

## Arroganz der Arbeitgeber

Wie viel sie für sich behalten und wie wenig sie den Arbeitenden zahlen, zeigt die Unia in ihren Lohnseminaren.

Seite 4

## Klimaschutz killt Jobs?

Unter dem Strich trifft das Gegenteil zu, zeigt eine neue Studie. Seite 2

## Agilität und Flexibilität?

«Zwei Gesundheitskiller», sagen nun auch Personalverantwortliche. Seite 12



Zeit und Geld

Keine Lohnerhöhungen, aber immer länger arbeiten?

**Feststellung 1:** Immer mehr für die Aktionäre, immer weniger für die Arbeitnehmenden. Jetzt platzt diesen der Kragen. Personalvertretende strömten diesen Herbst so zahlreich wie noch nie in die Unia-Lohnseminare. Und lernten unter anderem, wie gross der Spielraum für Lohnerhöhungen wäre, welche die Arbeitgeber mit all ihrer Macht zurückhalten wollen (S. 4).

**Feststellung 2:** Noch nie war die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz grösser als heute. Das zeigen alarmierende Zahlen des Bundes. Und was wollen die Arbeitgeber? Noch mehr aus den Arbeitenden herauspressen. Dagegen steigt die Unia auf die Barrikaden (S. 12).

Corrado Pardini, Unia-Industriechef, 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** Adobe Stock (S. 1, 7, 9), Manu Friederich (S. 4-6, S. 10), keystone (S. 3, 8, 12), komform (andere).  
**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.

2. Dezember 2019

© 2019 komform (www.komform.ch)



Bedroht Klimaschutz den Arbeitsmarkt?

Endlich gibt eine Studie Antwort auf diese brisante Gewerkschaftsfrage.

Die Unia setzt sich ein für eine nachhaltige Industrie, für einen rücksichtsvollen Umgang mit Mensch und Natur. Da stellt sich die Frage: Stehen die beiden Anliegen im Widerspruch zueinander? Bedroht der Klimaschutz die Existenz der Arbeitenden?

Folgt man der öffentlichen Debatte, bekommt man den Eindruck, der Klimaschutz sei ohne Jobverlust nicht zu haben. So warnte der BASF-Boss Martin Brudermüller stellvertretend für seine Amtskollegen: «Klimaschutz darf nicht in Arbeitslosigkeit münden.»

Ein Gespenst geht um, doch es fehlten bisher die Fakten. Nun hat eine wissenschaftliche Studie den Zusammenhang von Umweltschutz und Jobs untersucht. Zwar nicht in der Schweiz, aber in Deutschland, wo die Industrie ebenfalls einen hohen Stellenwert hat.

Forscher der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Prognos AG kommen zum Schluss, dass durch den Klimaschutz tatsächlich viele Jobs wegfallen werden, in Deutschland vor allem im Bergbau oder in der Automobilindustrie.

Andererseits würden dank Umweltschutz auch viele neue Jobs geschaffen: im Bereich der erneuerbaren Energien oder der umweltfreundlichen Mobilität. Bis 2050 sollen in diesen Branchen knapp fünf Prozent der Beschäftigten arbeiten. Zum Vergleich: In der deutschen Automobilindustrie, welche voraussichtlich viele Jobs verlieren wird, sind es derzeit etwa vier Prozent.

Wie die Digitalisierung führt also auch der Klimawandel zu Umbrüchen in der Industrie. Unter dem Strich sollen durch den Umweltschutz aber sogar mehr Industriebjobs entstehen als verschwinden. «Deutschland kann beim Klimaschutz vorangehen, ohne dass der Wirtschaftsstandort zugrunde geht», sagt der Studienleiter Max Ostermayer. Stellt sich die Frage, wie die Arbeitnehmenden diesen Wandel verkraften. ■

Klimajugend: Forderungen zu Lasten von Arbeitsplätzen?



- Position der Unia**
- Durch die MEM-Passerelle 4.0 die Qualifikation der Arbeitnehmenden für zukunftsfähige Industriebjobs gewährleisten.
  - Mit einem nationalen Produktionsfonds Innovationen in den ökosozialen Umbau der Industrie fördern und eine Re-Industrialisierung anstossen. Gespeist wird der Fonds durch Pensionskassengelder, mit einer Bürgschaft der Nationalbank.
  - Den CO<sub>2</sub>-Ausstoss der Industrie verbindlich senken, damit die Schweiz die Ziele im Pariser Klimaabkommen endlich erfüllt.

Klimaschützerin Martullo-Blocher?

Kaum eine andere Firma erhält so viel Geld für CO<sub>2</sub>-Massnahmen wie die Ems-Chemie. Zu Recht?



Will die Schweiz die internationalen CO<sub>2</sub>-Ziele erreichen, muss die Industrie einen erheblichen Beitrag leisten. Sie ist für fast ein Viertel der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich – Verkehr und Gebäude nicht mitgerechnet. Bisher setzt die bürgerliche Politik nicht auf gesetzliche Verpflichtung, sondern auf Freiwilligkeit:

Um die Freiwilligkeit zu fördern, setzt der Bund finanzielle Anreize. So verteuert er mit der CO<sub>2</sub>-Lenkungsabgabe den Verbrauch von fossilen Energieträgern. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoss kostet 96 Franken pro Tonne. Energieintensive Unternehmen wie Chemiefirmen können sich von der Lenkungsabgabe befreien lassen, müssen im Gegenzug jedoch Emissionspapiere von

anderen Unternehmen erwerben, welche einfacher respektive billiger ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoss senken können.

Ein anderer Anreiz, den der Bund schafft: Die Unternehmen können sich verpflichten, ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoss in den nächsten Jahren gemäss einer Zielvereinbarung zu reduzieren. Die Differenz zwischen dem Ziel und dem tatsächlich ausgestossenen CO<sub>2</sub> können sich die Firmen bescheinigen lassen und die Bescheinigungen pro nicht ausgestossene Tonne CO<sub>2</sub> für 100 Franken verkaufen.

Besonders erfolgreich darin, sich solche Gelder zu ergattern: die Ems-Chemie. «Wir sind die Schweizer Firma, die am meisten CO<sub>2</sub>

reduziert!», prahlt die Ems-Chemie-Chefin und SVP-Nationalrätin Magdalena Martullo-Blocher.

Tatsächlich hat die Ems-Chemie in der laufenden Periode die Zielvorgaben um bislang rund zwei Drittel unterschritten – und dafür Reduktionsbescheinigungen im Wert von knapp 7 Millionen Franken erhalten.

Nur: Die Zielvorgaben, die zum Geldsegen führen, sind äusserst fragwürdig. Im Fall der Ems-Chemie erlauben die Vorgaben einen so hohen CO<sub>2</sub>-Ausstoss, dass das Unternehmen die Vorgaben auch ohne grosse Anstrengungen deutlich unterbietet. Das zeigen Recherchen des «Tages-Anzeigers». Eine Studie im Auftrag des Bundes bestätigt, dass die Zielvereinbarungen «im Durchschnitt wenig ambitioniert» sind. Sie entsprächen nur «in etwa dem sehr langfristigen Trend der gesamten Industrie».

Dass die Zielvereinbarungen arbeitgeberfreundlich sind und die Ems-Chemie besonders begünstigen, ist kein Zufall. Sie werden von der Energieagentur der Wirtschaft (Enaw) erarbeitet, hinter der Wirtschaftsverbände wie Economiesuisse stehen. Bei Economiesuisse im Vorstand: Martullo-Blocher.

Klüngel-Klimapolitik nützt vielleicht den Unternehmen, aber nicht dem Klima. ■

Ems Chemie: Vorbildliche CO<sub>2</sub>-Reduktion?





# Der grosse Lohnreport

Die Dividenden steigen, die Löhne stagnieren. Nun haben die Industriearbeitenden genug. So viele Personalvertretende wie nie zuvor nahmen an den Unia-Lohnseminaren teil.

8. Oktober 2019  
Unia-Lohnseminar der MEM-Industrie

Gut 30 Mitglieder von Personalvertretungen aus den Kantonen Waadt, Genf und Wallis wollen wissen, wie sie sich am besten auf die kommende Lohnrunde vorbereiten. Es ist eines von insgesamt acht Unia-Lohnseminaren in der MEM-Industrie mit total 150 Teilnehmenden.

Die Personalvertretenden erhalten nicht nur wichtige Zahlen zur ökonomischen Grosswetterlage, sondern auch für die Unternehmen, in denen sie arbeiten.

Besonders frappant in Hinblick auf die Lohnverhandlungen: Der Reingewinn pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, den das Unternehmen bei einer Lohnerhöhung von 120 Franken immer noch erzielen würde.

Geberit	
Gewinn pro	Mitarbeiter/in 2018
51 333 CHF	
Kosten für Lohnerhöhung	von 13 x 120 CHF
– 1 560 CHF	
Gewinn pro Mitarbeiter/in nach Lohnerhöhung	
49 773 CHF	

Das Rechnungsbeispiel zeigt: Mittel für Lohnerhöhungen sind im Überfluss vorhanden. Nicht nur bei Geberit.

Selbst die Tornos Holding SA, ein Unternehmen, das sich seit Jahren im Krisenmodus befindet, macht pro Kopf einen beachtlichen Gewinn:

Tornos	
Gewinn pro	Mitarbeiter/in 2018
20 604 CHF	
Kosten für Lohnerhöhung	von 13 x 120 CHF
– 1 560 CHF	
Gewinn pro Mitarbeiter/in nach Lohnerhöhung	
19 044 CHF	

Nach den Input-Referaten bereiten sich die Personalvertretenden in einer Gruppenarbeit auf die Lohnverhandlungen vor, präsentieren ihre Strategie im Plenum und erhalten nochmals wichtige Rückmeldungen von den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben sowie den Profis der Unia.



«Das Lohnseminar war sehr interessant für mich. Insbesondere den Austausch mit Personalvertretenden aus anderen Betrieben schätze ich sehr.»

Maurizio Vessella,  
Peko-Präsident Bobst SA

6. September 2019  
Rückenwind für Lohnerhöhungen

Dass die Löhne steigen müssen, sehen auch die Schweizer Medien so. Im Verteilungskampf zwischen Geschäftsleitungen und Gewerkschaften schlagen sie sich auf die Seite der Gewerkschaften. «Es gibt keine Ausreden gegen höhere Löhne», titelt die Zeitung «Der Bund» ihren Kommentar zum Lohnherbst. Und führt aus:

«Nehmen wir die Arbeitgeber beim Wort: Sie argumentieren stets, Lohnerhöhungen könnten nur in Branchen und Firmen gewährt werden, in denen die wirtschaftliche Lage es zulasse. Wenn dieses Argument auch dieses Jahr gilt, dürfen sie nun auch nicht gegen höhere Löhne Stimmung machen. Zudem: Die Arbeitgeber schmetterten in den vergangenen Jahren die Forderungen nach deutlichen Lohnerhöhungen mit dem Argument ab, die Arbeitsproduktivität stagniere. Damit hatten sie in den Jahren rund um die Finanz- und die Frankenkrise einen Punkt. Doch in den vergangenen zwei Jahren stieg die Produktivität überdurchschnittlich um 2,2 beziehungsweise 2,4 Prozent. Damit sind kräftige Lohnerhöhungen auf breiter Ebene gerechtfertigt.

Und: Die Arbeitgeber sollten von der unguten Tendenz abkehren, nur individuelle Lohnerhöhungen zu gewähren. Generelle Lohnerhöhungen sind angebracht. Erstens, um die anziehende Teuerung auszugleichen. Zweitens, weil Leistungen in Teams erbracht werden und nicht von Einzelmasken.»

13. September 2019  
Lohnseminar der chemisch-pharmazeutischen Industrie

Auch am Unia-Lohnseminar für die chemisch-pharmazeutische Industrie in Bern ist der Andrang gross. Und auch hier ist die Botschaft klar: «Wir haben aus den Vorjahren noch eine Rechnung offen!», sagt Unia-Ökonom Beat Baumann.



«Nebst den Erfahrungsberichten haben wir am Lohnseminar viele hilfreiche Zahlen und Fakten erhalten. Nun sind wir bereit für die Lohnverhandlungen!»

Giovanna Bongo,  
Vizepräsidentin PV-GAV Novartis Stein

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie sind die Gewinnzahlen besonders eindrücklich.

Roche	
Gewinn pro	Mitarbeiter/in 2018
111 179 CHF	
Kosten für Lohnerhöhung	von 13 x 120 CHF
– 1 560 CHF	
Gewinn pro Mitarbeiter/in nach Lohnerhöhung	
109 619 CHF	

Syngenta	
Gewinn pro	Mitarbeiter/in 2018
50 214 CHF	
Kosten für Lohnerhöhung	von 13 x 120 CHF
– 1 560 CHF	
Gewinn pro Mitarbeiter/in nach Lohnerhöhung	
48 654 CHF	



«Ich habe wichtige neue Argumente erhalten am Lohnseminar. Zum Beispiel weiss ich jetzt, wie hoch die Dividende war, welche 2018 an die neue Besitzerin Chem China ausgeschüttet wurde: 4,6 Milliarden Franken pro Jahr!»

Rémy Dufrenois,  
Personalvertreter Syngenta Monthey

Und Dufrenois weiss jetzt auch, dass seine Arbeitgeberin eine Lohnerhöhung problemlos verkraften kann.

15. August 2019  
Das Beispiel DSM

Einer, der ebenfalls am Lohnseminar in Bern teilnahm, ist François Quidort, Präsident der Arbeiterkommission der DSM. Knapp einen Monat vor dem Lohnseminar, am 15. August, hat er einen grossen Auftritt in den Medien gehabt.

Der «Beobachter», auflagenstärkste Zeitschrift der Schweiz, widmete dem Thema Lohngerechtigkeit ihre Titelgeschichte. Darin zeigte Unia-Vertrauensmann Quidort am Beispiel der DSM auf, wie die Arbeitnehmenden systematisch zu kurz kommen.

Der Chemiekonzern, der in Sisseln AG die grösste Vitaminfabrik der Welt betreibt, verdient sehr viel Geld. 2018 stieg der Umsatz auf über 10,2 Milliarden Franken, der Nettogewinn auf 1,2 Milliarden Franken. DSM-Chef Feike Sijbesma lobte die Mitarbeitenden im Jahresbericht für ihren grossen Einsatz.

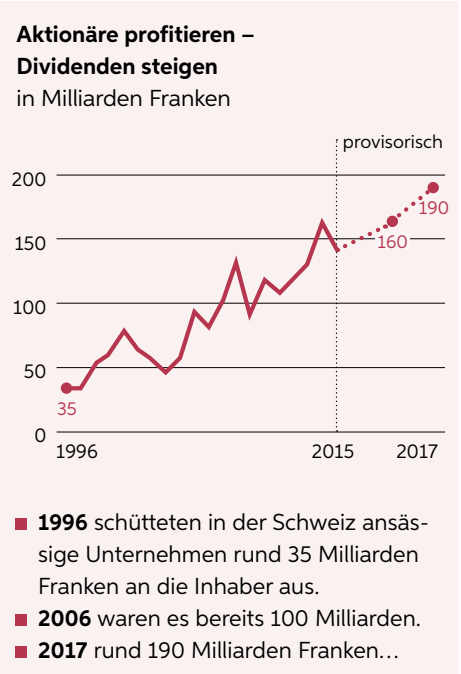
Dann folgte im letzten Frühling die Lohnrunde 2019. DSM gewährte der Personalvertretung nach harten Auseinandersetzungen eine Erhöhung von gerade mal 1,3 %. Faktisch ein Reallohnverlust, bei einer Jahresteuierung von 1,2 % plus steigenden Krankenkassenprämien. Anfang März übergab Quidort der DSM-Geschäftsleitung eine Petition mit der Überschrift: «Wir sind mehr wert!». Über 900 Angestellte haben sie unterzeichnet. DSM ist nun gefordert, in diesem Lohnherbst den berechtigten Lohnforderungen der Arbeitnehmenden Folge zu leisten.



«Die Geschäftsleitung speiste uns mit Floskeln ab, die wir jedes Jahr zu hören bekommen: Langfristig sei die wirtschaftliche Situation unsicher, nächstes Jahr werde es schlechter, und man solle bei den Löhnen ohnehin nicht übertreiben.»

François Quidort,  
Präsident Arbeiterkommission DSM

Besonders stossend: Den Aktionären zahlte DSM fürs gleiche Geschäftsjahr 25 Prozent mehr Dividenden. Brosamen für die Arbeitenden, alles für die Aktionäre. Auch das hat System.



30. August 2019  
Lohnseminar der Lebens- und Genussmittelindustrie

Der Frauenstreik vom 14. Juni war die grösste Mobilisierung in der Schweiz seit dem Landestreik vor 100 Jahren. Auch hier war die Botschaft klar: «Die Diskriminierung der Frauen muss ein Ende haben!» Das gilt für die Lebens- und Genussmittelindustrie besonders, wie die folgenden Zahlen zeigen. ■

**Lohndiskriminierung von Frauen in der Industrie bei 100 %-Anstellung**  
Quelle: Bericht zur Lohndiskriminierung von BSS und BFS Lohnstrukturerhebung

Wirtschaftsbranche	In Prozent	Medianlohn Frauen ohne Kaderfunktion
Chemische Industrie	–6,2 %	5567 CHF
Pharmazeutische Industrie	–6,2 %	7408 CHF
Maschinenbau, Gerätebau	–12,2 %	5079 CHF
Uhrenindustrie	–13,6 %	4919 CHF
Durchschnitt	–8,6 %	4859 CHF



«Lohngleichheit und Lohntransparenz müssen endlich umgesetzt werden. Auch bei uns intern ist die Benachteiligung der Frauen ein viel diskutiertes Thema. Dass sich die Unia dem annimmt, ist wichtig.»

Gabriela Baumeler,  
Co-Präsidentin Personalvertretung Heineken

# Der Teufel steckt im Detail

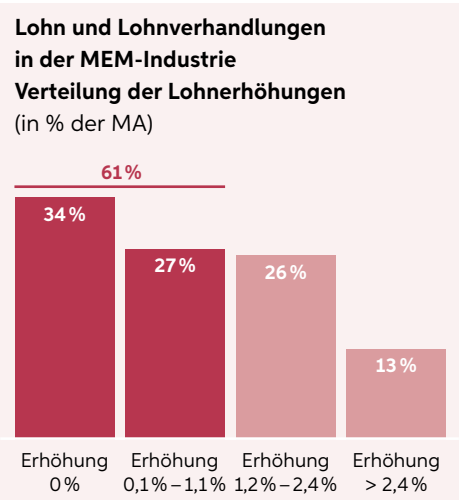


Lohnkontrollen zeigen, wie willkürlich individuelle Lohnerhöhungen ausgeschüttet werden.

Produktivitätsfortschritte sind die Früchte einer Teamleistung und bei einer Teuerung sowie steigenden Krankenkassenprämien sollten alle Arbeitnehmenden die Kaufkraft ausgeglichen erhalten. Deshalb insistieren Personalvertretungen und die Unia auf generelle Lohnerhöhungen. In den Lohnverhandlungen mit den Arbeitgebern stossen sie damit jedoch immer häufiger auf taube Ohren. Gemäss der Neuen Zürcher Zeitung gibt es heute nur noch in 30 Prozent der Firmen generelle Lohnerhöhungen, 70 Prozent zahlen individuelle Lohnerhöhungen. Noch vor zehn Jahren war das Verhältnis gerade umgekehrt.

Individuelle Lohnerhöhungen erfolgen oft willkürlich. Dies zeigen Auswertungen der Unia aufgrund von Lohnkontrollen in der Industrie.

Im folgenden Beispiel hat die Personalvertretung mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass alle Arbeitnehmenden einen Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent fürs Jahr 2018 erhalten. Das Unternehmen hat aber nicht die effektiven Löhne um 1,2 Prozent erhöht, sondern die Lohnsumme – und die Erhöhungen individuell sehr unterschiedlich verteilt.



Resultat: Insgesamt 61 % der Mitarbeitenden haben eine Lohnerhöhung erhalten, welche nicht einmal die Teuerung ausglich. Sie haben an Kaufkraft verloren.

Gleichzeitig hat das Unternehmen die Erhöhung der Lohnsumme dazu verwendet, um strukturelle Lohnprobleme zu lösen und Tiefstlöhne an das Niveau der Durchschnittslöhne im Betrieb anzugleichen, welche in diesem Fall rund 4700 Franken betragen. Geld, welches dann fehlte für den Kaufkraftherhalt und die Lohnerhöhungen der anderen Mitarbeitenden.

	Lohn 2018	Lohn-erhöhung	Lohn 2019	%
MA 1	4 400 CHF	300 CHF	4 700 CHF	6,8 %
MA 2	4 425 CHF	275 CHF	4 700 CHF	6,2 %
MA 3	4 500 CHF	200 CHF	4 700 CHF	4,4 %
MA 4	4 525 CHF	175 CHF	4 700 CHF	3,9 %
Ø	4 728 CHF	68 CHF	4 796 CHF	1,4 %

Lohnkontrollen der Unia bringen noch einen weiteren Missstand individueller Lohnerhöhungen ans Licht. Frauen kommen gegenüber Männern oft zu kurz.

Geschlecht	Dienstalter	Lebensalter	Position	Stufe	Monatslohn
M	1	46	Konstrukteur	9	7 650
F	2	47	Konstrukteurin	9	6 730
M	3	47	Konstrukteur	7	7 380
M	3	51	Konstrukteur	8	7 050
M	2	35	Projektleiter	8	8 200
M	4	37	Projektleiter	8	7 300
M	4	37	Projektleiter	8	7 860
F	5	38	Projektleiterin	8	7 000
M	1	39	Projektleiter	8	7 200

Wie die Beispiele der Unia zeigen, erhalten Frauen teilweise auch dann tiefere Löhne als Männer, wenn sie eine höhere Funktionsstufe ausfüllen oder mehr Dienstjahre ausweisen als diese. ■

«Um die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau zu erreichen, wäre die Kenntnis über die ausbezahlten Löhne ein guter Ausgangspunkt und würde mehr Transparenz ermöglichen.»

Gwen Martin,  
Sales Administrator

**Das empfiehlt die Unia**

- Betriebskommissionen müssen auf generelle Lohnerhöhungen für alle pochen und überprüfen, ob die vereinbarten Lohnerhöhungen von der Arbeitgeberseite auch korrekt umgesetzt werden.
- Wo trotzdem ein Teil der Lohnerhöhungen individuell ausgeschüttet wird, braucht es klare Leitplanken dazu, beispielsweise eine Unter- und Obergrenze für die Lohnerhöhung, die nur in Ausnahmefällen umgangen werden dürfen.
- Wo Personalvertretende Missstände oder Ungereimtheiten feststellen, wenden sie sich am besten an die Unia.





## Valentin Vogts Lohn-Mantra

Was der Arbeitgeberpräsident Jahr für Jahr in den Medien zu Lohnerhöhungen sagt.

- **Juli 2011, «Der Sonntag»**  
«Viele Exportfirmen hängen in den Seilen. Der Spielraum für Lohnerhöhungen ist beschränkt.»
- **Juli 2012, «Aargauer Zeitung»**  
Pauschalen Lohnforderungen erteilt Valentin Vogt eine Abfuhr.
- **August 2014, «Schweiz am Sonntag»**  
Eine durchschnittliche Erhöhung der Löhne um 1 Prozent sei machbar, so Valentin Vogt.
- **August 2015, «SonntagsZeitung»**  
Lohnerhöhungen seien auf breiter Front angesichts der Wachstumsflaute unrealistisch, so Vogt.
- **Juli 2017, [srf.ch](#)**  
Der Frankenschok in der exportorientierten Maschinenindustrie spricht laut Valentin Vogt gegen generelle Lohnforderungen.
- **Juli 2018, «Tages-Anzeiger» (Abo+ Artikel)**  
«Auch wenn die Konjunktur heute besser läuft, ist es eine Illusion zu glauben, dass sich im Herbst die Schleusen für flächendeckende grössere Lohnsteigerungen öffnen werden.»
- **August 2019, «Beobachter»**  
«Der Spielraum der Arbeitgeber für Lohnerhöhungen hat sich in den letzten Monaten durch die sich abschwächende Konjunktur eingetrübt.»

Quelle: «Beobachter»

## Sozialhilferisiko für über 46-Jährige hat stark zugenommen

Im vergangenen Jahrzehnt hat das Sozialhilferisiko bei den 46- bis 55-Jährigen von 4,9 auf 5,7 Prozent zugenommen; bei den 56- bis 64-Jährigen sogar stark, von 3,3 auf 4,8 Prozent.

Dagegen ist das Risiko für die 18- bis 35-Jährigen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gesunken.

Die älteren Arbeitnehmenden fallen dem wirtschaftlichen Strukturwandel zum Opfer, finden generell nicht mehr so leicht eine Stelle in diesem Alter, haben eine nicht mehr passende Berufsbildung oder kämpfen mit gesundheitlichen Problemen. ■



... umso wichtiger, dass der Bundesrat die von der Unia vorgeschlagene Überbrückungsrente für ausgesteuerte Personen ab 60 Jahren einführen will.

## General Electric: 2000 Unterschriften gegen den Stellenabbau

Nach Abschluss des Mitte Juni begonnenen Konsultationsverfahrens bei GE Power Schweiz hat das amerikanische Unternehmen den Abbau von 410 Stellen bestätigt.

220 Personen erhalten die Kündigung, 70 Personen können zu Infosys wechseln und rund 40 werden frühpensioniert. Einzig der Personalvertretung sowie den Gewerkschaften ist es zu verdanken, dass der ursprünglich geplante Abbau von 450 Stellen um 40 Arbeitsplätze reduziert werden kann.

Der erneute Abbau beruht auf sehr pessimistischen Marktprognosen und dient einzig den Profitinteressen des amerikanischen Unternehmens. Es braucht von GE nun eine mittel- bis langfristige Strategie für den Standort Schweiz. Dies fordern auch 2000 Arbeitnehmende des Unternehmens in einer Petition an die Geschäftsleitung. ■



## Jobwunder dank Mindestlohn!

Der Kanton Neuenburg hat einen kantonalen Mindestlohn eingeführt. Und siehe da: Die Arbeitslosigkeit sinkt deutlich!

«Neuenburg erlebt ein Jobwunder». Setzt das Unia-Magazin einen solchen Titel, könnte das verdächtig sein. Denn die Aussage ist Wasser auf die Mühlen der Gewerkschaften, welche auch in der Industrie um Mindestlöhne kämpfen.

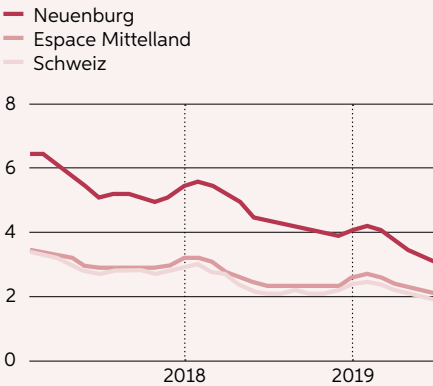
Doch der Titel stammt nicht aus dem Gewerkschaftsmagazin, sondern aus der arbeitgebernahen «Neuen Zürcher Zeitung». Diese bekennt weiter: «Die Einführung des kantonalen Mindestlohns, der 2017 eine kantonale Premiere war, habe keine negativen Auswirkungen gehabt, konstatierte sogar der Arbeitgeberverband.»

Das ist eine klare Untertreibung, wie die Fakten zeigen.

Am 1. Januar 2017 wurde in Neuenburg der kantonale Mindestlohn eingeführt. Zwischen Januar 2017 und Juni 2019 sank die Arbeitslosigkeit im Industriekanton um mehr als die Hälfte, von 6,5 auf 3 Prozent!

Es zeigt sich also: Weder Klimaschutz (siehe S. 2) noch Mindestlöhne – zwei wichtige Gewerkschaftsanliegen – sind Jobkiller. Eher das Gegenteil trifft zu. ■

Neuenburg nähert sich dem Schweizer Durchschnitt Arbeitsquote in %



Espace Mittelland umfasst die Kantone Freiburg, Solothurn, Neuenburg und Jura  
Quelle: Seco

## Ärger mit dem Quecksilber

Altlasten der Chemie-Industrie: Ex-Umweltchef erhebt schwere Vorwürfe gegen Walliser Regierung und die Lonza.

Nicht nur Basel kämpft mit Hinterlassenschaften der Chemieindustrie. Auch der Kanton Wallis hat damit Probleme.

Im Juni resignierte der Chef der Walliser Dienststelle für Umweltschutz, Joël Rossier, und reichte seine Kündigung ein. Gleichzeitig übergab er dem kantonalen Finanzinspektorat ein mehrere hundert Seiten dickes Dossier. Darin stehen zwei Hauptvorwürfe.

### Vorwurf 1: Millionenkosten für die Steuerzahler

Rossier kritisiert in seinem Bericht, dass aufgrund von Lonza-Altlasten Sanierungskosten in

Millionenhöhe auf die Steuerzahler abgewälzt würden. Konkret geht es um Quecksilbersanierungen, die beim Bau der Autobahn A9 im Oberwallis nötig sind und bislang gut 30 Millionen Franken gekostet haben. An diesen Kosten beteiligt sich die Lonza mit 10 Prozent, der Rest wird zwischen Bund und Kanton aufgeteilt.

### Vorwurf 2: Gefährliche Stoffe im Wasser

Sorgen bereiten dem ehemaligen Umweltchef Rossier auch die zahlreichen Deponien, etwa jene der Lonza in Gamsenried bei Brig. Rossier erwähnt in seinen Akten, dass die gemessenen Benzidin-Werte zum Teil 240fach über den

erlaubten Grenzwerten lägen und er nicht ausschliessen könne, dass beispielsweise Wasser, das zur Bewässerung der landwirtschaftlichen Kulturen in der Rhoneebene benutzt wird, kontaminiert werde.

Der Kanton sagt zu den Vorwürfen: Dem Umweltschutz und der Sanierung der im Wallis zahlreich vorhandenen belasteten Standorte werde sehr wohl genügend Beachtung geschenkt. Man mache, was immer möglich sei. Und dies mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen. Man müsse dabei halt Prioritäten setzen. Er versicherte, dass für die Bevölkerung kein Gesundheitsrisiko bestehe. ■



# Der andere Ökonom

*Beat Baumann steht nicht auf der Seite der Arbeitgeber, sondern der Arbeitenden.*



## 1. Gewerkschaftlicher Weckruf

Nach dem Gymnasium arbeitete Beat Baumann als Hilfsschreiner. Sein Arbeitsplatz war im Keller, Neonlicht statt Tageslicht, Feinstaub in der Luft. Neun Stunden am Tag Spanplatten sägen. Am Abend zu erschöpft, um noch etwas vom Privatleben zu haben. «Ich merkte, wie sehr die Lohnarbeit das ganze Leben verinnahmt.» Als Arbeitskollegen ihm die Gewerkschaft vorstellten, zögerte Baumann keine Sekunde und trat bei.

## 2. Frustration an der Universität

Als er später an der Universität Bern ein Ökonomiestudium begann, trieb ihn die Frage um, wie man die Arbeit anders organisieren kann, menschlicher. Doch darüber lernte er an der Universität wenig. Bis heute folgen die meisten Lehrbücher und Professoren der Neo-Klassik, auch Neoliberalismus genannt. «Nicht der glückliche Mensch, sondern der freie Markt ist das Dogma, dem alles untergeordnet wird», sagt Baumann. «Um die Marktlogik zu bestätigen, baut man realitätsferne Modelle. Man geht davon aus, dass der Mensch immer ökonomisch funktioniert und seinen Eigennutz maximiert. Solidarisches, soziales oder ökologisches Verhalten bleibt ausgeklammert.»

## 3. Der Weg zur Unia

Nach dem Betriebswirtschaftsstudium arbeitete Baumann als Assistent im Institut für Volkswirtschaft. Er beschäftigte sich mit gesetzlichen Rahmenbedingungen, Gesamtarbeitsverträgen, Statistiken, lernte dadurch die wirtschaftliche Realität besser kennen, Fakten statt Ideologien. Später gründete er mit zwei Kollegen das Büro BASS, welches sich mit seinen wissenschaftlichen Analysen und Studien einen Namen machte. Auch hier ging es Baumann darum, die Realität zu erkunden, wie sie ist. Seine nächste Berufsstation: Dozent an der Hochschule Luzern, wo er sich vor allem der schweizerischen und europäischen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik widmete und wie bereits an der Universität Bern eine Gewerkschaftssekktion gründete. «Auch Hochschul-Angestellte brauchen eine Organisation, die sie vertritt», sagt Baumann.

## 4. Im Einsatz für die Arbeitenden

Seit 2013 ist Beat Baumann für die Unia tätig. «Die ideale Arbeitsstelle für mich», wie er sagt. Was ihm im Berufsleben wichtig ist, fügt sich zusammen. Baumann steht nun auf der anderen Seite als die meisten seiner Studienkolleginnen und -kollegen. Während diese die neoliberalen Wirtschaftsmodelle in den

Unternehmen anwenden, sucht Baumann im Interesse der Arbeitenden nach einem ganzheitlichen Blick. «Mir gefällt der Grundsatz von 'Treu und Glauben' im ersten Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie aus dem Jahr 1937. Er besagt, dass die Gewerkschaften nichts fordern, was den Unternehmen nicht zumutbar ist. Und dass andererseits die Unternehmen den Arbeitenden nichts vorenthalten, was ihnen zustünde.»

## 5. Die ungleiche Entwicklung

Dieses Prinzip sieht Baumann längst verletzt. Und zwar von Seiten der Arbeitgeber, insbesondere der Grosskonzerne. Er nennt die Lohnentwicklung im Vergleich zur Dividendenentwicklung, die sich beide nach der Arbeitsproduktivität richten müssten, also nach der Wertschöpfung eines Unternehmens pro Arbeitsstunde. «Nimmt die Arbeitsproduktivität um 5 Prozent zu, sollten Arbeitende und Eigentümer auch je fünf Prozent mehr erhalten. Doch davon sind wir heute weit entfernt. Löhne und Aktiendividenden driften immer weiter auseinander. Es profitieren übermässig die Grossaktionäre, also Fonds. Und wer hält die meisten Fondsanteile? Die Grossverdiener aus den Unternehmen. Die Reichen erhalten immer mehr, die Löhne stagnieren, die Ungleichheit verstärkt sich.»

## 6. Das vollständige Bild

Um die Arbeitenden darin zu unterstützen, einen fairen Lohn zu erhalten, tritt Baumann mit Herzblut an den Unia-Lohnseminaren auf. Er zeigt den Personalvertretenden Zahlen, Fakten und Analysen aus der Wirtschaftswelt, während die Personalvertretenden aufzeigen, wie es konkret in ihrem Unternehmen steht: um Auftragslage, Restrukturierungen, Fachkräftemangel. «Beide Perspektiven ergeben ein ziemlich vollständiges Bild», sagt Baumann. «Nur wenn wir möglichst gut informiert in die Lohnverhandlungen steigen, können wir einen fairen Kompromiss erreichen.»



### Rat und Tat

Beat Baumann und Christoph Bucheli, die beiden Ökonomen der Unia, stehen Unia-Mitgliedern jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Am besten erreichbar sind sie unter [beat.baumann@unia.ch](mailto:beat.baumann@unia.ch) oder [christoph.bucheli@unia.ch](mailto:christoph.bucheli@unia.ch).

### Löhne verhandeln? Vier Tipps des Ökonomen.

**1 – «Die Belegschaft einbeziehen.** Über Umfragen, Petitionen etc. Die Geschäftsleitung soll spüren, dass der Lohn bei allen ein Thema ist, welches sich nicht einfach runterspielen lässt.»

**2 – «Möglichst genaue Informationen einfordern.** Geschäftsleitungen publizieren oft nur Konzernzahlen. Wenn sie behaupten, dass ein bestimmter Standort viel schlechter abschneidet als der Gesamtkonzern, sollen sie das auch mit Zahlen belegen.»

**3 – «Bei den Lohnforderungen nicht vergessen, dass die Teuerung die Zunahme der Krankenkassenprämien nur teilweise abbildet.** Die Jahresteuern berücksichtigt die Preiszunahme im Gesundheitswesen, nicht aber die Mengenausweitung in einer alternden Gesellschaft. Deshalb: Wird nur die offizielle Jahresteuern ausgeglichen, sinkt trotzdem die Kaufkraft.»

**4 – «Das Lohnverhandlungsergebnis zurückweisen, falls es unbefriedigend ist.** Versuchen, die Unia in die Verhandlungen zu involvieren.»

# Flexibel bis zum Gehtnichtmehr



Jetzt stellen auch Personalverantwortliche fest: Ständige Änderungen im Job machen Arbeitende krank.

### 1. Das Problem

Erwerbstätige in der Schweiz klagen zunehmend über Stress bei der Arbeit (siehe Infografik). In der Schweizerischen Gesundheitsbefragung gaben im Jahr 2017 21 % der Beschäftigten an, am Arbeitsplatz sehr oft unter Stress zu leiden. Im Jahr 2012 waren es noch 18 % gewesen.

Signifikant ist die Zunahme bei den Stressgeplagten unter den 15- bis 29-Jährigen (von 19 auf 25 %) sowie bei den 30- bis 49-Jährigen (von 18 auf 22 %). Geschlechterspezifische Unterschiede sind kaum festzustellen.

49 % der gestressten Personen gaben an, sich am Arbeitsplatz emotional erschöpft zu

fühlen. Im Jahr 2017 ist mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen von mindestens drei psychosozialen Risikofaktoren betroffen gewesen, 2012 sind es noch 46 % gewesen.

### 2. Die Ursache

Zahlreiche Branchen mit Hunderttausenden Mitarbeitenden sind im Umbruch. Die Digitalisierung fegt Geschäftsmodelle hinweg, krempelt Jobprofile um, stellt die Arbeitswelt auf den Kopf.

Eine breit angelegte Studie zeigt: «Agilität» ist schlecht für die Gesundheit. Der stete Wandel schlägt den Angestellten auf die Gesundheit, Kontinuität wäre heilsam. Das sagen

inzwischen nicht nur Arbeitsmediziner, sondern auch Personalverantwortliche, die bisher in ihren Unternehmen «Agilität» propagiert haben. Der Outplacement-Berater von Rundstedt hat die Studie unter 1500 Führungskräften durchgeführt.

Stress durch Agilität entsteht so: Wer den Wandel mitmacht, erledigt oft neben neuen Aufgaben auch noch einen Teil der bisherigen Arbeit. Eine Doppelbelastung, die von den Unternehmen unterschätzt wird. Studienleiter Pascal Scheiwiller warnt: «Die Unternehmen müssen sich um ihre Mitarbeitenden kümmern, ihnen dabei helfen, den Wandel zu verdauen.»

### 3. Der Konflikt

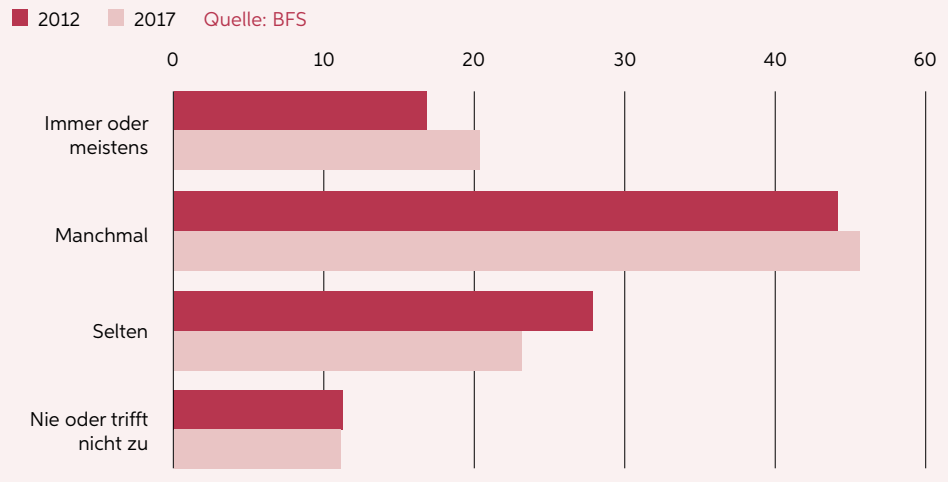
Um die Agilität in den Unternehmen permanent zu erhöhen, fordern die Arbeitgeber immer mehr Flexibilität, beispielsweise betreffend Arbeitszeiten. Parlamentarische Initiativen von Karin Keller-Sutter (FDP) und Konrad Graber (CVP) wollen die maximale Höchstarbeitszeit erhöhen, die Sonntagsarbeit lockern, Ruhezeiten kürzen.

Die Gewerkschaften haben beide Vorstösse erfolgreich bekämpft. Die Initiative von Keller-Sutter wurde im Parlament versenkt, die Initiative von Graber abgeschwächt und die Behandlung vertagt. Zuerst will das Parlament Gesundheitsmediziner und Sozialpartner anhören.

Seit der Rundstedt-Umfrage ist klar: Inzwischen halten sogar Personalverantwortliche noch mehr Flexibilität bei der Arbeit für eine schlechte Idee. ■

### Der Stress hat zugenommen

Antwort auf die Frage: Wie oft erleben Sie Stress bei der Arbeit? (in % der erwerbstätigen Bevölkerung)



# The big wage report

Dividends are increasing, wages are stagnating. The workers of the industrial sector have now had enough. More employee representatives than ever before took part in the Unia wage seminars.



«I have been impressed by this wage seminar. I really appreciate the opportunity to exchange information and views with employee representatives from other companies.»

Maurizio Vessella, President of the Staff Committee Bobst SA

8.10.2019

### Seminario salariale di Unia per l'industria MEM

A good 30 employee representatives from Vaud and Geneva attended the event to find out how they could best prepare themselves for the upcoming round of wage negotiations. This was one of a total of eight Unia wage seminars across the MEM industry, which will see a total of 150 participants in attendance.

Not only were the employee representatives given important figures about the general economic situation, they were also given more specific figures about the companies that they work for.

A particularly striking fact within the context of the wage negotiations was the pure profit per employee that companies would still make if they granted a wage increase of 150 Swiss francs (CHF) per month.

Geberit	
51,333 CHF	Profit per employee in 2018
Cost of wage increase of - 1,950 CHF 13 x 120 CHF	
49,383 CHF	Profit per employee after wage increase

This calculation example shows that there are excessive amounts of cash available to grant wage increases. And not just at Geberit.

Even Tornos Holding SA, a company which has been in crisis mode for years, makes an impressive amount of profit per employee:

Tornos	
20,604 CHF	Profit per employee in 2018
Cost of wage increase of - 1,950 CHF 13 x 120 CHF	
18,654 CHF	Profit per employee after wage increase

After the Input presentations, the employee representatives prepared themselves for the wage negotiations in a group exercise, presented their strategy to the whole group and were then given more useful feedback from their colleagues from other companies as well as the Unia experts.





6.9.2019  
Tailwind for wage increases

The Swiss media also share the opinion that wages have to rise. In the fight for fair wages between management and the trade unions, they are taking the side of the trade unions. The newspaper «Der Bund» headlined its editorial on the autumn wage negotiations with the title «There are no good reasons why wages shouldn't increase». It gave the following explanation:

«Let's say we take the employers at their word – they always argue that wage increases can only be granted in industries and companies where the economic situation permits. Well, if this argument is once again true this year, then there is no way that they can campaign against higher wages. Not to forget – in recent years, employers shouted down demands for significant wage increases with the argument that labour productivity was stagnating. They did have a valid point about this in the years following the financial crisis and the Swiss currency crisis. However, over the past two years productivity has increased at an above-average rate of 2.2 and 2.4 percent. This means that generous wage increases can be justified across the board.

And: Employers should move away from the unwelcome trend of granting individual wage increases only. It is time for general wage increases. Firstly, to compensate for the ongoing increase in inflation. And secondly, because achievements come about from teamwork, not from individuals working on their own.»

12.9.2019  
Wage seminar for the chemical-pharmaceutical industry

The Unia wage seminar for the chemical-pharmaceutical industry in Berne also proved highly popular. And once again, the message was clear: «We have unfinished business from previous years!», said Unia economist Beat Baumann.



«Alongside the field reports, we learned many useful facts and figures at the wage seminar. Now we are ready for the wage negotiations!»

Giovanna Bongo,  
Employee Representative Novartis Stein

The profit numbers are particularly impressive in the chemical-pharmaceutical industry.

Roche	
111,179 CHF	Profit per employee in 2018
-1,950 CHF	Cost of wage increase of 13 x 120 CHF
109,229 CHF	Profit per employee after wage increase

Syngenta	
50,214 CHF	Profit per employee in 2018
-1,950 CHF	Cost of wage increase of 13 x 120 CHF
48,264 CHF	Profit per employee after wage increase



«I learned some important new arguments at the wage seminar. For example, I now know the amount of the dividend that was paid out to the new owner Chem China in 2018: 4.6 billion Swiss francs per year!»

Rémy Dufrenois,  
Employee Representative at  
Syngenta Monthey

And Mr. Dufrénois now also knows that his employer can easily cope with a wage increase.

15.8.2019  
The example of DSM

Also in attendance at the wage seminar in Berne was François Quidort, President of the Workers' Commission at DSM. Around a month before the wage seminar, on August 15, he made a big appearance in the media. «Der Beobachter», Switzerland's highest-circulation magazine, dedicated its cover story to the topic of fair wages. In the article, Unia representative Mr. Quidort used the example of DSM to show how workers systematically draw the short straw.

The chemical corporation, which operates the world's largest vitamin factory in Sisseln in the Canton of Aargau, makes a great deal of money. Turnover increased to over 10.2 billion Swiss francs in 2018, with net profit rising to 1.2 billion Swiss francs. The CEO of DSM, Feike Sijbesma, praised the employees for their strong commitment in the annual report.

The 2019 wage negotiations then followed last spring. After tough battle, DSM granted the employee negotiating team an increase of

just 1.3 %. In reality, this represents a reduction in actual earnings due to an annual inflation rate of 1.2 % combined with increasing health insurance premiums.

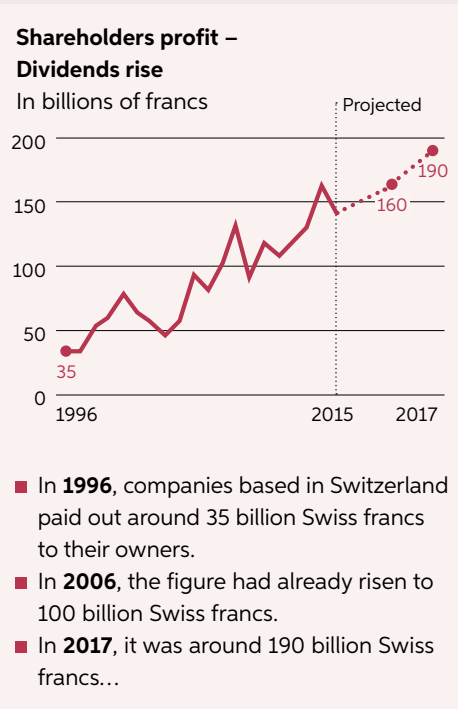
At the beginning of March, Mr. Quidort presented DSM management with a petition entitled: «We are worth more!» Over 900 employees signed it. The onus is now on DSM to meet the justified wage demands of its workers during the upcoming autumn wage negotiations.



«The management team fobbed us off with the same empty words that we have to listen to every year. They always say that the long-term economic outlook is unclear, that things will get worse next year and that we really shouldn't exaggerate with our wage demands.»

François Quidort,  
President of the Workers'  
Commission at DSM

The fact that DSM paid its shareholders a 25 % increase in the dividend for the same financial year is particularly galling. Peanuts for the workers, no expense spared for the shareholders. It's a systematic rot.



30.8.2019  
Wage seminar for the foodstuffs, drinks and tobacco industry

The Women's Strike of June 14 was the largest protest seen in Switzerland since the General Strike of a century ago. Once again, the message was clear: «Discrimination against women must come to an end!»

This applies particularly to the foodstuffs, drinks and tobacco industry, as the following figures reveal. ■

Level of wage discrimination against women in industry (full-time positions)  
Source: Report on Federal Statistics Office (FSO) Wage Structure Survey

Sector	In percent	Median wage of women in non-management roles
Chemical industry	–6,2 %	5,567 CHF
Pharmaceutical industry	–6,2 %	7,408 CHF
Mechanical / plant engineering	–12,2 %	5,079 CHF
Watchmaking industry	–13,6 %	4,919 CHF
Average	–8,6 %	4,859 CHF



«It is finally time for wage equality and wage transparency. Discrimination against women is a topic which we also discuss a lot in house. It is important that Unia deals with this issue.»

Gabriela Baumeler,  
Co-President Heineken



# Welche Löhne sind orts- und branchenüblich?

[www.lohnrechner.ch](http://www.lohnrechner.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  
[lucien.robischon@unia.ch](mailto:lucien.robischon@unia.ch)

### Unia Region Bern /

#### Oberaargau-Emmental

Monbijoustrasse 61  
Postfach 3397  
3001 Bern  
Tel. 031 385 22 22  
[ivan.kolak@unia.ch](mailto:ivan.kolak@unia.ch)

### Unia Region

#### Berner Oberland

Aarestrasse 40  
Postfach 214  
3602 Thun  
Tel. 033 225 30 20

### Unia Region Biel-

#### Seeland / Solothurn

Murtenstrasse 33  
Postfach 1280  
2501 Biel  
Tel. 032 329 33 33  
[jesus.fernandez@unia.ch](mailto:jesus.fernandez@unia.ch)

### Unia Region Freiburg

Route des Arsenaux 15  
Postfach  
1701 Freiburg  
Tel. 026 347 31 31  
[yvan.corminboeuf@unia.ch](mailto:yvan.corminboeuf@unia.ch)

### Unia Region

#### Ostschweiz-Graubünden

Lämmli brunnenstrasse 41  
Postfach 647  
9004 St. Gallen  
Tel. 0848 750 751  
[arno.russi@unia.ch](mailto:arno.russi@unia.ch)

### Unia Region Wallis

Furkastrasse 29  
Postfach 697  
3900 Brig  
Tel. 027 948 12 80  
[german.eyer@unia.ch](mailto:german.eyer@unia.ch)

### Unia Region

#### Zentralschweiz

Oberdorfstrasse 2  
8808 Pfäffikon  
Tel. 0848 651 651  
[alex.granato@unia.ch](mailto:alex.granato@unia.ch)

### Unia Region

#### Zürich-Schaffhausen

Pfarrweg 1  
8200 Schaffhausen  
Tel. 0848 11 33 22  
[jannik.held@unia.ch](mailto:jannik.held@unia.ch)



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