

Siamesische Zwillinge

Personenfreizügigkeit
und Lohnschutz können
nicht ohne einander.

Seite 4



Me too!

Fatima Marconi geht an den Frauenstreik.
Seite 8

Unmoralisches Angebot

Zahle Schichtzulage für deine Gesundheit.
Seite 10

Wir statt Ich

Die Leute haben genug von der Ego-Wirtschaft.

In einem bemerkenswerten Essay beschreibt der preisgekrönte Autor Will Storr, wie kollektive Bewegungen gegen die neoliberale Wirtschaftspolitik aufbegehren (siehe Seite 12). Die Klimastreiks sind nur das jüngste Beispiel dafür, dass die Leute vermehrt für eine Wirtschaft eintreten, die allen zugutekommt – nicht nur ein paar Egoisten. Die Wiederentdeckung des «Wir» ist eine gute Nachricht für die Gewerkschaften und ihre Mitglieder. Gewerkschaftsarbeit baut auf einem starken Kollektiv auf.

Ob die gesellschaftliche Entwicklung andererseits für die Egoisten eine schlechte Nachricht ist, muss sich weisen. Die Managerlöhne haben bisher nicht darunter gelitten (Seite 7).

Die Auseinandersetzung zwischen dem Ich und dem Wir, Neoliberalismus und sozialer Marktwirtschaft, spiegelt sich in der aktuellen Europadebatte. Die Unia befürwortet die Personenfreizügigkeit – aber nicht ohne Lohnschutz. Im Arbeitsmarkt braucht es faire Spielregeln, die für alle gelten (ab Seite 5).

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 Adobe Stock (S. 1), Ruag (S. 2, S. 3), Schweizerisches Sozialarchiv (S. 4), shutterstock (S. 5, S. 7, S. 13), Marco Zanoni / Lunax (S. 6), Sara Wasabi (S. 8), Manuel Friederich (S. 10, S. 11), 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 45 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnemente (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden.

27. Mai 2019

© 2019 komform (www.komform.ch)



Gefecht vor Gericht

In der Pensionskasse geht es um viel Geld. Das verführt Unternehmen zu Tricks. Beispiel: Ruag, grösste Waffenproduzentin der Schweiz. Die Unia hält dagegen.

Drastische Leistungskürzungen einerseits, Beitragserhöhungen andererseits

Die Tiefzinspolitik der Schweizerischen Nationalbank drückt die Renditen von Pensionskassen. Auch in der Ruag-Gruppe. Obschon der Deckungsgrad der Pensionskasse bei über 100 % lag und die laufenden Renten somit immer noch finanziert waren, hat sie per 1.1.2017 einschneidende Massnahmen für das Personal eingeführt:

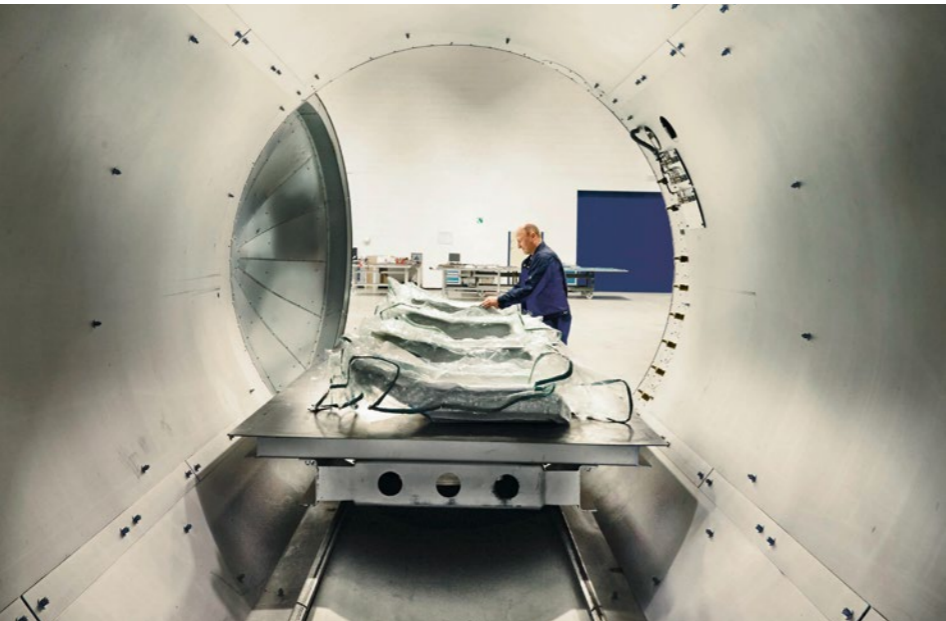
- Wiederkehrend um 3 Prozent höhere Lohnbeiträge an die Pensionskasse, davon 2 Prozent für den Sparbeitrag und 1 Prozent für den Risikobeitrag.

- Kürzung des Umwandlungssatzes und somit der Altersrenten um 20 %.
- Abschaffung der Übergangsrenten zwischen 58 und 65 Jahren, die bisher der Arbeitgeber finanziert hat.

Die Arbeitnehmenden haben nichts zu sagen

Die Unia hat deshalb unverzüglich bei Ruag interveniert. Sie forderte im Frühling 2017 ein Treffen, um die Rechtmässigkeit des Sparpakets zu überprüfen.

An diesem Treffen konnte die Ruag die Zweifel der Gewerkschaft nicht zerstreuen,



Geht es nach der Ruag-Führung, gucken die Versicherten und Rentenbezüger in die Röhre.



Schnell verpulvert:
Die Einmalzahlung der Ruag.

auch bezüglich des Prozesses, der zum Sparpaket geführt hat. Geschnürt hat das Sparpaket ganz offensichtlich der Verwaltungsrat der Ruag. Dieser vertritt die Interessen der Gesellschaft. Das Problem daran: Was für die Gesellschaft finanziell vorteilhaft ist, geht zum Nachteil der Versicherten und Rentenberechtigten. Deshalb wäre für die Belange der Pensionskasse eigentlich der Stiftungsrat verantwortlich, je zur Hälfte mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretenden zusammengesetzt, also paritätisch, um die zuwiderlaufenden Interessen beider Seiten zu wahren. Doch der Stiftungsrat konnte unter Druck des übergriffigen Verwaltungsrats das Sparpaket nur noch abnicken.

Dessen ungeachtet hat die Ruag auf ihrer Position beharrt. Am Treffen mit der Unia und auch im Nachgang dazu machte sie den Versicherten und Rentenberechtigten keine Zugeständnisse.

Gesetz verlangt Opfersymmetrie

Im Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Art. 65d Abs. 3 lit. a BVG) steht geschrieben: «Sofern andere Massnahmen nicht zum Ziel führen, kann die Vorsorgeeinrichtung während der Dauer einer Unterdeckung (...) von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Beiträge zur Behebung dieser Unterdeckung erheben. Der Beitrag des Arbeitgebers muss mindestens gleich hoch sein wie die Summe der Beiträge der Arbeitnehmer.»

Das ist bei Ruag mitnichten der Fall. Um der Opfersymmetrie Rechnung zu tragen, hat

die Gesellschaft eine einmalige Zahlung von 60 Millionen Franken an die Pensionskasse geleistet, «für die Teilfinanzierung der höheren Rentendeckungskapitalien zur Sicherung der laufenden Renten».

60 Millionen Franken: Das klingt zwar nach viel Geld, täuscht aber. Die drastischen Leistungskürzungen treffen ausschliesslich die Rentenversicherten und kumulieren sich Jahr für Jahr. Auch die wiederkehrende Nettolohnkürzung von 3 Prozent übersteigt in einem so grossen Konzern wie der Ruag sehr rasch die 60 Millionen Franken, welche die Waffenhändlerin einmalig eingeschossen hat. ■

Opfersymmetrie bei Ruag?

Eine einfache Milchbuch-Rechnung zum Pensionskassen-Sparpaket.

Sanierungsbeitrag Versicherte

Rechnungsbeispiel bei Jahreslohn CHF 80 000.–

3 % Lohn für 1 Mitarbeiter/in	= 2400 CHF/Jahr
Für 5000 Mitarbeitende	= 12 Mio. CHF/Jahr
Nach 5 Jahren	= 60 Mio. CHF
Nach 10 Jahren	= 120 Mio. CHF
Usw.	

Sanierungsbeitrag Gesellschaft

60 Mio. CHF einmalig

Eine einfache Milchbuch-Rechnung zeigt, dass die Einbussen der Versicherten bereits nach fünf Jahren gleich hoch sind wie die Einmalzahlung der Gesellschaft und nach zehn Jahren doppelt so hoch.

Das macht die Unia

Sie hat vor Gericht Rechtsklage gegen die Ruag eingereicht, um die Interessen der Versicherten und der Rentenbezüger zu wahren. In dieser Rechtsklage argumentiert die Unia, dass die Ruag die individuellen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden verändert hat, ohne dass sie die Arbeitsverträge geändert hat.

Siamesische Zwillinge

Die Beziehung zwischen der Europäischen Union und der Schweiz ist geprägt von der Personenfreizügigkeit und vom Lohnschutz. Beide sind untrennbar miteinander verbunden.

1. Die Geburtsstunde

Frierende Kinder vor einem zerstörten Haus. Traumatisierte und verkrüppelte Männer. Verwitwete, einsame Frauen. Nach dem Zweiten Weltkrieg war klar, dass sich ein bewaffneter Konflikt mit dramatischen Folgen nicht wiederholen durfte. Deshalb sollten wirtschaftliche Verträge militärische Konflikte in Zukunft verhindern und den Wohlstand steigern. Winston Churchill, Grossbritanniens Premierminister, träumte von den «Vereinigten Staaten von Europa».

1957 schlossen sich in den Römischen Verträgen sechs Staaten zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und zur Europäischen Atomgesellschaft zusammen. Die Wirtschaftsgemeinschaft sollte europäische Schranken beseitigen und den wirtschaftlichen Fortschritt

sichern. Für die Schweiz besonders wichtig: Das Freihandelsabkommen von 1972 zwischen der EU und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), der sie bis heute angehört.

Seit dem Schengen-Übereinkommen von 1985 können sich Menschen innerhalb der EU ohne Grenzkontrollen fortbewegen, seit 1993 dank der Personenfreizügigkeit an jedem beliebigen Ort innerhalb der Union wohnen, arbeiten und die Familie zusammenführen.

2. Die Öffnung

1992 strebte die Schweiz die Integration in den Europäischen Wirtschaftsraum an. Das Stimmvolk sagte mit 50,3% knapp Nein zum EWR-Beitritt. Trotzdem kam es danach zu einer Annäherung. Die Bilateralen I aus dem

Jahr 1999 räumten Handelshemmnisse aus, regelten öffentliche Ausschreibungen und den Forschungsaustausch und ermöglichten unter anderem die Personenfreizügigkeit.

Die Bilateralen I und die Personenfreizügigkeit traten 2002 in Kraft. Damit fiel die menschenunwürdige Praxis des Saisonierstatuts. Die Saisoniers, das war die Schweiz der Baracken, rechtloser Arbeitender, der Warteschlangen in Chiasso vor der sanitärischen Musterung, Tausender versteckter Kinder und Ehefrauen. Saisoniers durften die Familie nicht nachziehen. Sie mussten nach neun Monaten spätestens ausreisen und einen neuen Antrag stellen. Ein Orts- und Stellenwechsel war ihnen untersagt. Die Niederlassungsfreiheit ist ein Grundrecht, für das sich die Gewerkschaften einsetzen.



Die Schweiz und die EU: Ein Dauerbrenner an politischen Abstimmungen.



3. Das Lohngefälle

Seit ihrer Einführung war die Personenfreizügigkeit immer wieder Gegenstand von Volksinitiativen, Referenden und Abstimmungen. Das Volk hat sie immer wieder bestätigt. Für die Schweizer Wirtschaft ist die Personenfreizügigkeit ein Segen. Doch droht die Ausbeutung der Arbeitenden, wenn sich Arbeitgeber im europäischen Arbeitskräfte-Reservoir frei bedienen.

Kein Land hat einen so hohen Durchschnittslohn wie die Schweiz. Rund 7000 Franken beträgt er hier, nur 4000 in Deutschland oder 3500 in Italien, gemäss statistischem Amt der EU. In Ländern wie Bulgarien oder Ungarn sind sie noch viel tiefer. Ausländische Arbeitskräfte sind bereit, auch zu niedrigen Löhnen in der Schweiz zu arbeiten. Und das Lohnniveau auf ein Niveau zu drücken, auf dem es bei hiesigen Preisen kein Auskommen mehr gibt.

4. Der Lohnschutz

Deshalb haben die Gewerkschaften die Personenfreizügigkeit an die Bedingung des Lohnschutzes geknüpft, die sogenannten Flankierenden Massnahmen (FlaM). Diese schützen nicht nur die Löhne, sondern sie sorgen auch für die Chancengleichheit unter den Unternehmen, beispielsweise wenn es um die Vergabe von Aufträgen geht.

In fünf Schritten handelten Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik zwischen 2004 und 2016 die Erweiterung der FlaM aus. Sanktionen bei Zuwiderhandlungen wurden verschärft, Umgehungspraktiken wie die Scheinselbstständigkeit oder die Schwarzarbeit bekämpft, schützende Gesamtarbeitsverträge auf vereinfachtem Weg für allgemeinverbindlich erklärt.

Personenfreizügigkeit und FlaM gehören zusammen: Das ist der Deal zwischen den Sozialpartnern. In jeder fünften Arbeitsmarktkontrolle werden Verstösse aufgedeckt. Darum sind die FlaM ein Erfolgsmodell. Sie haben trotz Personenfreizügigkeit das Abrutschen der Schweizer Löhne auf ein europäisches Niveau verhindert.

5. Das Rahmenabkommen

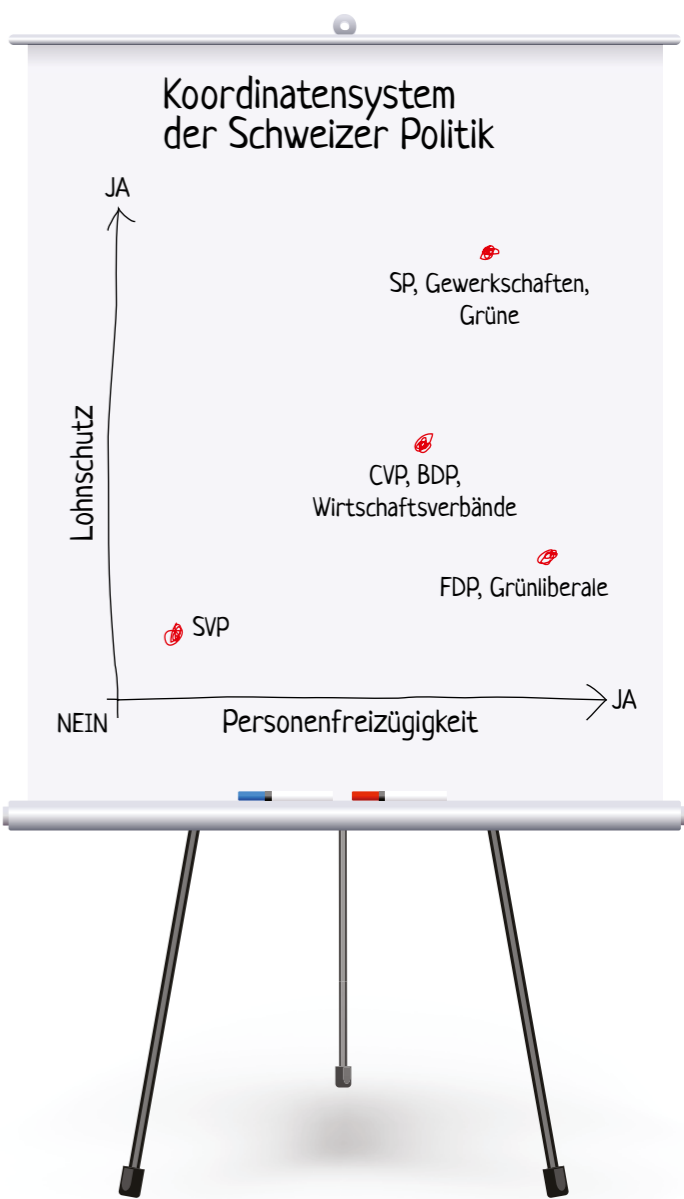
Doch jetzt steht der Deal wieder auf dem Spiel. Das Institutionelle Rahmenabkommen zwischen der EU und der Schweiz soll die Beziehungen neu regeln. Als der Bundesrat die Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit

der EU aufnahm, schloss er den Lohnschutz davon aus. Dann stellte FDP-Aussenminister Ignazio Cassis letzten Sommer plötzlich die rote Linie beim Lohnschutz infrage. Im Entwurf zum Rahmenabkommen werden die flankierenden Massnahmen massiv geschwächt. So muss die Schweiz die Entsenderichtlinie der EU übernehmen, die Kontrollmöglichkeiten werden stark eingeschränkt, Kautionen sollen nur noch bei Wiederholungstätern erhoben werden dürfen.

Der Lohnschutz würde dem geplanten Schiedsgericht unterstehen, das sich an der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) orientieren müsste. Wie dra-

matisch die Folgen sein könnten, zeigt die Rechtsprechung des EuGH. In wegweisenden Urteilen hat sich der Gerichtshof vor zehn Jahren gegen die kollektive Organisation von Arbeitenden ausgesprochen. Vor Kurzem sprach er sich gegen Lohnkontrollen in Österreich aus. «Die Interessen der Firmen kommen vor jenen der Beschäftigten»: So lautet das Fazit von Daniel Lampart, dem Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB).

Das Institutionelle Rahmenabkommen bringt die Balance zwischen Personenfreizügigkeit und Lohnschutz in Gefahr. Deshalb bekämpfen es die Gewerkschaften in der bisher verhandelten Form. ■



Prominente Rückendeckung

Micheline Calmy-Rey, ehemalige Aussenministerin der Schweiz, unterstützt die Position der Unia zum Institutionellen Rahmenabkommen.



Eigentlich war Alt-Bundesrätin Micheline Calmy-Rey immer entschieden für ein Rahmenabkommen mit der EU, das die Beziehung mit der EU regelt. Doch jetzt hat sie den Aufruf der Gewerkschaften gegen den heutigen Entwurf unterschrieben.

«Dieses Abkommen, wie es jetzt auf dem Tisch liegt, kann nicht unterschrieben werden ohne zusätzliche Schutzklauseln und Richtigstellungen», sagt sie.

Calmy-Rey sieht drei wunde Punkte beim Rahmenabkommen: Lohnschutz, Schiedsgericht und Souveränität.

Laut Rahmenvertrag muss das paritätisch zusammengesetzte Schiedsgericht an den EuGH gelangen, wenn es um die

Auslegung von EU-Recht geht und keine einschlägige Rechtsprechung vorliegt. Die Auslegung des EuGH ist bindend für das Schiedsgericht.

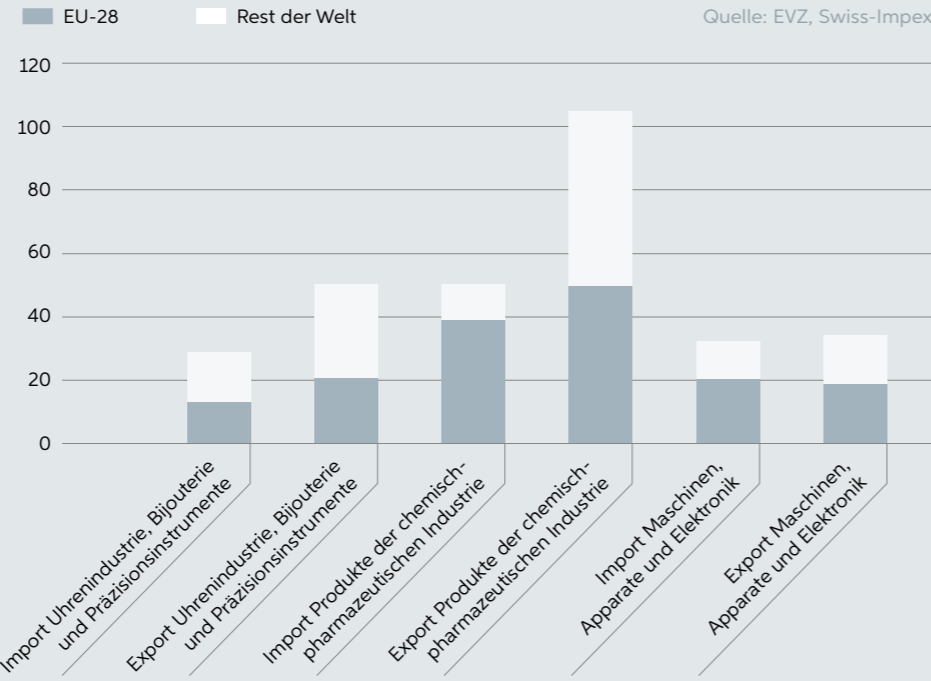
Micheline Calmy-Rey findet ein Schiedsgericht eigentlich gut. Aber: «Die Kompetenzen des Schiedsgerichts sind sehr beschränkt. Bei allen Marktzugangsabkommen werden per Definition EU-Recht und Begriffe des EU-Rechts zur Anwendung kommen. Das heisst also, dass der EuGH das EU-Recht und die eigene Rechtsprechung dort verbindlich auslegt. Und der EuGH hat den freien Wettbewerb regelmässig über den Lohnschutz gestellt.» ■

Eng miteinander verwoben

Die Handelsbilanz zeigt, wie wichtig gute Beziehungen zur EU für die Schweizer Industrie sind.

Auch für die Schweizer Industrie sind die Länder der Europäischen Union die wichtigsten Export- und Importmärkte überhaupt. Allerdings ist die Bedeutung unterschiedlich gross. Im Jahr 2018 exportierte die chemisch-pharmazeutische Industrie Waren im Wert von 49,84 Mrd. CHF in die EU: 47,77 % ihrer Exporte. In der Maschinen- und Elektroindustrie betrug der Anteil gar 57,14 %, in der Uhrenindustrie inkl. Präzisionsinstrumente 39,7 Prozent. Die Schweizer Uhrenindustrie hat 2018 45,95 % ihrer Importe aus der EU bezogen, die Maschinen- und Elektroindustrie 64,63 %, die chemisch-pharmazeutische Industrie gar 78,54 Prozent. ■

Import und Export von Waren ausgewählter Produktgruppen insgesamt und mit der EU im Jahr 2017 in Mrd. CHF



Die Gier der Manager

Konzernchefs propagieren gerne den Leistungslohn. Nicht aber, wenn es um sie selber geht.

Zum Beispiel Tidjane Thiam: Seit vier Jahren ist er CEO der Credit Suisse, über 50 Millionen Franken hat er in dieser Zeit eingestrichen, zuletzt ganze 30 Prozent mehr. Und dies trotz schlechtem Geschäftsgang.

Seit Thiams Amtsantritt hat die CS 6,3 Milliarden Verlust geschrieben und ihren Aktienkurs halbiert. Dass Konzerne an der Börse dafür belohnt werden, Tausende Mitarbeiter auf die Strasse zu stellen, ist eine alte Perfidie des Kapitalismus. Auch das hat Thiam selbstverständlich getan.

Wie aber kann ein Bonus in die Höhe schnellen, wenn die Aktionäre selbst seit Jahren in die Röhre gucken? Dann vielleicht,

wenn der Verantwortliche für die CS-Entschädigungspolitik Kai Nargolwala heisst, selber 20-Mio-Saläre einstreicht und mit Thiam schon bei dessen früherem Arbeitgeber Prudential

befreundet war? Dann vielleicht, wenn Verwaltungsratspräsident Urs Rohner, der allem einen Riegel schieben könnte, sein Teilzeithonorar selbst von 4,3 auf 4,7 Millionen aufstocken darf? ■



Abzocker nicht zu stoppen

Die aktuellen Managerlöhne zeigen, dass die 2013 vom Volk angenommene Abzocker-Initiative wirkungslos ist.

Die Volksinitiative hatte das Ziel, durch mehr Transparenz und ein Verbot von Abgangsent-schädigungen sowie Vorauszahlungen die ausufernden Saläre der Firmenbosse einzudämmen.

Doch erhielten die Chefs der 24 grössten börsenkotierten Unternehmen der Schweiz 2018 deutlich mehr Geld als vor der Abzocker-Initiative. 2012 betrug der durchschnittliche CEO-Lohn knapp 5,9 Millionen Franken, 2018 bekamen die Bosse im Schnitt über 6,4 Millionen Franken. Damit sind die Manager-

löhne in diesem Zeitraum bei den grösseren börsenkotierten Unternehmen um knapp 10 Prozent gestiegen. Auch die übrigen Konzernleitungsmitglie-

der mussten nicht darben. Ihre Durchschnittsvergütung betrug 2018 mehr als 3,1 Millionen Franken und damit 4 Prozent mehr als 2017. ■

Spitzenverdiener 2018		
1	Sergio Ermotti (UBS)	14 100 000 CHF
2	Tidjane Thiam (CS)	12 700 000 CHF
3	Severin Schwan (Roche)	11 800 000 CHF
4	Vasant Narasimhan (Novartis)	9 900 000 CHF
5	Mark Schneider (Nestlé)	9 000 000 CHF
6	Ulrich Spiesshofer (ABB)	8 500 000 CHF



Frauenstreik: Jetzt erst recht!

Christiane Brunner war 1991 Mitinitiantin des ersten Frauenstreiks, an dem sich eine halbe Million Frauen beteiligten.

Was war ausschlaggebend für den 1. Frauenstreik?

Christiane Brunner: Uhrenmacherinnen aus dem Jura, die sich über die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern beklagten, warfen die Idee eines Streiks auf. Nach langen Diskussionen kamen wir zum Schluss, dass wir dafür nicht nur die Frauen aus der Industriebranche, sondern alle Frauen in der ganzen Schweiz brauchen.

Was hat der Streik bewirkt?

CB: Danach wurde endlich das Gleichstellungsgesetz verabschiedet, Lohnungleichheit wurde vermehrt zum Thema gemacht und man begann, Frauen stärker zu fördern. Wichtig war, dass die Frauen realisierten, dass sie die Dinge im Kollektiv lösen müssen.

Nun findet am 14. Juni 2019 der zweite Frauenstreik statt. Braucht es den noch?

CB: Ja natürlich! Es hat sich noch viel zu wenig bewegt. Gerade bei der Lohnungleichheit. Es braucht ein Gesetz, um Arbeitgeber zu sanktionieren, wenn sie Frauen einen tieferen Lohn zahlen als Männern. Bei der Vereinbarung von Familie und Beruf muss noch viel gemacht werden. Frauen müssen noch mehr gefördert werden. Vor allem aber darf das Aufbegehren nie aufhören. Sobald man aufhört, geht es rückwärts. ■

Quelle: watson.ch, 8.3.2019

Me too!

*Gewerkschafterin und Personalvertreterin **Fatima Marconi**, Cilag Schaffhausen, nimmt am Frauenstreik- und Aktionstag der Unia teil. «Wer sich einsetzt, erreicht etwas», ist Marconi überzeugt. Porträt einer Politisierten.*

Fatima Marconi über...

... den Frauenstreik:

Die Frauen müssen sich ihre Rechte erkämpfen, denn in den letzten Jahren hat diesbezüglich zu vieles brach gelegen. Umso wichtiger, dass sich am 14. Juni möglichst viele Menschen am Streik- und Aktionstag beteiligen.

... die Lohnungleichheit:

Darüber sollte man im Jahr 2019 eigentlich nicht mehr reden müssen. Von Frauen und Männern werden die gleichen Leistungen und die gleiche Arbeit verlangt. Dann sollen sie auch den gleichen Lohn bekommen.

... die Unia:

Die Gewerkschaft Unia leistet gute Arbeit. Doch leider ist vielen nicht bewusst, wie sehr sich die Unia für die Anliegen der Arbeitnehmenden einsetzt und wie wichtig ein Gesamtarbeitsvertrag für alle Arbeitnehmenden ist.

... die Bedeutung der Unia für die Betriebskommission der Cilag:

Für uns ist die Zusammenarbeit mit der Unia sehr wichtig. Als Sozialpartnerin sorgt sie für die Aus- und Weiterbildungen der Kommissionsmitglieder und steht immer für Fragen und Beratungen zur Verfügung.



Durch Mutterschaft zur Gewerkschafterin

Tag für Tag engagieren sich mehr Frauen für den grossen Frauen- und Aktionstag der Unia. Unter ihnen Fatima Marconi, seit 6 Jahren Mitglied der Betriebskommission der Cilag.

Marconi, tätig in der Pharmaproduktion, wurde aus persönlicher Betroffenheit zur Gewerkschafterin und Personalvertreterin. Nach der Geburt ihres ersten Kindes und der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub brauchte sie einen Ort, um für ihren Säugling Milch abzupumpen. Ein solcher existierte bei der Cilag bis zu diesem Zeitpunkt nicht – obwohl das Abpumpen grundsätzlich erlaubt war. Marconi bat ein befreundetes Mitglied der Betriebskommission, sich darum zu kümmern. Als sich ihre Anliegen als werktätige Mutter häuften, verstand sie es als logische Konsequenz, sich selber als Vertrauensperson für die Belegschaft zu engagieren. Mit Erfolg: Inzwischen gibt es einen abschliessbaren Raum mit einem Waschbecken und zwei Stühlen, wohin sich stillende Mütter für das Abpumpen zurückziehen.

Engagement trotz wenig Zeit

Marconi hat als langjährige Personalvertreterin gelernt, wie wichtig Gewerkschaftsarbeit ist: «Viele Konflikte können durch eine gute Kommunikation entschärft oder gar verhindert werden. Jemand muss sich für die Anliegen der Arbeitnehmenden einsetzen. Die oben müssen wissen, was unten abgeht – und umgekehrt.»

Und warum engagiert ausgerechnet sie sich für die Gewerkschaftsarbeit? Es ist ja nicht so, dass der Mutter von zwei kleinen Kindern sonst langweilig wäre. Ein Vollzeitpensum im Schichtbetrieb plus Kinderbetreuung ist alles andere als ein Zuckerschlecken, und freie Zeit ist in der Familie Marconi Mangelware. «Doch nur zu profitieren, ohne selber etwas dazu beizutragen, ist nicht meine Art», so Marconi.

Längere Kommunikationswege

Traditionsgemäss legt die Cilag grossen Wert auf die Sozialpartnerschaft. Das ist ein Vorteil. «Wir haben einen guten Draht zur Geschäftsleitung, sie schenkt unseren Anliegen Gehör», bestätigt Marconi. Allerdings gestaltet sich die Kommunikation, seit Teile des Personalwesens ausgelagert worden sind, etwas schwieriger. Was früher von Angesicht zu Angesicht geklärt werden konnte, erfolgt heute zu einem grossen Teil per Mail und ohne persönlichen Kontakt. Deshalb wird der Austausch oft kompliziert. Sei es bezüglich Weiterbildungen, Lohnabrechnungen oder Regelungen bei Krankheitsausfällen.

Neben ihrer Cilag-internen Aufgabe als Vertrauensperson der Betriebskommission ist Marconi auch Mitglied im schweizerischen Branchenvorstand Chemie/Pharma der Unia. Dadurch gewinnt sie einen Einblick in viele andere Betriebe. Und je mehr sie mitbekommt, desto stärker möchte sie gegen Missstände vorgehen und sich in der gesamten Branche für Gleichstellung und faire Arbeitsbedingungen einsetzen. Wissen verpflichtet, ist Marconi überzeugt.

Gleichstellung in Beruf und Familie

In Gleichstellungsfragen will sie am Ball bleiben. Die Cilag-Lohnkommission tagt zweimal jährlich, um die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern sicherzustellen. Neben gleichen Löhnen für gleiche Arbeit steht für Marconi die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Ist diese nicht gegeben, sind es in der Regel die Frauen, die den Kürzeren ziehen. Reduzierte Pensen müssten – auch in einem Produktions- und Schichtbetrieb – möglich sein, findet Marconi. Könnten beispielsweise beide Elternteile 80 % statt 100 % arbeiten, wäre das eine Erleichterung. Doch in den meisten Fällen sind nur Vollzeit- oder kleine Pensen unter 50 % möglich. Dazu Marconi: «Beide, Männer und Frauen, wollen sowohl an ihrer Arbeitsstelle als auch in der Familie Verantwortung übernehmen. Die Vorstellung, dass Familie und Kinder Frauensache sind, und der Mann das Geld nach Hause bringt, ist längst überholt.»

«Respekt – mehr Lohn – mehr Zeit!»

Dass sich Marconi am grossen Frauenstreik- und Aktionstag vom 14. Juni engagieren wird, versteht sich von selbst. Voraussichtlich am Cilag-internen Stand der Unia. Gründe dafür gibt es viele: Bis heute verdienen Frauen durchschnittlich rund 20 % weniger als ihre männlichen Kollegen, zudem sind die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund fehlender Krippenplätze oder nicht praktikabler Arbeitszeiten gering. Auch sexistische Sprüche und sexuelle Belästigung gehören immer noch zum Alltag vieler Frauen. «In Sachen Gleichstellung und Respekt gegenüber Frauen dürfen wir nicht lockerlassen. Dabei geht es nicht allein um frauenspezifische Anliegen oder Themen, sondern viel mehr darum, in welcher Gesellschaft wir leben wollen», hält Marconi fest. ■



Das fordert die Unia am Frauen- und Aktionstag

- Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Nulltoleranz bei Sexismus und sexueller Belästigung
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Zeit für Weiterbildung und berufliche Perspektiven



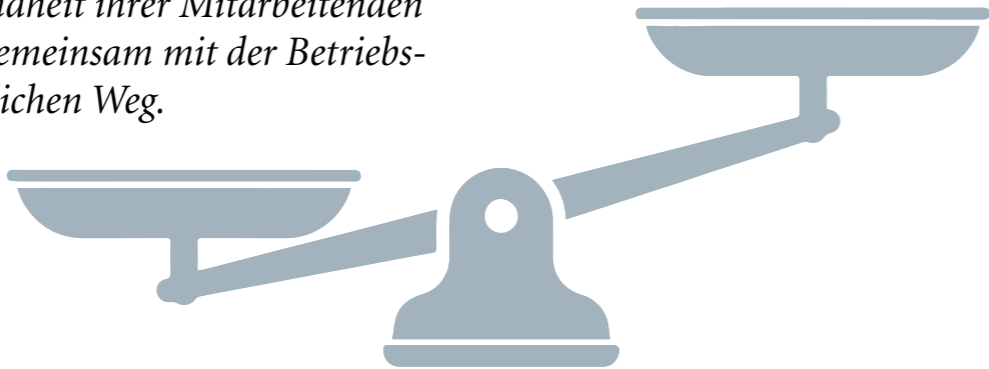
Mehr wissen:

Weitere Informationen unter:

- frau-streikt.ch
- wirfrauen2019.ch
- frauenstreik2019.ch

Geld oder Moral?

Über die Schichtzuschläge kaufen sich Unternehmen von der Sünde frei, der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu schaden. Syngenta sucht gemeinsam mit der Betriebskommission einen fortschrittlichen Weg.



1. Das Gesundheitsrisiko

Rund 14 Prozent aller Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten immer oder teilweise Nachtschicht. Das sind 587 000 Menschen. Untersuchungen zufolge leidet jede und jeder Vierte von ihnen an gesundheitlichen Problemen. Nur wenige reden offen darüber. Zu gross ist die Angst vor dem Jobverlust.

Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, innere Unruhe, Nervosität, Müdigkeit oder Abgeschlagenheit sind typische Symptome der Nachtarbeitenden. Ihr Risiko für eine koronare Herzkrankheit steigt, die Lebenserwartung sinkt.

2. Der Ablasshandel

Dass Nachtarbeit der Gesundheit schadet, wissen auch die Arbeitgeber. Als Kompensation dafür zahlen sie Zeitzuschläge. Wer mindestens in 25 Nächten pro Jahr nachts arbeiten muss, hat per Gesetz Anspruch auf 10 % Zeitzuschlag auf der geleisteten Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr.

Die römisch-katholische Kirche hat einst den Ablasshandel erfunden. Priester verkauften den Gläubigen für teures Geld Ablassbriefe, damit sich die Gläubigen von Sünden befreien und dem Fegefeuer entkommen konnten. Seit 1562 ist der kirchliche Ablasshandel verboten. Im Arbeitsrecht dauert der Ablasshandel in

«Schichtzulagen sind gut. Aber die Gesundheit muss trotzdem geschützt bleiben.»

Michael Courvoisier,
Personalvertreter Syngenta Monthey



gewisser Weise bis heute fort, auch wenn der Geist des Kapitalismus eher auf einer protestantischen Ethik beruht als auf einer katholischen. Die Unternehmen zahlen Zeitzuschläge für die Sünde, dass sie wissentlich die Gesundheit ihrer Schichtarbeitenden gefährden. Doch was passiert, wenn der Gesundheitsschaden eintritt? Hat sich dann das Unternehmen aufgrund der Zeitzuschläge von seiner Verantwortung befreit?

Dass Gesundheitsschäden eintreten, ist unbestritten. Die Studien sind eindeutig: In permanenter Schichtarbeit halten nur die wenigsten bis zum Rentenalter durch. Je länger ältere Mitarbeitende in Schichten gearbeitet haben, desto grösser ist ihr Risiko, per Arztzeugnis berufsunfähig zu werden. Sie können dann nur noch tagsüber Arbeit leisten.

3. Das Gesetz

Das schweizerische Arbeitsgesetz ist bekannt dafür, dass es den Arbeitgebern viel Freiwilligkeit einräumt und wenige Pflichten aufbrummt. «Liberal» heisst das dann. Das trifft auch auf die Formulierung zur Schichtarbeit zu: «Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Arbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.» Das Problem an dieser Formulierung: «Nach Möglichkeit» verpflichtet die Arbeitgeber zu nichts. Vielmehr werden sie von ihrer

wichtigsten Verantwortung entbunden, nämlich die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden zu bewahren.

Das geltende liberale Recht zur Schichtarbeit war aus Sicht der Gewerkschaft lange Zeit akzeptabel, weil die Unternehmen es nicht missbrauchten. Wer jahrelang Nachtarbeit geleistet hatte, konnte damit rechnen, dass der verantwortungsvolle Arbeitgeber eine Arbeit im Betrieb suchen würde, die sich auch tagsüber verrichten lässt.

4. Die Verschärfung

Heute werden viele Industrieunternehmen fast ausschliesslich über die Rendite gesteuert. Sozialverträgliche Lösungen treten in den Hintergrund, auch weil es viel weniger Möglichkeiten gibt als früher, gesundheitlich angeschlagene Schichtarbeitende anderswo im Unternehmen unterzubringen. Niederschwellige Tätigkeiten, die dafür geeignet waren, sind aus Kostengründen längst an Dienstleister ausgelagert worden: Etwa Aufgaben im Unterhalt, die nicht direkt das Kerngeschäft betreffen.

Hinzu kommt ein weiteres Problem: Mit den Zins- und Umwandlungssätzen schrumpfen die Pensionskassen-Renten. Früher konnten Schichtarbeitende mit 60 in die gut finanzierte Frührente gehen, heute müssen auch Schichtarbeitende irgendwie bis 65 durchhalten, wollen sie nicht in der Sozialhilfe enden. Wer aufgrund von Schichtarbeit krank wird, hat keinen Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung.

Das Problem hat sich also deutlich verschärft. Der gesetzliche Schutz für Schichtarbeitende reicht nicht mehr aus.

5. Das Projekt

Erfreulicherweise sucht die Syngenta mit ihrer Betriebskommission Auswege aus diesem Dilemma. Dass es neue Lösungen zur Schichtarbeit braucht, merkten die Sozialpartner anlässlich der Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag. Nicht zuletzt aufgrund interner Zahlen, welche

«Es geht um eine philosophische Frage, die für alle Industriearbeitenden von Belang ist.»

Tazuila Ngamiak,
Präsident der Personalvertretung
Syngenta Monthey



besagen, dass der Anteil älterer Schichtarbeitender deutlich steigt. Direktion und Betriebskommission starteten gemeinsam ein Projekt.

Besonders dafür engagiert haben sich die beiden Personalvertretungsmitglieder und Unia-Vertrauensleute Tazuila Ngamiak und Michael Courvoisier. Als Schichtarbeiter wissen sie genau, was Sache ist. Es ist nicht zuletzt ihr Verdienst, dass ein Protokoll zur Schichtarbeit in Kraft tritt, welches zwar ausbaufähig ist, die Arbeit des schweizerischen Gesetzgebers jedoch um Längen übertrifft.

Die beiden Unia-Gewerkschafter wollen analysieren, wie sich die neuen Regelungen in der Praxis auswirken. Nach ein, zwei Jahren ziehen sie dann gemeinsam mit der Direktion Bilanz, um das entsprechende Protokoll falls nötig anzupassen. ■

Die vier wichtigsten Massnahmen im Syngenta-Protokoll

- Schulung, Prävention und Sensibilisierung auf allen Organisationsstufen für die Beschwerlichkeit der Nachtarbeit.
- Reduktion der Nachtarbeitswochen.
- Nachtarbeit nur für Personen, die die Voraussetzungen für Nachtarbeit erfüllen.
- Neuorganisation der Schichtarbeitszeiten.

Das gesamte Protokoll ist in französischer Sprache online verfügbar auf www.unia.ch/input-chemie

Mehr wissen zu den Gefahren der Nachtarbeit?

seco.admin.ch > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitszeitbewilligung > Medizinische Untersuchung und Beratung bei Nachtarbeit

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

Vom Hippie zum Yuppie zur sozialen Bewegung

Den Kollektivismus tauschten wir gegen den Neoliberalismus ein, doch nun kehrt er zurück. Wenn es vermehrt ums «Wir» geht statt ums «Ich», stärkt das auch die Gewerkschaftsarbeit.

Von Will Storr*

Zwischen 1965 und 1985 transformierte sich der westliche Mensch. An die Stelle antimaterialistischer, rebellischer Hippies traten Geiz-ist-geil-Yuppies. Dieser Wandel widerfuhr einem ganzen Kulturkreis, wesentlich verursacht durch die Wirtschaft.

Nach dem wirtschaftlichen Chaos der 1970er-Jahre kamen Ronald Reagan und Margaret Thatcher zur Auffassung, dass die Vereinigten Staaten und Grossbritannien zu kollektivistisch geworden waren. Zu den Errungenschaften der vergangenen Jahrzehnte zählten der New Deal mit der staatlichen Rentenversicherung, strikte Regulierungen für Banken und Wirtschaft, die zunehmende Macht der Gewerkschaften. Diese zum Kollektivismus tendierende Wirtschaft brachte zum Kollektivismus tendierende Menschen hervor: den Anzug tragenden Angestellten und seine Kinder, die Hippies. In den Augen von Präsident Reagan und Premierminis-

terin Thatcher lag die Rettung in unseren individualistischen Wurzeln. Sie senkten Steuern, hoben Regulierungen auf, bekämpften die Gewerkschaften, reduzierten die Sozialleistungen. Sie verschrieben sich dem neoliberalen Traum der Globalisierung – ein einziger, weltumspannender freier Markt. Das menschliche Leben sollte ein Wettkampf sein: Selbst gegen Selbst.

Die heutige Kultur der Selfies und Influencer, der Jobber und Dienstleister auf Abruf, der Fetischisierung von Unternehmertum und CEO ist durch und durch neoliberal. Und für Millionen Menschen hat sich das System bewährt. Der Lebensstandard ist vielerorts gestiegen, während die Armut weltweit zurückgegangen ist.

Aber die Ungleichheit ist grösser geworden. Und der unbarmherzige Fokus auf den Einzelnen erweist sich als toxisch für die seelische Gesundheit. Wir Individualisten klopfen



uns auf die eigene Schulter, wenn wir gewinnen – und machen uns nieder, wenn wir verlieren. Der Hang zum Perfektionismus führt zu Depression, narzisstischen Kränkungen, Suizid. Dann kam die globale Finanzkrise.

Vor 2008 hatte man Grund zu glauben, der Neoliberalismus funktionierte für die meisten Leute. Seit dem Crash halten ihn Millionen für erledigt. Zuerst kam die Occupy-Bewegung, dann die Identitätspolitik der Linken und der «alternativen» Rechten. Je nach Standpunkt betrachten sie das System als ein abgekartetes Spiel der Banken und Grossunternehmen oder als feindlich gegenüber Frauen, ethnischen Minderheiten oder der weissen Arbeiterklasse.

Die Neoliberale Hillary Clinton ist gestrauchelt, der

Antiglobalist Donald Trump hat triumphiert. Der Brexit-Entscheid fiel aufgrund antiglobalistischer Argumente, während der anti-neoliberale Labour-Vorsitzende Jeremy Corbyn an Unterstützung gewann. In Frankreich kämpften die Gelbwesten für soziale Gerechtigkeit und direkte Demokratie.

Der Gedanke, dass die Wirtschaft kaputt und gezinkt ist, macht uns wütend und treibt uns in die Gemeinschaft zurück. Es gibt einen neuen Trend zum «Wir» anstelle des narzisstischen «Ich». ■

* Der hier gekürzt publizierte Beitrag erschien in der Essay-sammlung «The big ideas» der «New York Times».

Siamese twins

The relationship between the European Union and Switzerland is characterized by the freedom of movement of people and wage protections. Both of these are inseparably bound to each other.

1. The beginning

Freezing children standing in front of a destroyed house. Traumatized, crippled men. Widowed, lonely women. After the Second World War, it was clear that everything had to be done to prevent a repeat of the armed conflict and its dramatic consequences. Economic agreements were therefore put in place with the aim of preventing future military conflict and increasing prosperity. Winston Churchill, Prime Minister of the United Kingdom, dreamed of a „United States of Europe“.

In 1957, six states signed the Treaty of Rome to create the European Economic Community and the European Atomic Energy Community. The economic community was intended to break down barriers within Europe and secure economic progress. Of especial importance to Switzerland was the free trade agreement of 1972 between the EEC

and the European Free Trade Association (EFTA), an organization to which it still belongs today.

People have been able to move freely within the EU without border checks since the Schengen agreement of 1985 and, since freedom of movement of people was introduced in 1993, have been able to live, work and bring their families together at any place within the union.

2. Closer integration

In 1992, Switzerland made efforts to integrate into the European Economic Area. The electorate narrowly decided against joining the EEA with a majority of just 50.3%. Nevertheless, the relationship did become closer. The Bilateral Agreements I of 1999 removed trade barriers, regulated the public tendering



process and research exchanges, while also allowing freedom of movement of people.

The Bilateral Agreements I and freedom of movement of people came into force in 2002. This did away with the inhumane practices of the „seasonal worker statute“. The Switzerland of slum settlements, workers without rights, waiting lines in Chiasso for workers’ medical inspections and thousands of hidden children and wives. Seasonal workers were not allowed to bring their families with them. They had to leave the country after nine months at the latest and submit a new application. They were not allowed to change location or job. Freedom to establish a place of residence is a basic right which the unions fought for.

Switzerland and EU: an ever-recurring issue in Swiss politics



3. The wage differential

Since its introduction, the freedom of movement of people has repeatedly been a target of people’s initiatives, referenda and votes. The people have confirmed its validity again and again. The freedom of movement of people is a blessing for the Swiss economy. Nevertheless, there is a threat of worker exploitation if employers are allowed to access the European workforce freely.

No other country has an average wage as high as that of Switzerland. According to the statistical office of the EU, it amounts to 7,000 francs here but just 4,000 in Germany and 3,500 in Italy. The average is much lower in countries like Bulgaria or Hungary. Foreign workers are prepared to work in Switzerland even for low wages. This would reduce wages to a level far below the cost of living at local prices.

4. Wage protection

For these reasons, the trade unions accepted the freedom of movement of people on the proviso that „protective measures“ (FlaM – flanking measures) were put in place to protect wages. Not only do these protect wage levels, they also ensure equal opportunity between companies, e.g. when it comes to awarding contracts.

The trade unions, employers and politicians negotiated the extension of the protective measures in five stages between 2004 and 2016. Penalties in the event of infringement were increased, measures were taken to prevent avoidance of the rules through false self-employment or working „under the table“ and collective employment agreements that protected workers were declared generally binding in a more simplified manner.

Freedom of movement of people and the protective measures belong together – this is the deal that has been agreed upon between the social partners. Infringements are found during every fifth labour market inspection. This is why the protective measures have been a success. Despite freedom of movement of people, they have prevented wages in Switzerland from dropping to a European level.

5. The framework accord

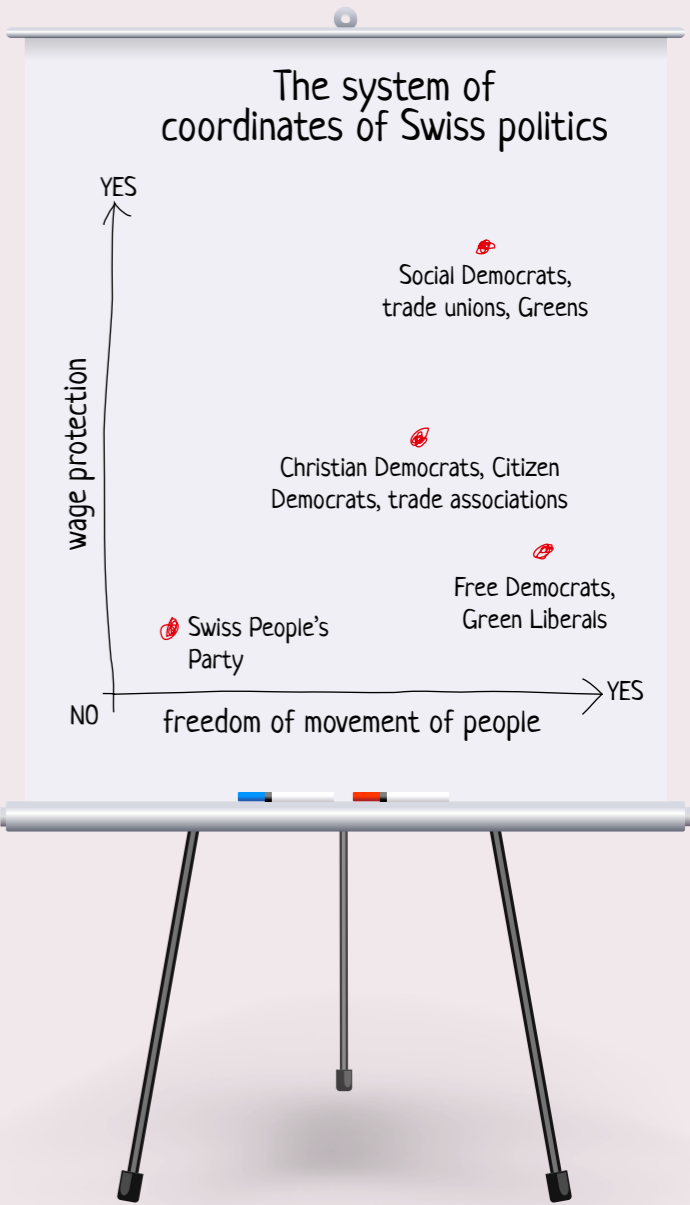
Nevertheless, the deal is now up for negotiation again. The institutional framework accord between the EU and Switzerland is intended to

reshape the relationship between the parties. When the Swiss Federal Council entered into negotiations over a framework accord with the EU, it excluded wage protections from the process. Last summer, however, Foreign Minister Ignazio Cassis of the Free Democrats suddenly called this sacrosanct policy into question. The draft of the framework accord severely weakens the protective measures. Accordingly, Switzerland would have to adopt the Posting of Workers Directive of the EU, the ability to conduct inspections would be severely restricted and it would only be possible to demand security deposits from repeat offenders.

Wage protections would be subject to the planned court of arbitration, which would

have to be aligned with the judgements of the European Court of Justice (ECJ). The judgements issued by the ECJ show how dramatic the consequences could be. In landmark judgements 10 years ago, the Court of Justice ruled against the collective organization of workers. Recently, it ruled against wage inspections in Austria. According to Daniel Lampart, Chief Economist of the Swiss Federation of Trade Unions: „The interests of business come before the interests of workers“.

The institutional framework accord will put the balance between freedom of movement of people and wage protections at risk. This is why the trade unions are fighting the accord as it has been agreed to date. ■



Sich jetzt für den Aktions- und Streiktag anmelden oder weitere Informationen anfragen: frauen@unia.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 /

Oberaargau-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
yvan.corminboeuf@unia.ch

Unia Region

Ostschweiz-Graubünden

Lämmli brunnenstrasse 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
holger.bertsch@unia.ch



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