

So sieht die Zukunft aus!

Unia lanciert die Berufslehre
für Erwachsene in der
Industrie. **Seite 8**

Bundesrätin
Doris Leuthard am
Digitaltag in Zürich.



Unia gegen Syngenta

Es geht um 15 Millionen Dollar. **Seite 2**

Innovation und Sicherheit

Neuer Leitvertrag der Branche. **Seite 6**

Digitale Herausforderungen.

Und die Antworten der Gewerkschaften darauf.

In der digitalen Industrie spitzt sich der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit zu. Die Gewerkschaft Unia geht in die Offensive: Gemeinsam mit den Arbeitgebern lanciert sie eine Ausbildungs-offensive (S. 08). Damit die Digitalisierung den Menschen nützt. Und nicht umgekehrt.

Die sogenannte MEM-Berufspasserelle 4.0 ist neu Teil des wichtigsten Gesamtarbeitsvertrags der Industrie (siehe S. 06). Hansruedi Meier, Siemens, war in der 18-köpfigen Unia-Verhandlungsdelegation. Auf S. 10 erzählt er, wie er die harten Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern erlebt hat.

Um die Interessen der Arbeitenden zu wahren, trägt die Unia auch Auseinandersetzungen mit einzelnen Konzernen aus. Aktuelles Beispiel: Der Konflikt um Lohnzahlungen und Massenentlassungen bei Syngenta (S. 2). Ich wünsche eine aufschlussreiche Lektüre!

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 keystone (S. 1), Fotolia (S. 5), SVV (S. 5 rechts), Unia (S. 7), Stephan Wüthrich (S. 10), komform (übrige)
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.
17.09.2018

© 2018 komform (www.komform.ch)



Die 15-Millionen-Dollar-Frage

Syngenta hält ihren Angestellten eine versprochene Beteiligung fürs Jahr 2017 vor. Die Personalvertretung beauftragt die Unia, die Interessen der Arbeitnehmenden zu wahren. Es geht um viel Geld.

Noch nie Dagewesenes bei Syngenta, einem multinationalen Unternehmen der Agrochemie mit Hauptsitz in Basel: Im Auftrag der Personalvertretung Schweiz ruft die Unia die Eidgenössische Einigungsstelle für Kollektivstreitigkeiten an. Streitsumme: über 2,5 Millionen US-Dollar.

In der provisorischen Klageschrift beruft sich die Gewerkschaft unter anderem auf eine Sitzung des Personalkonsultationsgremiums Schweiz (PKGS) vom 14. November 2016. Die Übernahme der Syngenta durch ChemChina stand damals bevor. Syngenta versuchte ein Doppelspiel: Einerseits wdie Braut hübsch, spricht: lukrativ machen für den Käufer, anderseits die Öffentlichkeit und die Arbeitnehmenden beschwichtigen: Ändern werde sich wenig, halt eben nur die Hand.

An der PKGS-Sitzung präsentierte die Direktion von Syngenta das neue Mitarbeiterbeteiligungsmodell. Seit die Syngenta im Jahr 2000 aus einer Fusion der Agrarsparten der Novartis und der AstraZeneca hervorgegangen war, hatten sämtliche Angestellten in der Schweiz die Möglichkeit, Syngenta-Aktien in der Höhe von 5000 Franken zu kaufen, wovon Syngenta mindestens die Hälfte selber finanzierte. Eine Geste im Wert von 2500 Franken, um die Loyalität der Mitarbeitenden zu sichern.

Dieses unabhängig von Lohnhöhe und Geschäftsgang allen offenstehende Beteiligungsmodell wollte Syngenta nun umwandeln in eine generelle Gewinnbeteiligung in einer Höhe bis zu 2 Prozent des Gewinns. Für das Übergangsjahr 2017 verpflichtete sich Syngenta, weltweit mindestens 15 Millionen Dollar auszuschütten. So viel hätten die Investitio-

«Wir waren an einen Punkt gelangt, an dem wir ohne die Unia nichts mehr ausrichten konnten.»

Michael Courvoisier
Personalvertreter Syngenta Schweiz

nen des Unternehmens mit dem alten Beteiligungsmodell betragen. In der Schweiz sollten alle Mitarbeitenden 1200 Dollar erhalten.

Die Personalvertretung der Syngenta Schweiz äusserte im Konsultationsverfahren ihr Missfallen, machte Gegenvorschläge. Syngenta ging nicht darauf ein, bestätigte jedoch in zwei Emails im Dezember 2016, dass es für das Jahr 2017 eine garantierte Ausschüttung gebe und dass das Programm wie an der PKGS vom 14. November vorgestellt eingeführt werde.

Die Arbeitnehmenden der Syngenta erwarteten aufgrund der Versprechungen Anfang 2018 die Auszahlung von immerhin noch 1200 Franken. Doch Syngenta, inzwischen von ChemChina übernommen und nicht mehr börsenkotiert, liess verlauten: Die Beteiligung fürs Jahr 2017 fällt ganz und gar aus!

Der Aufruhr unter den Mitarbeitenden war gross – nicht nur an den Schweizer Standorten, sondern weltweit. «Ein klarer Verstoss gegen Treu und Glauben», sagt Tazuila Ngamiak, Präsident der Personalvertretung Monthey und Mitglied der Personalvertretung Schweiz. «Wir waren vor den Kopf gestossen. Ohne Vertrauen in Abmachungen und Einhaltung der Verpflichtungen kann eine Sozialpartnerschaft nicht funktionieren.»

Michael Courvoisier, Personalvertreter der Syngenta Monthey, doppelt nach: «Wir waren bei unseren Anstrengungen zur Erreichung dessen, was das Unternehmen versprochen hatte, an einem Punkt angelangt, an dem wir als Personalvertretung nichts mehr ausrichten konnten. Wir brauchen eine starke Gewerkschaft für die Weiterführung des Verfahrens.»

Die Personalvertretung der Syngenta Schweiz beschloss, diesen gravierenden Fall von Vertrauensmissbrauch der Unia zu übertragen. Die Einigungsverhaltensverhandlungen zwischen Syngenta und Unia werden weltweit für Aufsehen sorgen. Hat die Unia mit

ihrem Antrag Erfolg, könnten auch die Mitarbeitenden aus den anderen Ländern, in denen Syngenta tätig ist, zu ihren Beteiligungen kommen. Insgesamt hatte Syngenta fürs Jahr 2017 eine Beteiligung von 15 Millionen US-Dollar zugesagt. ■

«Treu und Glauben sind grundlegend für die Sozialpartnerschaft. Syngenta hat dagegen verstossen.»

Tazuila Ngamiak
Präsident der Personalvertretung Syngenta Monthey

1 600 000 000 Dollar

So hoch sind die Rückstellungen, die Syngenta 2017 für ausstehende Rechtsfälle in den USA gemacht hat. Daraus resultiert ein Verlust von knapp 100 Millionen Dollar. Nun lässt Syngenta die Mitarbeitenden fürs Missmanagement büssen, indem sie ihnen die versprochene Beteiligung fürs Jahr 2017 streicht.

12 000 000 CHF

Diesen Betrag forderten Rechtsanwälte im Auftrag der Unia und im Namen des Privatklägers Goran Trujic von der Firma Johnson Controls ein. Damals ging es nicht um Lohn, sondern um Pensionskassengelder. Trujic, heutiger Unia-Branchenpräsident Chemie und Pharma, bekam mit Unterstützung seiner Gewerkschaft vor Bundesgericht Recht. Johnson Controls musste den Angestellten 12 Millionen Franken nachzahlen.



Schweizer Löhne in Gefahr

Das institutionelle Rahmenabkommen zwischen der Schweiz und der EU ist für Arbeitnehmende von entscheidender Bedeutung. Fünf wichtige Fragen und Antworten dazu.

1. Worum geht es im Rahmenabkommen?

Da die Schweiz weder Mitglied der EU noch des EWR (Europäischer Wirtschaftsraum) ist, hat sie insgesamt 120 bilaterale Verträge ausgehandelt. Ändert sich das EU-Recht, was immer wieder vor- kommt, müssen die Verträge neu verhandelt werden. Neu will die EU ein Rahmenabkommen mit der Schweiz, um Verträge dyna- misch anzupassen und Konflikte schneller zu lösen.

2. Warum ist das Rahmen- abkommen wichtig für die Schweiz?

Rund 55% der Schweizer Exporte gehen in die EU. Die Schweiz hat daher ein grosses Interesse an stabilen Beziehungen zu ihrer wichtigsten Handelspartnerin. Also auch an den Bilateralen Verträgen.

Anteil der Exporte in die EU an den gesamten Exporten 2017 nach Branchen

Kunststoffe	76%
Metalle	74%
Fahrzeuge	70%
Elektroindustrie	59%
Industriemaschinen	52%
Präzisionsinstrumente	52%
Chemie/Farma	50%
Uhren	32%
Exporte Total	53%

Quelle: Eidgenössische Zollverwaltung EZV

3. Welche Bedeutung hat der Lohnschutz im Verhältnis zur EU?

Teil der Bilateralen Verträge ist die Personenfreizügigkeit zwischen der EU und der Schweiz. Weil das Lohnniveau in der Schweiz deutlich höher ist als in Europa,

kommen in einem liberalisier- ten Arbeitsmarkt die Schweizer Löhne unter Druck. Um Schwei- zer Löhne zu schützen, haben die Gewerkschaften flankieren- de Massnahmen durchgesetzt: Lohnvorschriften und Arbeits- marktkontrollen. Das Schweizer Stimmvolk hat den Bilateralen Verträgen nur unter der Bedin- gung der flankierenden Massnah- men zugestimmt.

4. Wie hat der Lohnschutz bisher funktioniert?

Durchzogen. In vielen Kantonen und Branchen gibt es kaum wirk- same Arbeitsmarktkontrollen. Dort, wo kontrolliert wird, sind die Missstände eklatant. Mehr als 10 Prozent der kontrollierten Unternehmen verstossen gegen die flankierenden Massnahmen, wenn sie Arbeitskräfte aus dem EU-Raum engagieren.

5. Was hat das Rahmen- abkommen mit den Schweizer Löhnen zu tun?

Bis vor Kurzem hat der Bundesrat wiederholt gesagt, der Lohnschutz sei eine «rote Linie» und nicht verhandelbar. Im August hat er seine Haltung geändert. Johann Schneider-Ammann, ehemaliger Verwaltungsratspräsident der Ammann Group, will die Mel- depflicht, die Kontrollhäufigkeit und die Sanktionsmöglichkeiten zur Diskussion stellen und die EU über die Auslegung mitent- scheiden lassen. Das Interesse der EU wiederum ist klar: Sie möchte den Schweizer Lohnschutz ganz weghaben. Ebenso wie Unterneh- mer, die ihre Renditen optimie- ren wollen, etwa Magdalena Martullo-Blocher von der EMS Chemie. ■



Die Position der Unia

- Aufgabe der Unia ist es, die Interessen und somit die Löhne der Arbeitnehmenden in der Schweiz zu schützen.
- «Schweizer Löhne für Schweizer Arbeit»: Dieser Grundsatz ist für die Unia unverhandelbar.
- Will der Bundesrat den Lohn- schutz im Rahmenabkommen eigenmächtig aufweichen, ergreift die Unia das Referen- dum dagegen, damit das Volk darüber abstimmen kann.

Zahlen zur globalisierten Wirtschaftswelt. Die Löhne gleichen sich weltweit an.

Stundenlohn von Produktionsarbeitern in China und Portugal im Jahr 2005 und 2016 in US-Dollar:

	2005	2016
China	1,2	3,6
Portugal	6,3	4,5



Frage an den Rechtsanwalt: «Kann der Vorgesetzte beliebig viele Überstunden von mir verlangen?»

Evelyne T., Labormitarbeiterin Roche Kaiseraugst

Philip Thomas, Rechtsanwalt der Unia: Falls Sie einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Schweizer Industrie angeschlossen sind, haben Sie Glück. Dann ist geregelt, wie viele Überstunden Sie leisten müssen und wie diese abzugelten sind. Haben Sie nur einen Ein- zelarbeitsvertrag, sind Ihre Rechte schlechter geschützt. Überstunden müssen gemäss Gesetz geleistet werden, wenn sie zumutbar und not- wendig sind. Unzumutbar sind solche, die zur Regel werden, die Mitarbeiterin gesundheitlich überfordern oder sie an der Erfüllung ihrer Familienpflichten hindern. In einem konkre- ten Fall hielt das Bundesgericht fest, dass wenn der Arbeitgeber über eine längere Zeit täglich 1.6h Überstunden verlangt, dies mit der Zeit unzumutbar ist. In einem solchen Fall müsse der Arbeitgeber organisatorische Massnahmen ergreifen, denn die Überstunden dürfen nur dazu dienen, kurzfristige betriebliche unvor- hergesehene Schwankungen aufzufangen und nicht auf Kosten der Belegschaft Personal einzusparen. ■

«Freizeit ist besser ohne Büro.»

Jetzt entdecken auch die Krankenversicherun- gen das Problem der entgrenzten Arbeitszeit. Die Unia fordert schon lange eine klare Abgren- zung zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

Der Schweizerische Versicherungsverband (SVV) hat eine Plakatkampagne gestartet zum Thema «Ausschalten – Auftanken». Die zunehmende Vermischung von Arbeit und Freizeit kann die psychische Gesundheit beeinträchtigen. «Dauererreichbarkeit und häufige berufliche Nutzung des Smartphones können zu Schlafstörungen, mangelnder Erholung, gestörtem Familienleben und län- gerfristig zu psychischen Erkrankungen wie Depression und Burnout führen», warnt etwa der Arbeitsmediziner Georg Bauer. Gemäss einer Studie der Organisation für Wirtschaft- liche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verursachen psychische Erkrankun- gen in der Schweiz einen volkswirtschaftli- chen Schaden in der Höhe von 19 Milliarden Franken pro Jahr.

Die Unia fordern deshalb, dass das Recht des Arbeitnehmers auf Unerreichbarkeit in Gesamtarbeitsverträgen festgeschrieben werden soll. «Wir brauchend dringend Spiel- regeln, damit die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit nicht weiter verschwimmt», sagt Christian Gusset, Branchen-Leiter Chemie und Pharma. ■



Innovation und Sicherheit dank dem GAV MEM

Der neue Leitvertrag der Industrie schafft den Spagat. Auf innovative Weise stärkt er die soziale Sicherheit und gleichzeitig die Wirtschaft.

Verteilungsgerechtigkeit: Christine Lagarde, geschäftsführende Sekretärin des Internationalen Währungsfonds, redet neuerdings wie eine Gewerkschafterin: «In vielen Ländern wächst die Ungleichheit. Da müssen wir überlegen: Wie können wir eine gerechtere Verteilung des Wohlstands fördern? Wie können wir den Einfluss von Technologien, Robotern und Automaten steuern, die menschliche Arbeitskraft ersetzen?»

Die Antwort der Unia: Mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV). In Branchen mit GAV sind die Medianlöhne höher, die Lohnungleichheiten kleiner, die soziale Sicherheit höher. Das zeigen Studien.

Gleichzeitig sind GAV Plattformen für Innovation und Sicherheit in der Arbeitswelt. Das zeigt der neue GAV der Maschinen-, Elek-

tro- und Metallindustrie (MEM), der wichtigste der Schweizer Industrie. 100 000 Arbeitende sind ihm unterstellt.

Errungenschaften: Auf innovative Weise erhöht der GAV MEM die Sicherheit der Arbeitenden in der Branche. Beispielsweise indem er einen besseren Kündigungsschutz für die Älteren mit einer Weiterbildungsoffensive verbindet.

Insbesondere schützt der neue GAV gegen den grassierenden Lohndruck in der Branche. Erhebungen des Bundesamts für Statistik haben ergeben, dass die MEM-Löhne stagnieren oder gar sinken in der Schweiz, vor allem in Grenzregionen oder bei Berufseinsteigern.

Die im GAV im Jahr 2013 implementierten und 2018 leicht erhöhten Mindestlöhne

mögen immer noch relativ tief sein. Trotzdem wirken sie sensibilisierend und stabilisierend aufs Lohngefüge, wovon alle Einkommen profitieren. Während bisher der Vollzug der Mindestlöhne mangelhaft war, wird dieser im neuen GAV erheblich gestärkt. Neu wird jährlich in allen dem GAV unterstellten Unternehmen jährlich geprüft, ob die Mindestlöhne eingehalten werden.



Jörg Braun von Franke Kaffeemaschinen AG, Claudia Marcandali von CCS Adaxys AG, Constantin Benoît, Constellium Sierre

Branchen-GAV der Industrie und das Gesetz: Wichtige Eckwerte im Vergleich				
Dank den Gesamtarbeitsverträgen, die die Unia aushandelt, sind die Arbeitsbedingungen der Industriearbeitenden in der Schweiz viel besser, als dies das Bundesgesetz vorsieht.				
	Gesetz (OR)	GAV Uhren	GAV Chemie und Pharma	GAV MEM
Mindestlohn	Kein Anspruch	Mindestlöhne für alle Regionen	Kein Anspruch; dafür Regelung von Überstunden-Zuschlägen und Schichtzulagen in Zeit und Geld	Drei verschiedene Mindestlöhne nach Regionen; automatischer Teuerungsausgleich (nur bei positiver Teuerung); unabhängige Kontrollen der Mindestlöhne
Arbeitszeit	45 Std./Woche	40 Std./Woche	40 Std./Woche	40 Std./Woche
Ferien	20 Tage/Jahr	25–30 Tage/Jahr	27 resp. 25–30 Tage/Jahr; zusätzlich 5 Brückentage	Mindestens 25 Tage/Jahr
Kündigungsschutz	1–3 Monate	1–3 Monate	Längere Kündigungsfristen ab 45 von 6 Monaten, ab 55 bis 12 Monate	Längere Kündigungsfristen ab 55; Prüfung jeder Kündigung älterer Arbeitnehmender
Weiterbildung	Kein Anspruch	Kein Anspruch	Kein Anspruch	Anspruch auf Passerelle 4.0



Kommentare: «Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Der Lohndruck ist erheblich in der MEM und die jährlichen Lohnkontrollen sind eine wichtige Massnahme dagegen», sagt Jörg Braun von der Franke Kaffeemaschinen AG.

Claudia Marcandalli von der CCS Adaxys AG bestätigt, dass es in ihrem Betrieb seit Jahren keine Lohnerhöhungen mehr gegeben habe. Umso wichtiger findet sie, dass der automatische Teuerungsausgleich in den Gesamtarbeitsvertrag zurückkehrt, damit auf alle Fälle die Kaufkraft erhalten bleibt.

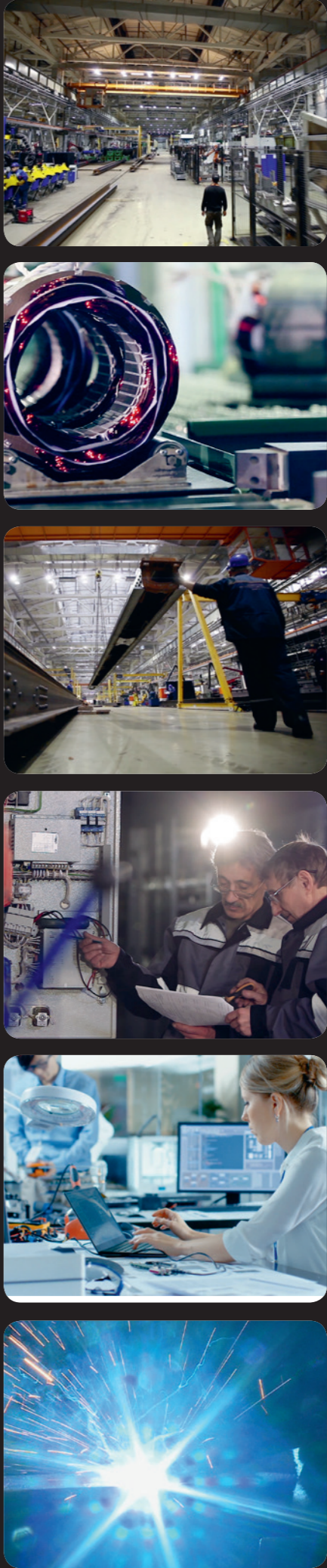
Constantin Benoît von der Constellium Sierre hebt die Bedeutung des Kündigungsschutzes für Ältere hervor: «Ich kenne viele, die im Alter ihre Stelle verloren haben. Und 95 Prozent von ihnen haben bis heute keine Stelle mehr gefunden.»

Fazit: Die Delegierten der Unia haben den neuen GAV MEM an der Branchenkonzferenz einstimmig verabschiedet. Der neu verhandelte Leitvertrag der Industrie erhöht den Druck auf die Arbeitgeberverbände in anderen Industrien, ihrerseits die GAV weiter zu verbessern und die Sozialpartnerschaft zu stärken: Für Innovation und Sicherheit in der Zukunft. ■

..... ?

Mehr wissen

Stefan Haigner, Stefan Jenewein, Friedrich Schneider und Florian Wakolbinger: «Die Auswirkungen der Sozialpartnerschaft auf das Wirtschaftswachstum in offenen Volkswirtschaften», publiziert am 26. März 2014.



«Intensiviert sich die Koordinationsleistung einer Sozialpartnerschaft um 1 Prozent, vergrößert sich das Wirtschaftswachstum in der Schweiz um 3 bis 6 Prozent, also beispielsweise von 1,0 auf 1,3 bis 1,6 Prozent.»

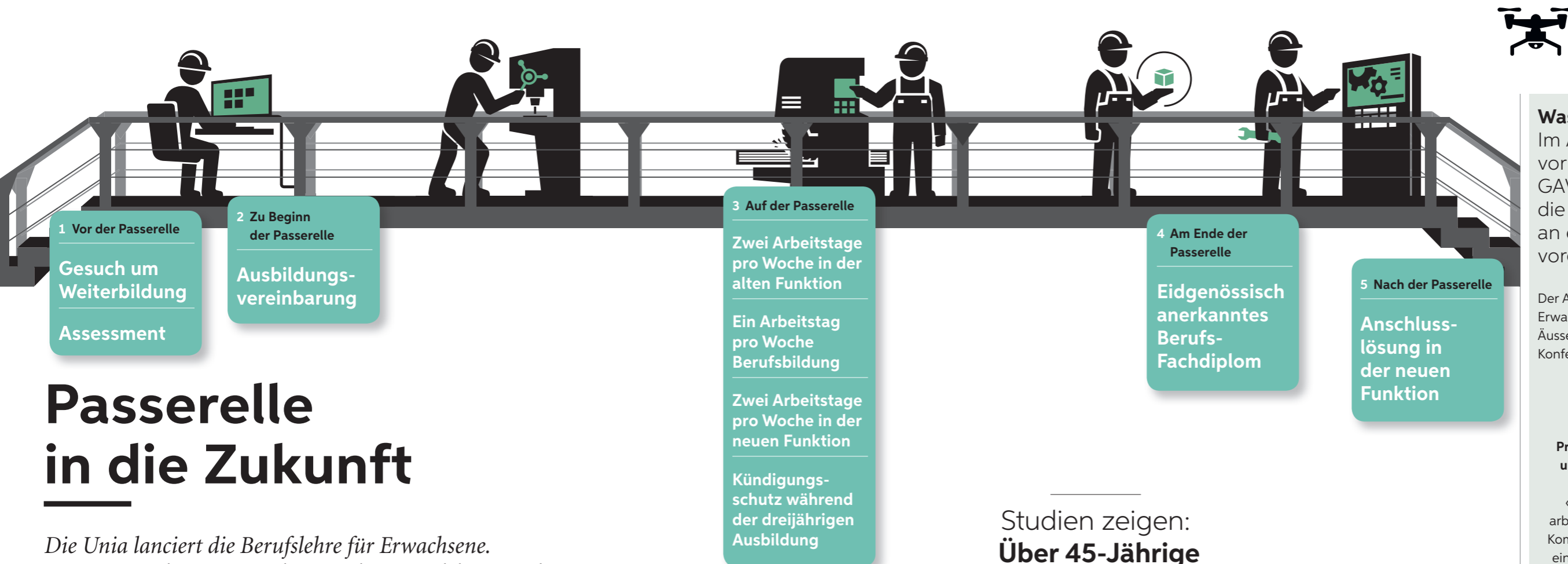
Ein starker GAV stärkt die Wirtschaft

In den Neunzigerjahren machte sich eine neue Generation von Managern daran, Gesamtarbeitsverträge zu schleifen. Sie strichen den Teuerungsausgleich und kollektive Lohnverhandlungen mit den Gewerkschaften aus den Kollektivverträgen und ersetzten das Wort Sozialpartnerschaft durch «Vertragspartnerschaft».

Seit Anfang der Nullerjahre beweisen Studien immer wieder, dass eine starke Sozialpartnerschaft einer Volkswirtschaft nützt. Je umfassender die Koordinationsleistungen einer Sozialpartnerschaft, desto höher das Wirtschaftswachstum. Indikatoren einer solchen Koordination sind:

- Zentralisierung von Lohnverhandlungen
- hoher Anteil Beschäftigter, für die Kollektivverträge gelten
- Institutionalisierung automatischer Lohnanpassung
- Umfang und Art von Sozialpakten (wie die neue Berufspasserelle 4.0 in der MEM)

Solche Koordinationsleistungen leistet der neue GAV MEM mustergültig. Auf diese Weise trägt er zum Wirtschaftswachstum bei.



Was Experten dazu sagen
Im April 2018, zwei Monate vor ihrer Verankerung im GAV MEM, hat die Unia die Berufspasserelle 4.0 an einer Berufskonferenz vorgestellt.

Der Anklang war gross. Wie sinnvoll die Erwachsenenlehre ist, unterstreichen Äusserungen von Experten, die an der Konferenz aufgetreten sind.



Erik Haberzeth

Professor für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Pädagogische Hochschule Zürich:

«Unsere Ansicht ist, dass die Mitarbeitenden genau wissen, was es für Kompetenzen braucht. Ich plädiere für einen personalorientierten Weiterbildungsansatz, der auf die Partizipation der Mitarbeitenden setzt.»



Reinhard Böckl

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik der IG Metall, Frankfurt:

«Wir brauchen heute ein agiles Verfahren, mit dem wir Berufsbilder schneller verändern können. In der deutschen Industrie sind Zusatzqualifikationen geschaffen worden. Diese qualifizieren die Mitarbeitenden beispielsweise in der digitalen Vernetzung, der Prozess- und Systemintegration oder der IT-Sicherheit.»



Hu Liang

Abteilung Ausbildung der Chinesischen Botschaft in der Schweiz:

«Die Herausforderung ist, wie die Berufsbildung mit den Veränderungen des Arbeitsmarkts mithalten kann, sowie zu bestimmen, welche neuen Berufe benötigt werden. Dafür braucht es eine engere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Berufsschulen.»

Passerelle in die Zukunft

Die Unia lanciert die Berufslehre für Erwachsene. Im Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie kommt sie bereits zur Anwendung.

Worum es geht

Die Schweizer Industrie ist mit den folgenden Herausforderungen konfrontiert:

- Arbeitgeber beklagen den Fachkräftemangel.** Die Babyboomer verlassen den Arbeitsmarkt. Diejenigen, die nachrücken, suchen immer seltener Jobs in der Industrie. Nur einen Viertel der Abgänge wird die Industrie ersetzen können. Bereits heute fehlen der Branche Informatiker, Techniker, Ingenieure.
- Die Industrie befindet sich im digitalen Umbruch:** Die Halbwertszeit von Wissen und Kompetenzen nimmt ab. Bisherige Qualifikationen und Berufe entwerfen sich, neue sind gefragt.
- Drittens haben es ältere Arbeitskräfte immer schwerer auf dem Arbeitsmarkt.** Wer seinen Industriejob verliert, hat meist keine Chance mehr auf einen neuen.

Gegen den Fachkräftemangel, für digitale Kompetenzen – gerade auch der Älteren: Die Unia hat die Passerelle 4.0 entwickelt, die Berufslehre für Erwachsene. Lebenslanges Lernen als bestes Mittel gegen den Stellenverlust.

Wie die Passerelle 4.0 funktioniert

Problem: Im heutigen System der Berufsbildung gibt es Lücken. Die Berufsbildung ist stark auf die Erstausbildung fokussiert. Will jemand das Berufsfeld wechseln, wird es schwierig. Bei Aus- und Weiterbildungen im Erwachsenenalter müssen die Lebensunterhaltskosten garantiert sein, gerade wenn man Familie hat oder Hypotheken abzahlen muss.

Finanzierung: Die Berufspasserelle ist als Verein organisiert. Finanziert wird sie durch einen Fonds, der aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen (beispielsweise je 0,1 Prozent des Lohnes) gespeist wird sowie durch Bundesgelder.

Sicherheit: Die Berufspasserelle 4.0 sieht vor, dass jemand pro Woche zwei Tage im angestammten Betrieb arbeitet, einen Tag zur Schule geht und zwei Tage im neuen Betrieb oder der neuen Abteilung arbeitet. Wichtig sind die Anschlussmöglichkeiten. Alle müssen wissen, dass sie auf der anderen Seite der Passerelle nicht hinunterfallen.

Diplom: Tritt jemand in die Berufspasserelle ein, folgt ein klar festgelegter Ablauf: interes-

sierte Personen oder Firmen reichen ein Gesuch ein und weisen ihren Bildungsbedarf aus. Der Verein Berufspasserelle 4.0 und der Bund prüfen das Gesuch. Nach einem erfolgreichen Assessment kommt es zu einer Ausbildungsvereinbarung zwischen Firma, Verein und Kandidierenden. Danach beginnt die Ausbildung oder Umschulung. Das Diplom wird durch die praktische und theoretische Abschlussprüfung erlangt. Abschliessend erfolgt der Transfer in die neue Firma oder Abteilung.

Wie die Passerelle 4.0 umgesetzt wird

Die Berufspasserelle 4.0 war eine zentrale Forderung der Unia in den Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag in der MEM-Branche. Und die Unia hat sich durchgesetzt: Unter dem Namen «MEM-Berufspasserelle 4.0» ist die Erwachsenenlehre im neuen GAV verankert. Unter Art. 50 steht unter anderem geschrieben:

- Die Vertragsparteien beabsichtigen, geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung von Erwerbstätigen aufzubauen, welche die bisherigen

Studien zeigen:
Über 45-Jährige erhalten ein Viertel weniger Weiterbildungsangebote als Jüngere. Der Arbeitgeber steht aber in der Pflicht, seine Angestellten arbeitsmarktfähig zu halten.

Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung ergänzen, die Qualifikation und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen den sich wandelnden Bedürfnissen in den MEM-Berufen anzupassen.

- Die geplante Umschulung soll Erwachsenen mit einer abgeschlossenen Erstausbildung eine Zweitausbildung in einem neuen oder stark veränderten Berufsfeld ermöglichen.

- Die Umschulung orientiert sich am dualen Berufsbildungssystem der Schweiz und führt zu einem formalen Berufsabschluss auf Ebene Berufsbildung, höhere Berufsbildung oder Fachhochschule.
- Die umzuschulenden Personen und die diese Umschulungspositionen anbietende Unternehmung schliessen einen Ausbildungsvertrag ab, der sich an den Lehrvertrag der beruflichen Erstausbildung anlehnt. Die umgeschulte Person und das Unternehmen beabsichtigen, den Ausbildungsvertrag in ein Anstellungsverhältnis zu überführen. ■



Fazit von Corrado Pardini, Unia-Industriechef:

«Mit der Passerelle 4.0 revolutionieren wir die Berufsbildung. Die Gesellschaft muss umdenken. Berufsbildung findet künftig nicht nur im Alter zwischen 16 und 20 Jahren statt, sondern zwischen 16 und 55 Jahren.»

«Die Unia leistet einen Knochenjob»

Die Unia hat mit Swissmem einen zukunftsweisenden Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt. Mittendrin: Hansruedi Meier, Personalvertreter bei Siemens.

Hansruedi Meier über...

... die Verhandlungen mit Swissmem: «Am Anfang gab es ein Shakehands und am Ende wieder eines. Dazwischen: harte und komplizierte Verhandlungen.»

... seine eigene Rolle an den Verhandlungen: «Ich war ein ruhender Pol, versuchte kühlen Kopf zu wahren, wenn andere hitzig wurden.»

... die Berufspasserelle 4.0: «Das ist eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ich selber hätte grösste Lust darauf, mich in Robotik weiterzubilden. Es ist faszinierend, wie man Maschinen programmieren und steuern kann.»

... die digitale Industrie: «Die Digitalisierung ist eine grosse Chance für die Schweizer Industrie, die auf eine hohe Wertschöpfung angewiesen ist.»

1 Harmonie und Härte

Hansruedi Meier ist ein harmoniebedürftiger Mensch, sagt er von sich selber. Einer, der den Streit nicht ausstehen kann. Ein sanfter Zuhörer, der den Blickkontakt sucht. Schenkt seinem Gegenüber seine Aufmerksamkeit, versucht die Situation zu verstehen.

Fünf Monate und acht Runden dauerten die Verhandlungen um den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen den Sozialpartnern in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM). Am Tisch sassen die Arbeitgeber vom Verband Swissmem einerseits, andererseits die Gewerkschaften Unia und Syna, die Angestellten Schweiz, der Kaufmännische Verband und die Schweizer Kader Organisation. «Doch eigentlich haben fast nur Swissmem und Unia verhandelt und die anderen praktisch keine Rolle gespielt», sagt Meier. Und dann den Satz: «Man hat gemerkt: Die Arbeitgeber haben einen immensen Respekt vor der Unia, sonst wäre dieser Verhandlungserfolg nicht möglich gewesen.»

2 Interessen und Animositäten

Den Respekt hat sich die Unia hartnäckig erarbeitet. Genau genommen hatten die Verhandlungen zu diesem GAV schon fünf Jahre früher begonnen, mit den Auseinandersetzungen zum GAV 2013. Damals drohten die Verhandlungen zu scheitern, weil Angestellte Schweiz mit den Arbeitgebern gemeinsame Sache machte und die Einführung der Mindestlöhne, eine zentrale Forderung der Unia, torpedierte. «Ich kann nicht verstehen, wie man aus persönlichen Animositäten gegeneinander arbeiten kann, wo man doch gemeinsam für die Interessen der Arbeitenden eintreten müsste», sagt Meier.

3 Kollaborateure und Pöbler

Der Autor Oliver Fahrni hat den Verrat des Angestelltenverbands in einem viel beachteten Buch verarbeitet. Von Stefan Studer, Geschäftsführer der Angestellten Schweiz, heisst es: «Pöbler. Immer das falsche Wort zur falschen Zeit am falschen Ort.» Wenig Vorteilhaftes auch über Benno Vogler, den damaligen Präsidenten des Angestelltenverbandes: «Kollaborateur. Nach seinem gut inszenierten Verrat an der gemeinsamen Arbeitnehmenden-Position spielt er keine Rolle mehr.» Doch auch die Arbeitgeber bekommen ihr Fett ab. Über Philip Mosimann, Chef des Industriekonzerns Bucher, heisst es, er sei immer zur Stelle, «wenn man der Gewerkschaft eins überbraten will». Oder kurz und bündig über Peter Dietrich, ehemaliger Geschäftsführer der Swissmem: «Er ist kein Sozialpartner.»

Starker Tobak, gerade auch für einen wie Meier, der ja die Harmonie liebt: Anfänglich sei er sich nicht einmal sicher gewesen, ob Swissmem mit seiner Unia-Delegation überhaupt verhandle.

4 Kräfteverhältnis und Verhandlungsergebnis

Doch das Gegenteil war der Fall. «Die Kontroverse im Vorfeld hat geholfen, die Unia zu profilieren und die Sozialpartnerschaft im GAV MEM neu zu definieren», sagt Meier. «Allen war klar, dass mit der Unia nicht zu spassen ist, wenn es um die Arbeitsbedingungen in der Industrie geht.» Früher sei das Kräfteverhältnis ganz anders gewesen. Da hätten sich die Arbeitgeber der Swissmem am Verhandlungstisch aufgeführt wie die Bosse, während die Gewerkschaften «Ja und Amen» sagten.

Das neue Kräfteverhältnis brachte ein Verhandlungsergebnis, welches Meier selbst nie für möglich gehalten hätte. «Ich wäre zufrieden gewesen, wenn wir im GAV den Status quo erhalten hätten. Also die Mindestlöhne verteidigt und den Angriff auf die 40-Stunden-Woche der Arbeitgeber abgewehrt.» Und dann dies: Lauter Verbesserungen im Vertrag!

5 Knochenjob und Kniffe

«Was die Unia an solchen Verhandlungen leistet, ist ein Knochenjob», sagt Meier. Er wünschte sich, dass die Leute, die jetzt in den Genuss des neuen GAV kämen, sich darüber im Klaren wären. Auch darüber, wie wichtig der GAV als Instrument für den sozialen Ausgleich sei, wie bedeutend seine Errungenschaften gegenüber dem gesetzlichen Minimum.

Er habe in diesen Verhandlungen viele Kniffe gelernt, sagt Meier. Dass manchmal ein Augenzwinkern genüge, um sich abzusprechen. Dass es zweckführend sein könne, auf einen Angriff gar nicht erst einzutreten; dass man zu besseren Lösungen komme, wenn in Verhandlungspausen alle Mitglieder einer Delegation offen und frei ihre Meinung kundtun könnten. Oder dass man auch einmal auf den Tisch klopfen müsse, aber laut! ■

Mehr wissen

Schon die letzten Verhandlungen um den Gesamtarbeitsvertrag in der MEM-Industrie waren ein wahrer Krimi – nachzulesen in Buchform:

Oliver Fahrni: Heavy Metall. Seismo-Verlag, Zürich 2014. 292 Seiten.



Pendeln belastet die Psyche und verkürzt das Leben

Mit der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort steigt bei Pendlern die Wahrscheinlichkeit für eine psychische Erkrankung.

Es fühlt sich nicht nur so an: Pendeln ist tatsächlich schlecht für die Gesundheit. Die Fehltageliegen bei Arbeitnehmern, die mindestens 50 Kilometer zum Arbeitsplatz pendeln, um 15 Prozent höher als bei denjenigen, die maximal zehn Kilometer Wegstrecke zurücklegen müssen. Die deutsche Gesundheitskasse AOK hat herausgefunden, dass Pendler, die in eine Richtung mehr als 50 Kilometer zur Arbeit

fahren, im vergangenen Jahr an 3,2 Tagen wegen einer psychischen Erkrankung fehlten. Wer hingegen unter zehn Kilometer Wegstrecke hat, fehlte an 2,9 Tagen wegen psychischer Erkrankungen. Der Unterschied ist zurückzuführen auf die international klassifizierte Diagnose «Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen». Hierunter fallen depressive Verstimmungen, Ängste, Sorgen und

das Gefühl, mit den alltäglichen Gegebenheiten nicht zurechtzukommen. «Lange Fahrstrecken zum Arbeitsort belasten die Psyche. Wird die Distanz zum Arbeitsort durch einen Wohnortwechsel verkürzt, kann die relative Wahrscheinlichkeit von Fehltagen aufgrund einer psychischen Erkrankung um bis zu 84 Prozent reduziert werden», sagt Helmut Schröder, der die Studie begleitet hat. ■



7,4 Prozent
So viel mehr staute sich der Verkehr im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr auf dem Nationalstrassennetz.

In absoluten Zahlen:
25 853 Stunden. Diese Zahlen hat das Bundesamt für Strassen (Astra) erhoben. Zugenommen haben dabei offenbar auch die Stautunden infolge von Unfällen – von 2420 Stunden auf 2504 (3,5 Prozent).

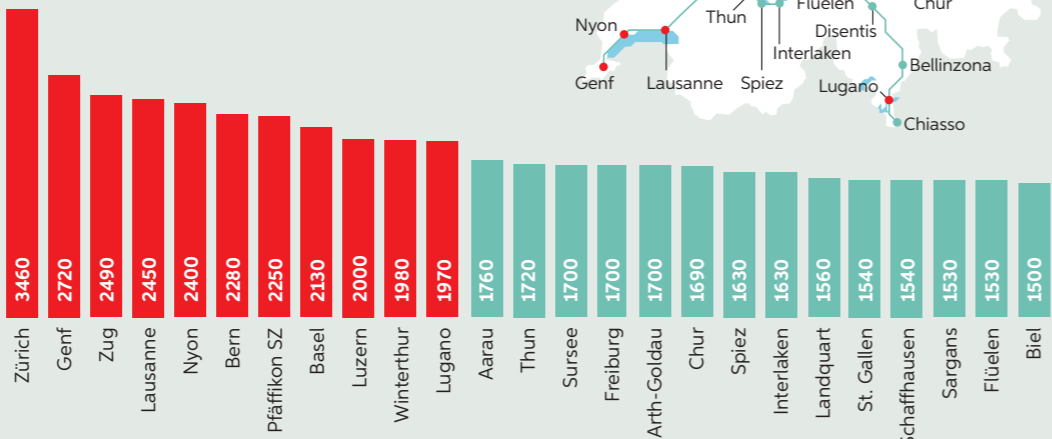
Mietpreise: Grosse Unterschiede

Wer pendelt, tut das meist nicht freiwillig, sondernum Geld zu sparen.

Nur ein paar Minuten Zugfahrt machen bei der Wohnungsmiete einen grossen Unterschied, wie eine Untersuchung des Online-Immobilienportals Immo-scout24 in Zusammenarbeit mit dem Immobilienberatungsunternehmen IAZI zeigt. Beispiel: Ab dem Hauptbahnhof Zürich sind es nur fünf Stationen bis nach Ziegelbrücke. Die Fahrt dauert 43 Minuten. Das zahlt sich für Mieter aus: Sie zahlen in Ziegelbrücke für eine 3,5-Zimmer-Wohnung mit 80 m² im Schnitt 1380 Franken monatlich. In Zürich zahlen sie für eine entsprechende Unterkunft 2,5-mal so viel: rund 3460 Franken. ■

Montatsmiete für eine 3,5-Zimmer-Wohnung mit 80 m² Wohnfläche

■ über CHF 1800.–
■ unter CHF 1800.–
Grafik: dca
Quelle: Immoscout



The 15 million dollar question

Syngenta is holding out on a profit-sharing agreement with its employees for 2017. The Works Council has commissioned Unia to protect the interests of the workers. There is a lot of money at stake.

It is an unprecedented situation at Syngenta, a multinational corporation in the agrochemical business with headquarters in Basel: On behalf of the Swiss Works Council, Unia has contacted the Swiss Federal Office for the Resolution of Collective Labour Disputes. The amount in dispute: over 2.5 million US dollars. In the provisional complaint filing, the trade union refers to a meeting of the Swiss Personnel Consultation Committee (PKGS) held on November 14, 2016. At the time, the takeover of Syngenta by ChemChina was pending. Syngenta was playing two different games at the same time: on the one hand, it was trying to make the „bride“ look pretty or, in other words, make the company look lucrative to the buyer. On the other hand, it was trying to placate the public and the workers by claiming that nothing much would change and they should just go along with it.

At the PKGS meeting, Syngenta management presented the new employee profit-sharing model. When Syngenta was created in 2000 from a merger of the agricultural divisions of Novartis and AstraZeneca, all employees in Switzerland had the opportunity to purchase 5,000 francs worth of Syngenta shares – with Syngenta financing at least half of that sum itself.

„We had reached the point where we couldn't get any further without Unia.“

Michael Courvoisier
Employee Representative at
Syngenta Switzerland

It was a gesture worth 2,500 francs in order to secure the loyalty of the workers. At the meeting, Syngenta stated that it wanted to change this profit-sharing model, which was open to everybody irrespective of their salary and the state of the business, into a general profit-sharing agreement worth up to 2 percent of the company's profit. For the transitional year of 2017, Syngenta made a commitment to pay out at least 15 million dollars worldwide. This was the amount that the company would have invested in the old profit-sharing model. In Switzerland, every employee was set to receive 1,200 dollars.

The Works Council of Syngenta Switzerland expressed its disapproval during the consultation process and made alternative suggestions. Syngenta was not responsive to these but did confirm in two emails of December 2016 that there would be a guaranteed payout for 2017 and that the new model as presented at the PKGS on November 14 would be introduced.

Based on these promises, the employees of Syngenta were expecting to receive a payout of 1,200 francs at the beginning of 2018. Syngenta, which had been taken over by ChemChina in the meantime and was no longer listed on the stock exchange, now had a new message for its employees: The profit-sharing program for 2017 has been cancelled in its entirety!

There was a huge uproar among the employees – and not just at the Swiss sites, but worldwide. „It is a clear violation of trust and credibility“, says Tazuila Ngamiak, President of the Works Council at Monthey and Member of the Works Council for Switzerland.

„We felt completely disrespected. Without trust in agreements that are made and the fulfilment of obligations, a social partnership cannot work.“

Michael Courvoisier, Employee Representative at Syngenta Monthey, agreed with this sentiment: „In our efforts to obtain what the company had promised, we had reached a point where we, as a Works Council, could not get any further. We need a strong union to continue the process.“

The Works Council of Syngenta Switzerland decided to hand over this serious case of broken trust to Unia.

The settlement negotiations between Syngenta and Unia will no doubt attract worldwide attention. If Unia's case is successful, the employees in other countries where Syngenta operates might also receive their money. Overall, Syngenta had promised a profit share of 15 million US dollars for 2017. ■

„Trust and credibility are essential to the social partnership. Syngenta has violated these principles.“

Tazuila Ngamiak
President of the Works
Council at Syngenta Monthey



Innovation and security through the new GAV MEM

The new leading employment agreement for the industrial sector brings together a number of things that usually do not go hand in hand. It strengthens both social security and the economy at the same time and in an innovative fashion.

Fair distribution: Christine Lagarde, Managing Director of the International Monetary Fund, has recently been talking like a union delegate: „Inequality is growing in many countries. So we have to consider a few things: How can we promote a fairer distribution of wealth? How can we control the influence of technologies, robots and machines that replace human workers?“

Unia’s response: With collective employment agreements (GAV).

In sectors with a GAV, median wages are higher, there is less wage inequality and there is more social security. This is backed up by studies.

At the same time, collective employment agreements provide a platform for innovation and security in the world of employment. This is demonstrated by the new GAV of the me-

chanical engineering, electrical and metal industry (MEM), the most important collective employment agreement in Swiss industry. It covers 100,000 workers.

Achievements: The GAV MEM increases the security of the workers in this sector in an innovative fashion. For example, by combining better protection against dismissal for older workers with a further training campaign.

In particular, the new GAV protects against the rampant wage pressure in the sector. Data collected by the Swiss Federal Statistical Office has shown that wages in the MEM sector are stagnating or even dropping in Switzerland, especially in border regions and for those new to the industry.

The minimum wages implemented in the GAV in 2013 and slightly increased in 2018

may still be relatively low. Nevertheless, they have a sensitising and stabilising effect on wage structures, which employees on all levels of income benefit from. Although the implementation of minimum wages was less than ideal in the past, this state of affairs has been improved considerably in the new GAV. Annual checks will now be carried out in all companies covered by the GAV to determine whether minimum wage requirements are being met.



Jörg Braun, Franke Kaffeemaschinen AG,
Claudia Marcandali, CCS Adaxys AG,
Constantin Benoît, Constellium Sierre

Collective agreements in the industrial sector and the law:

A comparison of important key figures

Thanks to the collective employment agreements negotiated by Unia, working conditions of industrial workers in Switzerland are much better than the law provides for.

	Law (Swiss Code of Obligations)	GAV Watchmaking	GAV Chemical and Pharma	GAV MEM
Minimum wage	No entitlement	Minimum wages for all regions	No entitlement; but there are regulations governing overtime and shift bonuses (time and money)	Minimum wages for three regions; automatic adjustment for inflation (only if inflation is positive); independent monitoring of minimum wages
Working hours	45 hrs./week	40 hrs./week	40 hrs./week	40 hrs./week
Holidays	20 days/year	25–30 days/year	27 or 25–30 days/year; 5 additional „bridge days“	Minimum 25 days/year
Protection against dismissal	1–3 months	1–3 months	Longer periods of notice from 45 years old of 6 months, from 55 years old up to 12 months	Longer periods of notice from 55 years old; any dismissals of older workers are subject to checks
Further training	No entitlement	No entitlement	No entitlement	Entitlement to Career Bridge 4.0 program



Comments: „It would be nice to be able to trust what companies are doing, but checking is essential. There is considerable wage pressure in the MEM sector and annual wage monitoring is an important measure to counteract this“, says Jörg Braun of Franke Kaffeemaschinen AG.

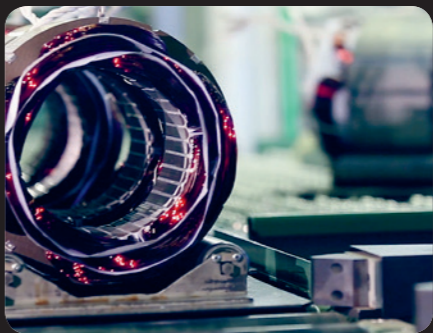
Claudia Marcandalli of CCS Adaxys AG confirms that there haven’t been wage increases at her company for several years. She therefore believes that it is all the more important for automatic adjustment for inflation to be included in the collective employment agreement again so that, whatever happens, employees retain their purchasing power.

Constantin Benoît of Constellium Sierre emphasizes the importance of protection against dismissal for older workers: „I know plenty of older people who have lost their jobs. And 95 percent of them haven’t found a new position yet.“

The conclusion: The delegates of Unia unanimously agreed with the new GAV MEM at the industry conference. The freshly negotiated leading employment agreement for the industrial sector will increase the pressure on employers’ associations in other sectors to improve their own collective agreements and strengthen the social partnership: For innovation and security in the future. ■

Want to know more?

Stefan Haigner, Stefan Jenewein, Friedrich Schneider and Florian Wakolbinger: „Die Auswirkungen der Sozialpartnerschaft auf das Wirtschaftswachstum in offenen Volkswirtschaften“ (The effects of social partnership on economic growth in national market economies), published on 26 March 2014.



„If the coordination activities in a social partnership are increased by 1 percent, economic growth in Switzerland increases by 3 to 6 percent e.g. from 1.0 to 1.3 – 1.6 percent.“

A strong GAV strengthens the economy

In the 1990s, a new generation of managers started gnawing away at collective employment agreements. They removed adjustment for inflation and collective wage negotiations with the unions from the collective agreements and replaced the terminology of social partnership with that of a „contractual partnership“.

Since the beginning of the 2000s, an increasing number of studies have shown that a strong social partnership benefits the national economy. The more coordination activity that takes place within a social partnership, the greater the economic growth. Indicators of this type of coordination include:

- Centralization of wage negotiations
- A greater proportion of employees covered by the collective agreements
- Institutionalization of automatic wage adjustments
- Scope and type of social pacts (such as the new Career Bridge 4.0 program in the MEM sector)

The new GAV MEM is a shining example of this type of coordination activity. This is how it contributes to economic growth.

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 / Oberraargau-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
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

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.)

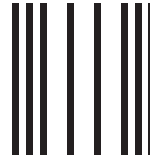
Name der Bank

Ort / Datum

Unterschrift



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



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