

Keine Panik!

Um die Altersvorsorge steht es besser, als die Rentenkürzer behaupten. **Seite 4**

Löhne rauf!

Die wichtigsten Fakten aus dem Lohnseminar der Unia. **Seite 8**

MEM-Passerelle 4.0

Das sagt der Berufsbildungsverantwortliche des Bundes. **Seite 3**



Gegensätze, Gemeinsamkeiten

Geht es ums Geld, sind die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden gegensätzlich. Deshalb verhandeln die Sozialpartner über Löhne und Altersrenten. Um die Löhne verhandelt die Unia selber oder sie unterstützt die Personalvertretenden mit guten Argumenten (siehe S. 8). Um die Renten feilschen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretende in den Stiftungsräten. Dabei malen die Arbeitgeber gerne schwarz. Viel zu schwarz (siehe S. 4).

Geht es um die Weiterbildung, hat die Unia mit den Arbeitgebern gemeinsame Interessen gefunden. Nun setzen die Sozialpartner der MEM-Industrie die Unia-Initiative einer Berufslehre für Erwachsene um. Es zeigt sich: Die sogenannte MEM-Passerelle 4.0 passt perfekt zur Berufsbildungsstrategie des Bundes (siehe S. 3).

Ich wünsche allen Industriearbeitenden eine aufschlussreiche Lektüre!

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

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Corrado Pardini
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Anzeigen teresa.matteo@unia.ch
Fotos istockphoto (S. 1), zvg (S. 2), shutterstock (S. 6, S. 7, S. 8), Andrea Soltermann (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.

7.12.2018

© 2018 komform (www.komform.ch)



Der grosse Berufsbildungspakt

Die Arbeitgeber wollen die Passerelle 4.0 der Unia, eine industrielle Berufslehre für Erwachsene, umsetzen. Jetzt nähern die Sozialpartner ihre Vorstellungen einander an.

Im neuen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) steht sie schon drin: Die sogenannte MEM-Passerelle 4.0. Jetzt bereiten die Sozialpartner die Umsetzung vor. Auf dem Weg dorthin sind sie sich in folgenden Punkten einig geworden.

1. In der digitalen Industrie beschleunigt sich der Wandel. Während in aufstrebenden Arbeitsbereichen laufend neue Arbeitskräfte gefragt sind, entwickeln sich andere rückläufig.
2. Bisher entwickeln sich Mitarbeitende in ihrem Fachgebiet weiter. Diese Art von Weiterbildung nützt nichts, wenn Berufswechsel in aufstrebende Branchen nötig sind.
3. Entscheiden sich Erwachsene ohne passende Umschulung für einen Berufsfeldwechsel, müssen sie meist unten anfangen. Aufgrund fehlender Qualifikationen haben sie Mühe, sich weiterzuentwickeln. Auch im Vergleich zu Jugendlichen, die über eine Berufslehre bereits besser qualifiziert ins Berufsfeld einsteigen. Konsequenz: Das Arbeitspotenzial der Erwachsenen kann nicht ausgeschöpft werden.
4. Viele Erwachsene können sich heute eine Umschulung in einen neuen Beruf nicht leisten. Dies, weil sie neben den Ausbildungs- auch die Lebenshaltungskosten tragen müssen und dafür bisher keine finanzielle Unterstützung erhalten.
5. Es braucht neue Finanzierungsmodelle. In der MEM-Passerelle 4.0 sind die direkten und indirekten Umschulungskosten gedeckt: Durch Beiträge des neuen Arbeitgebers, ergänzende Unterstützungsleistungen (z.B. durch den Staat) sowie die weitergeführte Arbeitsleistung derjenigen, die sich umschulen.

6. Das Modell schafft eine Win-Win-Win-Situation: für Arbeitnehmende, Unternehmen und die Gesellschaft. ■

Zum Beispiel Andrea

Sie möchte einem drohenden Arbeitsplatzverlust vorbeugen. Um die Umschulung effizient zu gestalten, macht sie dazu eine Standortbestimmung. Sie listet ihre persönlichen Kompetenzen auf, die sie fürs neue Aufgabenfeld noch erwerben muss. Auf dieser Grundlage schliesst Andrea einen Ausbildungsvertrag mit dem Arbeitgeber ab. Während der Ausbildung arbeitet sie schon im neuen Beruf. Nach der Umschulung erhält Andrea einen neuen formalen eidgenössischen Abschluss. Da sie während der Umschulung bereits Branchenerfahrung sammeln konnte, kann sie nahtlos als Fachkraft weiterarbeiten.

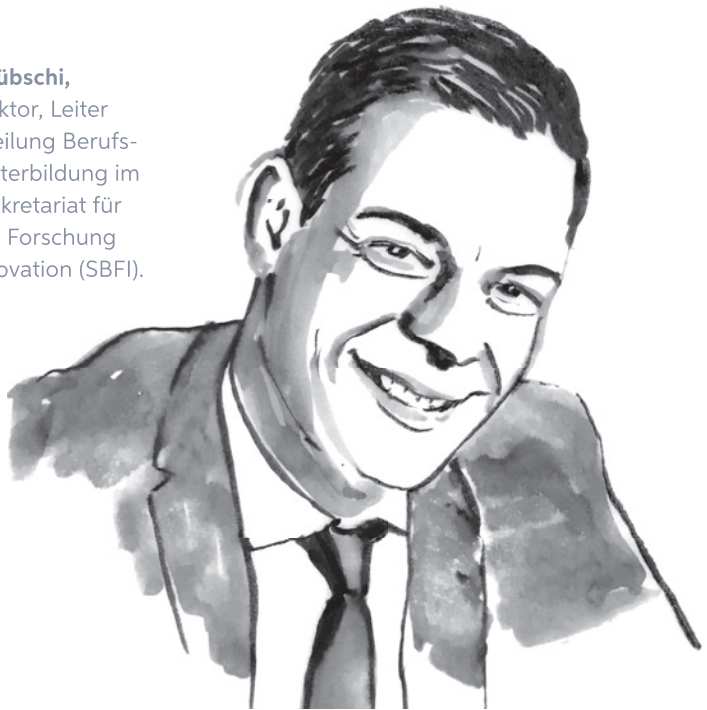


Der Film zur MEM-Passerelle 4.0:
<https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/industrie/mem-industrie/berufsbildung/>

«Pilotprojekt für die Schweiz!»

Die MEM-Passerelle 4.0 setze die nationale Berufsbildungsstrategie hervorragend um, sagt Rémy Hübschi, verantwortlich für die Berufsbildung beim Bund.

Rémy Hübschi,
Vizedirektor, Leiter
der Abteilung Berufs-
und Weiterbildung im
Staatssekretariat für
Bildung, Forschung
und Innovation (SBFI).



«Bis 2030 fallen in der Schweiz 1 Million Jobs weg», lautete neulich wieder ein Titel zu einer Studie. Was lösen solche Prognosen bei Ihnen aus?

Remy Hübschi: Sie sind kein Grund zur Hysterie, aber wir nehmen sie ernst. Strukturwandel gab es schon immer. Es kann aber sein, dass er diesmal schneller und tiefer erfolgt. Brechen ganze Geschäftsmodelle weg, müssen wir uns überlegen, wie die betroffenen Arbeitskräfte umgeschult werden können.

Im Aktionsplan des Bundes zur Digitalen Schweiz steht die Bildung an erster Stelle. Zu Recht?

RH: Absolut. Und es ist gerade die Berufsbildung durch ihre enge Anknüpfung an den Arbeitsmarkt, die am besten mit Strukturwandel umgehen kann.

«Wir sind sehr interessiert daran, die MEM-Passerelle 4.0 zu begleiten, auszuwerten und zu unterstützen.»

Im Rahmen der «Berufsbildung 2030» sind Sie mitverantwortlich dafür, die Berufsbildung zukunftstauglich zu machen. Worin sehen Sie die grösste Herausforderung im Bereich der Industrie?

RH: Industriefirmen können in Zukunft nicht mehr genug jugendliche Fachkräfte rekrutieren. Schon heute übersteigt das Angebot von Ausbildungsplätzen die Nachfrage deutlich. Daher wird die Umschulung und der Wiedereinstieg von Erwachsenen immer wichtiger. Dafür braucht es aber erwachsenengerechte Angebote und Finanzierungsmodelle.

Also setzt die Passerelle 4.0 am richtigen Ort an?

RH: Ich würde sogar weiter gehen und aufgrund der mir vorliegenden Konzepte sagen: Sie setzt die Berufsbildungsstrategie des Bundes nahezu ideal um!

Auf welche Weise?

RH: Die Erwachsenen-Umschulung soll bedürfnisgerecht erfolgen, zu keinen Arbeitsunterbrüchen führen und in einem Eidgenössischen Abschluss münden. Das deckt sich ganz mit unseren Empfehlungen.

Welche Bedeutung hat vor diesem Hintergrund die MEM-Passerelle 4.0 für den Bund?

RH: Sie kann ein wegweisendes Pilotprojekt werden! Wir sind sehr interessiert daran, die Passerelle zu begleiten, auszuwerten und zu unterstützen, damit andere Industrien und Branchen sie ebenfalls umsetzen können. Unser Interesse an einer Kooperation mit den beiden Sozialpartnern der MEM ist gross, durchaus verbunden mit einem finanziellen Engagement. Wir sind gespannt, was in den nächsten Monaten auf uns zukommt. ■

Altersvorsorge: Achtung Schwarzmaler!

In der ersten und zweiten Säule geht es um viel Geld. Renten kürzer aus Politik und Wirtschaft versuchen mit pessimistischen Prognosen ihre Interessen durchzusetzen – auf Kosten der Arbeitnehmenden.

«Die AHV ist in Schieflage», ist zu lesen. Oder «Ohne Rentenreform droht die Pleite». Kaum eine Woche vergeht, ohne dass Arbeitgeber, arbeitgebernahe Politiker oder Versicherer Pessimismus zur Altersvorsorge verbreiten. Deshalb müssten AHV und Pensionskassen dringend saniert werden. Und zwar zu Lasten der Arbeitnehmenden und Pensionierten.

Wie steht es wirklich um die Altersvorsorge? Input Industrie zu den wichtigsten Fakten.

Konfliktzone 1:

Lebenserwartung

Eine wichtige Kennzahl für die Berechnung der Altersrenten aus der 1. und 2. Säule ist die Lebenserwartung. Je älter wir werden, desto grösser die Sorge, dass die Renten nicht mehr finanzierbar sind. Die Zeitschrift «K-Tipp» hat näher hingeschaut. Anhand der effektiven AHV-Zahlen deckte sie auf, dass das Bundesamt für Sozialversicherungen die Alterung der Gesellschaft systematisch überschätzt. Seit

1990 – pro Jahrgang um 1 bis 3 Jahre! Der Druck auf die Altersrenten aufgrund steigender Lebenserwartungen ist also übertrieben.

Das fordert die Unia:

- Berechnungen zur Altersvorsorge aufgrund des effektiv erreichten Lebensalters – und nicht aufgrund von Prognosen, die das Lebensalter überschätzen und somit auch die finanziellen Verpflichtungen der AHV und der Pensionskassen.

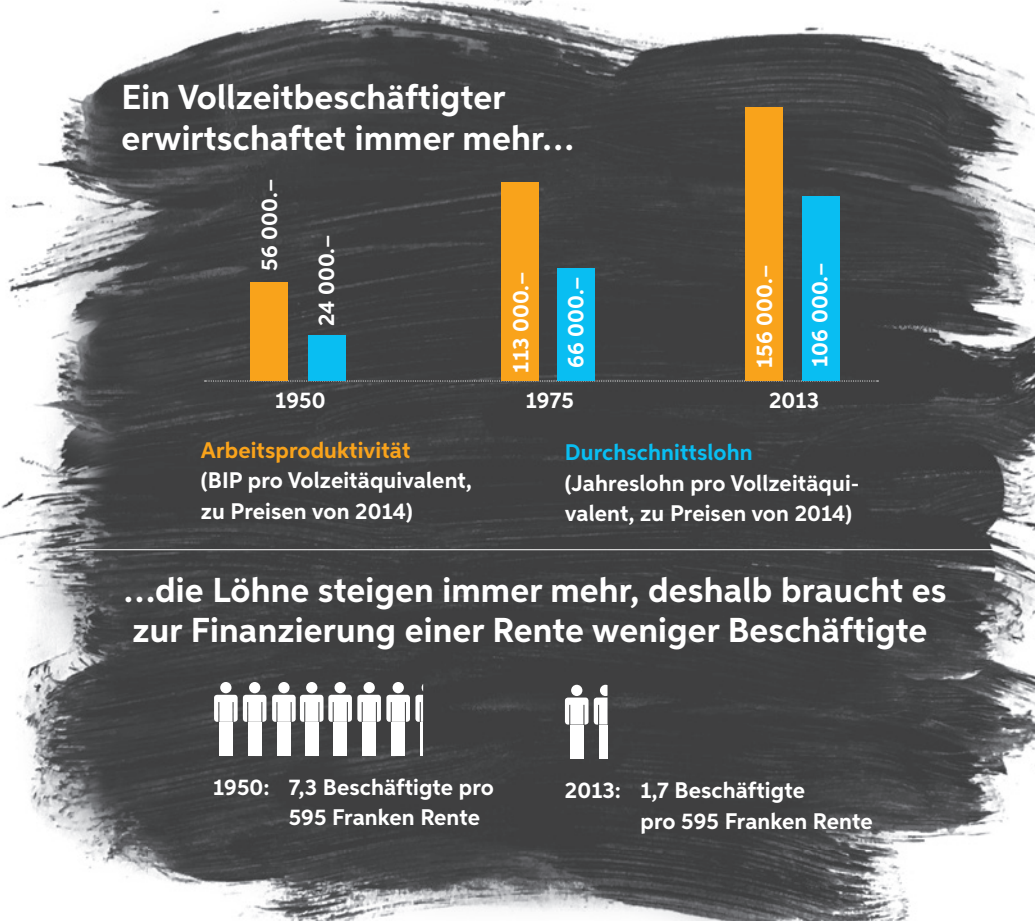
Konfliktzone 2:

AHV

Die Alterung der Gesellschaft war schon 1948 bei der Einführung der AHV ein Thema. Statistiker des Bundes warnten vor der «Vergreisung des Schweizervolks». Die AHV gerate deshalb über kurz oder lang in Finanznot.

Tatsächlich hat die Zahl der Rentnerinnen und Rentner gegenüber den Erwerbstätigen seither zugenommen. Während bei der Einführung der AHV noch 6,5 Personen im Erwerbsalter (20–64-Jährige) auf eine bzw. einen Über-65-Jährigen kamen, sind es heute noch 3,4 zu 1.

Obwohl sich die Finanzierung der AHV damit auf weniger Schultern verteilt, waren die Renten stets sicher. Sie konnten sogar mehrfach erhöht werden. Trotzdem sind die Lohnprozente seit 1975 nie angehoben worden. Die Rechnung geht auf, weil die Erwerbstätigen heute mehr produzieren und deshalb verdie-



nen. Entsprechend steigen trotz unveränderten Beiträgen die AHV-Einnahmen. So lassen sich mehr Renten finanzieren.

Fazit: Wer die AHV stärken will, muss für Vollbeschäftigung und gute Löhne sorgen. Steigen die Löhne und arbeiten mehr Menschen, fließen mehr Lohnbeiträge in die AHV-Kasse.

Was die Unia für dich auf politischer Ebene unternimmt:

- Sie verteidigt das heutige Rentenalter.
- Sie entwickelt Vorschläge zu einer nachhaltigen AHV-Finanzierung, die nicht zu Lasten der Beschäftigten geht.
- Sie setzt sich für höhere AHV-Renten ein, um die Teuerung auszugleichen.

Konfliktzone 3:

Pensionskassen

Die Pensionskassen haben in den letzten Jahren richtig hohe Renditen erzielt: Im Durchschnitt 5,5% seit 2013. Die Behauptung, dass Pensionskassen in Tiefzinsperioden ihr Vermögen nicht gewinnbringend anlegen können, ist also widerlegt.

Eine grosse Mehrheit der Pensionskassen ist finanziell solide. Ihr durchschnittlicher Deckungsgrad lag Ende 2017 bei 109,7%. Das bedeutet: Sie haben Reserven von fast 10 Prozent auf dem gesamten Vermögen, um schlechtere Börsenjahre zu verkraften. Trotzdem haben die Rentenkürzer längst das Messer angesetzt: Den angehenden Pensionierten drohen zu tiefe Umwandlungssätze: Mit der Pensionierung wird das angesparte Vermögen aus der Pensionskasse in eine Rente umgewandelt. Entscheidend für die Rentenhöhe ist der Umwandlungssatz. Viele Pensionskassen haben den Umwandlungssatz in den letzten Jahren dramatisch gekürzt. Vor ein paar Jahren betrug er noch 6,8 Prozent, heute oft nur noch um die 5 Prozent. Das bedeutet: Pensionierte erhalten pro 100 000 Franken, die sie angespart haben, nur noch eine Rente von 5000 Franken statt 6800 Franken pro Jahr! Das bedeutet einen Rentenverlust von bis zu 30%! Folge davon: Die Renteneinkommen aus der 2. Säule sind zum ersten Mal seit Einführung der obligatorischen Pensionskasse im Jahr 1985 rückläufig. Obwohl das Leben immer teurer wird!

Den aktiven Arbeitnehmenden droht eine zu tiefe Verzinsung ihrer Pensionskassen-Ersparnisse: Obwohl die Pensionskassen fette Reserven haben, setzt der Bundesrat auf Druck der Rentenkürzer den Mindestzins für

Pensionskassenvermögen Jahr für Jahr herab. Zurzeit auf noch 1 Prozent, was kaum mehr die Teuerung ausgleicht! Darunter leiden alle Arbeitnehmenden, deren Unternehmen einer sogenannten Vollversicherung angeschlossen sind. Vollversicherungen leisten die Garantie, dass die Vermögen auch im Falle eines Börsencrashes gesichert sind. Ein gutes Geschäft für Arbeitgeber: Sie sind gegen jedes Risiko versichert. Den Preis dafür zahlen die Arbeitnehmenden mit minimalen Zinsen.

Die meisten Industriebetriebe der Schweiz sind autonomen oder teilautonomen Pensionskassen angeschlossen. Diese haben den Vorteil, dass sie paritätisch geführt sind. Das bedeutet: Eine Hälfte der Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte vertritt Arbeitgeber-Interessen, die andere Arbeitnehmenden-Interessen. Damit die Arbeitnehmenden-Stiftungsräte die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen wahren können, unterstützen die Gewerkschaften sie mit dem nötigen Fachwissen. Das trägt Früchte. Die Zinsen der autonomen und teilautonomen Kassen liegen durchschnittlich fast doppelt so hoch wie bei den Vollversicherungen. Dank Zins und Zinseszins macht das über die Jahre einen grossen Unterschied! ■

Das unternimmt die Unia für dich:

- Die Unia führt mit anderen Verbänden das PK-Netz. Diese schult, unterstützt und vernetzt die Arbeitnehmenden-Stiftungsräte.
- Das Netzwerk hat Erfolg: «Dort, wo keine gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter mitreden, geraten die Renten stärker unter Druck», sagt der Geschäftsführer Urban Hodel.

Mehr wissen:

- Gewerkschaftliches Netzwerk für Stiftungsrätinnen und -räte: pk-netz.ch
- Weiterbildungen: Movendo.ch
- «Eine starke Altersvorsorge für Jung und Alt»: E-Book auf sgb.ch

Mensch oder Marge?

Nestlé und Novartis setzen zum Kahlschlag an, um die Margen noch mehr zu steigern. Die Mitarbeitenden steigen auf die Barrikaden.

Nestlé Vevey:

Ein Hauch von Klassenkampf weht durch das beschauliche Städtchen am Genfersee, wo sich der Hauptsitz von Nestlé befindet. «Manchmal gibt es Momente, in denen man weiss, dass etwas Historisches beginnt», ruft Peter Schmidt, Europa-Betriebsratsvorsitzender von Nestlé, vor der Konzernzentrale am Genfer See. «Heute ist so ein Tag. So etwas haben die da oben noch nie erlebt», sagt er mit Blick auf die Chefetagen.

Allein aus den deutschen Nestlé-Standorten sind 450 Beschäftigte zur Zentrale aufgebrochen. Die Unia hat die Protestaktion unter dem Motto «Mensch vor Marge» mitorganisiert. Daran beteiligen sich auch Arbeitnehmervertretende aus Südamerika, England, Italien und Frankreich. Sie alle setzen ein kraftvolles Zeichen von internationaler Solidarität, gegen

die Gewinnmaximierungspolitik des Konzerns. Denn der neue Nestlé-Chef Ulf Mark Schneider hat das Renditeziel von 15 auf 18,5 Prozent erhöht. Dafür will er nun europaweit Arbeitsplätze opfern.

Die Nestlé-Manager stellen sich keiner öffentlichen Diskussion. Hinter verschlossener Tür empfangen sie eine kleine Delegation, die ihnen 17 000 Protest-Unterschriften überbringt. Andreas Zorn, Nestlé-Gesamtbetriebsratsvorsitzender für Deutschland, sagt: «Die deutschen Beschäftigten hatten bisher eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und haben viele Entscheidungen des Managements mitgetragen. Die aktuellen Pläne haben eine neue Dimension – die Stimmung der Beschäftigten ist auf dem Nullpunkt.» Er kündigte weitere Aktionen an, «um dem Management und den Aktionären zu zeigen, dass der Bogen überspannt ist und es so nicht mehr weitergeht».



Novartis Basel, Schweizerhalle, Stein:

Auch hier soll ein Kahlschlag stattfinden, in dem Goran Trujic, Betriebskommissionspräsident Novartis Stein, ein Zeichen des neuen CEO an die Aktionäre sieht. Gemeinsam mit den Gewerkschaften organisieren die Betriebskommissionen der betroffenen Standorte Versammlungen vor Ort und eine Kundgebung in Basel.

«Die Beteiligung an den Gewerkschaftsaktionen ist enorm», sagt Daniela Neves, Verantwortliche Industrie bei der Unia Aargau-Nordwestschweiz. «Die

Mitarbeitenden bringen klar zum Ausdruck, dass sie die reine Renditemaximierung von Novartis nicht länger akzeptieren.» Ausdruck davon ist auch eine einstimmige Resolution gegen den angekündigten Stellenabbau. Insgesamt 2150 Stellen will Novartis in der Schweiz streichen und die Zitrone noch weiter auspressen. Er wolle die Gewinnmarge von heute schon unglaublich hohen 32 Prozent steigern auf 35%, sagte Anfang September Verwaltungsratspräsident Jörg Reinhard in einem Interview. «Es ist schockierend, dass die Arbeitnehmenden mit ihrer Existenzgrundlage für die enormen Aktionärsprofite bezahlen sollen», sagt Christian Gusset, Unia-Branchenleiter Chemie und Pharma. ■



Das macht die Unia

- Sie kämpft im Vernehmlassungsverfahren um den Stellenerhalt, da ein Abbau wirtschaftlich überhaupt nicht angezeigt ist.
- Sie organisiert Protestaktionen, um den Verhandlungsdruck gegenüber dem Management zu erhöhen.

Frage 1 Massenproduktion in der Schweiz: Geht das?

Ja, allen gegen-
teiligen Behaup-
tungen zum Trotz.
Der Beweis:
Die Swatch Modell
SISTEM51.

Schon oft ist er totgesagt worden, der Werkplatz Schweiz. Überlebenschancen werden ihm höchstens im oberen Preissegment attestiert, in Nischen. Immer wieder kommt es zu Massenentlassungen, der Auslagerung von Arbeitsplätzen. Aktuell siehe Novartis. Dass in der Schweiz Massenproduktion möglich ist, zeigt exemplarisch die Swatch SISTEM51. Die mechanische Uhr besteht aus 51 Komponenten, die alle vollautomatisch zusammengesetzt werden. Ein technisches Wunderwerk – millionenfach angefertigt im jurassischen Boncourt. Swatch legt grossen Wert darauf, dass die SISTEM51 zu 100% in der Schweiz hergestellt wird. Der Werkplatz Schweiz sei durchaus in der Lage, qualitativ hochwertige Produkte zu erschwinglichen Preisen anzubieten, ist das Unternehmen überzeugt. Eine SISTEM51 kostet je nach Modell nur ca. 230 Franken. Für eine Schweizer Mechanikuhr ein Novum. ■



Frage 2 Wie viel verdienen Schweizer Manager? Antwort: Am meisten in Europa.

Eine Studie des Unternehmensberaters Willis Towers Watson zur Lohnentwicklung in Europa belegt: Schweizer Manager verdienen mehr als alle anderen. Spitzenreiter unter den Topverdienern Europas ist Severin Schwan, Konzernchef des Pharmaunternehmens Roche in Basel. Schwan verdiente im vergangenen Jahr über 12,8 Millionen Euro. Auch auf den Plätzen drei und vier rangieren Schweizer Konzernchefs: Sergio Ermotti von der UBS mit 12,5 und Joseph Jimenez, bis Januar 2018 CEO von Novartis, mit 10,7 Millionen Euro. Allgemein bleiben die Schweizer Managerlöhne hoch: 2017 verdiente ein CEO durchschnittlich 4,4 Millionen CHF. Spitzenlöhne in der Schweiz sind vorwiegend Männersache. Die einzige Frau, die zu den Topverdienenden gehört, ist mit 2 Millionen CHF Jahreslohn Alpiq-Chefin Jasmin Staiblin. ■

Frage 3 Familienfreundliche Unternehmenspolitik: Lohnt sich das? Fazit einer Kosten-Nutzen-Analyse durch Pro Familia Schweiz.

«Durch ungenutzte Kompetenzen weiblicher Arbeitskräfte entgehen der Schweizer Wirtschaft Milliarden von Franken. An der aktuellen Situation wird sich nichts ändern, solange die Frauen aufgrund ungenügender Rahmenbedingungen keinen Vorteil sehen, sich stärker am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Unternehmen, die auf der Suche nach solch qualifizierten Arbeitskräften sind, sollten sich politisch, sozial und wirtschaftlich stärker in die Überlegungen einbringen. Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik lohnt sich immer. Umso mehr, wenn der Arbeitsmarkt noch weiter austrocknet und die Unternehmen qualifizierte Fachkräfte gewinnen wollen. Die Überlegungen sollten allerdings nicht nur auf die Frauen ausgerichtet sein, sondern auch auf die Väter und die pflegenden Angehörigen beziehungsweise alle Mitarbeitenden. Dadurch wird die Gesellschaft sozial und wirtschaftlich gestärkt.» ■



Download

https://soziale-sicherheit-chss.ch/wp-content/uploads/2018/09/de_BSV_CHSS_03-18_Familienfreundlich.pdf

**Mensch
vor
Marge**

Seilziehen um den Lohn

Die Löhne stagnieren seit Jahren.
Warum jetzt höchste Zeit ist, dass sich das ändert.

Hotel Ambassador in Bern, zu Beginn des Lohnherbstes 2018: Wirtschaftsexperten der Unia bereiten Personalvertretende der Industrie auf die Lohnverhandlungen vor. Am Lohnseminar vermitteln sie Fakten und Argumente, um im grossen Seilziehen an den Lohnverhandlungen den Arbeitgebern Paroli zu bieten.



«Wir arbeiten sehr produktiv, leisten immer mehr, übernehmen immer anspruchsvollere Aufgaben, die Umsatzzahlen steigen. Dafür wollen wir nun definitiv mehr Lohn.»

Gregoire Maillard,
Personalvertreter Nestlé Waters

1. Schweizer Wirtschaft im Aufschwung

Gute Wirtschaftslage: Die Schweizer Wirtschaft ist im ersten Halbjahr 2018 gegenüber dem Vorjahr um 3,2% gewachsen, die Konjunkturprognosen sind gut.

Ausgewählte Konjunkturprognosen in %			
SGB	2018	2019	
BIP-Wachstum	2,6	2,1	
Arbeitslosenquote	2,6	2,4	
Teuerung	1,0	0,8	
KOF	2018	2019	
BIP-Wachstum	2,9	1,7	
Arbeitslosenquote	2,7	2,5	
Teuerung	1,0	0,8	
SECO	2018	2019	
BIP-Wachstum	2,9	2,0	
Arbeitslosenquote	2,6	2,4	
Teuerung	1,0	0,8	

Quelle: Wirtschaftinfo Unia

Aus ökonomischer Sicht ist eine Lohnerhöhung zum jetzigen Zeitpunkt sinnvoll, da sie über die Konsumnachfrage den Aufschwung stützt.

Steigende Beschäftigung: Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung hat die Beschäftigung zu- und die Arbeitslosigkeit abgenommen. Branchenübergreifend stellen die Firmen in der Schweiz wieder mehr Personal ein, im ersten Quartal 2018 wuchs die Beschäftigung gegenüber dem Vorquartal um fast 1 Prozent. Die Zahl der offenen Stellen steigt: Viele Unternehmen bekunden Probleme bei der Suche nach Fachkräften. Höhere Löhne können ihnen helfen dabei.

2. Satte Gewinne

Die Gewinnaussichten der Unternehmen sind gut, auch in jenen Industriebranchen, die in den letzten Jahren noch unter dem starken Franken gelitten haben. In der gesamten Industrie-Branche ist Geld für Lohnerhöhungen vorhanden. Aufschlussreich sind die Gewinne pro vollbeschäftigte Person, die das Bundesamt für Statistik branchenweise erhoben hat. Diese Zahlen weisen die Unternehmen wohlweislich nicht aus.

Selbst in der Nahrungsmittelindustrie, welche im Vergleich zu anderen Industrien eher wenig verdient, ist der Profit pro Kopf mit 25 700 CHF pro Jahr erheblich.

Gewinn pro Kopf und Branche im Jahr 2016 in CHF	
Pharma	298 500
Uhren und Elektronik	85 700
Chemie	63 400
Elektrische Ausrüstungen	34 100
Maschinenbau	33 200
Automobilteile	28 000
Getränke	26 800
Nahrungsmittel	25 700

Es ist nicht haltbar, dass die hohen Gewinne einzig den Aktionären ausbezahlt werden und die Arbeitnehmenden nicht über Lohnerhöhungen daran teilhaben. Sie haben die Gewinne schliesslich erwirtschaftet.

3. Geringer Anteil der Personalkosten

Die Personalkosten betragen nur einen kleineren Teil der Gesamtkosten eines Unternehmens. In der Industriebranche liegt der Anteil am Umsatz zwischen 10 und 29 Prozent.

Verhältnis der gesamten Personalkosten zum Umsatz, 2016 in %	
Chemie	17,1
Pharma	10,4
MEM	17,3 – 28,6
Getränke	24,6
Lebensmittel	17,5

BFS, Buchhaltungsergebnisse schweizerischer Unternehmen, 2018

Eine Lohnerhöhung um 1 Prozent wirkt sich kaum auf die Gesamtkosten eines Unternehmens aus und bedeutet im Umkehrschluss, dass ein Lohnverzicht von einem Prozent keine markante Kostenentlastung mit sich bringt.

Rechenbeispiel: Beträgt der Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten eines Unternehmens 25 Prozent, so führt eine Erhöhung der Löhne um 1 Prozent zu einer minimalen Steigerung der Gesamtkosten von 0,25% oder 2,5 Promille.

Das fordert die Unia

■ Die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung in der chemischen und pharmazeutischen Industrie ist äusserst positiv, die Produktivität steigt. Von diesem Aufschwung sollen alle Beschäftigten etwas haben. 2,5 bis 3 Prozent mehr Lohn sind angemessen, weil die

Teuerung um 1 Prozent steigt und zusätzlich die Krankenkassenprämien um rund 14 Franken pro Monat.

■ Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ist in der Industrie nach wie vor sehr hoch. Die Unia fordert, dass die Industrieunternehmen ihre Löhne unter Einbe-

zug der Personalvertretungen oder Gewerkschaften überprüfen und gegebenenfalls die Löhne der Frauen überproportional anheben.

■ Um die Lehre in der Industrie attraktiver zu machen, braucht es Mindestlöhne und überproportionale Lohnerhöhungen auch für Lernende.

4. Frauenlöhne anheben

Die Frauenlöhne in der Industrie haben gegenüber den Männerlöhnen zwar etwas aufgeholt – der Abstand ist aber nach wie vor beträchtlich. Er liegt zwischen 9,5% in der Getränkeherstellung und 29,2% in der Uhrenindustrie – weit über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

Lohnunterschiede Frauen und Männer 2016 Medialohn inkl. 13. Monatslohn, in CHF			
	♀	♂	%
Getränkeherstellung	5 894	6 513	9,5
Pharmaindustrie	9 161	10 366	11,6
Gesamte Wirtschaft	6 011	6 830	12,0
Metallerzeugnisse	5 166	6 145	15,9
Chemische Industrie	6 628	7 886	16,0
Nahrungs- und Futtermittel	4 651	5 622	17,3
Maschinenbau	5 792	7 064	18,0
Elektrische Ausrüstungen	5 478	7 716	29,0
Uhren und Präzisionsinstrumente	4 892	6 908	29,2

Die Gewerkschaften haben im September eine Grossdemonstration für mehr Lohngerechtigkeit veranstaltet, unter dem Titel enough#18. Der Zuspruch war riesig. Höchste Zeit, dass nun die Unternehmen Taten folgen lassen und die diskriminierenden Frauenlöhne anheben.

5. Berufslehre attraktiver machen

Der Industrie fehlen immer mehr Lehrlinge. Längst können nicht mehr alle angebotenen Lehrstellen besetzt werden. Viele Lehrstellen können nicht besetzt werden, weil ihre Attraktivität gering ist. Die Attraktivität muss mit guten Zukunftsperspektiven und guten Löhnen für die Lernenden erhöht werden, wie sie die Gewerkschaften in einzelnen, aber längst nicht allen Unternehmen der Industrie durchgesetzt haben.

Löhne für Lernende im GAV Stadler Railin CHF (x 13)	
1. Lehrjahr	650
2. Lehrjahr	900
3. Lehrjahr	1 200
4. Lehrjahr	1 400

Quelle: GAV Stadler Rail 2016–2020

Die Personalvertretenden verarbeiten am Lohnseminar der Unia die Informationen der Wirtschaftsexperten. In kleinen Arbeitsgruppen gewichten sie die verschiedenen Zahlen für ihr jeweiliges Unternehmen und leiten daraus Strategien für die Lohnverhandlungen ab.

Nino Bonansegna, der als Personalvertreter des Lebensmittelkonzerns Mondelez am Lohnseminar teilgenommen hat, sagt: «Die Lohnseminare sind immer interessant und geben Sicherheit. Ich bekomme Informationen, die ich selber nicht beschaffen kann.» ■

Benoît Constantin über ...

... seinen Zukunftswunsch:

«Weniger Stress und Hektik bei der Arbeit, also ein Personalbestand, der dem hohen Arbeitsvolumen entspricht. Damit man gerne zur Arbeit kommt. Und nicht, weil man muss.»

... **die Unia:** «Sie ist wichtig, weil sie als unabhängige Organisation den Finger auf wunde Punkte hält, Missstände auf den Tisch bringt und sich für die Interessen der Arbeitenden einsetzt.»

... **den neuen GAV:** «Ein starker Vertrag heute und eine noch bessere Grundlage für die Zukunft. Er bietet einen optimalen Rahmen, um die Sozialpartnerschaft in den nächsten 20 Jahren weiterzuentwickeln.»

... **die Unia-Mitgliedschaft:** «Sie gehört einfach dazu, wenn man sich für sich selber und seine Arbeitskolleginnen und -kollegen stark machen will. Es braucht die Solidarität der Arbeitenden in diesem Land.»



Gewerkschafter aus Leidenschaft

Benoît Constantin Betriebskommissionspräsident bei Constellium, präsentiert seinen Kollegen den neuen Gesamtarbeitsvertrag der MEM-Branche. Und stösst auf Begeisterung.

Die Gewerkschaftsaktion

Industrieviertel in Siders, vor dem Hauptportal der Constellium AG: Es ist Mitte September, aber heiss wie im Hochsommer. Benoît Constantin steht mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern der Unia in der Mittagssonne, verteilt die Unia-Broschüre zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), erklärt die wichtigsten Errungenschaften, diskutiert mit den Mitarbeitenden, bevor sie zurück zur Arbeit gehen.

Die Sorge

Die meisten Mitarbeitenden haben von Constantin, ihrem Personalvertretungspräsidenten, schon von den Verhandlungen gehört. Sie haben mitbekommen, als im April, an der ersten Verhandlungsrunde, die Arbeitgeber auf eine längere Wochenarbeitszeit drängten, um die Produktivität nochmals zu steigern. «Das hat bei uns für einige Unruhe gesorgt», sagt Constantin. «Die Auftragsbücher sind voll. Längere Arbeitszeiten sind das Letzte, was wir gebrauchen können.»

Die Erleichterung

Die Arbeitskolleginnen und -kollegen sind erleichtert, als sie von Constantin nun hören, dass die Unia die Arbeitszeitverlängerung abwenden konnte. Und höchst erfreut, dass es der Gewerkschaft sogar gelungen ist, wesentliche Verbesserungen im neuen Vertrag durchzusetzen. Um die Zeit kurz zu halten, konzentriert sich Constantin auf deren drei, die ihm besonders wichtig scheinen.

Die Verbesserungen

Constantin nennt erstens den automatischen Teuerungsausgleich auf den Mindestlöhnen. «Das ist ein wichtiges Signal für alle kommenden Lohnverhandlungen. Nach der Frankenkrisen hatten wir hier einige Nullrunden und an Kaufkraft verloren. Das darf es in Zukunft nicht mehr geben.»

Constantin nennt zweitens den besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende. «Das ist sehr wichtig: Ich kenne viele, die über 50-jährig ihren Job verloren haben. Und fast niemand von ihnen hat anschliessend noch eine gleichwertige Stelle gefunden. Viele wurden arbeitslos.»

Constantin nennt drittens die Passerelle 4.0, die Berufslehre für Erwachsene. «Das ist das Zukunftsprojekt schlechthin! In der digitalen Industrie werden Weiterbildungen institutionalisiert und bezahlbar. Und am Ende hat man ein Eidgenössisches Diplom in der Hand.» Constantin hofft, dass die Passerelle 4.0 Schule macht, auch in anderen Industrien. Denn darin sieht er einen entscheidenden Standortfaktor für den Werkplatz Schweiz. «Dank der Passerelle können wir uns die Kompetenzen aneignen, die wir in Zukunft brauchen.»

Die Begeisterung

Einer, der Constantin vor dem Werkstor gut zugehört hat, ist Esteves Nelson, ein junger Arbeitskollege. Dass der GAV neu verhandelt wird, hat er schon gewusst. Nun ist er begeistert vom Verhandlungsergebnis, wie viele andere auch, die hier arbeiten. «Es ist super, dass wir einen neuen GAV haben, der uns so gut

schützt. Und es ist super, gibt es die Unia, die diesen Vertrag für uns ausgehandelt hat.» Auch Nelson ist von der Passerelle 4.0 besonders angetan, sagt er doch von sich: «Ich möchte mich gerne weiterbilden. Bisher kann ich es aber nicht finanzieren. Hoffentlich klappt es dank der Passerelle 4.0.»

Die Leidenschaft

Erklären, diskutieren, Lösungen suchen: Constantin investiert viel Zeit in die Gewerkschaftsarbeit. Er hat an den GAV-Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Swissmem teilgenommen, über 10 harte Runden. Nun bereitet er sich mit seinen Kollegen aus der Personalvertretung auf die nächsten Lohnverhandlungen vor: sammelt Fakten zum Unternehmen und Analysen zur Wirtschaftslage. Darüber hinaus ist er Mitglied des Europäischen Betriebsrats der Constellium. Er sagt: «Ich liebe die Gewerkschaftsarbeit, mache sie aus Leidenschaft. Sie eröffnet mir neue Horizonte und erlaubt es mir, mich für meine Kolleginnen und Kollegen zu engagieren.»

Die Mitgliedschaft

Dass viele diesen Solidaritätsgedanken nicht hochhalten, findet Constantin kontraproduktiv. «Es klingt zynisch: Aber eigentlich ist es schade, dass alle vom GAV profitieren. Weil er sozusagen gratis zu haben ist, verzichten viele auf eine Unia-Mitgliedschaft. Sie profitieren von den besseren Arbeitsbedingungen, sparen sich aber den Mitgliederbeitrag.»

Dass diese kurzfristige Rechnung langfristig nicht aufgehe, sei vielen nicht bewusst. «Jedes Mitglied stärkt die Gewerkschaft und ihre Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern, jedes Nicht-Mitglied schwächt sie.» ■



Erbe der Alusuisse

Die in Amsterdam ansässige Firma Constellium, deren Produktionsstätten im Wallis ehemalige Alusuisse-Betriebe sind, entstand 2011 aus einer Abspaltung von Alcan. Die Aluminiumbranche ist neben dem Chemiekonzern Lonza der grösste industrielle Arbeitgeber im Gebirgskanton, der sonst über vergleichsweise wenig Industriearbeitsplätze verfügt.

Wer lang sitzt, lebt kürzer

Lang andauerndes Sitzen ist ungesund. Das wissen viele. Aber nicht, wie ungesund es tatsächlich ist.

Wie lang wir täglich sitzen

Pro Tag sind Personen, die in der Schweiz leben, zwischen 16 und 17 Stunden wach. Von dieser Zeit verbringen sie einen erheblichen Teil mit Sitzen, wie aktuelle Studien zeigen.

- Durchschnittlich sitzen die 15- bis 74-Jährigen zwischen vier und fünf Stunden pro Tag.
- Rund ein Sechstel der 15- bis 74-Jährigen kommt auf eine tägliche Sitzdauer von über 8,5 Stunden.
- Nicht wenige sitzen bis zu 15 Stunden pro Tag.

Lang andauerndes Sitzen ist oft arbeitsbedingt.

Arbeitsweg: Viele fahren sitzend zur Arbeit – und am Abend wieder zurück.

Arbeit: Seit die meisten von uns nicht mehr Bauern sind, sitzen wir immer mehr. Das gilt in der Industrie vor allem für jene, die in Büros, Labors oder an festen Arbeitsplätzen in der Produktion arbeiten. Für sie alle ist das Sitzen heute das körperliche Gesundheitsrisiko Nummer eins bei der Arbeit.

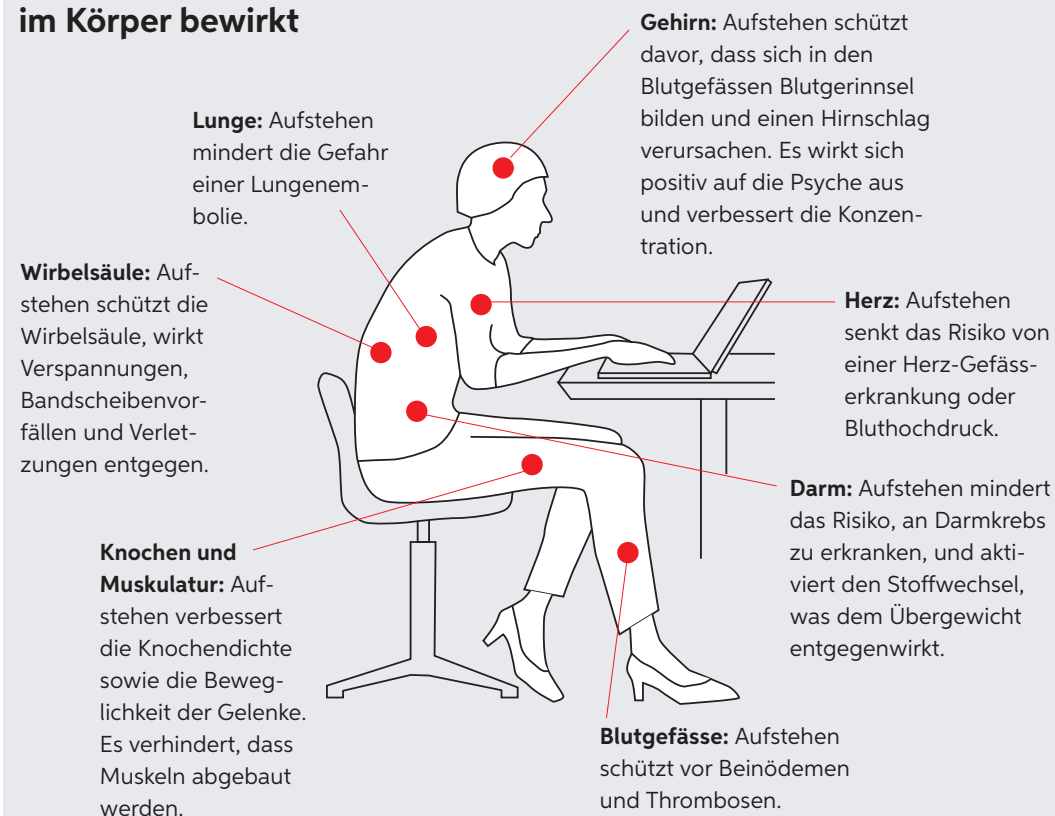
Feierabend: Wer einen anstrengenden Arbeitstag hinter sich hat, will oft nur noch ausspannen: sitzend am Esstisch, dann auf dem Sofa. Achtung: Sport und Bewegung nach Feierabend sind zwar gesundheitsfördernd, können aber das Gesundheitsrisiko durch lang andauerndes Sitzen nicht wesentlich mindern.

Wie ungesund lang andauerndes Sitzen ist

Das Risiko für Herz-Kreislauf-Krankheiten, Bandscheibenvor-

fälle oder Thrombose ist bei Arbeitnehmenden, die sitzend arbeiten, deutlich erhöht. Rückenbeschwerden gehören zu den häufigsten Ursachen für Fehltage. Darüber hinaus senkt das Sitzen unsere Lebenserwartung. Studien zeigen: Wer pro Tag mehr als 11 Stunden sitzt, hat verglichen mit Personen, die weniger als 4 Stunden sitzen, ein um 40 Prozent erhöhtes Sterberisiko. ■

Was Aufstehen im Körper bewirkt



Das rät die Unia

- Sitzposition häufig ändern, sofern möglich im Stehen arbeiten.
- Stehpulte beantragen oder bei Gesundheitsproblemen sich ärztlich verordnen lassen.
- Drucker oder Abfalleimer nicht direkt neben dem Arbeitsplatz hinstellen.
- Statt telefonieren oder e-mailen Arbeitskolleginnen und -kollegen gleich direkt aufsuchen.
- In Pausen, auch mittags, nicht sitzen bleiben, sondern sich die Beine vertreten.
- Möglichst zu Fuss oder mit dem Fahrrad zur Arbeit gehen.
- Wenn man mit ÖV reist, einige Haltestellen früher aussteigen und zu Fuss gehen.

Mehr wissen:
www.bag.admin.ch/auf-stein

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



Sicherheit ist Chefsache:
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

Old age pensions: Ignore the naysayers!

There is a lot of money involved in the state pension and company pension schemes (Pillars 1 and 2). Pension-cutting politicians and other players in the economy are trying to promote their own interests using pessimistic forecasts – to the detriment of workers.

We are always reading about how „the Old Age, Survivors’ Insurance (AHV/AVS) is in trouble“ or „we need pension reform or the system will go bust“. Hardly a week goes by without employers, politicians who promote employer interests or insurance companies expressing pessimism about the pension system. They say there is an urgent need to overhaul the Old Age, Survivors Insurance (AHV/AVS) and pension funds. And, of course, they say that this should happen at the expense of workers and retirees. What is truly the current state of

the pension system? Input Industry has collected the most important facts.

Area of conflict 1: Life expectancy

Life expectancy is an important key figure used for calculating the pensions from the state pension and company pension schemes (Pillars 1 and 2). The longer we live, the greater the

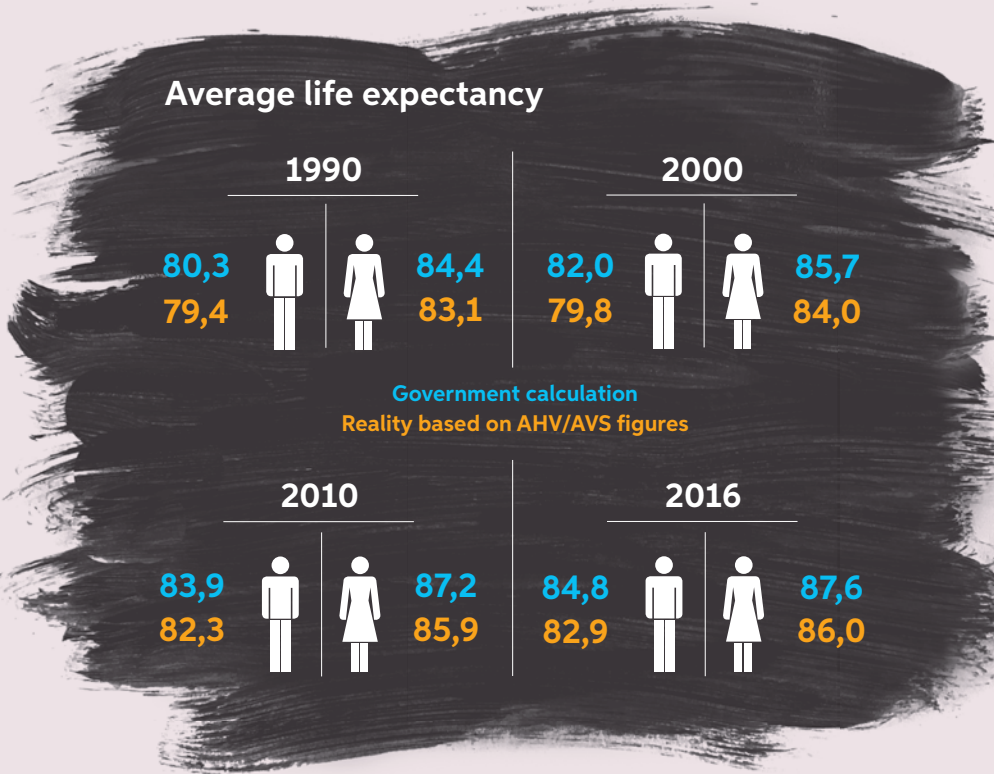
concern that pensions cannot be sustainably financed. The magazine „K-Tipp“ took a closer look at this issue. Based on the actual AHV/AVS figures, it found that the Swiss Federal Social Insurance Office has systematically overestimated the ageing of society. Since 1990 – by 1 to 3 years per age group! This means that the pressure on pensions due to increasing life expectancy has been exaggerated.

Unia’s demands:

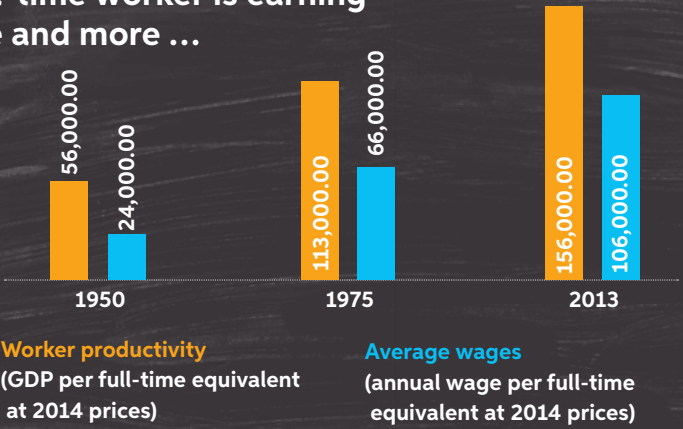
- Pensions should be calculated based on the actual age the population reaches – and not based on forecasts which overestimate ageing and thus the financial obligations on the state pension and company pension schemes.

Area of conflict 2: The state pension (AHV/AVS)

The ageing of society was a topic of discussion even when the state pension was introduced back in 1948. Government statisticians warned about the „ageing of the Swiss population“. It said that the state pension would eventually get into financial trouble as a result. It is true that the number of retirees has continuously increased compared to the number of people in work. When the state pension was introduced, there were 6.5 people of working age (20 – 64 years old) for every over-65, while today the ratio is 3.4 to 1.



A full-time worker is earning more and more ...



...wages are continuously rising, this explains why fewer workers are need to finance a pension



Even though this means that the state pension is financed by fewer people, pensions have never been at risk. Actually, it has been possible to raise them several times. Nevertheless, the percentage of contributions deducted from workers’ wages has never been increased since 1975. This has been possible because workers today are more productive and therefore earn more. This has also meant that, despite contributions remaining the same, the intake of pension funds has increased. This allows more pensions to be financed.

The conclusion: Anyone who is aiming to strengthen the state pension has to ensure that there is full employment and good wages. If wages increase and more people are at work, more wage contributions flow into the pension funds.

What Unia is doing at the political level:

- It is defending the current retirement age.
- It is developing proposals for sustainable pension financing, which are not to the detriment of workers.
- It is pushing for higher state pensions to compensate for inflation.

Area of conflict 3: Pension funds

Pension funds have achieved very high returns in recent years. On average, 5.5% since 2013. The claim that pension funds cannot profitably invest their assets in periods of low interest has been entirely discounted.

Soon-to-be retirees are threatened by conversion rates which are too low: When a person reaches pensionable age, the assets they have saved in the pension fund are converted into a pension. The decisive factor in the amount of this pension is the conversion rate. In recent years, many pension funds have dramatically reduced the conversion rate. A few years ago, it was still 6.8 percent, while today it is often around the 5 percent mark. This means that for every 100,000 francs that a pensioner has saved, they only receive a pension of 5000 francs per year instead of 6800 francs per year. This corresponds to a loss of pension of up to 30%!

Accordingly, pension incomes from company pension schemes are on the decline for the first time since the introduction of the mandatory pension scheme in 1985. And this is happening even though the cost of living is constantly on the increase!

Those currently in work are threatened by excessively low interest rates on their pension

fund savings: Even though the pension funds have huge reserves, the Swiss Federal Council has been lowering the minimum interest rate for pension fund assets on a yearly basis on the prompting of the pension-cutters. Currently to a rate of 1 percent, which barely compensates for inflation! This has a negative effect on all workers whose companies use a „full insurance“ scheme. „Full insurance“ schemes provide a guarantee that assets are protected even if the stock market crashes. It’s a good deal for employers. They are insured against any possible risk. The price for this is paid by the workers in the form of minimal interest rates.

Most industrial companies in Switzerland use autonomous or partially autonomous pension funds. These have the advantage that they are jointly run. This means that half of the board of governors represents employer interests, while the other half represents the interests of the workers. The trade unions support the board members on the employee side with the expert knowledge they need in order to protect the interests of their colleagues. This has proved effective. The interest rates of autonomous and partially autonomous funds are, on average, almost twice as high as those of the full insurance schemes. Thanks to interest and compound interest, this makes a big difference over the years! ■

What Unia is doing for you:

- Together with other associations, Unia runs the pension support network (PK-Netz). This provides training, support and networking for the employee representatives on the pension fund boards.
- The network is proving successful: „At companies where trade union members represent employee interests, there is less pressure on pensions“, explains PK-Netz CEO Urban Hodel.

Find out more

- Trade union network for pension fund board members: PK-Netz.ch
- Further training: Movendo.ch
- „Eine starke Altersvorsorge für Jung und Alt“ („A strong pension scheme for young and old“): E-book on SGB.ch

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