

Die Zukunft der Arbeit gestalten

Zehn Forderungen zu den GAV-Verhandlungen 2018
in der MEM-Industrie

Infobulletin für die Mitglieder der
Gewerkschaft Unia in der Industrie






Februar 2018



Wir sind die Industrie!
L'industrie c'est nous!
L'industria siamo noi!

Zehn Forderungen für den GAV in der MEM

Die Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) bieten den Sozialpartnern die Möglichkeit, die Zukunft der Arbeit zu gestalten. **Die Delegation der Unia bringt folgende wichtige Forderungen mit an den Verhandlungstisch.**

- 1**  **Lohn S. 6**
 - Bestehende Mindestlöhne erhöhen
 - Neue Mindestlöhne für Höherqualifizierte einführen
 - Kontrolle und Vollzug von Mindestlöhnen verbessern
- 2**  **Arbeitszeit S. 7**
 - 40 Stundenwoche, neu inkl. Pausen
 - Auf das Folgejahr sollen statt wie bisher 200 nur noch maximal 100 Mehrstunden übertragen werden
 - Die Arbeitszeiterfassung ist obligatorisch
- 3**  **Ferien S. 8**
 - 1 zusätzlicher Ferientag pro Jahr für 20- bis 49-Jährige
 - 2 zusätzliche Ferientage pro Jahr für über 50-Jährige
 - 1 zusätzlicher Feiertag pro Jahr (10 statt wie bisher 9)
- 4**  **Kündigungsschutz S. 8**
 - 3 Monate Kündigungsfrist bis Alter 45
 - 6 Monate Kündigungsfrist ab Alter 45
 - 12 Monate Kündigungsfrist ab Alter 55 (in Absprache mit der Personalkommission)
 - Kündigungsschutz für Personalvertretende, Stiftungsräte, Vertrauensleute und Whistleblower
 - Besserer Schutz für Temporärarbeitende
- 5**  **Digitalisierung S. 9**
 - Recht auf Abschalten in der Freizeit
 - GAV-Schutz auch bei Home-Office und Crowdwork
 - Schutz von persönlichen Daten
 - Mitsprache der Arbeitnehmenden im digitalen Wandel

- 6**  **Berufs- und Weiterbildung S. 10**
 - Die Vertragsparteien des GAV MEM gründen den paritätischen Verein «Berufspasserelle 4.0». Zweck: Die GAV-Unterstellten für die Anforderungen der digitalen Wirtschaft qualifizieren
 - Der Verein ermöglicht Arbeitnehmenden bei gleichbleibendem Lohn eine berufsbegleitende Ausbildung mit theoretischen und praktischen Modulen
 - Abschluss mit einem eidgenössisch anerkannten Fachdiplom
- 7**  **Berufslehre S. 11**
 - Schutz durch Unterstellung unter den GAV
 - Neu Mindestlöhne auch für Auszubildende
 - Mehr Ferien für Auszubildende
 - Anrecht auf Weiterbeschäftigung nach der Lehre
- 8**  **Elternurlaub S. 11**
 - 18 Wochen Mutterschaftsurlaub (statt 16)
 - 20 Tage Vaterschaftsurlaub (statt 5)
 - Anrecht auf maximal 8 Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub
 - Anrecht auf Arbeitszeitreduktion nach der Geburt eines Kindes
- 9**  **Pensionskasse S. 12**
 - Reglementänderungen nur bei mehrheitlicher Zustimmung aller Arbeitnehmenden
 - Kündigungsschutz für Stiftungsräte
- 10**  **Industriepolitik S. 13**

Die Sozialpartner setzen sich gemeinsam für eine Industriepolitik in der Schweiz ein, mit folgenden Zielen:

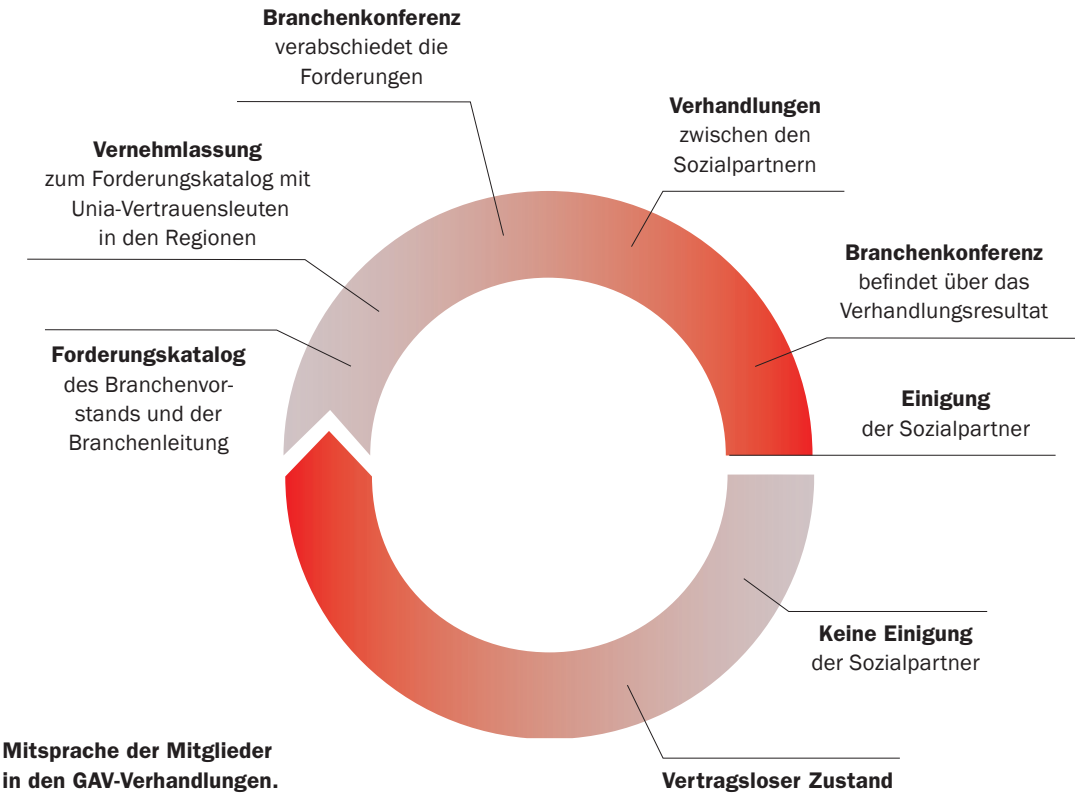
 - Eine umfassende Industriepolitik 4.0 mit einer Agenda zum digitalen Wandel
 - Produktionsfonds für Innovationen, finanziert aus freiwillig investierten Pensionskassengeldern
 - Massnahmen, um den nach wie vor überbewerteten Franken weiter abzuschwächen

Hier geht's zum
ganzen Forderungskatalog
www.unia.ch/gav-mem

So verhandelt die Unia den neuen Gesamtarbeitsvertrag

Team Swissmem

| | |
|--------------------------|--|
| Hans Hess | Präsident Swissmem |
| Dorothee Auwärter | Verwaltungsratspräsidentin KUHN RIKON AG |
| Roberto Ballina | Direktor Tensol Rail SA |
| Urs W. Berner | Präsident und Delegierter VR Urma AG Werkzeugfabrik |
| Jérôme Chanton | CEO Kugler Bimétal SA |
| Christian Ferber | Chief Human Resources Officer RUAG Corporate Services AG |
| Peter Fischer | Delegierter des VR Fischer Reinach AG |
| Siegfried Gerlach | CEO Siemens Schweiz AG |
| Bernhard Gisler | Human Resources Director Schindler Aufzüge AG |
| Urs Kaufmann | Präsident des VR Huber+Suhner AG |
| Philip Mosimann | Präsident des VR Bucher Management AG |
| Martin Sauter | Geschäftsführer und VR-Präsident Sauter, Bachmann AG |
| Yves Serra | CEO Gerog Fischer AG |
| Volker Stephan | Head of Human Resources ABB Schweiz AG |
| Kareen Vaisbrot | Mitglied der Geschäftsleitung |
| Thomas Daum | Ehemaliger Direktor Swissmem |



Mitsprache der Mitglieder in den GAV-Verhandlungen.
Der Branchenvorstand und die Branchenleitung bringen die Forderungen ein, die von den Vertrauensleuten vernehmlasst und von den Delegierten an der Branchenkonzferenz verabschiedet werden. Ebenfalls die Delegierten sind es, die das Verhandlungsergebnis annehmen oder zurückweisen. Kommt keine Einigung zu Stande, beginnt der Kreislauf von Neuem.

Team Unia

| | |
|----------------------------------|---|
| Michele Nista | Vizepräsident MEM-Industrie, Präsident der Personalkommission/Vizepräsident des Stiftungsrates der Vorgesorgeeinrichtung Sapal SA, A Bosch Packaging Technology Company |
| Heidi Frei | Vizepräsidentin MEM-Industrie, Vertrauensfrau ABB Schweiz |
| Daniel Heizmann | Präsident MEM-Industrie |
| Hans Bänziger | Mitglied der Arbeitnehmervertretung Huber+Suhner |
| Benoît Constantin | Präsident der Betriebskommission, Mitglied des europäischen Betriebsrates, Constellium Valais SA |
| Rolf Grüniger | Präsident der Personalvertretung der Bosch-Betriebe am Standort Beringen |
| Hansruedi Meier | Mitglied der Arbeitnehmervertretung Siemens Building Technologies Zug |
| Vincent Tatone | Vizepräsident der PeKo Tornos |
| Giorgio Rosselli (Ersatz) | Mitglied der Personalkommission RUAG Aviation |
| Blaise Carron | Regionaler Industrieverantwortlicher Unia Region Valais |
| Jesus Fernandez | Regionalsekretär Unia Region Biel-Seeland/Solothurn |
| Rolando Lepori | Regionalsekretär Unia Region Ticino e Moesa |
| Noé Pelet | Regionaler Industrieverantwortlicher Unia Region Vaud |
| Isabelle Smekens | Regionale MEM-Verantwortliche Unia Region Vaud |
| Raphaël Bourquin (Ersatz) | Regionaler Industrieverantwortlicher Unia Region Transjurane |
| Corrado Pardini | Nationalrat, Mitglied der Geschäftsleitung Unia, Sektorleiter Industrie |
| Manuel Wyss | Branchenleiter MEM-Industrie Unia, Stellvertretender Sektorleiter Industrie |
| Matteo Pronzini | Stellvertretender Branchenleiter MEM-Industrie/Mitglied Sektorleitung Industrie |
| Barbara Bringham | Assistentin Sektor Industrie Unia |

Personalvertretende
Gewerkschaftssekretärinnen und Sekretäre
Zentralsekretariat

1 | Lohn



In den letzten GAV-Verhandlungen ist es der Unia erstmals gelungen, Mindestlöhne in der MEM-Branche einzuführen. Diesen Schutz gilt es nun zu stärken und auszubauen.

Differenzierte Mindestlöhne und deren zuverlässiger Vollzug sind unentbehrlich für den Lohnschutz in der Schweiz. Mindestlöhne heben allgemein das Lohnniveau in einer Branche. Wo Gewerkschaften als Verhandlungspartner am Tisch sitzen, sind die Löhne und Sozialleistungen höher und besser geschützt. Diese gute Entwicklung ist nicht zuletzt auf neue Mindestlöhne zurückzuführen, welche das gesamte Lohnniveau anheben.

Forderung

Mindestlöhne pro Monat (x 13) für sieben Qualifikationsniveaus in zwei Regionen (40 Stunden-Woche)

| | Region A* CHF | Region B* CHF |
|---------------------------------------|------------------|------------------|
| Facharbeitende ETH/Uni | 6 600.– | 6 200.– |
| Facharbeitende FHS | 6 300.– | 6 000.– |
| Facharbeitende HF | 5 800.– | 5 500.– |
| Facharbeitende EFZ ab 25 | 5 000.– | 4 700.– |
| Facharbeitende EFZ bis 25 | 4 700.– | 4 400.– |
| Facharbeitende mit 2-jähriger Lehre | 4 500.– | 4 200.– |
| Hilfsarbeitende ab dem 20. Altersjahr | 4 300.– | 4 000.– |

* **Region A:** Kantone ZH, SH, AG, SZ (Bezirke Höfe, March), GE, VD, TG (Bezirk Diessenhofen), FR, ZG, AI/AR * **Region B:** übrige

Brennpunkt Frauenlöhne: Gemäss aktueller Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik sind Frauen in der Maschinenindustrie besonders diskriminiert, mit einem unerklärten Anteil der Lohnunterschiede von 883 Franken pro Monat! Die Verhandlungsdelegation fordert ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts und der Nationalität. Frauen- und Männerlöhne sind zwecks periodischer Überprüfung separat zu erfassen.

Das fordert Unia für dich!

- Mindestlöhne neu für 7 statt wie bisher nur für 2 Qualifikationsniveaus – somit auch für Höherqualifizierte.
- Bisher gab es Mindestlöhne für drei Regionen. Die bisherige Region C mit den tiefsten Mindestlöhnen ist aufzuheben.
- Es braucht eine wirksame Lohnkontrolle und einen verbesserten Vollzug des GAV bezüglich Löhnen.

«Mindestlöhne auf verschiedenen Qualifikationsstufen sind auch wichtig, um Frauenlöhne besser zu schützen.»

Heidi Frei Vizepräsidentin MEM-Industrie, Vertrauensfrau ABB Schweiz



2 | Arbeitszeit



Angestellten- und Arbeitgeberverbände möchten Beschäftigte bis 60 Stunden pro Woche arbeiten lassen. Unia insistiert auf der 40-Stundenwoche: zum Schutz von Freizeit und Gesundheit.

«In kaum einem anderen Land arbeiten die Angestellten so viel und so produktiv wie in der Schweiz. Das schlägt vielen auf die Gesundheit.»

Daniel Heizmann Präsident MEM-Industrie



Seit 2013 ist die gesamtwirtschaftliche Arbeitszeit von Vollzeitwerbstätigen um fast eine halbe Woche gestiegen. Das ist widersinnig angesichts der guten Wirtschaftslage und trotz hoher Erwerbslosigkeit. Produktivitätsfortschritte müssen auch in Form von weniger Arbeitszeit an die Arbeitnehmenden weitergegeben werden.

Arbeit und Familie: 60-Stundenwochen lassen sich nicht mit Stundenplänen und den Öffnungszeiten von Kinderkrippen in Einklang bringen. Geregelte Arbeitszeiten sind gerade für Eltern von minderjährigen Kindern unerlässlich.

Arbeitszeiterfassung: Diese möchten die Arbeitgeber am liebsten abschaffen. Die Folge davon wären noch mehr Überstunden und Gratisarbeit.

Krisenartikel: Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren den starken Franken als Vorwand missbraucht, um Gratisarbeit und Arbeitszeitverlängerungen zu erzwingen. Dabei haben sie sich auf den Krisenartikel im geltenden GAV MEM berufen (Art. 57).

Das sagen wissenschaftliche Studien

- Arbeitszeitbeschränkungen und planbare Arbeitszeiten sind wichtig zum Schutz der Angestellten gegen Stress und Burnout; eine Arbeitszeiterfassung ist unerlässlich.
- Ein Drittel aller Arbeitnehmenden in der Schweiz fühlen sich am Abend erschöpft.
- Flexible Arbeitszeitmodelle nützen vor allem den Arbeitgebern. Je «flexibler» die Arbeitszeit, desto geringer die Mitbestimmung der Arbeitnehmenden.

Das fordert Unia für dich!

- 40-Stundenwoche neu inkl. bezahlter Pausen.
- Die Arbeitszeiterfassung ist obligatorisch.
- Auf das Folgejahr sollen statt wie bisher 200 nur noch maximal 100 Mehrstunden übertragen werden.
- Mitentscheidungsrecht der Personalvertretenden betreffend Schichtreglement.
- Zuschläge von 25 Prozent auf angeordneter Überzeit (in Form von Lohn oder Ferien).
- Streichung des Krisenartikels Art. 57 GAV.

3 | Ferien



Die psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu, mit ihnen die Ausfallstunden in den Unternehmen und die Krankheitskosten für die Gesellschaft. Umso dringender: Mehr Erholung.

Stress: Die Arbeitgeber beklagen immer mehr Ausfallstunden aufgrund von psychischen Krankheiten. Die volkswirtschaftlichen Kosten von Stress am Arbeitsplatz steigen von Jahr zu Jahr. Chronische Krankheiten schleichen sich schon ab Alter 30 und 40 ein. Es braucht mehr Ferien zum Regenerieren, Erholen, Auftanken.

Aufholbedarf: Die Schweiz hat europaweit nicht nur die höchsten Arbeitszeiten, sondern auch den geringsten Ferienanspruch, mit nur ca. 29 Ferien- und Feiertagen pro Jahr – 11 weniger als beispielsweise in Frankreich oder Finnland.

Finanzierung: Mehr Ferien sind tragbar. Ein zusätzlicher Ferientag pro Jahr kostet 0.4% der Lohnsumme.

Das fordert Unia für dich!

- 1 zusätzlicher Ferientag pro Jahr für 20- bis 49-Jährige
- 2 zusätzliche Ferientage pro Jahr für über 50-Jährige
- 1 zusätzlicher Feiertag pro Jahr (10 statt wie bisher 9)

4 | Kündigungsschutz



Der Kündigungsschutz am Arbeitsplatz ist ungenügend, auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern. Einzelne Personengruppen sind besonders betroffen.

Mitglieder von Personalkommissionen und Pensionskassen-Stiftungsräten: Nach einem neuen Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) wirkt das Schweizer Obligationenrecht (OR) bei antigewerkschaftlichen Kündigungen nicht abschreckend genug. Wer die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber Chefs wirkungsvoll vertreten soll, ist auf einen erhöhten Kündigungsschutz angewiesen.

«Seit dem Frankenschock hat der Druck auf Personalvertretende in vielen Betrieben nochmals zugenommen. Sie brauchen einen besseren Kündigungsschutz!»

Michele Nista Vizepräsident MEM-Industrie



50 plus: Wer über 50 Jahre alt ist, hat es immer schwieriger, eine neue Stelle zu finden. Es braucht Massnahmen gegen die Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Auch Temporärarbeitende brauchen mehr Schutz – vor der Willkür der Arbeitgeber:

- Die Temporärarbeitenden sind dem GAV zu unterstellen.
- Bei längerfristigem Arbeitsbedarf sind Temporärstellen nach neun Monaten in Feststellen umzuwandeln.
- Der Anteil der Temporärarbeitenden darf nicht mehr als 5 Prozent der Belegschaft betragen.

Das fordert Unia für dich!

- Endlich Kündigungsfristen im GAV MEM! Und zwar:
 - 3 Monate Kündigungsfrist bis Alter 45
 - 6 Monate Kündigungsfrist ab Alter 45
 - 12 Monate Kündigungsfrist ab Alter 55 nach Absprache mit der Arbeitnehmervertretung
- Kündigungsschutz für Personalvertretende, Stiftungsräte von Pensionskassen, Vertrauensleute und Whistleblower

5 | Digitalisierung



Es gilt, die Chancen des digitalen Wandels zu nutzen und die Gefahren einzudämmen.

Wir stehen am Beginn einer digitalen Revolution, die den Arbeitsmarkt radikal verändern wird. Es bedarf eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses von Arbeit, Unternehmen und Arbeitenden.

Das fordert Unia für dich!

- Schutz durch den GAV auch bei neuen Arbeitsverhältnissen wie Home Office oder Crowdwork.
- Schutz von physiologischen und persönlichen Daten am Arbeitsplatz.
- Recht auf Nichterreichbarkeit zwischen 19.00 und 07.00 Uhr, am Wochenende und während Ferien und Feiertagen.
- Mitsprache der Arbeitnehmenden im digitalen Strukturwandel.

«Fortschritt ist nur Fortschritt, wenn er den Menschen und der Gesellschaft dient.»

Rolf Grüninger Präsident der Personalvertretung der Bosch-Betriebe am Standort Beringen



6 | Berufs- und Weiterbildung



Es braucht die «Berufspasserelle 4.0», um die Beschäftigten für den digitalen Wandel zu qualifizieren und dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Während der Weiterbildung muss der reguläre Lohn gesichert bleiben.

Die Verbreitung neuer Technologien verändert die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Sowohl die IT-Kompetenz als auch die Fähigkeit, eigenverantwortlich und in vernetzten Prozessen zu denken, gewinnt an Bedeutung – nicht nur für wenige Spezialisten, sondern in allen Bereichen der Produktion. Besonders von Weiterbildungen profitieren können Facharbeitende, die die Kontrolle über Produktionsabläufe erhalten, unterstützt durch intelligente Systeme. Damit verbunden ist eine Aufwertung von Industriearbeit insgesamt.

Das fordert Unia für dich!

- Die Vertragsparteien des GAV MEM gründen den paritätischen Verein «Berufspasserelle 4.0». Zweck: Die GAV-Unterstellten (insbesondere auch die älteren unter ihnen) für die Anforderungen der digitalen Wirtschaft qualifizieren.
- Der Verein ermöglicht Arbeitnehmenden bei gleichbleibendem Lohn eine berufsbegleitende Ausbildung mit theoretischen und praktischen Modulen.
- Abschluss mit einem eidgenössisch anerkannten Fachdiplom.
- Lohnkosten werden durch Einarbeitungszuschüsse und durch die Firmen gedeckt.
- Lehrkörper, Infrastruktur, Schulmaterial etc. werden durch den Paritätischen Fonds «Berufspasserelle 4.0» finanziert. Während ihrer Ausbildung erhalten die Arbeitnehmenden einen Kündigungsschutz, danach eine 12-monatige Anschlusslösung, in einer neuen Funktion oder in einem neuen Betrieb.

«Die «Berufspasserelle 4.0» ist eine Super-Sache. Auch für die Arbeitgeber.»

Hans Bänziger Mitglied der Arbeitnehmervertretung Huber+Suhrner



Unia-Fachtagung

«Berufsbildung 4.0 für die Industrie 4.0» Mit Workshops und Referenten aus Verwaltung, Unternehmen und Forschung.

**13.04.2018
Bern-Expo, Bern
09:00 – 16:30**

7 | Berufslehre



Der Fachkräftemangel beginnt bereits in der Berufslehre. Höchste Zeit, dass diese wieder attraktiver wird.

Auszubildende sind die Zukunft der MEM-Branche. Dem müssen auch die Arbeitsverhältnisse endlich besser Rechnung tragen.

Das fordert Unia für dich!

- Schutz durch Unterstellung unter den GAV
- Neu 13. Monatslohn für alle
- Neu Mindestlöhne auch für Lernende
 - 1. Lehrjahr: CHF 600.–
 - 2. Lehrjahr: CHF 1 100.–
 - 3. Lehrjahr: CHF 1 400.–
 - 4. Lehrjahr: CHF 1 600.–
- Neu 7 Wochen Ferien für alle
- Nach erfolgreichem Lehrabschluss Anrecht auf eine Weiterbeschäftigung

«Investitionen in Auszubildende sind Investitionen in die Zukunft!»

Eden Habtemicael Gewerkschaftssekretärin
Region Zürich-Schaffhausen



8 | Elternurlaub



Fast alle Unternehmen der MEM-Industrie bekennen sich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch die Umsetzung dieses Versprechens ist mangelhaft.

Ausgerechnet amerikanische Unternehmen wie Johnson & Johnson, Google oder Microsoft machen vor, dass moderne familienfreundliche Arbeitsbedingungen möglich sind: mit grosszügigem Mutterschaft-, Vaterschafts- oder Pflegeurlaub. Auch der GAV Swisscom kennt neu einen Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen und einen verlängerten Vaterschaftsurlaub. Höchste Zeit, dass die MEM-Unternehmen nachziehen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben und werktätige Eltern besser zu entlasten.

Das fordert Unia für dich!

- 18 Wochen Mutterschaftsurlaub (statt wie bisher 16)
- 20 Tage Vaterschaftsurlaub (statt wie bisher 5)
- Anrecht auf maximal 8 Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub
- Anrecht auf Arbeitszeitreduktion für Eltern in den ersten beiden Jahren nach Geburt eines Kindes

9 | Pensionskasse



Die Altersvorsorge gehört zu den grössten Sorgen der Arbeitnehmenden. Pensionierte sollen mit AHV- und Pensionskassen-Renten auch in Zukunft ihren Lebensstandard halten können, wie dies die Verfassung vorsieht.

Die Pensionskassen der MEM-Firmen haben in den letzten Jahren die überobligatorischen Umwandlungssätze (für Löhne über 86 000 CHF) teilweise drastisch gesenkt. In einer Mischrechnung sind die Umwandlungssätze von 6,8 auf bis unter 5 Prozent eingebrochen. Das bedeutet dramatische Rentenverluste für die Versicherten.

Rechnungsbeispiel
Pensionskassen-Guthaben von CHF 500 000.–

| Umwandlungs-satz | Rente pro Monat | Rente pro Jahr | Renten-verlust |
|------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 6,8 Prozent | CHF 2 833.– | CHF 34 000.– | 0% |
| 6,0 Prozent | CHF 2 500.– | CHF 30 000.– | -12% |
| 5,0 Prozent | CHF 2 083.– | CHF 25 000.– | -27% |

Das fordert Unia für dich!

- Mitbestimmung der Beschäftigten: Um sie zu stärken, sollen Pensionskassenregeln nur verändert werden können, wenn eine Mehrheit der Beschäftigten dem zustimmt.
- Stärkung der Stiftungsräte: Dafür braucht es einen besseren Kündigungsschutz (siehe auch S. 8).

«Wir wollen sichere Renten. Deshalb ist die Mitbestimmung von allen Mitarbeitenden zu stärken.»

Vincent Tatone Vizepräsident der PeKo Tornos



10 | Industriepolitik



Weil die Schweizer Politik die Industrie vernachlässigt, ist der Arbeitsplatz in Gefahr.

Unia fordert eine neue Sozialpartnerschaft auf zwei Säulen. Die eine Säule betrifft die Arbeitsbedingungen, wie sie im GAV neu verhandelt werden. Die zweite Säule: eine aktive Industriepolitik, die Arbeitgeber und Arbeitnehmende gemeinsam verfolgen.

Wie dieses Land wirtschaftet, darf nicht einer Handvoll Aktionären und Fonds überlassen bleiben. Es gehört öffentlich debattiert und entschieden.

«Die Schweizer Politik hofiert den Banken und vernachlässigt die Industrie. Dabei ist die Industrie volkswirtschaftlich fast dreimal wichtiger als der ganze Banksektor.»

Hansruedi Meier Mitglied der Arbeitnehmervertretung Siemens Building Technologies Zug



Das fordert Unia für dich!

Die Vertragsparteien erarbeiten eine gemeinsame sozial- und wirtschaftspolitische Plattform zur Stärkung des Arbeitsplatzes, als integrierter Bestandteil des GAV. Mit folgenden Zielen:

- Der Bundesrat verfolgt im Rahmen einer umfassenden Industriepolitik 4.0 eine Agenda zum digitalen Wandel:
 - Industriearbeitsplätze sichern und eine Re-Industrialisierung anstossen;
 - Innovatives Wissen für alle zugänglich machen;
 - Firmen und Start-ups den Zugang zu Innovationen und billigem Kapital ermöglichen;
 - Anreize schaffen, um die Investitionsrate der privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen zu erhöhen;
 - Chancen und Risiken des digitalen Wandels öffentlich diskutieren und bewerten.
- Der Bund soll einen Produktionsfonds initiieren. Dieser kann aus freiwillig investierten Pensionskassengeldern finanziert werden und soll Innovationen ermöglichen: für neue Arbeitsplätze, den ökosozialen und digitalen Umbau der Industrie.
- Die Schweizerische Nationalbank muss dafür sorgen, dass sich der nach wie vor überbewertete Franken weiter abschwächt. Nur so können exportierende KMU ihre Margen verbessern und Investitionen anstossen.

Impressum Gewerkschaft Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, industrie@unia.ch, www.unia.ch
Redaktion und Gestaltung komform GmbH
Druck Jordi AG
Fotos Fotolia (S.1) Manuel Friederich (S. 14), Stefan Wermuth (übrige)
Übersetzungen Monica Tomassoni (I), Sylvain Bauhofer (F)

Folgen Sie dem Stand der Verhandlungen auf Facebook
www.facebook.com/UniaSchweiz

Weiterführender Link

<https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/industrie-dienstleistungspolitik/industriepolitik/>

Die Stärke der Unia

Je mehr MEM-Arbeitnehmende Mitglied in der Unia sind, desto mehr kann diese am Verhandlungstisch bewirken.

Als grösste Gewerkschaft der Schweiz verfügt sie nicht nur über eine hohe Kompetenz in GAV-Verhandlungen, sondern auch über eine ausgewiesene Mobilisierungsfähigkeit. Mehr Informationen zur Gewerkschaft: www.unia.ch

Grosser Wettbewerb

Unter allen richtigen Antworten werden folgende Preise ausgelost:

1. Preis

Ein Wochenende im Hotel Bern, 1 Übernachtung für 2 Personen. Inkl. Apéro. Zusätzlich auf Wunsch: Exklusive Bundeshaus-Führung.

2. bis 5. Preis

6 Flaschen Bio-Rotwein aus der Schweiz.

6. bis 10. Preis

Kino-Gutscheine im Wert von je 20 CHF.



Wettbewerbsfrage:

Wie hoch ist der nicht-erklärbare Lohnunterschied in der MEM-Industrie zwischen Mann und Frau?

Antwort:

☐ Ich will Mitglied der Gewerkschaft Unia werden.

☐ Ich habe Interesse an der Fachtagung Bildung vom 13. April (auch für Nicht-Mitglieder)

☐ Ich habe Interesse an weiterem Informationsmaterial.

Korrespondenzsprache* ☐ D ☐ F ☐ I ☐ Esp ☐ Port

Name

Muttersprache*

Vorname

Nationalität*

Strasse

Aufenthaltsbewilligung* ☐ B ☐ C ☐ G ☐ L

PLZ/Ort/Land

Bankkonto / PC-Konto (Nr.)*

Geburtsdatum

Name der Bank*

Telefon

Ort / Datum

eMail

Unterschrift

* nur für Neumitglieder

Beruf/Branche*

☐ Ich erkläre den Beitritt zur Gewerkschaft Unia und verpflichte mich zur regelmässigen Beitragszahlung gemäss den aufgeführten Beitragssätzen (siehe Rückseite) bzw. den Beschlüssen der Delegiertenversammlung. Ich anerkenne die Statuten und Reglemente der Gewerkschaft Unia.

Arbeitgeber*

Lernende/r* von bis



200 Franken einlösen:

Jetzt Mitglied werden und von der Rückerstattung der Solidaritätsbeiträge für Unia-Mitglieder in der MEM-Industrie profitieren.

- Unia-Mitglieder, die in einer Vertragsfirma des Arbeitgeberverbandes der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem) arbeiten, erhalten auch für das Jahr 2017 von ihrem Arbeitgeber den «Ausweis Solidaritätsbeiträge». Er wird in den meisten Firmen der aktuellen Lohnabrechnung von Januar oder Februar beigelegt. Ist dies nicht der Fall, kann der Beleg auf dem Personalbüro bezogen werden.
- Der Ausweis bestätigt, dass den betreffenden Unia-Mitgliedern im Jahr 2017 der Solidaritätsbeitrag von 60 Franken vom Lohn abgezogen wurde.
- Unia-Mitglieder, die während des ganzen Jahres Mitglied sind und in einer ASM-Mitgliedfirma gearbeitet haben, erhalten eine Rückerstattung von 200 Franken.
- Alle Unia-Mitglieder können den «Ausweis Solidaritätsbeiträge» persönlich auf dem für sie zuständigen Unia-Sekretariat abgeben oder per Post einsenden (unbedingt Postscheck- oder Bankkonto angeben).
- Bitte Ausweis bis spätestens 31.12.2018 einlösen!



B

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse

Unia Beitragsskala

Monatslohn CHF Monatsbetrag

| | |
|--|-------|
| <input type="checkbox"/> bis 999.- | 12.70 |
| <input type="checkbox"/> von 1000.- bis 1299.- | 15.90 |
| <input type="checkbox"/> von 1300.- bis 1599.- | 19.10 |
| <input type="checkbox"/> von 1600.- bis 1899.- | 22.30 |
| <input type="checkbox"/> von 1900.- bis 2199.- | 25.40 |
| <input type="checkbox"/> von 2200.- bis 2499.- | 27.50 |
| <input type="checkbox"/> von 2500.- bis 2799.- | 29.70 |
| <input type="checkbox"/> von 2800.- bis 3099.- | 31.80 |
| <input type="checkbox"/> von 3100.- bis 3399.- | 33.90 |
| <input type="checkbox"/> von 3400.- bis 3699.- | 36.00 |
| <input type="checkbox"/> von 3700.- bis 3999.- | 38.20 |
| <input type="checkbox"/> von 4000.- bis 4499.- | 40.30 |
| <input type="checkbox"/> von 4500.- bis 4999.- | 42.40 |
| <input type="checkbox"/> von 5000.- bis 5499.- | 44.50 |
| <input type="checkbox"/> von 5500.- bis 5999.- | 46.60 |
| <input type="checkbox"/> von 6000.- bis 6499.- | 48.80 |
| <input type="checkbox"/> ab 6500.- | 50.80 |
| <input type="checkbox"/> Lernende | 7.40 |
| <input type="checkbox"/> Nichterwerbstätige | 10.60 |
| <input type="checkbox"/> Rentner/-innen | 10.60 |

Zahlungsmodus

- ☐ monatlich ☐ vierteljährlich
☐ halbjährlich ☐ jährlich

Unia Zentralsekretariat
Sektor Industrie
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15