

## Dopt euch!

Immer mehr, immer schneller, immer länger sollen wir arbeiten: Arbeitgeber und Politiker attackieren das Arbeitsgesetz. [Seite 4](#)



## Job-Diskriminierung der Älteren

Das sagt der Fachanwalt Arbeitsrecht. [Seite 2](#)

## Der Streik

Ein Stück Schweizer Kultur. [Seite 6](#)

Das neue Heft ist da! Das «Input» ist neu ein Magazin. Und für die gesamte Industrie.

«Input» hat Tradition. Input gibt es schon seit 20 Jahren, und zwar als Input der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Zuerst war die damalige Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) Herausgeberin, seit 2005 dann die Unia. Input erschien bisher als Zeitung. «Input» steht für Innovation. Wir haben das Layout aufgefrischt und drucken das Input neu als Magazin. Ein Magazin nicht nur für die chemisch-pharmazeutische, sondern auch für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Damit wir noch mehr Leserinnen und Leser in den Betrieben erreichen. Unsere Geschichten handeln von Menschen, die in der Industrie arbeiten, und von den Problemen und Themen, die sie umtreiben. Wir wünschen eine aufschlussreiche Lektüre – und freuen uns über Feedbacks.

Corrado Pardini, Unia-Leiter Industrie  
corrado.pardini@unia.ch

IMPRESSUM

**Herausgeberin** Gewerkschaft Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15  
**Verantwortung** Corrado Pardini  
**Redaktion und Gestaltung** komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld  
**Anzeigen** teresa.matteo@unia.ch  
**Fotos** dpa (S. 1), zvg (S. 2), keystone (S. 3), komform (S. 4-5), SRF (S. 6), Sozialarchiv (S. 7), komform (S. 8), Stephan Wüthrich (S. 10), komform (S. 12).  
**Übersetzungen** Sylvain Bauhofer (Französisch), Monica Tomassoni (Italienisch), Karin Schranz Müller (Deutsch), Scott Translations (Englisch).  
**Input Industrie** Das Magazin für die Gewerkschaftsmitglieder erscheint viermal pro Jahr in einer Auflage von 37 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnemente (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden. 14.06.2018.

© 2018 komform (www.komform.ch)



Humbert und das Bundesgericht:  
«Die Unternehmen unterschätzen Ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Älteren.»

# Anwalt der Ü50

Unternehmen, die ältere Arbeitnehmende einfach so auf die Strasse stellen, verstossen gegen ein Bundesgerichtsurteil, sagt Rechtsanwalt Denis G. Humbert.

**Wie beurteilen Sie als Fachanwalt Arbeitsrecht die Situation der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz?**  
**Denis G. Humbert:** Die Situation ist bedenklich und verschlechtert sich von Jahr zu Jahr. Über 50-Jährige werden immer häufiger entlassen. Das hat zu tun mit der Internationalisierung und Amerikanisierung der Schweizer Wirtschaft, mangelnder Wertschätzung, immer höherem Wettbewerbsdruck. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich das Problem noch verschärfen.  
**Steht dieser Kulturwandel nicht im Widerspruch zur Rechtsprechung?**  
**Das Bundesgericht hat in einem Urteil vom November 2014 entschieden, dass Unternehmen gegenüber älteren Mitarbeitenden eine höhere Fürsorgepflicht haben.**  
**Humbert:** Man kann sogar sagen: Das Bundesgericht hat in diesem Entscheid die Funktion des Gesetzgebers übernommen und Rechtsnormen statuiert, deren Erlass eigentlich die Aufgabe von National- und Ständerat wäre. Unser höchstes Gericht wies

darauf hin, dass aufgrund der erhöhten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ältere Mitarbeitende nicht aus heiterem Himmel ohne Vorwarnung auf die Strasse gestellt werden dürfen.  
**Sondern?**  
**Humbert:** Das Bundesgericht verlangt, dass Arbeitgeber betroffene Arbeitnehmende über eine beabsichtigte Kündigung vorab informieren und ihnen die Gelegenheit einräumen müssen, sich zur Kündigung zu äussern. Auch sind Arbeitgeber verpflichtet, ältere Arbeitnehmende, deren Leistung und Verhalten sie bemängeln, abzumahnern und ihnen eine letzte Chance einzuräumen, auf der Grundlage einer Zielvereinbarung und einer Bewährungsfrist. Auch muss der Arbeitgeber mit Arbeitnehmenden nach Lösungen suchen, um die Kündigung zu vermeiden.  
**Lösungen welcher Art?**  
**Humbert:** Das Bundesgericht hat in einem späteren Entscheid festgehalten, dass der Arbeitgeber eine andersweitige zumutbare Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb zu prüfen hat. Meines Erachtens könnte auch das Arbeitspensum reduziert oder ein tieferer Lohn

festgesetzt werden, natürlich nur im gegenseitigen Einvernehmen.  
**Warum greift das Bundesgerichtsurteil in der Praxis bisher nicht?**  
**Humbert:** Weil viele Arbeitgeber keine Kenntnis von dieser strengen Rechtsprechung des Bundesgerichts haben. Sie sind nach wie vor der Meinung, dass man aufgrund des sehr liberalen schweizerischen Arbeitsrechts über 55-jährige Arbeitnehmende einfach so entlassen darf.

Zwischen 2000 und 2017 ist die Anzahl der Erwerbslosen unter den über 50-Jährigen um 36 000 Personen gestiegen.

**Müssten die Schutzmassnahmen, die das Bundesgericht geltend macht, ins Obligationenrecht einfließen, damit sie sich durchsetzen?**  
**Humbert:** Unbedingt. Das Parlament sollte Artikel 336 ergänzen und den Älteren den entsprechenden Schutz garantieren: Das Recht, sich zu äussern, auf eine Bewährungsfrist von maximal 6 Monaten verbunden mit einer letz-



ten Chance, etc. Der Artikel müsste auch die Lösungssuche konkretisieren, beispielsweise in welchem Umfang Lohn oder Arbeitspensum gekürzt werden könnten.  
**Wie kann man ältere Arbeitnehmende sonst noch besser schützen?**  
**Humbert:** Es braucht finanzielle Anreize für Arbeitgeber, über 55-Jährige neu einzustellen: einen steuerlichen Altersabzug oder auf 12 Monate beschränkte Anstellungszuschüsse von der Arbeitslosenkasse, in der Höhe von 40 % des vereinbarten Brutto-Lohns, wobei dieser Lohn nach oben zu begrenzen ist auf den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Artikel 22 der Verordnung über die Unfallversicherung.  
**Und anderseits?**  
**Humbert:** Um den Kündigungsschutz über das Bundesgerichtsurteil hinaus zu verbessern, plädiere ich wie die Unia für längere Kündigungsfristen für über 55-Jährige – und zwar so, dass die bestehende vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist um 3 Monate verlängert wird. In der Praxis wird dies in diversen Sozialplänen bereits so gehandhabt. Damit verbleibt mehr Zeit für die Stellensuche im Sinne einer Verschnaufpause und der Gekündigte erhält 3 Monate länger den vollen Monatslohn. ■

§  
**Das sagt das Bundesgericht**  
Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist gemäss Art. 328 OR bei älteren Arbeitnehmern mit langer Beschäftigungsdauer zu erweitern. Konkret ist ihnen vor einer Kündigung eine letzte Chance einzuräumen, mit Zielansetzung und Fristvereinbarung.  
i  
**Mehr wissen**  
Bundesgerichtsurteil 4A\_384/2014

**10 bis 12 Monate**  
So lang ist die Kündigungsfrist inkl. Vorankündigungsfrist im Gesamtarbeitsvertrag der Basler Chemie für die über 55-Jährigen, 8 Monate für die über 45-Jährigen. Die Erfahrungen bisher? Durchwegs positiv! **Das fordert die Unia:** Einen besseren Kündigungsschutz für die Älteren auch in anderen Branchen.

**40 Prozent**  
So stark ist die Zahl der über 50-jährigen Sozialhilfeabhängigen seit 2005 gestiegen. **Das fordert die Unia:** Neu sollen bereits über 50-Jährige statt erst über 55-Jährige Anspruch auf 520 Taggelder von der Arbeitslosenversicherung haben. Verliert jemand seine Stelle nach 55, soll die Arbeitslosenversicherung künftig unbefristet zahlen.

**10 von 100 Stellen**  
Jede 10. Stelle ist bereits so ausgeschrieben, dass sich Ältere gar nicht zu bewerben brauchen. Oft ist die Altersguillotine verschleiert, wenn beispielsweise nach «jüngeren» Mitarbeitenden gesucht wird. In anderen Inseraten heisst es auch ganz konkret «zwischen 25 und 40 Jahren alt». Bei vielen anderen Inseraten schlägt die Altersguillotine erst zu, wenn die Bewerbungen eingetroffen sind: Gewerkschafter Corrado Pardini (52) weist schon seit langem auf diese Altersdiskriminierung hin. «Es gibt viele Firmen, die einen elektronischen Filter bei den Bewerbungseingängen haben. Wer älter ist als 50 oder gar 45 Jahre, bekommt auf seine Bewerbung automatisch eine Absage.» Was sagt der Bund dazu? «Das ist eine indirekte Diskriminierung, das wollen wir nicht», kommentierte Boris Zürcher (54), Direktor für Arbeit beim Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco). **Das fordert die Unia:** Altersneutrale Bewerbungsverfahren; ein Verbot durch Altersdiskriminierung.

**75 Prozent**  
So gross ist der Anteil der über 50-jährigen Arbeitnehmenden, die fürchten, bei der Stellensuche wegen ihres Alters diskriminiert zu werden. Das zeigt eine aktuelle Umfrage der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) und des Beratungsunternehmens Tamandua.



# Hart umkämpfte Konfliktlinie

*Politiker und Arbeitgeber blasen zum Sturm aufs Arbeitsgesetz, Personalverbände halten ihnen den Rücken frei. Einzig die Gewerkschaften halten dagegen, unterstützt von Arbeitsmedizinern und Sozialforscherinnen.*



## Mehr Überstunden

### «Allianz Denkplatz Schweiz»

Mit dabei sind Branchenverbände aus dem Treuhandwesen, der PR-Industrie, dem Beratungswesen und der Informationstechnologie.

**Argumentation:** Unternehmen bräuchten Leute, die auch mal sechzehn Stunden am Tag arbeiten, argumentiert der Verband, der auch hinter den politischen Initiativen steht. Schliesslich gelte es, Deadlines einzuhalten. Dafür könnten die Beschäftigten danach auch wieder längere Zeit kompensieren und sich etwa weiterbilden.

## Weniger Schutz der Beschäftigten

### Kaufmännischer Verband der Schweiz (KVS), Angestellte Schweiz

**Plan:** Die Personalverbände zeigen sich offen für Veränderungen im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells. Sie bieten den Arbeitgebern Hand zu einer «zeitlich beschränkten Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechzig Stunden» sowie einer «Vereinfachung» von Ruhe- und Arbeitszeitvorschriften.

### Gewerkschaften

**Argumentation:** Eine aktuelle Unia-Befragung unter Beschäftigten in büronahen Dienstleistungsberufen hat ergeben, dass diese aufgrund der immer flexibleren Arbeitsweise zunehmendem Stress ausgesetzt sind und sich in der Freizeit schlechter von der Arbeit abgrenzen können. Geltende arbeitsrechtliche Standards wie Arbeitszeiterfassung und Überstundenkompensation halten die Arbeitgeber zu wenig konsequent ein.

**Plan:** Die Gewerkschaften wollen die Arbeitenden vor Stress am Arbeitsplatz schützen, ebenso vor unbezahlter Mehrarbeit. Die Unia kämpft dafür, dass die Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz eingehalten und die Arbeitszeiten verkürzt werden.

## Arbeitszeit erfassen und reduzieren

### Karin Keller-Sutter, Ständerätin FDP

**Plan:** Sie will die Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte sowie «Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung» abschaffen.

### Konrad Graber, Ständerat CVP

**Plan:** Will Teile des Arbeitsgesetzes – vor allem Vorschriften zu Arbeits- und Überzeiten – ganz ausser Kraft setzen. Auch der gesetzliche Schutz zur Erfüllung von Familienpflichten fiele weg: Ein krankes Kind wäre kein Grund mehr, von der Arbeit fernzubleiben. Zudem will Graber bei Jahresarbeitszeitmodellen die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Beschäftigte generell abschaffen.

### Thierry Burkart, Nationalrat FDP

**Plan:** «Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice». So schön klingt Burkarts parlamentarische Initiative. Von Freiwilligkeit ist aber im Vorschlag nicht die Rede. Gibt es viel zu tun, ist für eine Sachbearbeiterin, die von zu Hause aus um 8.30 Uhr mit der Arbeit beginnt, um 17 Uhr nicht Schluss. Fällt viel Arbeit an, geht die Arbeit weiter, sobald die Kinder im Bett sind. Notfalls gilt es um Mitternacht noch schnell ein E-Mail zu beantworten. Denn Burkart fordert, dass «Arbeitsleistungen von kurzer Dauer» nicht als Unterbrechung der gesetzlichen Ruhezeit von elf Stunden gelten.

## Längere Arbeitszeiten

### Der Schweizerische Gewerbeverband

**Plan:** Will die Flexibilisierungsvorschläge zum Arbeitsgesetz auf alle Branchen und Beschäftigten ausweiten: Fünfzig Stunden als wöchentliche Höchstarbeitszeit, «flexibilisierte» Pausen- und Ruhezeitregelungen.

### Arbeitsmediziner

**Plan:** Ausfallstunden wegen psychosozialer Erkrankungen senken – nachdem sie in den letzten Jahren dramatisch zugenommen haben.

**Argumentation:** Die Wahrscheinlichkeit, psychisch zu erkranken, steigt mit der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden. Die zunehmende Dichte der Arbeit, der steigende Leistungsdruck und die ständige Erreichbarkeit durch mobile Geräte erschweren es den Arbeitenden, von ihrem Job Abstand zu nehmen und sich zu erholen. Es braucht geregelte und beschränkte Arbeitszeiten, damit die Menschen nicht immer kränker werden und unser Gesundheitssystem nicht kollabiert.

### Sozialforscherinnen

**Plan:** Familienfreundliche Arbeitszeiten. **Argumentation:** Jedes Jahr bleibt die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern gleich, nach wie vor arbeiten annähernd 100 Prozent der Männer in Vollzeit. Damit sich das ändert, bedarf es eines grösseren gesellschaftlichen Wandels und auch einiger neuer Gesetze. Eine 32-Stunden-Woche halten viele Sozialforscherinnen zum Beispiel für ein gutes Instrument.

## Frauen fördern

## Gesundheit schützen

### Beratung rund um Arbeitszeit

Unia-Juristinnen und -Juristen erteilen Ihnen rasch und kompetent eine kostenlose Erstauskunft. Von Montag bis Donnerstag, von 10 bis 12.30 unter Tel. **0848 240 240**.

### Mehr wissen

Die Bürgerlichen wollen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aushebeln und die Arbeitszeiten deregulieren. Die Unia wehrt sich gegen diese direkten Angriffe auf wichtige Schutzmassnahmen im Arbeitsgesetz! <https://www.unia.ch/de/kampagnen/angriffe-auf-das-arbeitsgesetz/>

## Dopt euch!

Wie sich Angestellte bei hoher Belastung über die Runden bringen.

**Koffein** wirkt als Motivationschub. Wer lustlos vor einer schwierigen Aufgabe sitzt, ist nach einer Tasse Kaffee eher bereit, das Problem anzugehen. Allerdings setzt die motivierende Wirkung von Kaffee-Koffein in erst nach 20 bis 60 Minuten ein und zur vollen Entfaltung kommt das Koffein erst nach ein bis zwei Stunden. Davor stürzt der Körper erst mal in eine Ermüdungsphase. Achtung: Ab sechs Tassen Kaffee werden Enzyme im Gehirn blockiert. Dann macht Kaffee nicht mehr munter, sondern erschöpft.

Ebenso vorsichtig ist mit hohen Dosierungen **Red Bull** umzugehen, da diese mit 32 mg Koffein pro 100 ml bereits das Maximum des von der Schweizerischen Lebensmittelverordnung erlaubten Koffeingehaltes erreichen.

**Zucker** in Form von Glukose kann kurzfristig Energiereserven im Körper mobilisieren. Die Betonung liegt auf kurzfristig, denn erhöhter Zuckerkonsum über längere Zeit steigert eher die Kleidergrösse als die Leistungsfähigkeit.

**Kokain** ist nicht nur bei Partygängern, sondern auch in Führungskreisen gefragt. Vom Konsum des weissen Pulvers ist jedoch nicht nur aus Suchtgründen abzuraten. Nach dem Rausch folgt oft eine Depression und im düsteren Tal unter Regenwolken sitzend sind Arbeitsaufgaben noch schwieriger zu bewältigen als unter normalen Umständen. ■



100 Jahre Landesstreik

# «Streiks gehören zur Schweizer Kultur»

*In der Doku-Fiktion «Generalstreik 1918» wirkt der SP-Nationalrat und Gewerkschafter Corrado Pardini als Statist mit. Im Interview mit dem Schweizer Fernsehen erzählt er, wie der Generalstreik die moderne Schweiz von heute prägte – und warum Streiks durchaus schweizerisch sind.*



Der Dreh hat ihm nicht den Gong gegeben – im Gegenteil: Unia-Industriechef und SP-Nationalrat Corrado Pardini als Nationalratspräsident im Dokumentarfilm.

**Sie waren Statist in der Doku-Fiktion «Generalstreik 1918 – die Schweiz am Rande des Bürgerkriegs» – als Parlamentspräsident. Wären Sie lieber in echt dabei gewesen und hätten mitgemischt?**  
**Corrado Pardini:** Der Generalstreik war sozialpolitisch das bedeutendste Ereignis der Schweizer Geschichte der Neuzeit. Klar wäre ich gerne dabei gewesen und hätte den Moment miterlebt. Es war aber auch spannend, hinter die Kulissen einer Filmproduktion zu schauen und die Arbeit der Filmemacher – von der Garderobe über die Schauspieler bis hin zum Regisseur – live zu erleben.  
**Weshalb war denn dieser Streik so wichtig?**  
**Pardini:** Er ist eine Zäsur in der Schweizer Geschichte. Viele Elemente unserer modernen Gesellschaft, die wir heute als selbstverständlich erachten, haben ihren Ursprung in den Forderungen des Generalstreiks: die AHV, das Frauenstimmrecht, das Proporzwahlssystem. Der Generalstreik hat Tür und Tor geöffnet für die soziale, moderne Schweiz von heute.  
**Sie sind SP-Politiker und Mitglied der Unia. Damit sind Sie sozusagen ein «Erbe» der damaligen Gewerkschafter. Wo findet sich der Generalstreik in Ihrem politischen Schaffen wieder?**  
**Pardini:** Als politisch interessierter Mensch habe ich vom Generalstreik sehr früh erfahren. Leiderkennt die offizielle Schweiz den Generalstreik aber. In den Geschichtsbüchern kommt er kaum vor. In der Schule wird einem

eher etwas über Wilhelm Tell beigebracht als über den Generalstreik. Am Beispiel des Generalstreiks merkte ich früh, dass es keine objektive Geschichtsschreibung gibt. Sie ist immer auch politisch.  
**Warum hat denn der Generalstreik kaum Platz im Geschichtsunterricht?**  
**Pardini:** In der Schweiz ist der Mythos entstanden, dass der Streik verboten ist. Was nicht stimmt: Der Streik ist ein verfassungsmässiges Recht. Er wird aber von den Schweizern als etwas Schlimmes, etwas Unschweizerisches betrachtet. Er wurde jahrzehntelang totgeschwiegen, schlechtgeredet und kriminalisiert, um die Arbeiter gefügig zu machen. Deshalb ist es wichtig, dass man den Generalstreik thematisiert und den Leuten erklärt, dass Streiks durchaus zur Schweizer Kultur gehören.  
**In der Schweiz wird doch aber kaum gestreikt – etwa im Vergleich zu Frankreich.**  
**Pardini:** In der Schweiz gibt es durchaus Streiks. Auch in letzter Zeit wieder – in einigen Unternehmen in der Westschweiz oder beispielsweise der Streik der SDA-Mitarbeitenden. Streik gehört zur Schweiz. Es ist ein wichtiges Instrument der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.  
**Die Schweiz ist doch aber das Land des sozialen Friedens. Das heisst: Es wird am Tisch verhandelt und nicht gestreikt. Und das wird ja auch als Rezept für den Wohlstand, für die soziale Sicherheit betrachtet.**  
**Pardini:** Streiks sind das Mittel zum Zweck,



Schon damals war die Arbeitszeit ein Thema: Streikende in der Berner Altstadt.

«Ich könnte mir nicht mehr vorstellen, dass die Armee gegen streikende Mitarbeiter schiessen würde – zum Glück.»

nicht das Ziel. Zum Streik ruft man auf, um als letztes Mittel gewisse Forderungen durchzusetzen. Solange die Verhandlungen am Tisch sich fair und gesittet entwickeln, streikt niemand. Der Ton bei den Arbeitgebern hat sich jedoch verschärft. Für den sozialen Frieden braucht es beiderseitig den Willen, eine Lösung zu suchen. Findet man keinen Kompromiss, muss man die Arbeitgeber mit Streiks an den Verhandlungstisch zwingen.  
**Wenn Sie noch einmal auf früher, auf 1918, blicken: Wie hat sich denn die Streikkultur in den letzten 100 Jahren verändert?**  
**Pardini:** Vor 100 Jahren hatte man es mit anderen Arbeitgebern zu tun. Die Internationalisierung, die Globalisierung der Unternehmen war noch nicht so fortgeschritten. Heute ist es

komplizierter, Arbeitskämpfe zu führen. Das Grundprinzip – dass es einen Verteilungskampf gibt – gilt aber nach wie vor. Die Mittel und die Umstände sind im Vergleich zu damals natürlich völlig anders. Ich könnte mir nicht mehr vorstellen, dass die Armee gegen streikende Mitarbeiter schiessen würde – zum Glück. Damit jedoch 250 000 Menschen Widerstand leisten, müssten sich natürlich auch die sozialen Konflikte zuspitzen. Damals, zur Zeit des Generalstreiks, gab es Hungersnöte und Armut. Die Situation war damals für viele Menschen sehr prekär. ■  
*Das Gespräch führte Danja Nüesch*

**Mehr wissen**  
Der Film zum Interview: <https://www.srf.ch/sendungen/dok/generalstreik-1918-die-schweiz-am-rande-eines-buergerkrieges>

**250 000**  
Menschen in der ganzen Schweiz legen die Arbeit nieder.

**2 Tage**  
steht das Land still. Der Bundesrat ist jedoch nicht bereit, auf die Forderungen der Streikenden einzugehen. Aus Angst vor einer Eskalation und im schlimmsten Fall einem Bürgerkrieg nehmen die Streikenden die Arbeit wieder auf.

**3 Arbeiter**  
kommen trotzdem ums Leben. Die Situation schockiert beide Seiten und verändert die Schweizer Gesellschaftspolitik nachhaltig.





## Diese Firmen zahlen an die Krankenkassenprämien

Die steigenden Krankenkassenprämien belasten die Budgets insbesondere jüngerer Familien immer öfter bis zur Schmerzgrenze.

Lohnerhöhungen werden von den Prämienaufschlägen «weggefressen». Trotzdem zahlen bisher nur wenige Unternehmen in der Schweiz den Mitarbeitenden Zuschüsse an die Krankenkassenprämien: **Nestlé, Givaudan, Swatch, Richemont, Swissport, SR Technics, Philip Morris International, Micro Precision Systems** sowie die **Transports Public Genevois**. Bei einigen konnte die Unia zuletzt Verbesserungen erreichen. Der Aroma- und Riechstoffhersteller Givaudan zahlt neu einen Prämienzuschuss von 220 statt 200 Franken pro Monat, die Micro Precision Systems in Biel 170 statt 160 Franken. Noch höhere Zahlungen leistet Nestlé mit bis zu 235 Franken. Eine Ausnahmeerscheinung ist die Uhrenindustrie. Ihr Gesamtarbeitsvertrag – dem rund 85 Prozent der Beschäftigten und der Branchenfirmen angehören – enthält Prämienzuschüsse seit 20 Jahren. In dieser Zeitspanne sind sie von monatlich 60 auf aktuell 175 Franken pro Person angehoben worden; ausserdem gibt es einen Kinderbeitrag. ■



### Das fordert die Unia

- An den steigenden Kosten der Krankenversicherten sollen sich auch die Arbeitgeber beteiligen, um die Kaufkraftverluste auszugleichen.

## Banken pumpen Milliarden in klimaschädliche Industrien

Die Temperaturen steigen, Naturkatastrophen häufen sich: die Folgen des Klimawandels werden immer deutlicher, die Menschheit muss dringend handeln. Mit der Unterzeichnung des Pariser Klimaabkommens haben viele Staaten ihre gesellschaftliche Verantwortung erkannt und beschlossen, zu versuchen, die Erderwärmung zu bremsen.

Die internationale Bankenwelt hat offenbar andere Pläne – und pumpt massiv Geld in klimaschädliche Industrien. Allein von 2015 bis 2017 investierten 36 untersuchte Privatbanken weltweit insgesamt 345 Milliarden Dollar in die Ausbeutung fossiler Rohstoffe. Zu diesem Ergebnis kommt die neunte Auflage der Studie «Banking on Climate Change», die von mehreren Umweltorganisationen, darunter «Rainforest Action Network» und «BankTrack» erstellt wurde. Der Schweizer Finanzplatz, das zeigt eine Studie des Bundesamts für Umwelt, forciert so ein Klimawandel-Szenario von 4 bis 6 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau. ■



### Das tut die Unia

- Sie hat ein Konzept für den sozio-ökologischen Umbau der Industrie ausgearbeitet. Unter anderem sollen die paritätisch verwalteten Pensionskassengelder nur nachhaltig investiert werden dürfen.
- Sie unterstützt die SP-Forderung nach einem «klimaverträglichen» Finanzplatz ab 2030.

### Das macht der Bundesrat

- Sein Entwurf zum neuen CO<sub>2</sub>-Gesetz enthält keine Auflagen für den Finanzplatz. Er setzt auf Freiwilligkeit...



## Fussballfreunde

FC Basel gegen Young Boys Bern: Das Duell schlechthin. Auch innerhalb der Unia-Branche Chemie und Pharma.

Auf der einen Seite die Basler Fraktion, Unia-Mitglieder aus den dort ansässigen Chemie- und Pharmakonzernen. Auf der anderen Seite die Berner Fraktion, Unia-Mitarbeitende aus dem Zentralsekretariat. Was für Neckereien hüben wie drüben, bei Finalissime und Cupfinals! Wobei die Basler stets die Oberhand behielten.

Ein gutes Jahrzehnt lang schickte die Basler Fraktion Selfies von einer Meisterparty nach der anderen nach Bern, begleitet von süffisanten Kommentaren. Jetzt aber, in der Saison 2017/2018, hat sich das Blatt gewendet. «Die Genugtuung ist gross», geben die Berner Gusset, Pardini, Wyss und Co. zu Protokoll. Die hochmütigen Nachrichten, die sie in der Berner Meisternacht nach Basel absetzten, wollen sie jedoch nicht im «Input» sehen. Denn sie wissen: Der Hochmut kommt vor dem Fall – und die nächste Saison bestimmt... ■

## «Gönn dir eine Pause!»

Unia-Aktion gegen Stress und immer flexiblere Arbeitszeiten am Arbeitsplatz.

Die Gewerkschaft Unia hat in vielen Industriebetrieben in der Schweiz Pausenbiberli verteilt, Kaffee ausgeschenkt und die Gelegenheit genutzt, um die Arbeitenden dafür zu sensibilisieren, wie sie sich besser vor Stress schützen. Die Aktion war so beliebt, dass die Pausenbiberli bereits restlos ausverkauft sind. ■



Ich wollte bei der Arbeit einige Minuten sparen und habe Monate meines Lebens verloren.



Sicherheit ist Chefsache:  
[suva.ch/regeln](http://suva.ch/regeln)

Sicher arbeiten kostet keine Zeit. Schütze deine Kollegen und Mitarbeiter: Instruiere sie regelmässig über die lebenswichtigen Regeln und kontrolliere die Umsetzung.

**suva**



# Die Furchtlose

*Rita Walde war 18 Jahre lang Präsidentin der Personalkommission in Stein. Sie nimmt kein Blatt vor den Mund. Auch jetzt nicht, kurz nach ihrer Pensionierung.*



## 1 Persönlichkeit

Rita Walde passt in keine Schublade – schon deshalb nicht, weil es ihr dort viel zu eng wäre: «Ich kann nicht ruhig sitzen», sagt sie.

**Ihr Gesicht:** Von Wind und Wetter gegerbt. «Am liebsten bin ich draussen.»

**Ihr Auto:** Ein BMW-Cabriolet. «Das gibt viel Frischluft.»

**Aufkleber am Heck:** Von Töff-Star Tom Lüthi. «Den kenne ich, seit er ein Baby war.»

**Musik aus den Boxen:** Unterhaltungsmusik. «Die Musik ist mein grosses Hobby.» Sie war lange Jahre Präsidentin einer Musikgesellschaft, spielt leidenschaftlich das Schlagwerk, gibt den Takt vor.

**Ihr Temperament:** Direkt und unverblümt. «Ich kenne kaum jemanden und schon gar keine Frau, die so direkt ist wie Sie!» – Der das zum Abschied von Rita Walde sagte, ist Thomas Boesch, der Personalleiter von Novartis Schweiz.

## 2 Gewerkschaft

Die Eltern hatten keine Freude, als Rita Walde als junge Mitarbeiterin von Ciba Geigy ihre Unterschrift unter die Gewerkschaftsmitgliedschaft setzte. Wittnau, wo sie herkommt und seit längerer Zeit wieder wohnt, war damals ein katholisches und konservatives Dorf und Rita Walde «die Rote» in einem «schwarzen Nest» – «obwohl ich keiner Partei angehöre».

Die Eltern waren obrigkeitgläubig, Pfarrer oder Ärzte Autoritäten, die sie nie in Frage stellten. Ganz anders die Tochter, die sagt: «Hohe Tiere kochen auch nur mit Wasser.»

Die jahrelange Gewerkschaftsarbeit bezeichnet Rita Walde als «eine Lebensschule, die

ich allen nur empfehlen kann». 1984 wurde sie bei Ciba Geigy in die Personalvertretung gewählt. Seither hat sie sich regelmässig weitergebildet, nicht nur in Berufs-, sondern auch in Gewerkschaftsfragen: Arbeitsrecht, Rechte am Arbeitsplatz, aber auch Englisch, welches mit der Übernahme der Ciba Geigy durch Novartis zur Konzernsprache wurde.

Als Personalvertreterin öffnete sich ihr Blick über die engen Grenzen einer Abteilung hinaus. Sie lernte, die Arbeit in ihrem Kontext zu sehen; was Sozialpartnerschaft bedeutet; wie der Konzern als Ganzes tickt.

## 3 Kulturwandel

Was die Unternehmenskultur in den letzten Jahrzehnten gemäss Walde am meisten verändert hat: «Das Lohnsystem.» Der sogenannte Leistungslohn habe zu vielen Ungerechtigkeiten geführt, sagt Walde. «Aus Kolleginnen und Kollegen sind Konkurrentinnen und Konkurrenten geworden, der Zusammenhalt ist verloren gegangen.» Weil es in jedem Team Gewinner und Verlierer geben müsse, arbeite man heute oft gegen- statt miteinander. Dass der Leistungslohn problematisch ist, finden nicht nur Walde und ihre Gewerkschaft Unia, sondern neuerdings auch wieder Wirtschaftsmanager. Der Versicherungskonzern Baloise stellt bei den Boni vermehrt die Leistung der Teams in den Mittelpunkt statt jene der Einzelnen. «Bei Novartis ist man leider noch nicht so weit», sagt Walde.

## 4 Restrukturierungen

Rita Walde hat die Arbeitnehmenden der Novartis auch auf europäischer Ebene vertreten, gemeinsam mit Betriebsräten aus den umliegenden Ländern. 2008 sass sie gemeinsam mit anderen Personalvertretenden im Zug von Paris, wo das Europaforum tagte, zurück nach Basel. Da erreichte sie die Nachricht, dass ein grosser Stellenabbau folge. In Paris hatten die Novartis-Verantwortlichen nichts dazu verlauten lassen. «Das war ein Vertrauensbruch, wie er neu war in diesem Konzern», sagt Rita Walde.

Seither hat sie sich eine dicke Haut zugelegt, leider nicht umsonst. In der Folge jagte eine Restrukturierung die andere, Massenentlassungen fast alle zwei Jahre, immer wieder

verbunden mit persönlichen Schicksalen. Rita Walde und ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Personalvertretung haben das Mögliche gemacht: Kündigungen und somit Härtefälle vermieden, interne Versetzungen ermöglicht, ebenso Frühpensionierungen, Sozialpläne ausgehandelt, die den Namen verdienen.

## 5 Vermächtnis

Rita Walde hat in ihrer Zeit als Präsidentin vieles gesehen, auch viele verschiedene Werksleiter in Stein. Einige von ihnen waren weg, bevor Rita Walde ihnen vermitteln konnte, was die Sozialpartnerschaft überhaupt bedeutet.

Den letzten Werkchef, der länger im Amt geblieben war, hat Rita Walde zu ihrem Abschlussfest eingeladen: Eduardo von Achenbach, heute Head of Global External Supply Operations bei Novartis. Auch er also ein «hohes Tier». Seinerzeit von vielen am Standort Stein gefürchtet für sein Temperament, welches es mit jenem von Rita Walde aufnehmen konnte. Trotz übervoller Agenda ist von Achenbach an seinen alten Arbeitsort nach Stein gekommen, um sich persönlich zu verabschieden von Walde, mit der er manchen Konflikt ausgetragen hat.

Ihr gewerkschaftliches Vermächtnis nach rekordverdächtig langem Engagement als Personalvertreterin und Präsidentin? «Erstens: Gelassenheit hilft, denn die Zeit heilt Wunden. Zweitens: Respekt ist gut, Angst aber fehl am Platz. Drittens: Ohne den gewerkschaftlichen Zusammenhalt geht es in Zukunft noch weniger als bisher.» ■



### Stabsübergabe geglückt

Auf Rita Walde folgt mit Goran Trujic ein äusserst erfahrener Unia-Gewerkschafter als Präsident der Personalvertretung in Stein: seines Zeichens Unia-Branchenpräsident Chemie und Pharma. Auch die vier weiteren Mitglieder sowie die drei Ersatzmitglieder stammen alle von der Unia-Liste. Entsprechend zuversichtlich ist Walde, was die Zukunft ihrer ehemaligen Personalvertretung betrifft.



# Wie Smartphones unsere Psyche verändern

*Smartphones sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Dafür zahlen wir einen hohen Preis.*

Den ganzen Tag **lang bricht eine Flut** von Benachrichtigungen über uns herein. Für den Körper bedeuten diese permanenten Reize Stress. Der Herzschlag beschleunigt sich, die Atmung wird schneller, der Blutdruck steigt. Solche physischen Reaktionen machen uns bereit, vor einer Gefahr zu fliehen – nicht, die Sprachnachricht einer Freundin zu beantworten.

**Neun von zehn** amerikanischen Studenten kennen das Phänomen der Phantom-Vibration, das Gefühl, das Smartphone vibriere in der Tasche, obwohl es dies gar nicht tut.

**Nicht weniger als 86 Prozent** der Amerikaner gehören zur Gruppe der «constant checkers». Sie überprüfen unablässig ihre Social-Media-Accounts, Nachrichten und Mails auf Neuigkeiten – und sind deswegen gestresst.

Das Smartphone **macht uns zu Multi-Taskern**, weil es uns ständig ablenkt und in unserem Tun unterbricht. Studien zeigen, dass Multi-Tasker eher abgelenkt sind und schlechtere Leistungen erbringen als Testpersonen, die stärker auf eine Aufgabe fokussieren.

**Jeder Unterbruch kostet Konzentration.** Psychologen sprechen hier von «switch cost» – die Zeit, die wir zum Umschalten benötigen. Diese Zeit beträgt oft nur wenige Zehntelsekunden, doch im Laufe des Tages kommt einiges zusammen. Experten schätzen, dass das Gehirn so bis zu 40 Prozent der eigentlich produktiven Zeit durch «switch costs» verliert.

**Es gibt Anzeichen dafür**, dass Smartphones unsere Gehirnleistung reduzieren – selbst wenn sie ausgeschaltet sind. Wissenschaftler der University of Texas liessen Testpersonen am Computer Aufgaben lösen, die volle Konzentration benötigten. Eine Gruppe hatte dabei das – auf stumm gestellte – Smartphone mit dem Display nach unten neben sich auf dem Tisch, eine zweite in der Tasche, eine dritte hatte es im Nebenraum. Ergebnis: Am besten schnitten jene Probanden ab, deren Smartphone sich im Nebenraum befand. Die Testpersonen, die ihr Smartphone auf dem Tisch hatten, zeigten die schlechtesten Leistungen.

**Dass wir trotz dieser Nachteile** dem Lockruf des Smartphones so schwer widerstehen können, liegt daran, dass dabei das Hormon Dopamin ausgeschüttet wird. Dopamin – oft wie Serotonin als «Glückshormon» bezeichnet – kann zu Suchtverhalten führen. Menschen mit hoher Dopaminkonzentration sind nicht nur ängstlicher, sie haben auch mehr Mühe, zwischen wichtigen und unwichtigen Empfindungen zu unterscheiden.

## Quellen:

<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2017/technology-social-media.PDF>  
<https://news.stanford.edu/2009/08/24/multitask-research-study-082409/>  
<https://www.apa.org/research/action/multitask.aspx>  
<https://news.utexas.edu/2017/06/26/the-mere-presence-of-your-smartphone-reduces-brain-power>  
<https://www.nzz.ch/meinung/im-digitalen-klammergriff-und-immer-wieder-dopamin-ld.137455>



## Das rät die Unia

- **Abschalten:** Nach und vor der Arbeit keine geschäftlichen E-Mails auf dem Smartphone lesen. Damit die Freizeit auch wirklich Freizeit bleibt.
- **Pausen:** Das Smartphone möglichst nur zu fixen Zeiten konsultieren. Während der Arbeitszeit beispielsweise dreimal pro Tag. Einmal morgens, einmal um die Mittagszeit, einmal abends.
- **Oasen:** Das Smartphone auch mal bewusst weglassen. Beispielsweise bei einem Familienausflug oder im Schlafzimmer.



Humbert and the Swiss Federal Court:

“Companies are underestimating their duty of care towards older employees.”

## Lawyer for the over 50s

*Companies that think they can simply fire older workers without further ado are infringing against a Federal Court judgement, says lawyer Denis G. Humbert.*

### As a lawyer specializing in labour law, what do you think about the situation of older workers in Switzerland?

**Denis G. Humbert:** The situation is concerning and is getting worse from year to year. More and more over 50s are being laid off. It has to do with the internationalization and Americanization of the Swiss economy, a lack of respect and increasing competitive pressure. The problem will only get worse due to demographic trends.

### Doesn't this change in culture contravene the law? In a November 2014 judgement, the Federal Court decided that companies have a greater duty of care towards older employees.

**Humbert:** Well, you could actually say that with this decision the Federal Court has taken on a legislative role and set legal standards which the National Council and Council of States (Upper Chamber) should actually be responsible for enacting. Our highest court instructed that due to the increased duty of care of employers, older employees cannot be simply fired out of the blue without prior warning.

### What is supposed to happen then?

**Humbert:** The Federal Court requires employers to inform affected employees in advance about any intention to terminate their employment and give them the opportunity to

have a say on their termination. Employers are also obliged to issue warnings to older workers whose performance and behaviour they are not happy with and give them one final chance based on a target agreement and probationary period. Employers must also work together with employees to find possible solutions to avoid the termination.

### What kind of solutions?

**Humbert:** In a subsequent decision, the Federal Court instructed that employers must check whether another reasonable employment opportunity exists within the company. In my opinion, it could also be possible to reduce the workload of an employee or reduce their wages – naturally only if both parties agree.

### Why is the decision of the Federal Court not yet having any effect in practice?

**Humbert:** Because many employers are not aware of this strict judgement issued by the Federal Court. They still believe that they can simply fire employees who are over 55 years old due to the very liberal Swiss labour laws.

### Don't we need to have these protections, which have been afforded by the Federal Court, included in the Swiss Code of Obligations so that they are actually respected?

**Humbert:** Absolutely. Parliament needs to amend Article 336 and guarantee the appropriate protection to older workers: the right to

have a say, the right to a probationary period of max. 6 months combined with a last chance etc. The Article also needs to precisely specify the approach to finding a solution, for example, the extent to which wages or an employee's workload can be reduced.

### Are there any other ways to better protect older workers?

**Humbert:** There needs to be financial incentives for employers to employ new workers who are over 55 years old: an age-related tax break or an employment subsidy financed by the social security system which is limited to 12 months and amounts to 40 % of the agreed gross salary - with an upper salary limit set at the maximum amount of insured earnings as per Article 22 of the accident insurance directive.

### What else?

**Humbert:** To further improve protection against dismissal above and beyond the judgement of the Federal Court, I - like Unia - am in favour of longer notice periods for workers who are over 55 years old. Specifically, I would like to see the existing contractual or statutory period of notice extended by 3 months. In practice, this is already how things are handled in various social compensation plans. This gives the employees in question a bit more breathing space to look for a new job and the person being terminated also receives their full monthly salary for an extra 3 months. ■

## What the Federal Court says

In accordance with Article 328 OR (Swiss Code of Obligations), the duty of care of employers towards older, long-serving employees must be extended. Specifically, they must be given a last chance before they are terminated, with a target agreement and associated deadline.

## Find out more

Federal Court judgement 4A\_384 / 2014

# The battle lines are drawn

Politicians and employers are up in arms over the labour laws while employees' associations stand idly by. The only resistance is from the trade unions, with support from occupational health specialists and social researchers.



## How about a bit of doping?

What employees do to cope with tough workloads.

**Caffeine** acts as a motivation booster. Somebody who can't really be bothered to get started on a difficult task will be more willing to get to grips with it after a cup of coffee. However, the motivating effect of the caffeine in coffee doesn't start to take effect until 20 to 60 minutes later and the caffeine only reaches its full effect after one to two hours. But before that, the body first enters a phase of fatigue. Remember: after six cups of coffee, certain enzymes in the brain are blocked. Instead of making you more lively, coffee then makes you feel exhausted.

You should also tread carefully with high doses of **Red Bull** because, with 32 mg of caffeine per 100 ml, the drink contains the maximum permissible caffeine content allowed under Swiss food regulations.

**Sugar** in the form of glucose can briefly mobilize the reserves of energy in your body. However, the emphasis is on "briefly" because over an extended period of time the increased consumption of sugar is more likely to increase your clothing size than your performance.

**Cocaine** is not only popular with partygoers, but also in management circles. However, the possibility of addiction is not the only reason to avoid consuming it. The high is often followed by depression and when you are depressed it can be more difficult to cope with work than under normal circumstances. ■

↓  
**More overtime**

**«Allianz Denkplatz Schweiz»**  
This is a grouping of industry associations from the trust management sector, PR industry, consultancy sector and IT industry. **Point of view:** This association is the driving force behind the political initiatives and argues that companies need people who can sometimes work for sixteen hours a day. After all - it's about meeting deadlines. As compensation employees could take time off and maybe undergo further training.

↓  
**Less protection for employees**

**Commercial Association of Switzerland (KVS), Employees Switzerland**  
**Plan:** The employees' associations appear to be open to changes within the framework of an annual time model. They are supporting the employers in favour of a „temporary increase in weekly working hours to 60 hours” as well as a „simplification” of the rules around rest periods and working hours.

**Trade unions**  
**Point of view:** A recent Unia survey of employees in white-collar service professions has revealed that these employees are finding themselves under greater stress due to increasingly flexible working methods and are finding it more difficult to maintain a clear distinction between work and free time. Employers are not paying adequate respect to the relevant labour standards such as time-keeping of working times and compensation for overtime. **Plan:** The trade unions want to protect workers from stress in the workplace, as well as from unpaid additional work. Unia is fighting to ensure that the protections afforded by the labour laws are respected and that working hours are shortened.

↑  
**Recording and reducing working hours**

**Karin Keller-Sutter, Council of States Member (FDP)**  
**Plan:** She wants to do away with the time-keeping of working hours for managerial employees and “specialists in comparable positions”.

**Konrad Graber, Council of States Member (CVP – Christian Democratic People's Party)**  
**Plan:** Wants to entirely do away with parts of the labour laws – especially regulations on working hours and overtime. He would even do away with the legal protection afforded to those fulfilling family obligations: a sick child would no longer be good reason to stay away from work. In addition, Mr. Graber wants to repeal all of the rules on weekly maximum working hours for employees under annual working time models.

**Occupational health specialists**  
**Plan:** Achieve a reduction in the number of hours lost due to psycho-social illnesses – following a dramatic increase in them in recent years. **Point of view:** The probability of suffering from mental illness increases with the number of hours worked. The increasing intensity of work, greater pressure to perform and the fact that employees can be contacted at any time on their mobile devices is making it more difficult for employees to take a clean break from their job so that they can rest and recover. There is a need for regulated and restricted working hours so that people are not getting increasingly sicker and sicker and to prevent our health system from collapsing.

↑  
**Safeguarding health**

**Thierry Burkart, National Council Member (FDP – Free Democratic Party)**  
**Plan:** “More freedom to organize home office working”. Mr. Burkart's parliamentary initiative certainly sounds nice. However, there is no mention in the proposal of the arrangements being voluntary. If there is plenty to do, then an office worker who starts working from home at 8:30 a.m. cannot simply knock off at 5 p.m. If there is a lot of work on, then the worker has to get back to their desk as soon as the kids are in bed. If necessary, there's no reason why they can't answer a quick email at midnight. That's because Mr. Burkart wants “short periods of work” to no longer be considered as interruptions of the statutory eleven-hour rest period.

**Social researchers**  
**Plan:** Family-friendly working hours. **Point of view:** Every year, the wage gap between the sexes persists and, as in the past, almost 100 % of men work full-time hours. To change this, we need a major change in society and a number of new laws as well. Many social researchers, for example, think that a 32-hour week would be a good tool for achieving this.

↑  
**Supporting women**

↓  
**Longer working hours**

**The Swiss Association of SMEs**  
**Plan:** Wants to extend the proposals on increasing the flexibility of labour laws to all sectors and employees: 50 hours as the weekly maximum working time, “more flexible” rules around breaks and rest periods.

..... ? .....  
**Advice on working hours**  
Unia legal advisors will provide you with an initial consultation free of charge – quickly and competently. From Monday to Thursday, from 10 a.m. to 12:30 p.m. on Tel. **0848 240 240**.

..... i .....  
**Find out more**  
It is the direct intention of the centre-right parties to hollow out the core of the time recording requirement and deregulate working hours. Unia is warding off these frontal attacks on important protective measures in Swiss labour law. <https://www.unia.ch/de/kampagnen/angriffe-auf-das-arbeitsgesetz/>



# Der heisse Draht

Kontakte zu Unia-Industrie-Sekretariaten  
in der Deutschschweiz.

## **Unia Region Aargau-Nordwestschweiz**

Rebgasse 1  
4005 Basel  
Tel. 0848 11 33 44  
daniela.neves@unia.ch

## **Unia Region Bern / Ob- und Nidwalden**

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  
hilmi.gashi@unia.ch

## **Unia Region Biel- Seeland / Solothurn**

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

## **Unia Region Freiburg**

Route des Arsenaux 15  
Postfach  
1701 Freiburg  
Tel. 026 347 31 31  
matteo.guagenti@unia.ch

## **Unia Region Ostschweiz-Graubünden**

Lämmliisbrunnenstrasse 41  
Postfach 647  
9004 St. Gallen  
Tel. 0848 750 751  
arno.russi@unia.ch

## **Unia Region Wallis**

Furkastrasse 29  
Postfach 697  
3900 Brig  
Tel. 027 948 12 80  
german.eyer@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



Gewerkschaft Unia  
Weltpoststrasse 20 | 3000 Bern 15  
031 350 21 11 | [www.unia.ch](http://www.unia.ch)



# Im Kollektiv liegt die Kraft

Jetzt Unia-Mitglied werden!

Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen.

Name .....

Vorname .....

Strasse .....

PLZ / Ort / Land .....

Geburtsdatum .....

Tel. ....

E-Mail .....

Beruf / Branche .....

Arbeitgeber .....

☐ Ich will Mitglied der  
Gewerkschaft Unia werden.

☐ Ich habe Interesse an weiterem  
Informationsmaterial.

Lernende/r von ..... bis .....

Korrespondenzsprache ☐ D ☐ F ☐ I ☐ Esp ☐ Port .....

Muttersprache .....

Nationalität .....

Aufenthaltsbewilligung ☐ B ☐ C ☐ G ☐ L .....

Bankkonto / PC-Konto (Nr.) .....

Name der Bank .....

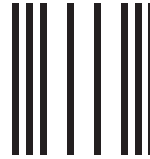
Ort / Datum .....

Unterschrift .....



Gewerkschaft Unia  
Weltpoststrasse 20 | 3000 Bern 15  
031 350 21 11 | [www.unia.ch](http://www.unia.ch)





**B**

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung    Invio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



Gewerkschaft Unia  
Weltpoststrasse 20  
3000 Bern 15



Gewerkschaft Unia  
Weltpoststrasse 20 | 3000 Bern 15  
031 350 21 11 | [www.unia.ch](http://www.unia.ch)