

Schutz der Älteren

Unia wirkt gegen Arbeitslosigkeit. Das ist auch für die Jüngeren eine gute Nachricht.

Seite 4



Frauenzahltag 21. Oktober

Der Rest des Jahres ist Gratisarbeit.

Seite 9

Lobbying statt Volksvertretung

Wissenswertes zu den Eidgenössischen Wahlen.

Seite 13

Steter Tropfen ...
...höhl den Stein.

Die Schweiz und ihre Politik sind traditionell arbeitgeberfreundlich. Der Arbeitsmarkt ist sehr liberal, der Schutz der Arbeitenden gering. Trotzdem schaffen es die Gewerkschaften immer wieder, das Powerplay der Arbeitgeber in die Schranken zu weisen. Nach langen Auseinandersetzungen ist es ihnen gelungen, Vorstösse für eine Arbeitszeitverlängerung zu bremsen (S. 2) und den Schutz der älteren Arbeitnehmenden zu verbessern (S. 3-5). Nun geht es darum, die Arbeitnehmenden – gerade auch die weiblichen – über Lohnerhöhungen am Produktivitätsfortschritt teilhaben zu lassen (S. 8-9).

Warum die Schweizer Politik übrigens so arbeitgeberfreundlich ist, wird klar, wenn man die Interessensbindungen der Parlamentarierinnen und Parlamentarier untersucht (S. 12). Wichtiger Termin für die Arbeitnehmenden im Land: Der 20. Oktober, das Datum der nächsten Eidgenössischen Wahlen ...

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, S. 2, S. 3), Keystone (S. 4, S. 14), Manuel Friederich (S. 10), Maria Burki (S. 11), komform (übrige).
Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch), Barbara Winistörfer (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.

23. September 2019

© 2019 komform (www.komform.ch)



Teilsieg
in Runde 2!

*Kampf um längere Arbeitszeiten:
Bundesrat steht auf die Bremse.
Dank den Gewerkschaften.*

Bürgerliche und Arbeitgeber wollen im Arbeitsgesetz die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die maximale tägliche Überzeitarbeit erhöhen sowie das Sonntagsarbeitsverbot aufweichen. Gleichzeitig sollen die Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht mehr erfassen müssen. Unbezahlte Überzeit wäre die Folge.

Die arbeitgeberfreundlichen Vorstösse zur Gesetzesrevision stammen von Karin Keller-Sutter (FDP) und Konrad Graber (CVP). Die erste Runde im Kampf um die Arbeitszeiten ging an die Arbeitszeitverlängerer. Beide Vorstösse erhielten im bürgerlich dominierten Eidgenössischen Parlament viel Unterstützung.

Gepunktet haben die Arbeitszeitverlängerer sogar bei Verbänden wie Angestellte Schweiz und KV Schweiz. Sie unterstützen das Anliegen der Arbeitgeber – und verraten die Interessen der Arbeitnehmenden, die sie eigentlich vertreten sollten.

Ausser freie Bahn für die Arbeitszeitverlängerer? Mitnichten. Die zweite Runde im Kampf um die Arbeitszeiten geht an die «Allianz gegen Stress und Gratisarbeit»: kantonale Arbeitsinspektorate, Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Kirchen und Gewerkschaften. Sie zeigten im Vernehmlassungsverfahren auf, welche drastischen Folgen die Arbeitszeitverlängerung hätte. Der Bundesrat kam deshalb zum Schluss, man

sehe sich mit nachvollziehbaren Ängsten der Arbeitnehmenden um ihre Gesundheit konfrontiert. Deshalb muss nun die Wirtschaftskommission des Ständerats (WAK-S) die von ihr geplante Arbeitszeitverlängerung sistieren und Studien abwarten, welche die Folgen der Arbeitszeitverlängerung aufzeigen.

Klar ist: Burnout-Fälle würden drastisch zunehmen, somit das menschliche Leid und die Kosten. Diese müssten massgeblich die Arbeitnehmenden tragen, über nochmals steigende Krankenkassenprämien, da Burnout in der Schweiz nicht als Berufskrankheit anerkannt ist – anders als in Italien, Frankreich oder Japan.

Die nächste Runde im Kampf um die Arbeitszeiten ist in der Herbstsession geplant. Für die Arbeitnehmenden angesichts der bevorstehenden Wahlen wichtig zu wissen, aus welchen Parteien die Arbeitszeitverlängerer stammen: SVP, FDP, GLP und mit Vorbehalten aus der CVP.

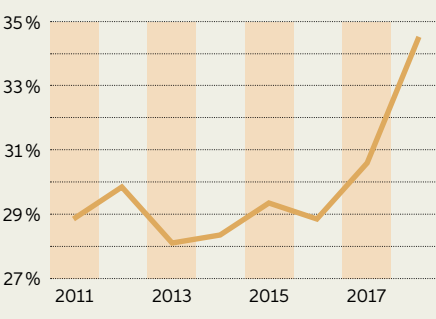
Corrado Pardini, Unia-Industriechef,
corrado.pardini@unia.ch



«Viele Über-
Fünfzigjährige
verlieren die Arbeit.
Kaum jemand von
ihnen findet noch
eine neue.»

Constantin Benoit,
Betriebskommissionspräsident
Constellium AG.

Anteil der über 55-jährigen an
den Langzeitarbeitslosen (in Prozent)
Quelle: Seco, Berechnungen SGB



Not der Älteren

*Warum sich heute für sie Abgründe öffnen
im Arbeitsmarkt.*

I: Die Arbeitslosigkeit

Das Problem der Arbeits- und Erwerbslosigkeit der Älteren im Vergleich zu den Jüngeren hat sich in den letzten Jahren zugespitzt. Ältere Arbeitnehmende haben wesentlich grössere Probleme, wieder eine Stelle zu finden als jüngere – unabhängig von ihren Qualifikationen oder Lohnvorstellungen. Der Anteil der Ü55-Arbeitnehmenden an allen Langzeitarbeitslosen ist 2017 und 2018 deutlich stark angestiegen. Langzeitarbeitslosigkeit wird immer mehr zu einem Problem, das ganz spezifisch ältere Personen betrifft.

II: Die Diskriminierung

Grund dafür gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco): Ältere Menschen werden bei der Stellensuche zunehmend diskriminiert. Immer mehr Firmen nutzen eine Rekrutierungssoftware – sie sortieren damit Dossiers älterer Bewerber gnadenlos aus. Die werden dann gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

III: Die Aussteuerung

Jeder zweite Arbeitslose über 58 findet keine neue Stelle. Nach zwei Jahren Arbeitslosenversicherung und unzähligen Jobbewerbungen rutschen sie in die Sozialhilfe. Das zeigt eine aktuelle Statistik, die das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich auf Anfrage der «NZZ am Sonntag» erstellt hat.

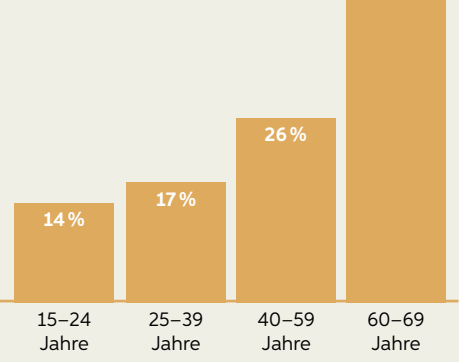
51% der Arbeitslosen im Alter über 60 werden ausgesteuert. In der Kategorie von 25 bis 39 beträgt die Quote der Ausgesteuerten lediglich 17% – trotz der kürzeren Versicherungsdauer von maximal 18 Monaten. Im Alter ab 40 steigt der Anteil auf 26%.

In der Sozialhilfe sind die 55- bis 64-Jährigen die am schnellsten wachsende Gruppe. Seit 2010 stieg ihre Zahl von 17 000 auf 27 000 Personen – eine Zunahme von fast 60%. Die Mehrheit ist gut ausgebildet und hat mindes-

tens einen Berufsabschluss. Alleinstehende erhalten Sozialhilfe, wenn ihr Vermögen unter 4000 Fr. fällt und das Wohneigentum verkauft ist. Gemäss den Skos-Richtlinien bekommen sie neben Miete und Krankenversicherung 986 Franken im Monat.

Betroffene erzählen von einem «langsamen Erstickungstod». Der Stellenverlust sei zwar ein Schock, doch die Aussteuerung der viel härtere Schlag: finanziell, gesundheitlich und sozial. ■

Quote der ausgesteuerten Arbeitslosen
nach Altersklassen, seit 2017
Quelle: AWA



Arbeitslosigkeit in der Schweiz
4,9%

Die Arbeitslosenquote, die das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) berechnet, ist mit 2,3% beeindruckend niedrig. Doch das Seco zählt nur Menschen, die bei den Arbeitsvermittlungszentren als arbeitslos registriert sind. Aussagekräftiger ist die Erwerbslosenquote nach Definition der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Diese liegt in der Schweiz bei 4,9 Prozent – nur noch Mittelmass im internationalen Vergleich (Platz 18 von 37 Ländern).

Schutz der Älteren

Die Unia erzielt Meilensteine – auf politischem und sozialpartnerschaftlichem Weg.

Menschen, die in der Schweiz wohnen, sorgen sich um Jobverlust und das Abrutschen in die Armut besonders. Das zeigt der jährliche Sorgenbarometer der Credit Suisse.

Die Angst vor dem sozialen Abstieg hat handfeste Gründe. Es läuft der digitale Umbau der Industrie. Jobs von gestern sind morgen nicht mehr gefragt. Besonders von diesem Strukturwandel betroffen: die Älteren. Oft sortieren die Arbeitgeber aus, wer über 50 ist. Und wer in diesem Alter die Stelle verliert, findet oft keine neue mehr – sitzt in der Armutsfalle, muss alle Ersparnisse aufbrauchen, bevor er auf dem Sozialamt landet (siehe S. 3). Eine solche Perspektive ist auch für Jüngere besorgniserregend.

Schutzmassnahmen kann die Unia sowohl auf politischem, als auch auf sozialpartnerschaftlichem Weg anstreben. Auf beiden Wegen hat die Gewerkschaft zuletzt Meilensteine erreicht – gegen harte Widerstände der Arbeitgeber und der Bürgerlichen.

A: Schutz auf politischem Weg

Unter Vermittlung von Neu-Bundesrätin Karin Keller-Sutter haben die Arbeitgeber endlich der Forderung der Gewerkschaften zugestimmt, die älteren Arbeitnehmenden gesetzlich besser zu schützen. Folgende Massnahmen sollen umgesetzt werden:

Suchen Lösungen gegen die Altersarmut: Bundesrätin Keller-Sutter und Unia-Industriechef Pardini.



1 – Überbrückungsrente: Wer über 60 Jahre alt ist und ausgesteuert wird, soll nicht mehr in der Sozialhilfe landen. Der Bundesrat will eine Art Überbrückungsrente einführen. Allerdings nur für jene, die weniger als 100 000 Franken Vermögen haben (Ehepaare 200 000 Franken, Wohneigentum wird nicht gezählt) und mindestens 20 Jahre lang in die AHV einzahlen. Das trifft auf etwa 60 Prozent der ausgesteuerten Ü60 zu. Die Mehrkosten belaufen sich geschätzt auf 95 Millionen Franken pro Jahr.

2 – Zugang zu Beschäftigungsprogrammen: Wer heute ausgesteuert wird, hat zwei Jahre keinen Anspruch auf Bildungs- oder Beschäftigungsmassnahmen, die aus der Arbeitslosenversicherung bezahlt werden. Für Über-60-Jährige will der Bund diese Regel aufheben. Er startet dafür ein Pilotprojekt, das pro Jahr etwa 14 Millionen Franken kosten wird.

3 – Ältere Ungelernte sollen schneller zum Lehrabschluss kommen: Der Bund will den Anteil der ungelernten Arbeitnehmer reduzieren. Dazu sollen diese schneller zu einem Lehrabschluss kommen. So sollen bestimmte Kompetenzen angerechnet werden, die diese Leute in ihrem Berufsleben erworben haben. Der Bund unterstützt das auf fünf Jahre angelegte Programm mit 3,2 Millionen Franken.

Dank der Überbrückungsrente und der MEM-Passarelle 4.0 geht der Weg für ältere Arbeitnehmende weiter.

4 – Spezielle Beratung für schwer vermittelbare Arbeitslose: Im Rahmen eines dreijährigen Impulsprogramms will der Bundesrat besondere Coachings und Trainings für schwer vermittelbare Arbeitslose, die auf dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet sind, unterstützen. Diese sollen gezielter und besser beraten werden. Der Bund lässt sich das knapp 200 Millionen Franken kosten.

5 – Kostenlose Laufbahnberatung ab 40 Jahre: Weil sich die Arbeitswelt rasant wandelt, will der Bund dafür sorgen, dass auch Erwerbstätige über 40 Jahre fit für den Arbeitsmarkt bleiben. Sie sollen eine kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung erhalten. Zunächst wird es in einigen Kantonen Pilotprojekte geben, danach werden Bund und Kantone ein Programm für die ganze Schweiz entwickeln. Für das Pilotprojekt stellt der Bund 6,6 Millionen Franken zur Verfügung, später weitere 30 Millionen.

B: Schutz auf sozialpartnerschaftlichem Weg

6 – Beispiel Kündigungsschutz: Im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Basler Chemie hat der Industriesektor der Unia einen besseren Kün-

digungsschutz für Arbeitnehmende durchgesetzt, der bereits ab dem Alter von 45 Jahren zum Tragen kommt.

7 – Beispiel Weiterbildung: Der Industriesektor der Unia hat ein Konzept entwickelt, damit sich Arbeitende im Erwachsenenalter für die neuen Anforderungen in der digitalen Industrie qualifizieren können: Die MEM-Passarelle 4.0, eine Zweitausbildung für Erwachsene, die nun in der Maschinen-, Elektro – und Metallindustrie eingeführt wird. Die MEM Passarelle 4.0 ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. ■

..... **i**
Dafür setzt sich die Unia ein:

- Besserer Kündigungsschutz: Über die Gesamtarbeitsverträge konnte die Unia in diversen Branchen bereits konkrete Verbesserungen erzielen.
- Lösungen für vorzeitige Pensionierung: Das Recht, sich vorzeitig zu pensionieren, bewahrt die Arbeitnehmenden am Schluss ihrer Berufskarriere vor Arbeitslosigkeit oder Sozialhilfe.
- Weiterbildungsmassnahmen: Durch die Digitalisierung und den technischen Wandel ist die Arbeitswelt im ständigen Umbruch. Weiterbildung ist daher eine Voraussetzung zum Beibehalten oder Finden einer Stelle.

Der Mittelstand wird ausgehöhlt

Wie wichtig die MEM-Passarelle 4.0 ist, belegen zwei neue Studien.

Martin Wörter, Professor für Innovationsökonomie an der ETH Zürich, hat anhand von 450 Unternehmen untersucht, wie sich die Digitalisierung auf die Personalstruktur auswirkt. Sein Befund: **Das Stellenwachstum beschränkt sich auf die Gutausgebildeten. Bei den übrigen sinkt die Beschäftigung, wobei die Abnahme bei den Mittelqualifizierten doppelt so hoch ausfällt wie bei den Geringqualifizierten.**

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD hat die Weiterbildungspraxis in den Unternehmen untersucht. **Die Weiterbildungschancen sind für Arbeitnehmende mit geringen oder mittleren Qualifikationen um 40 Prozentpunkte kleiner als für solche mit hohen Qualifikationen. Und die Weiterbildungschancen jener, deren Jobs durch Automatisierung gefährdet sind, liegen 30 Prozentpunkte tiefer als die Weiterbildungschancen von Beschäftigten an weniger exponierten Arbeitsplätzen.**

Gerade die Mittelqualifizierten, die über eine Berufslehre verfügen und bisher von den Unternehmen wenig gefördert werden, können sich über die MEM Passarelle 4.0 für neue Stellen in der digitalen Industrie qualifizieren.



EU-Vertrag: Das Volk unterstützt die Position der Gewerkschaften

Nur 20 Prozent der Bevölkerung sind mit dem Rahmenabkommen in der vorliegenden Form zufrieden.

Eine repräsentative Umfrage der Sonntags-Zeitung zeigt, dass das Rahmenabkommen in der vorliegenden Form keine Chance hat. Nur 20 Prozent der Befragten finden, man könne das Abkommen ohne Wenn und Aber rasch unterzeichnen. 26 Prozent wollen überhaupt kein Abkommen. Die grösste Gruppe, nämlich 41 Prozent, erwartet vom Bundesrat, dass er noch einmal nach Brüssel reist und der EU Verbesserungen abringt.

Die grösste Hürde sind die flankierenden Massnahmen. Sie sollen die Schweiz vor Dumpinglöhnen aus dem Ausland besser schützen. 32 Prozent der Befragten finden, Verbesserungen beim Lohnschutz seien bei den Nachverhandlungen der wichtigste Punkt. Für 27 Prozent hat der Ausschluss der Unionsbürgerrichtlinie höchste Priorität. Wird die Richtlinie nicht explizit vom Rahmenabkommen ausgeschlossen, muss die Schweiz möglicherweise in Zukunft für in der Schweiz lebende EU-Bürger mehr Sozialleistungen zahlen. ■

Woher kommt eigentlich das Wort Lobbying?

Das Wort «Lobbying» geht auf die «lobia» des römischen Senats zurück. In dieser Vorhalle konnten die Bürger den direkten Kontakt zu den Herrschenden suchen. Im Englischen bezeichnete man später die Eingangshalle eines Hotels als «Lobby». Der Legende nach entstand der Begriff «Lobbyisten» im Washingtoner Willard Hotel: In der Eingangshalle hielten sich oft Wirtschaftsvertreter auf, die den Kontakt zu Regierungsvertretern und Abgeordneten suchten, die sich hier aufhielten. US-Präsident Ulysses S. Grant (1822–1885) soll sie als Erster als «Lobbyisten» bezeichnet haben. ■

Mehr wissen über die Lobbyisten
von heute: S. 13

Allianz gegen Stress und Gratarbeit

Arbeitsmedizinische Studien zeigen klar, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Diabetes und psychische Erkrankungen wie Burnout erhöhen. Diese Organisationen bekämpfen erfolgreich längere Arbeitszeiten:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)
- Travail.Suisse
- Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin
- Schweizerischer Bankpersonalverband (SBPV)
- Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen (SVBG)
- Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO)
- Die Gewerkschaften Syna, syndicom, VPOD und Unia.

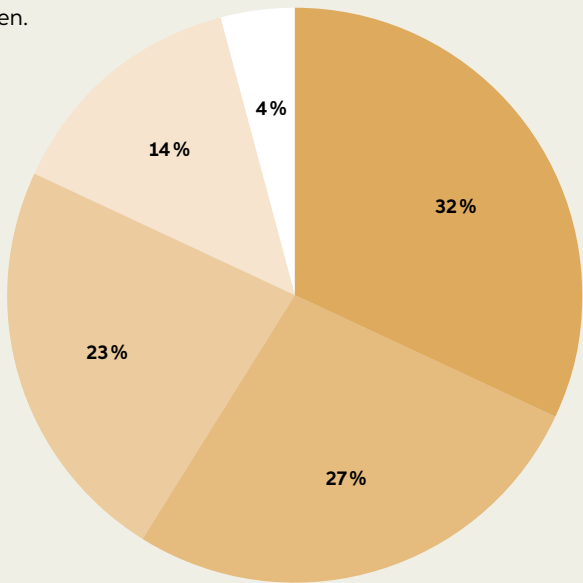
Der Lohnschutz ist das grösste Problem

In welchen Bereichen soll der Bundesrat nachverhandeln? Lohnschutz und Unionsbürgerrichtlinie haben die grösste Priorität.

Total in Prozent

Quelle: Tamedia

- Der Lohnschutz muss im Abkommen verbessert werden.
- Die Übernahme der Unionsbürgerrichtlinie muss ausgeschlossen werden, sodass in Zukunft nicht höhere Sozialleistungen an hier ansässige EU-Bürger bezahlt werden müssen.
- Weiss nicht / keine Meinung
- Die Rolle des Europäischen Gerichtshofes bei der Beilegung von Konflikten muss noch weiter eingeschränkt werden.
- Die Regelung über die staatlichen Beihilfen muss verbessert werden.



Lohnschere öffnet sich weiter

Roche-CEO verdient 257-mal mehr als seine Büezer.

Im Schnitt verdiente ein CEO im letzten Jahr knapp 100-mal mehr als der am schlechtesten verdienende Mitarbeiter. Damit hat sich die Lohnschere weiter geöffnet, wie aus der Lohnschere-Studie der Unia hervorgeht.

Der Blick auf die Lohnabrechnung sorgt derzeit bei den meisten Arbeitnehmern für Frust – in den Teppichetagen aber reibt man sich die Hände. Während die Gehälter im Schnitt stagnieren, kassieren Manager immer mehr ab.

36 Schweizer Firmen hat die Unia untersucht. Die Summe der Saläre der CEOs betrug 2018 181.8 Millionen Franken. Die Mitglieder der Geschäftsleitungen verdienten zusammen fast 1 Milliarde Franken. Bei der Mehrheit der 36 Firmen ist die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Lohn 2018 erneut gewachsen.

Schaut man weiter zurück, sind die Veränderungen weitaus massiver. Von 2011 bis 2018 sind die Löhne der Topmanager um 19 Prozent gestiegen. Im Schnitt betrug die Lohnerhöhung in der Schweiz nur 4.3 Prozent. Die Unia kritisiert die riesigen Lohnscheren

seit vielen Jahren. Die exorbitanten Manager-Saläre seien unverständlich und ungerecht, sagt Christian Gusset, Unia-Branchenleiter Chemie und Pharma. «In einem Unternehmen sollen alle Mitarbeitenden höhere Löhne erhalten und nicht nur das Top-Management», sagt er. Deshalb fordere man in den kommenden Lohnverhandlungen deutliche Lohnerhöhungen für alle. ■

Rang	Konzern	Manager und Lohn	Lohnschere
1	Roche	CEO Severin Schwan, 15.65 Mio. Fr.	1:257
2	UBS	CEO Sergio Ermotti, 14.12 Mio. Fr.	1:252
3	Credit Suisse	CEO Tidjane Thiam, 12.65 Mio. Fr.	1:226
4	ABB	CEO Ulrich Spiesshofer, 8.54 Mio. Fr.	1:199
5	Nestlé	CEO Ulf Mark Schneider, 9.80 Mio. Fr.	1:188
6	Novartis	CEO Vasant Narasimhan, 9.92 Mio. Fr.	1:163
7	Zurich	CEO Marco Greco, 8.80 Mio. Fr.	1:157
8	Swatch	CEO und Verwaltungsrat Nick Hayek, 7.43 Mio. Fr.	1:155
9	UBS	Group Chief Risk Officer Christian Bluhm, 7.95 Mio. Fr.	1:142
10	UBS	Group General Counsel Markus Diethelm, 7.95 Mio. Fr.	1:142

Bildungsstand in der Schweiz

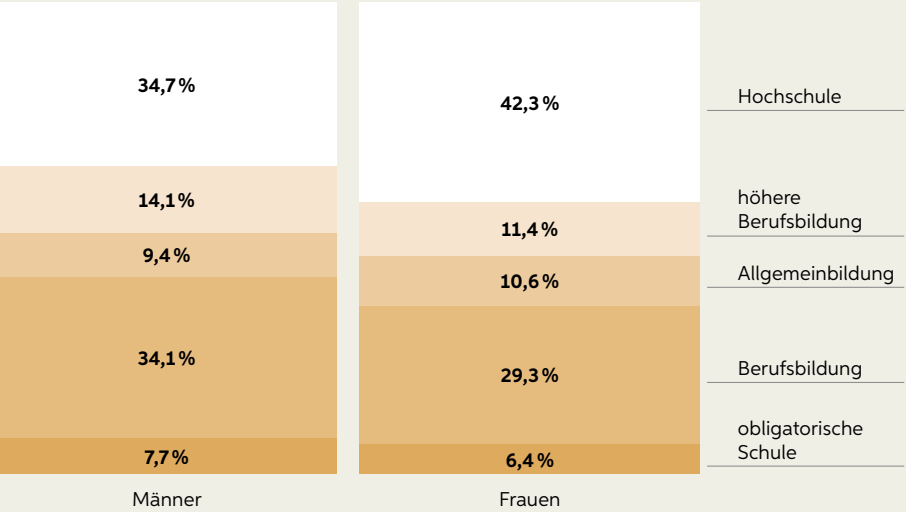
Junge Frauen haben die jungen Männer deutlich überholt.

1999 hatte erste eine von zehn Schweizerinnen im Alter zwischen 25 und 34 einen Hochschulabschluss gegenüber 14,4 Prozent der gleichaltrigen Männer. 2018 betrugen die entsprechenden Anteile 42,3 Prozent bei den Frauen und 34,7 Prozent bei den Männern. ■

Wie schlägt sich der höhere Bildungsstand der Frauen auf die Frauenlöhne nieder?
Siehe S. 8.

Männer und Frauen zwischen 25 und 34 Jahren

Quelle: Bundesamt für Statistik



Der Aufholbedarf ist gross!

Alarmierend schlechte Lohnentwicklung in der Schweiz.

Die Entwicklung der Löhne in der Schweiz ist beunruhigend. 2018 sind die Löhne real im Schnitt um 0,4 Prozent gesunken. Die Arbeitgeber schliessen damit die Arbeitnehmenden vom Aufschwung aus. Umso mehr als die Haushaltsbudgets durch steigende Mieten und Krankenkassenprämien bereits stark belastet werden.

Derweil strichen die Unternehmen in den letzten zwei Jahren fette Profite ein. Die Nettogewinne stiegen laut volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung von rund 113 Milliarden Franken im Jahr 2016 auf über 124 Milliarden Franken im Jahr 2018. Das ist ein Zuwachs von fast 10 Prozent, teuerungsbereinigt von immer noch 8,3 Prozent. Die Verteilung des Wohlstands hat sich also deutlich von der Arbeit zum Kapital verschoben.

Die neue Härte der Arbeitgeber in den Lohnverhandlungen ist nicht akzeptabel. Es braucht substanzielle Lohnerhöhungen. Der Aufschwung muss bei den Berufstätigen ankommen.

Etwas besser, aber auch ungenügend ist die Entwicklung der im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Löhne. Diese stiegen nominal um 0,9 Prozent an. Abzüglich der Teuerung von 0,9 Prozent war es aber dennoch eine reale Nullrunde per 2019. Störend kommt dazu, dass von der nominalen Lohnerhöhung nur 0,3 Prozent generell gegeben wurden und 0,6 Prozent individuell. Werden die Löhne vor allem individuell erhöht, dann profitieren in einer Linie die höheren Löhne.

Keine positiven Neuigkeiten gibt es auch in Sachen Gleichstellung. Anders als in den

vergangenen Jahren, konnten die Frauen 2018 nicht weiter aufholen. Damit wird der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern zementiert.

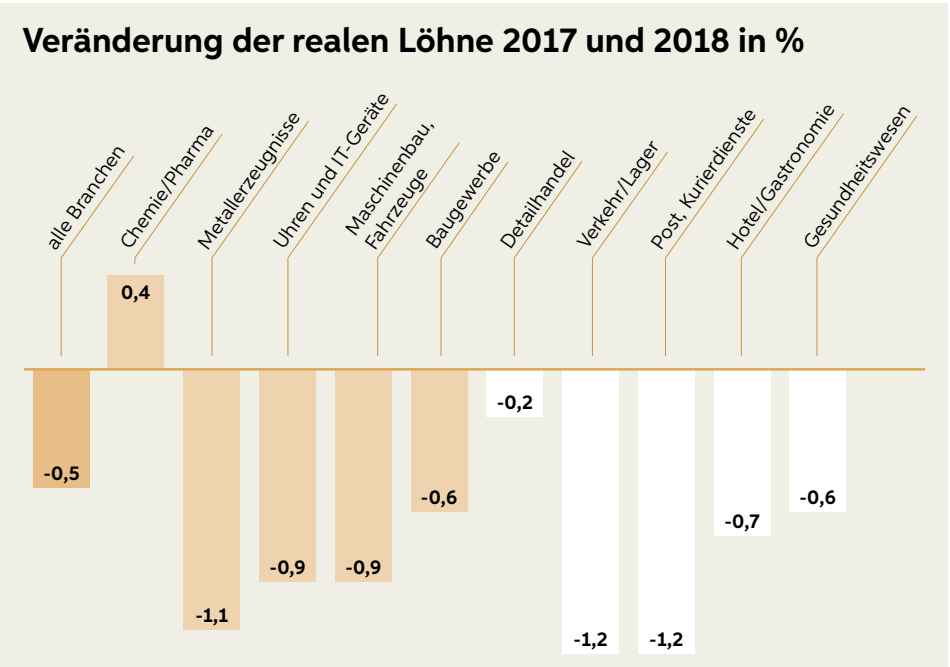
Die Wirtschaft brummt, doch die Arbeitnehmer bekamen keine Lohnsteigerungen. Nun stellt das Wirtschaftsforschungsinstitut Bak Basel eine Erklärung zur Diskussion: Die Personenfreizügigkeit habe das Lohnwachstum gebremst. «Die Öffnung des Schweizer Arbeitsmarkts zu Europa hat die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer geschwächt», sagt Bak-Chefökonom Martin Eichler an einer Prognosetagung.

Hintergrund der Debatte ist eine ungewöhnliche Entwicklung am Arbeitsmarkt. Die Wirtschaft legte 2018 um beachtliche 2,5 Prozent zu. Die Arbeitslosenquote stand zuletzt

bei 2,6 Prozent. Eine solche Hochkonjunktur hätte die Konsumentenstimmung abheben lassen sollen. Doch sie blieb am Boden, wie der entsprechende Index des Staatssekretariats für Wirtschaft zeigt. Die Konsumenten bleiben überzeugt, in ihrem Portemonnaie komme der Aufschwung nicht an.

Die Einschätzung des Bak ist Sprengstoff für die gegenwärtige politische Debatte rund ums Institutionelle Rahmenabkommen. Im bisherigen Entwurf wäre der Lohnschutz weiter aufgeweicht worden, weshalb die Gewerkschaften dagegen die Opposition ergriffen haben.

Die Gewerkschaft Unia fordert deshalb seit Jahren eine Verschärfung des Lohnschutzes als flankierende Massnahme der Personenfreizügigkeit. Arbeitsmarktkontrollen zeigen Jahr für Jahr, dass rund 20 Prozent der kontrollierten Unternehmen die Lohnbestimmungen missachten. Sanktionen nehmen sie in Kauf, weil sie viel zu weich angesetzt sind. ■



In der Industrie weist nur die Chemie- und Pharmabranche eine positive Lohnentwicklung auf. Überdurchschnittlich sind die Kaufkraftverluste im Metallgewerbe sowie in der Uhren- und Maschinenindustrie.



Frauenzahltag!

Der Frauenstreik vom 14. Juni 2019 war die grösste politische Mobilisierung in der Schweiz seit dem Generalstreik vor über 100 Jahren. Jetzt müssen Taten folgen.

Nach dem Frauenstreik, der grössten politischen Mobilisierung seit dem Landesstreik, tragen die Gewerkschaften die Streikforderungen mit aller Kraft in die kommenden Lohn- und GAV-Verhandlungen. Lohn. Zeit. Respekt! – das heisst z.B. bessere Frauenlöhne, Urlaube für Mütter und Väter sowie Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Mehr als eine halbe Million Frauen und solidarische Männer haben am 14. Juni laut, farbig und kraftvoll eine deutliche Aufforderung an die Politik gesendet: Die Schweiz muss in der Gleichstellung endlich vorwärts machen. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub und Geschlechterrichtwerte in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen sind ein Schritt in die richtige Richtung, reichen jedoch bei weitem nicht. Das Parlament muss weitere, wirksame Massnahmen ergreifen.

Und auch die Arbeitgeber sind in der Pflicht: Die SGB-Gewerkschaften, die eine massgebliche Rolle bei der Organisation des Frauen*streiks spielten, werden die Streikforderungen nun mit Nachdruck in die Lohn- und GAV-Verhandlungen tragen. So wird die Unia, im kommenden Lohnherbst neben Mindestlöhnen von 4000 Franken (mal 13) in Branchen mit hohem Frauenanteil generell faire Löhne für Frauen fordern: «Die skandalöse Lohndiskriminierung der Frauen erfordert zusätzliche Massnahmen in Form von Lohnerhöhungen», sagt Unia-Präsidentin Vania Alleva. Und

VPOD-Präsidentin Katharina Prelicz-Huber unterstreicht, dass es gerade im Gesundheitswesen bessere Löhne und Arbeitsbedingungen braucht, wie «die Umsetzung der Vorschrift ‹Umkleidezeit ist Arbeitszeit›, Frühpensionierungsmöglichkeiten ab 60 bei voller Rente und GAV in der privaten Pflege».

Auch mehr Zeit und Respekt werden die Gewerkschaften einfordern. Zum Beispiel beim Verkehrspersonal, wo der SEV laut Vizepräsidentin Barbara Spalinger «18 Wochen Mutterschaftsurlaub und 10 bis 20 Tage Vaterschaftsurlaub, wie wir sie mit der SBB vereinbart haben, in allen Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs» fordern wird.

Eine Umfrage der Gewerkschaft Syndicom in der ICT-Branche im Vorfeld des Frauenstreiks zeigt, dass fast 60 % der Frauen schon einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt oder beobachtet haben. Syndicom-Geschäftsleitungsmitglied Patrizia Mordini, Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission, will nun betriebliche Reglemente und Leitlinien zur Verhinderung von sexueller Belästigung sowie Schulungen dazu einfordern: «Die Umfrage zeigt, dass eine Ombudsstelle allein nicht ausreicht. Es braucht weitere konkrete Massnahmen».

Der Frauenstreik hat gezeigt, dass Diskriminierungen und Sexismus nicht mehr akzeptiert werden und es ein Umdenken braucht. Die Gewerkschaften werden weiterhin ihren Teil dazu beitragen. ■

53 %

der Frauen verdienen netto weniger als 4000 Franken. 70 Prozent weniger als 5000 Franken.

19,6 %

verdienten Frauen im Jahr 2016 durchschnittlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Das sind: 1532 Franken weniger, Monat für Monat.

Oder umgerechnet aufs Jahr: während 71,5 Tagen erhalten die Frauen im Vergleich mit den Männern durchschnittlich: Nichts.

657 Franken

dieser Lohndifferenz ist «nicht erklärbar». In der Maschinenindustrie sind es sogar 964 Franken pro Monat!

21. Oktober 2019

Ab Mittag dieses Tages arbeiten die Frauen wegen der Lohndiskriminierung de facto gratis. Natürlich arbeiten sie das ganze Jahr über gratis und erledigen so einen Löwenanteil der unbezahlten Arbeit. Aber ab diesem Datum erhalten sie auch für ihre Lohnarbeit keinen Lohn mehr.

- Das fordert die Unia im Lohnherbst**
- Regelmässige Lohnanalysen und Beseitigung der Lohndiskriminierung in allen Betrieben
 - Rauf mit den Frauenlöhnen: Tieflöhne unter monatlich 4000 Franken (mal 13) in «Frauenberufen» wie zum Beispiel im Detailhandel, im Gastgewerbe, in der Reinigung und in der Pflege sind inakzeptabel und müssen nach oben korrigiert werden.
 - Am 21. Oktober ist «Frauenzahltag!» Die Arbeitgeber haben es in der Hand. Wollen sie den Skandal der Lohndiskriminierung abschaffen? Oder wollen sie, dass die Frauen am 21. Oktober tatsächlich aufhören, zu arbeiten?

Nach dem Frauenstreik

Raphaël Thiémard, Unia-Gewerkschaftssekretär, kämpft gemeinsam mit den Uhrenarbeiterinnen für bessere Arbeitsbedingungen.

9 Forderungen der Uhrenarbeiterinnen

1 – Mindestlöhne, die für alle zum Leben reichen.

2 – Höhere Frauenlöhne. Das Bruttolohngefälle zwischen Frauen und Männern beträgt in der Uhrenindustrie 24,8 Prozent. Die Hälfte davon ist nicht erklärbar.

3 – Eine unabhängige Kontrolle, um die Lohnungleichheiten zu ermitteln und zu berichtigen.

4 – Elternurlaub, der zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden kann – zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub.

5 – Während der Schwangerschaft darf kein Druck auf die Frauen ausgeübt werden, eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Eltern- und Mutterschaftsurlaub muss zugesichert sein.

6 – Finanzielle oder materielle Unterstützung der Kinderbetreuung.

7 – Erleichterte Teilzeitarbeit für Frauen und Männer.

8 – Besserer Zugang zu Kader- und Führungspositionen: In der Uhrenbranche sind die Frauen (44,2 % der Arbeitnehmenden) in Führungspositionen viel zu wenig vertreten (nur 17,8 % sind von Frauen besetzt).

9 – Nulltoleranz-Politik bei sexistischem Verhalten und sexueller Belästigung ungeachtet der Hierarchiestufe der beschuldigten Mitarbeitenden: Belästigungen am Arbeitsplatz werden nach wie vor tabuisiert, auch wenn sie eine beunruhigende Realität sind.



Gänsehaut

«Oli, oli, oli, ola, 14 juin nous y voilà»: Gänsehaut-Stimmung im Le Sentier (VD), Uhrenstädtchen im Vallée du Joux. Es ist Mittagszeit am Frauenstreiktag. 400 Uhrenarbeiterinnen strömen aus den umliegenden Fabriken zu einer verlängerten Pause zusammen. Ein Komitee der Uhrenarbeiterinnen hat mit Hilfe der Unia für diesen Tag mobilisiert. Und Forderungen für neue Arbeitsbedingungen zusammengetragen (siehe Kasten).

Respekt!

Vier der Arbeiterinnen betreten das Rednerinnenpult. Unter ihnen Hanane Faloussi, Uhrenarbeiterin und Gewerkschaftsdelegierte von Vacheron Constantin. Sie sagt: «In der Schweiz verliert eine von sieben Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Stelle. Und wie viele Frauen können nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr in ihrer vorherigen Position arbeiten?»

Erste Liebe

Am Rande der Veranstaltung steht einer, der besonders gut zuhört. Er wird die Forderungen gegenüber dem Arbeitgeberverband vertreten: Raphaël Thiémard, neuer Unia-Branchensekretär der Uhrenindustrie.

Mit seiner Anstellung 2018 haben sich die Puzzleteile aus Thiémards Berufsbiographie zusammengefügt. Mechanische Uhrwerke waren seine erste grosse Liebe. Doch der Zeitpunkt denkbar ungünstig dafür, Anfang der Achtziger. Die damalige Krisenindustrie bot keine Perspektiven.

Arbeitskampf

Thiémard lernte Bauer und damit die Härten langer Arbeitszeiten kennen. Sein Lehrvertrag im Kanton Waadt sah eine Höchstarbeitszeit von 66 Stunden pro Woche vor. Das, fand der junge Thiémard, durfte nicht sein. Gemeinsam mit zwei Arbeitskollegen wandte er sich an die Medien. Von Druckversuchen des kantonalen Bauernverbands liess er sich nicht einschüchtern. Die Zeitungen brachten das Thema in grossen Lettern. Anschliessend schritt der Jungbauer zur politischen Aktion, sammelte Unterschriften für eine Petition, adressiert an den Grossen Rat des Kantons.

12 Monate später wurde für Bauernlehrlinge im Kanton Waadt die 55-Stundenwoche eingeführt, mit einer Reihe weiterer Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Zweite Liebe

Thiémards zweite Liebe führte ihn nach Belgien, diesmal zu einer Frau. Heirat 1992. Als Landwirt sensibilisiert für ökologische Fragen, trat er der grünen Partei bei, um sich für ein Anliegen zu engagieren, welches die Gesellschaft ausser Acht lässt.

Dass heute die Klimakrise politisches Thema Nummer 1 ist in Europa, nimmt er mit Genugtuung genauso zur Kenntnis wie mit Frustration: «Zu lange hat sich nichts bewegt. Und ob den ökologischen Gesinnungen nun ökologische Taten folgen, bleibt fraglich.»

Lohnproblem

«Man muss dranbleiben», sagt Thiémard. Und meint damit die Klimafrage genauso wie die Frauenfrage. Durchhaltewillen bezeichnet er als seine grosse Stärke.

So fand er 2009 doch noch zu den mechanischen Uhren. Er schrieb sich in Belgien an einer Abendschule ein und lernte vier Jahre lang das Handwerk der Uhrenreparatur, bevor er mit seiner Familie 2014 in die Schweiz, in den Neuenburger Jura, übersiedelte. Zunächst Anstellungen in kleinen Ateliers, danach drei



Kämpferisch am Frauenstreik: Hanane Faloussi, Uhrenarbeiterin und Gewerkschaftsdelegierte.

Jahre am Sitz von Tissot. Er erkannte, dass die Uhrenindustrie auf dem Weltmarkt eine hohe Wertschöpfung erzielt, von der die Arbeitnehmenden immer noch zu wenig profitieren. «Die Löhne honorieren den Wert dieser Schweizer Qualitätsarbeit nicht», sagt Thiémard.

Verhandlungsmandat

Das soll sich ändern. Thiémard spürt den Rückhalt, aber auch die grossen Erwartungen der Uhrenarbeiterinnen. Er sagt: «Einfach wird es nicht. Die Arbeitgeber stellen das Problem der Frauenlöhne entgegen aller Tatsachen in Abrede. Wir müssen die Kampfbereitschaft aus dem Vallée de Joux auf die ganze Uhrenbranche übertragen, um die Arbeitsbedingungen im Gesamtarbeitsvertrag der Uhrenbranche zu verbessern.

Startschuss zu umfassenden Neuverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband ist im nächsten Jahr. ■

Um 6,3 Prozent stiegen die Exporte der Uhrenindustrie 2018, auf einen Betrag von 21,17 Milliarden CHF.

57 800 Personen arbeiten in der Schweizer Uhrenindustrie.

86,5 Prozent von ihnen profitieren vom Gesamtarbeitsvertrag der Unia.

Das Leben ist schön, solange nichts passiert.



suva.ch/regeln

Deshalb gibt's die lebenswichtigen Regeln.

Halte dich an deine lebenswichtigen Regeln
und sag bei Gefahr «Stopp»!

suva

Lobbying-Land Schweiz

*Die eidgenössischen Wahlen stehen an.
Wichtig zu wissen, wer welche Interessen vertritt.*

Eins vorneweg: Auch politisierende Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind Lobbyistinnen und Lobbyisten. Sie vertreten die Interessen der Arbeitenden. Weil aber die Arbeitenden auch Wählende sind (und umgekehrt), setzen sich politisierende Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter für die Interessen derjenigen ein, die sie gewählt haben.

Als Volksvertretende sind sie eine Minderheit im Eidgenössischen Parlament. Die meisten Parlamentarierinnen und Parlamentarier vertreten Partikularinteressen: Von einzelnen Branchen, Unternehmen oder deren Eigentümer, den Aktionärinnen und Aktionären. Dafür lassen sie sich fürstlich bezahlen.

Besonders gewieft setzen Industrie- und Energiebetriebe ihre Interessen durch. Sie haben 169 bezahlte Mandate an Parlamentarierinnen und Parlamentarier vergeben, um dafür eine politische Gegenleistung zu erhalten. Für die Wählerinnen und Wähler ist wichtig zu wissen, aus welchen Parteien diese gekauften «Volksvertretenden» stammen: zu vier Fünfteln aus den Parteien FDP, SVP und CVP.

Als führend im Lobbying gilt die Schweizer Pharmaindustrie. Allein die «Interessengemeinschaft biomedizinische Forschung und Innovation» verfügt über neun National- und drei Ständeräte – und somit über beste Verbindungen ins Bundeshaus. Der Verband Interpharma gibt jährlich einen hohen einstelligen Millionenbetrag dafür aus, um die Entscheidung im Bundeshaus zu beeinflussen. Hauptsponsoren: Novartis und Roche.

Pünktlich zum Wahljahr hat Transparency International einen umfassenden Bericht zum Lobbying in der Schweiz geliefert. Fazit:

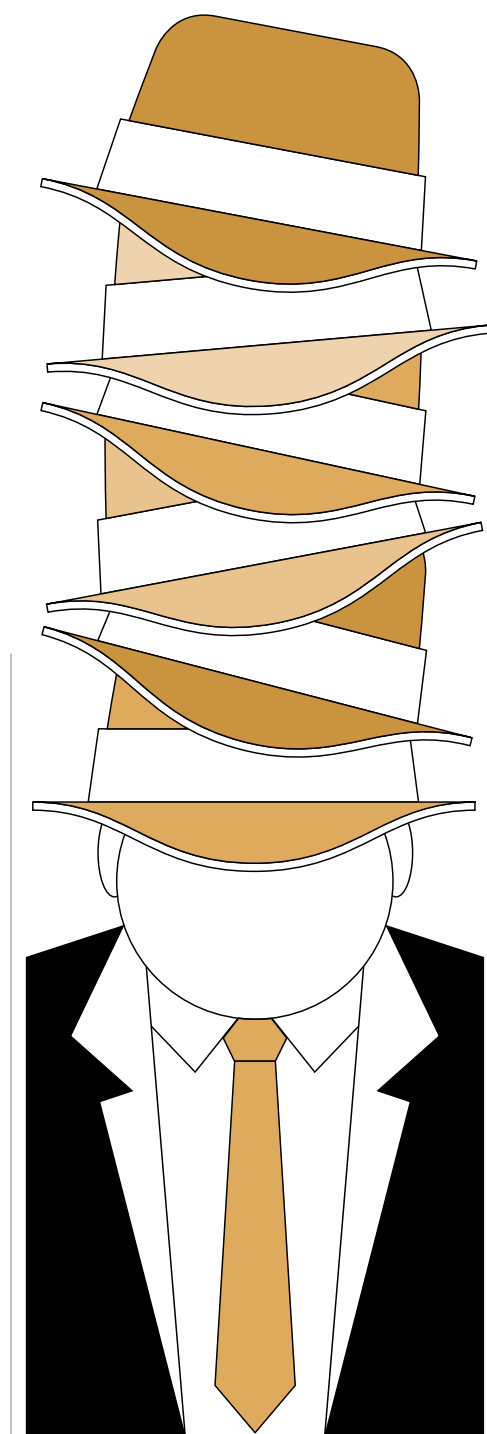
Es weist eklatante Mängel auf bei der Transparenz und bei der Integrität. Im Vergleich mit 19 europäischen Ländern belegt die Schweiz bloss den elften Platz

Am schlagkräftigsten und gleichzeitig undurchsichtigsten ist Lobbying nicht im Licht der Öffentlichkeit, sondern im abgeschirmten politischen Vorverfahren – also in der Bundesverwaltung, in informellen Gruppen von Ratsmitgliedern und in den Kommissionen. Gerade die Verwaltung sei zu einem wichtigen Akteur geworden, konstatiert Transparency. Sie organisiert den Prozess der Gesetzgebung und prägt bereits den Vorentwurf eines Erlasses.

Vor diesem Hintergrund ist der Fall Brupbacher besonders stossend. Der neue Direktor von Swissmem, dem Arbeitgeberverband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM), war bereits für Swissmem tätig, als er noch Generalsekretär des Wirtschaftsdepartementes war, also Chefbeamter. Er gab vertrauliche Informationen aus einer parlamentarischen Kommission an die Swissmem weiter. Verbunden mit der Aufforderung, einen für seinen künftigen Arbeitgeber negativen Kommissionsentscheid abzuwenden.

Brupbacher verletzte damit zahlreiche Punkte des Verhaltenskodexes des Bundespersonals. Etwa die Ausstandspflicht bei Befangenheit und die Geheimhaltungspflicht. Nach Einschätzung mehrerer Experten könnte auch eine Verletzung des Amtsgeheimnisses vorliegen.

Bezeichnend für die Integrität im Lobbying-Land Schweiz: Swissmem-Chef Brupbacher ist sich keiner Schuld bewusst. Jetzt will er auch noch für die FDP in den Nationalrat. ■



Die angeblichen Volksvertreter
tragen viele Hüte.



Mehr wissen:

Bericht von Transparency International:
transparency.ch/wp-content/uploads/
2019/02/Bericht-Lobbying.pdf

Wie die SVP ihren Wahlkampf finanziert:
republik.ch/2019/07/05/wahlkampf-
millionen-auf-bestellung



Protection for older workers

Unia is achieving new successes – through political measures and through the social partnership.

People who live in Switzerland are particularly worried about losing their job and slumping into poverty. This was revealed by the annual „Worry Barometer“ survey from Credit Suisse.

There are good reasons why people are scared of falling down the social ladder. The industrial sector is undergoing a digital revolution. Yesterday's jobs are no longer in demand tomorrow. And who are the people that are most affected by this structural transformation? Our older workers. Often, employers won't even look twice at anybody who is aged over 50. And a lot of people who lose their job at this age never manage to find another one – they are stuck in the poverty trap and have



Looking for solutions to prevent poverty in later life: Federal Council member Keller-Sutter and Unia industrial sector coordinator Pardini.

to use up all of their savings, before eventually ending up on social security.

This type of outlook is also worrying for younger workers. Unia works to implement protections against this type of situation both through political measures and through the social partnership. The trade union recently achieved successes in both spheres – despite strong resistance from employers and conservative politicians.

A: Protection through political measures With newly elected Federal Council member Karin Keller-Sutter acting as intermediary, the employers finally agreed to trade union

- demands to give older workers better legal protection. The following measures are to be implemented:
- 1 – Bridging pension:** Workers over the age of 60 who are made redundant will no longer end up on social security. The Federal Council intends to introduce a type of „bridging pension“. This, however, will only apply to workers who have assets of less than 100,000 francs (200,000 francs for married couples, residential property is excluded) and who have paid pension contributions for at least 20 years. This applies to around 60 percent of over-60s who are made redundant. The additional costs for the programme are expected to be around 95 million francs per year.
 - 2 – Access to employment programmes:** Currently, anyone who is made redundant does not have any entitlement to training or employment programmes covered by unemployment insurance for a period of two years. The Federal Government intends to get rid of this rule for over-60s. It is therefore launching a pilot project which will cost around 14 million francs per year.
 - 3 – Older unskilled workers will be helped to learn a trade more quickly:** The Federal Government wants to reduce the number of

The bridging pension and MEM Career Bridge 4.0 will keep older workers on the right track.

- unskilled workers. To do so, they will be helped to learn a trade more quickly. Certain skills which these people have acquired during their career will be counted towards their new qualification. The Federal Government is supporting this five-year programme with 3.2 million francs.
- 4 – Special assistance for unemployed people with poor job prospects:** As part of a three-year initiative, the Federal Council will support special coaching and training for unemployed people with poor job prospects, who are registered with a Regional Job Centre (RAV). The aim is to give them better, more targeted advice. The Federal Government outlay for this programme will be almost 200 million francs.
 - 5 – Free career advice from the age of 40:** Since the world of employment is changing at a rapid pace, the Federal Government wants to ensure that workers over the age of 40 also remain compatible with the labour market. The aim is to give them a free assessment of their current status and career advice. Initially, there will be pilot projects in a number of Cantons and later the Federal Government and Cantons will work to develop a programme for the whole of Switzerland. The Federal Government is allocating 6.6 million francs for the pilot project, to be followed by an additional 30 million later.

B: Protection through the social partnership

- 6 – Example – Protection against dismissal:** In the collective employment agreement (GAV) for the Basel chemical industry, the industrial sector of Unia has managed to get better protection against dismissal put in place for workers. This protection takes effect from the age of just 45.
- 7 – Example – Further training:** The industrial sector of Unia has developed a concept to allow experienced workers to achieve qualifications that match the new requirements of industry in the digital age: The MEM Career Bridge 4.0, a retraining programme for existing workers, which is now being introduced into the mechanical engineering, electrical and metal industry. The MEM Career Bridge 4.0 allows workers to maintain their compatibility with the labour market. ■

Unia supports the following policies:

- Better protection against dismissal: Unia has already been able to achieve concrete improvements in various sectors through collective employment agreements.
- Solutions for early retirement: The right to early retirement protects workers from unemployment and the social security trap at the end of their career.
- Further training measures: The world of employment is changing constantly due to digitalization and the technological revolution. Further training is therefore an essential part of being able to hold down or find a job.

The middle class is being eroded Two new studies indicate the importance of the MEM Career Bridge 4.0.

Martin Wörter, Professor of the Innovation Economy at the Swiss Federal Institute of Technology (ETH) in Zurich, has investigated how digitalization is affecting personnel structures at 450 different companies. His findings:

Job growth is limited to highly skilled workers. Employment levels are declining for other workers and the decline is notably twice as large among workers with medium-level qualifications compared to workers with low-level qualifications.

The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) has looked at further training practices in the business sector. **Further training opportunities for workers with low-level or medium-level qualifications are 40 percentage points lower than for workers with high-level qualifications. And further training opportunities for those workers whose jobs are at risk due to automation are 30 percentage points lower than the further training opportunities for workers in jobs that are less at risk of automation.**

The MEM Career Bridge 4.0 will be especially helpful for workers with medium-level qualifications, who already have a skill but have received little support from their companies to date, allowing them to qualify for new roles in digital industries.

Am 21. Oktober ist «Frauenzahltag»! Lohn- diskriminierung abschaffen – Arbeitgeber in der Pflicht. Mehr wissen: S.9



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