial risk on to temporary workers. They keep the proportion of temporary jobs high across all departments so that they can make layoffs without much fuss in the event of minor economic downturns. This means that although there have been repeated job cuts since 2008, not a single social plan negotiation has been held – because temporary workers are not entitled to one.

This is what workers are demanding:

- More of the benefits of the collective employment agreement for temporary workers
- Re-establishment of the Joint Commission for Temporary Work (according to Art. 7.5)

AHV stärken statt Rentenalter erhöhen



Unterschreiben Sie noch heute!

<https://snb-initiative.ch>

Bundesrat und Parlament wollen das Rentenalter erhöhen und die Renten senken. Statt die AHV kaputtzusparen, können wir mit der SNB-Initiative die Finanzen der AHV stärken – und die Abbauvorlagen stoppen.

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

Lämmlisbrunnenstrasse 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

Stauffacherstrasse 60
8004 Zürich
Tel. 0848 11 33 22
linus.gnos@unia.ch
florim.kadriu@unia.ch



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