

Schluss mit Diskriminierung!

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist in der Lebens- und Genussmittelindustrie besonders gross.

14. Juni, Frauenstreik in der ganzen Schweiz. Hunderttausende Frauen gehen auf die Strasse. «Jetzt müssen den Worten endlich Taten folgen», sagt Unia-Ökonomin Yvonne Hutzli am Unia-Lohnseminar.



Gabriela Baumeler, Co-Präsidentin Personalvertretung Heineken

«Lohngleichheit und Lohntransparenz müssen endlich umgesetzt werden. Auch bei uns intern ist die Benachteiligung der Frauen ein viel diskutiertes Thema. Dass sich die Unia dem annimmt, ist wichtig.»

DAS FORDERT DIE UNIA:

Plus 2 Prozent für alle Frauen in der Branche.



Armin Schmid, Co-Präsident Personalvertretung Heineken

«Die Lohnseminare sind eine gute Sache. Wir kriegen viele wichtige Informationen von Ökonomen. Und hören von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmen, was sie für Erfahrungen machen. Davon profitieren wir sehr.»

IMPRESSUM

Herausgeberin

Gewerkschaft Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15

Kontakt Teresa Dos Santos Lima-Matteo, teresa.matteo@unia.ch, 031 350 24 14

Redaktion und Gestaltung www.komform.ch

Fotos Manu Friederich (S. 1 und 4), Adobe Stock (S. 2), Shutterstock (S. 4)

Letzte Ausgabe des Unia-Bulletins Alimentunia lesen: www.unia.ch/alimentunia

NESTLÉ BASEL

6 Arbeitsplätze gerettet!

Schock für die Mitarbeitenden am Standort Basel: Rund 100 Stellen wollte Nestlé abbauen.

Die Personalvertretung hat im Konsultationsverfahren zu den Massenentlassungen Berechnungen durchgeführt, Vorschläge ausgearbeitet und Präsentationen vor dem Management gehalten. Fazit von Dirk Fuchs, Präsident der Personalkommission, nach

grossen Engagement: «Immerhin sechs Arbeitsplätze konnten wir retten. Ausserdem den Sozialplan erheblich verbessern, die Abfindungen fast verdoppeln und Frühpensio- nierungen ab 58 ermöglichen. Dies dank der guten Unterstützung durch die Unia.»

2 | 2019

ALIMENTUNIA

UNIA-BULLETIN DER LEBENS- UND GENUSSMITTELINDUSTRIE

Löhne rauf!

Die Konjunktur ist gut, die Gewinne sprudeln. «Höchste Zeit, dass wir davon profitieren», sagen die Industriearbeitenden in Unia-Umfragen.

30. August, Lohnseminar der Unia: Ökonomen zeigen die Fakten zur Lebens- und Genussmittelindustrie. Einerseits: Die Industrie boomt, ihre Produktion ist 2018 um 3,9 Prozent gewachsen! Andererseits: Die teuerungsbereinigten Löhne in der Branche schrumpfen, minus 1,3 Prozent in den Jahren 2017 und 2018.

Um in diesem Jahr die Lohnforderungen durchsetzen zu können, führen verschiedene Personalkommissionen zusammen mit der Unia Lohnumfragen im Betrieb durch.

Das kommt bei den Arbeitnehmenden gut an.

Die Rückmeldungen aus den Belegschaften sind klar: Die Lohnerhöhungen müssen generell steigen, und zwar spürbar. «Weil die Forderungen bei den Arbeitnehmenden abgestützt sind, können die Geschäftsleitungen sie diesmal nicht einfach in den Wind schlagen», ist Teresa Matteo, Branchenleiterin der Unia, überzeugt. ■



Frank Behrendt, Mitglied Personalkommission Wander AG

«Innerhalb von wenigen Tagen haben über 100 Mitarbeitende an der Umfrage teilgenommen. Sie fordern generelle Lohnerhöhungen – und dass sich das Unternehmen an den steigenden Krankenkassenprämien beteiligt.»

Stefan Kleyer, Präsident der Betriebskommission Feldschlösschen

«Rund drei Viertel der Befragten waren mit den Lohnerhöhungen 2019 nicht zufrieden. Und wollen jetzt deutlich mehr Lohn.»

ZEITUNGSZITAT

«Es gibt keine Ausreden gegen höhere Löhne»

So lautet der Kommentartitel der Tageszeitung «Der Bund».



David Hofmann, Präsident der Werkskommission Schweizer Zucker AG Aarberg

«85% der Befragten sind mit der Lohnentwicklung der letzten Jahre unzufrieden. Im Durchschnitt forderten sie eine Lohnerhöhung von 2,5%.»

DAS FORDERT DIE UNIA:

Mindestens plus 120 Franken pro Monat oder plus 2,0% für alle in der Lebens- und Genussmittelindustrie.

Das bringt der neue Chocosuisse-Vertrag

Der neue Gesamtarbeitsvertrag, den die Unia mit dem Arbeitgeberverband Chocosuisse ausgehandelt hat, bringt den Arbeitnehmenden erhebliche Vorteile gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen.

	GAV Schokoladenindustrie	Gesetz
Mutterschaftsurlaub	16 Wochen, bezahlt 100%	14 Wochen, bezahlt 80%
Vaterschaftsurlaub	5 Tage	Kein Vaterschaftsurlaub
Arbeitszeit	41 h/Woche	45 h/Woche
Überstunden-/Überzeitzuschlag	Überstundenzuschlag 25%: soweit Arbeitszeit innert 12 Monaten überschritten Bei Kompensation mit Freizeit: Zusätzlich 25% Lohn- oder Zeitzuschlag	Überstundenzuschlag: Freizeit: gleiche Dauer; Auszahlung: 25% Zuschlag Überzeitzuschlag: 25%: ab 46. Wochenstunde
Nachtarbeit (23.00–06.00 Uhr)	30% Lohnzuschlag plus 10% Zeitkompensation	Vorübergehende Nachtarbeit: 25% Lohnzuschlag Regelmässige Nachtarbeit: 10% Zeitzuschlag
Samstagsarbeit	12% Lohnzuschlag	–
Sonntagsarbeit	75% Lohnzuschlag (Option: 50% Auszahlung, 25% Freizeit)	Vorübergehende Sonntagsarbeit: 50% Lohnzuschlag Regelmässige Sonntagsarbeit: Kein Zuschlag
Abendarbeit (20.00–23.00 Uhr)	30% Lohnzuschlag oder nach Absprache Zeitkompensation	Kein Zuschlag
Ferien	Bis Alter 20: 6 Wochen; bis Alter 49: 5 Wochen; ab 50: 5 Wochen + 2 Tage; ab 60: 6 Wochen	Bis 20. Altersjahr: 5 Wochen Ab 20. Altersjahr: 4 Wochen
13. Monatslohn	Garantiert	Nicht garantiert

Arbeitende der folgenden Unternehmen profitieren vom neuen GAV:
Chocolat Alprose SA, Barry Callebaut Schweiz AG, Chocolat Bernrain AG, Chocolats Camille Bloch SA, Chocolats et Cacaos Favarger SA, Max Felchlin AG, Gysi AG Chocolatier Suisse, Gysi AG, Mondelez Schweiz, Schokoladenfabriken Lindt & Sprüngli, Maestrani AG, Nestlé Suisse SA (Broc), Chocolat Stella SA.

«Ohne Unia keine fairen Arbeitsbedingungen»

Nino Bonansegna, seit 1982 engagierter Unia-Vertrauensmann bei Mondelez, geht in Frührente. Zum Abschied kommentiert er sechs Stichworte.

Digitalisierung: «Ich bin Logistiker. Meine grösste Konkurrenz ist der Roboter. Ferngesteuerte Stapler werden nie müde, arbeiten 365x24 Stunden pro Jahr. In Zukunft wird es den Beruf Logistiker kaum mehr geben.»

Fachkräftemangel: «Es wird immer schwieriger qualifizierte Fachkräfte zu finden. Vor allem wegen den schlechten Arbeitsbedingungen und der Schichtarbeit. Es ist schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren.»

Engagement: «Es lohnt sich! Mit der Personalkommission bei Mondelez haben wir einen Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalkommission erkämpft, zum Beispiel.»

GAV Chocosuisse: «Ich hatte das Glück, bei den Verhandlungen dabei zu sein. Mit dem Resultat bin ich sehr zufrieden. Einzige Kritikpunkte: Der Mindestlohn fehlt. Und 40 Arbeitsstunden pro Woche wären besser als 42.»

Unia-Mitgliedschaft: «Ich bin der Gewerkschaft beigetreten, um etwas zu bewegen. Ohne Unia kein GAV. Und ohne GAV müssten wir länger arbeiten und es gäbe nur minimale Schichtzulagen.»

Zukunftspläne: «Ich bin in meiner letzten Arbeitswoche und lasse die Zukunft auf mich zukommen. Auch als Rentner möchte ich mich weiterhin für andere engagieren.»

Gleichzeitig mit Nino Bonansegna geht bei Mondelez auch der Unia-Vertrauensmann Alex Schneider in Rente.



Nino Bonansegna, Logistiker Mondelez

Agenda

Was die Unia als Nächstes unternimmt in der Lebens- und Genussmittelindustrie.

Lohnverhandlungen in den Betrieben
Unia verhandelt direkt mit den Geschäftsleitungen oder sie unterstützt die Personalkommissionen darin, die Verhandlungen erfolgreich zu führen. Z.B. durch Lohnseminare oder Meetings in den Unternehmen.

Gesamtarbeitsvertrag für Bäckereien
In Bäckereien werden Tiefelöhne bezahlt, teilweise nur 3500 Franken pro Monat. Die Unia will Abhilfe schaffen und neu wieder als Sozialpartnerin des Arbeitgeberverbands einen Gesamtarbeitsvertrag verhandeln.

GAV-Verhandlungen Froneri
Nestlé und der britische Glace-Hersteller R&R haben 2016 das Joint-Venture Froneri gegründet. Jetzt ist es Zeit, den GAV anzupassen.