

Höchste Zeit für kürzere Arbeitszeit!

Dass es möglich ist, zeigt
die Industrie in Deutschland.

Seite 2



Job-Boom bei der Lonza

Was er für die Arbeitenden
und das Oberwallis bedeutet.

Seite 4

Kämpfen lohnt sich!

Erfolg für Gewerkschaft
und Betriebskommission bei GSK.

Seite 8

Zeit ist Geld

Die Arbeitszeitfrage be-
trifft alle in der Industrie.

Nebst dem Lohn ist die Arbeitszeit die wichtigste Verhandlungsgrösse zwischen Arbeitgebenden und -nehmenden. Die Arbeitszeit steht in direkter Relation zum Lohn, hat Auswirkungen auf die Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Arbeitszeit ist immer wieder Gegenstand gewerkschaftlicher Konflikte. Bei der GSK in Nyon wollte die Direktion die Regelungen zur Schichtarbeit verschlechtern, Lohnneinbussen inklusive. Betriebskommission, Belegschaft und Unia setzten sich erfolgreich zur Wehr (siehe S. 8). Bei der Lonza in Visp dreht die Produktion auf Hochtouren, Überstunden und Pikettdienste häufen sich, die Unia steht den Betroffenen vor Ort beratend zur Verfügung (siehe S. 4). Obwohl Arbeitsdichte und Arbeitslast stetig steigen, drängen Arbeitgebende auf noch flexiblere Arbeitszeiten zu ihren Gunsten, um ihre Profite zu steigern. Angebracht und umsetzbar wäre das Gegenteil: Verkürzte Arbeitszeiten und mehr Selbstbestimmung für Arbeitnehmende (siehe Artikel rechts).

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Johannes Supe
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Anzeigen johannes.supe@unia.ch
Fotos IG Metall (S. 1, 2), Shutterstock (S. 4, 8, 9, 12, 13), Lonza (S. 5, 7), zvg (S. 10), Alstom (S. 11), komform (andere)
Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch), Monica Tomassoni (Italienisch), 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.

21. März 2022
© 2022 komform (www.komform.ch)



Dank Streiks
zu einer kürzeren
Arbeitszeit

Die Arbeitenden der Metall- und Elektroindustrie West- und bald auch Ostdeutschlands arbeiten fast zwei Monate pro Jahr weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Schweiz. Wie war das möglich?

Nirgends in Europa wird so lang gearbeitet wie in der Schweiz: Im Schnitt 41,7 Stunden pro Woche und Vollzeitpensum. Die Arbeitszeit stagniert, während Arbeitsintensität und Tempo zunehmen. Die Folge: Die Arbeitnehmenden brennen aus, werden krank, fallen aus dem Arbeitsmarkt. Dass es anders gehen kann, sieht man in Deutschland, jener Industrienation, mit der sich Schweizer Industrieunternehmen gern vergleichen, wenn es um Produktions- und Personalkosten geht. In den 1980er-Jahre war die Arbeitszeit-Verkürzung im damaligen Westdeutschland das Gewerkschaftsthema schlechthin. Es war die Zeit der sozialen Bewegungen. Nebst Umwelt- und Friedenspolitik mobilisierte die Arbeitszeit-Verkürzung die Menschen, mit der IG-Metall, Schwestergewerkschaft des Industriesektors der Unia, als Wortführerin. **Freiwillig bewegen sich die Chefs nicht** Stellen sich viele Menschen hinter eine Forderung, erreichen sie viel. Die 35-Stunden-Woche, aus Perspektive der Schweiz damals völlig utopisch, schaffte es nicht nur in Talk-Shows und Kundgebungen, sondern in die Realität. In der Elektro- und Metallindustrie im Westen Deutschlands wurde sie bis in den Neunzigerjahren schrittweise eingeführt.

In der ostdeutschen Metallindustrie wurde aber bis über 30 Jahre nach der Wiedervereinigung immer noch länger gearbeitet. Sophie Jänicke, beim Vorstand der IG Metall zuständig für die Arbeitszeitpolitik, sagt: «Von allein bewegen sich die Chefs nicht. Es braucht den Druck der Arbeitnehmenden. Als wir die Arbeitszeit vor den Tarifverhandlungen 2018 wieder zum Thema machten, wussten wir: Ohne Streiks wird es nicht gehen.» Die IG Metall ging systematisch vor. Bevor sie mit den Arbeitgebern den Konflikt um die Arbeitszeit suchte, machte sie eine der grössten Gewerkschaftsumfragen, die Deutschland je gesehen hat. Fast 700 000 Industriebeschäftigte beantworteten Fragen zum Thema Arbeitszeit. Daraus leitete die IG Metall drei Themen ab, die für alle Beschäftigten wichtig sind, egal ob sie Schicht arbeiten oder nicht, in der Produktion stehen oder im Forschungslabor: ■ **Selbstbestimmung:** «Flexibilität darf keine Einbahnstrasse sein.» Wenn Arbeitnehmende flexibel dem Arbeitgeber aushelfen, wollen sie auch mal flexibel frei nehmen. ■ **Erholung:** Eine verkürzte und selbstbestimmte Arbeitszeit schützt die gefährdete Gesundheit. ■ **Vereinbarkeit:** Neue Arbeitszeitmodelle erleichtern die Familienarbeit und andere private Aufgaben und Interessen.

Auf das klare Votum folgten Taten. Zunächst Verhandlungen mit den Arbeitgebern – und als Verhandlungen nicht ausreichten, 3 × 24-Stunden-Streiks im ganzen Industrieland. Damit ist es der IG Metall gelungen, für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zwei Optionen auf mehr Zeit durchzusetzen: ■ **Die erste Wahloption:** Ein tarifliches Zusatzgeld oder acht freie Tage extra bei Kinderbetreuung, Pflege und Schichtarbeit pro Jahr. ■ **Die zweite Wahloption:** Eine verkürzte Vollzeit bis auf 28 Wochenstunden für alle.

Beide Optionen funktionieren nach dem Prinzip Geld oder Zeit, können jährlich neu eingelöst werden. In Lebensphasen, in denen die Arbeitnehmenden mehr Zeit brauchen als Geld, können sie ihre Arbeitszeit verkürzen. Und das tun sie: In der deutschen Industrie gerade zu Hunderttausenden!



3 × 24-Stunden-Streiks: Industriebeschäftigte legen Betriebe in ganz Deutschland lahm, um kürzere und selbstbestimmte Arbeitszeit durchzusetzen.

Grosse Umwälzungen erfordern neue Lösungen Damit nicht genug. Mit den Protesten und Streiks im Rücken ist es der IG Metall gelungen, die «Angleichung Ost» voranzubringen. Über 60 Prozent der IG-Metall-Mitglieder in den tarifgebundenen Unternehmen Ostdeutschlands gehen von der 38-Stunden-Woche schrittweise runter auf 35 Stunden. Als nächstes Thema wird nun die 4-Tage-Woche debattiert. «Die Industrie steht vor grossen Umwälzungen», sagt Jänicke. «Es geht um Dekarbonisierung, Klimaneutralität, Robotik. Es ist an der Zeit, die Arbeitszeit anders zu denken.» ■

Resolution Die letzte Unia-Delegiertenversammlung im Dezember '21 stand ganz im Zeichen der Arbeitszeit. In einer Resolution forderten die Delegierten nach dem Vorbild Deutschlands eine massive Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich.



Inzwischen setzen sich auch die Frauen- und die Klimabewegung für kürzere Arbeitszeiten ein. Am 9. April 2022 führt die Allianz «Strike for Future» einen Aktionstag durch, für den sich auch die Unia engagiert.



So viel arbeiten Arbeitnehmende der deutschen Metall- und Elektroindustrie pro Jahr weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Schweiz. In Westdeutschland und bald auch schon in den meisten Konzernen Ostdeutschlands gilt die 35-Stundenwoche, in der Schweizer Industrie vielerorts die 42-Stundenwoche.



Früher war im Wallis der Eisenbahnbau eine Jobmaschine, heute ist es die Impfstoffproduktion. Wie die Lonza und die Industrieregion mit dem Boom umgehen. Und wie die Gewerkschaft Unia die Arbeitenden unterstützt.

Bei der Lonza in Oberwallis herrscht Goldgräberstimmung. 1400 Jobs sind hier allein im Jahr 2021 entstanden, vorwiegend für die Produktion des Moderna-Impfstoffs. Auch 2022 kommen Hunderte von neuen Jobs hinzu. Dies am kleinen Industriestandort Visp, wo bis vor kurzem nur 6000 Leute wohnten. Das Dorf wird zur Stadt.

1. Alte und neue Lonzianer

In Visp tun sich mit dem Job-Boom zwei unterschiedliche Welten auf:

- **Die alten Lonzianer** sind Arbeitskräfte, die im Wallis heimisch geworden sind oder schon immer hier waren. Sie erfreuen sich ob der Bergwelt, identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber, gelten ihm gegenüber als pflichtbewusst und loyal, kennen die Gewerkschaft Unia als verlässliche Partnerin.
- **Die neuen Lonzianer** sind Arbeitskräfte aus der ganzen Welt, die vom Job-Boom im Wallis und vom Versprechen guter Arbeitsbedingungen angezogen wurden und mithelfen wollen, in der Corona-Krise möglichst genügend Impfstoffe zu produzieren. Für viele der erste Job nach dem Studium.

«Die alten und neuen Lonzianer haben unterschiedliche Bedürfnisse, auf die wir unterschiedlich einzugehen versuchen», sagt der leitende Unia-Sekretär Martin Dremelj.

- Für die alten Lonzianer will die Unia die guten Arbeitsbedingungen bei der Lonza erhalten.
- Den neuen Lonzianern will die Unia helfen, sich in der Schweiz gut zurechtzufinden, das Arbeitsrecht und die gewerkschaftliche Arbeitskultur kennenzulernen.

Gleichzeitig will die Unia dafür sorgen, dass die alten und neuen Lonzianer von ihrem Arbeitgeber aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse nicht gegeneinander ausgespielt werden.

2. Sicherheit dank Kollektivvertrag

Die alten Lonzianer haben eine emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber. Sie sind stolz darauf, Lonzianer zu sein, weil dieser Arbeitgeber etwas zählt in der Region. Sie kennen den gültigen Kollektivarbeitsvertrag (KAV), der sich seit Jahrzehnten bewährt hat. Der KAV wird von der Lonza-Direktion und den Gewerkschaften ausgehandelt. Er regelt unter anderem:

- Wie die Arbeitenden über die Betriebskommission ihre Interessen vertreten.
- Wie die Gewerkschaft mit der Geschäftsleitung die Löhne aushandelt.
- Welche Arbeitszeiten und Schichtmodelle gelten.
- Wie mit Überzeit umgegangen wird.
- Welcher Schutz bei allfälligen Massenentlassungen gilt.

Die Beziehung zwischen der Lonza-Geschäftsleitung und der Gewerkschaft Unia ist ein beidseits austariertes Geben und Nehmen. Gerade die Arbeitszeit ist immer wieder umkämpft. Laut KAV gilt die 40,6-Stunden-Woche. 2012, als der Franken gegenüber dem Euro übersteuert und die Exportfähigkeit der Lonza gefährdet war, bot die Unia Hand, die Arbeitszeit vorübergehend auf 42-Stunden zu erhöhen. Nach der Krise sorgte die Unia dafür, dass die Zusatzstunden wieder wegfielen.

Auch jetzt ist der Druck auf die Arbeitszeiten hoch. Diesmal aus einem anderen Grund. Es herrscht keine Krise, sondern Boom. Die Lonza produziert, was Infrastruktur und Arbeitskräfte hergeben. Der Impfstoff Moderna ist nur das berühmteste Produkt von vielen, welches in Visp produziert wird. In dieser Boom-Phase

engagiert sich die Unia dafür, dass die Arbeitskräfte nicht ausgenutzt werden, trotz hochtouriger Produktion genügend Erholung erhalten, die Überzeiten kompensiert oder ausbezahlt werden.

3. Sensibilisierung der neuen Lonzianer

Die neuen Lonzianer stammen aus vielen verschiedenen Nationen und bringen andere Kulturen mit. Die Unia bietet ihnen ihre Unterstützung an, damit sie sich mit dem schweizerischen Arbeitsrecht und den Arbeitsbedingungen besser und schneller zurecht finden. «Wir sensibilisieren die neuen Arbeitskräfte für die Geschichte und die am Standort geltenden Verträge und Reglemente und informieren sie über ihre Rechte und Pflichten», sagt Unia-Mann Dremelj. «Ob alte oder neue Lonzianer: Ihnen allen ist das Bedürfnis gemein nach guten und sicheren Arbeitsbedingungen. Um dieses Verständnis über Aufklärungsarbeit in der Belegschaft zu verankern, setzt die Gewerkschaft Unia auf ihre langjährigen Vertrauensleute im Betrieb.»

4. Die Geschichte wiederholt sich

Die Gefahr, dass die neuen Lonzianer im Oberwallis ausgenutzt werden, ist gross. Das beginnt bei der Wohnungssuche: Kein leichtes Unterfangen in einer Region, deren Arbeitskräftezahl gerade explodiert. In der Walliser Presse sind Fälle ruchbar geworden, dass Vermietende von Wohnungen die Miete über Nacht verdoppeln. Beispielsweise indem sie eine Vierzimmerwohnung neu als Wohngemeinschaft an vier neue Lonzianer vermieten, à über 1000 Franken pro Kopf, Zimmer und Monat.

Die Gefahr, ausgenutzt zu werden, besteht genauso am Arbeitsplatz. Viele neue Lonzianer kennen ihre Rechte nicht. Sie geben, was sie können, und nehmen, was sie erhalten. Es ist ohnehin viel mehr als in der Heimat.

Die Geschichte wiederholt sich. Ungefähr vor 100 Jahren hat das Wallis schon einmal einen Job-Boom erlebt, damals rund um den Bau von Eisenbahnlinien und -tunnels auf der Nord-Südachse. Goppenstein, heute unscheinbare Verladestation des Autozugs, zählte Tausende von Arbeitsmigranten. Viele liessen im Stollen ihr Leben. Als der Lötschberg gebaut war, waren sie

wieder weg. Die einen freiwillig, die anderen unfreiwillig, weil mit dem Arbeitsvertrag auch die Aufenthaltsbewilligung wegfiel.

5. Was die Unia für die Arbeitenden tut

Um sich für die alten und neuen Lonzianer genauso einzusetzen, kämpft die Unia für gute Arbeitsbedingungen für alle. Sie setzt sich dafür ein, dass der KAV auch für die neuen Arbeitskräfte gilt und sie schützt. «Dass der von der Unia ausgehandelte Vertrag auf die neuen Arbeitskräfte ausgedehnt werden soll, ist ein wichtiges Ziel unserer Gewerkschaftsarbeit», sagt Dremelj.



Die Arbeitskultur bei der Lonza verändert sich – das Bedürfnis nach guten und sicheren Arbeitsbedingungen bleibt.

Gleichzeitig bietet die Unia nicht nur für ihre zahlenden Mitglieder, sondern für alle Industriearbeitenden der Region neu eine Sprechstunde vor Ort in Visp an. Sie berät in Arbeits-, Rechts- und Lebensfragen, Einheimische genauso wie Neuankömmlinge.

Häufiges Thema in diesen Sprechstunden sind Überzeiten oder Pikettdienste. «Bei manchen klingelt das ganze Wochenende das private Handy, obwohl sie frei hätten und ohne dass sie dafür entschädigt werden», sagt Dremelj. «Das ist inakzeptabel.»

Weiteres Thema in den Sprechstunden sind rigorose Effizienzmessungen. Sie münden in «Standortbestimmungen», die manchmal einer scharfen Abmahnung gleichkommen. «Wer eine solche Standortbestimmung unterzeichnet, hat im späteren Kündigungsfall keine Chance, sich zu verteidigen», mahnt der Gewerkschafter. Er empfiehlt den Betroffenen, das Gespräch mit den Vorgesetzten gemeinsam mit der Personalabteilung zu suchen und ihre Sichtweise auch schriftlich darzulegen, um so beispielsweise schlechten Arbeitszeugnissen vorzubeugen. Auch empfehle es sich, die Betriebskommission beizuziehen. ■

Jetzt Unia-Mitglied werden

Es ist in allen Industriebetrieben so: Je mehr Mitarbeitende der Unia angehören, desto grösser ist das Gewicht der Gewerkschaft in den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung. Nur mit einem hohen Mitgliederanteil im Rücken, kann die Unia Kollektivarbeitsverträge wie jenen der Lonza aushandeln oder sogar verbessern. Und sie kann in Lohnverhandlungen bessere Abschlüsse für die Arbeitenden erzielen.

Weitere Informationen:
martin.dremelj@unia.ch

Das bringt der Lonza-Kollektivarbeitsvertrag (KAV) den Mitarbeitenden

Die Unia ist bestrebt, den seit 2004 gültigen KAV der Lonza auf die neuen Arbeitskräfte auszudehnen – wie im Artikel 2 des Vertrags zugesichert. Der KAV bringt den Mitarbeitenden Leistungen, die deutlich besser sind als die gesetzlichen Leistungen in der Schweiz. Ein Vergleich:

	Gesetz Schweiz	KAV-Vertrag Lonza
Arbeitszeit	Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche	40,6 Stunden pro Woche
Schichtarbeit	Minimale Vorgaben und Kontrollen gemäss SECO	Klare Regelung betreffend Gutschriften, Ausfallzeiten, Ruhezeiten, Zulagen
Lohn	Keine Regelung	Jährliche Verhandlungen über kollektive Lohnerhöhungen
13. Monatslohn	Keine Regelung	Garantiert
Ferienanspruch	4 Wochen pro Jahr	5 bis 7 Wochen pro Jahr (je nach Alter)
Feiertage	Unterschiedlich, je nach Kalendertagen	12 pro Jahr garantiert
Betriebskommission	Keine Regelung	Garantierte reglementarische Vertretung während der Arbeitszeit
Mutterschaft, Vaterschaft, sonstige Betreuung	80 % des Lohnes während Urlaub	100 % des Lohnes während Urlaub
Nicht-Berufsunfall-Versicherung	80 % des Lohnes während Urlaub	Wird zu 100 % vom Arbeitgeber übernommen
Pensionskasse	Arbeitgeber leisten 50 % der Beiträge	Arbeitgeber leistet 60 % der Beiträge

«Jetzt braucht es Garantien!»

Gute Arbeitsbedingungen sind nicht in Stein gemeisselt. Sie müssen immer wieder erkämpft werden. Das zeigt der Fall Arxada.

Bei der Lonza verändert sich so viel, da muss man sich zunächst einmal einen Überblick verschaffen.

- Die Impfstoff-Produktion der Lonza in Visp läuft unter dem Titel **Ibex**-Operationen. Ibex steht für die neue Lonza, die für den aktuellen Job-Boom verantwortlich ist.
- Die übrige **Lonza** mit ihrem Hauptsitz in Basel hat sich in den letzten Jahren aufs Geschäftsfeld der Biotechnologie spezialisiert und sich vom Chemiegeschäft getrennt.
- Die letzte Abspaltung erfolgte im Jahr 2021, als die Lonza ihre Spezialchemiesparte **LSI** an das internationale Konsortium **Bain Capital und Cinven** verkaufte. Vom Verkauf betroffenen sind 2800 Mitarbeitende an 17 Standorten, unter anderem Basel und Visp. Aus dieser alten Lonza entstand die Firma Arxada.

Die Unsicherheiten sind gross bei den Arbeitenden der neuen Arxada, die Befürchtung allgegenwärtig, die Lonza wolle sich aus ihrer Verantwortung stehlen und die verdienstvollen Mitarbeitenden ihrem Schicksal überlassen.

Unia-Sprechstunde in Visp
Wann Jeden Mittwoch zwischen 10 und 12 Uhr sowie zwischen 14 und 18 Uhr.
Wo In einer alten Lonza-Villa an der Balftrinstrasse 9 in Visp.
Was Die Unia berät die Industriearbeitenden unentgeltlich zu Arbeit und Recht.
Kontakt Martin Dremelj, Leitender Gewerkschaftssekretär. Tel. 027 948 12 80 oder martin.dremelj@unia.ch
Anmeldung Nicht erforderlich.

Nicht ohne Grund, wie Johannes Supe, neuer Unia-Branchenleiter Chemie und Pharma, ausführt: «Finanzgesellschaften wie Bain Capital und Cinven sind nicht für eine nachhaltige Investitionspolitik bekannt, sondern für kurzfristiges Renditestreben zu Lasten von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.»

In der alten Lonza oder eben in der neuen Arxada sind viele langjährige Mitarbeitende beschäftigt. Für Supe ist klar, dass es nicht angehen kann, dass sie für den Deal büssen müssen. Die Unia fordert Unterstützung von der Lonza und vom Konsortium Bain Capital und Cinven ein klares Bekenntnis zu den bisherigen Arbeitsbedingungen. Konkret:

- Eine Garantie, die Arbeitsplätze in Visp und Basel für mindestens zehn weitere Jahre zu erhalten;
- Die Weiterführung des bestehenden Kollektivarbeitsvertrags, also der beim Übertritt gültigen Anstellungsbedingungen;
- Transparenz gegenüber Arbeitenden, Betriebskommission und Gewerkschaften rund um den Verkauf: bezüglich Zeitplan, Businessplan, kurz- mittelfristig- und langfristige Strategie;
- Weiterführung der bisherigen Pensionskassen-Leistungen.



In Visp im Oberwallis wird das Land zur Stadt. Die Bevölkerung ist innert einem Jahrzehnt um ein Fünftel gewachsen.

Dass ein geordneter Geschäftsübergang, wie ihn die Unia fordert, möglich ist, zeigt das Beispiel DSM mit Standorten in Sisslen (AG), Kaiser-augst (AG) und Lalden (VS). Wie die Arxada ging auch die DSM durch eine Abspaltung aus der Lonza hervor, im Jahr 2010. «Die DSM Lalden hat die Arbeitsbedingungen der Lonza nicht nur weitergeführt, sondern sogar verbessert», sagt der Laldner Personalvertreter Rinaldo Knubel. Als Beispiele nennt er durchschnittlich um fast 30 % höhere pauschale Schichtzulagen, die 40- anstelle der 41-Stundenwoche sowie deutlich bessere Pensionskassen-Leistungen. Mindestens 145 CHF pro Monat zahlt DSM den Mitarbeitenden pro Monat, bei guten Leistungen kann der Betrag fast dreifach so hoch werden. Der angesparte Betrag kann sich somit hochgerechnet auf ein Berufsleben um einen sechststelligen Betrag erhöhen. ■

Betriebskommission versus Arbeitnehmendenvertretung

Die neue Arxada möchte die gewählte Betriebskommission der Lonza am liebsten nicht anerkennen. Lieber wäre ihr eine Arbeitnehmendenvertretung, um Mitbestimmung und Mitsprache der Arbeitenden zu schwächen.

Eine Betriebskommission hat eine lange Tradition in der Industrie. Ihre Mitglieder werden von der Belegschaft gewählt und ihnen stehen für die Gewerkschaftsarbeit Arbeitsstunden zur Verfügung. Auch verfügen sie über klare Rechte und einen gewissen Schutz, um ihre Tätigkeit unabhängig von der Geschäftsleitung auszuüben. Mitglieder einer Arbeitnehmendenvertretung, wie sie der Arxada vorschwebt, müssen ihr Mandat in der Freizeit ausüben. Sie sind abhängig von der Geschäftsleitung und können deren Beschlüsse nur abnicken.

Die Unia kämpft dafür, dass auch in der Arxada eine demokratisch gewählte Betriebskommission ihre Aufgabe wahrnehmen kann.

Die Unia als Wirkstoff für bessere Arbeitsbedingungen

Am GSK-Standort in Nyon, der ehemaligen Novartis-Hausapotheke, hat die Gewerkschaft viel erreicht. Zuletzt einen verbesserten Gesamtarbeitsvertrag, nachdem die Arbeitenden in einer Unia-Umfrage ihre Bedürfnisse kundgetan hatten.



2012

Der erfolgreiche Streik

Ginge es nach den Bossen, wäre der Industriestandort in Nyon längst geschlossen.

2012 war es die Novartis, welche von nötigen Restrukturierungen sprach und 1200 Mitarbeitende auf die Strasse stellen wollte. Doch hatte sie die Rechnung nicht mit der Unia, den beiden Betriebskommissionen und den Arbeitenden gemacht. Im Konsultationsverfahren mobilisierten sie die breite Öffentlichkeit und zeigten auf, dass der Standort durchaus profitabel betrieben werden konnte.

Als entscheidend für die Standort-Rettung erwies sich letztlich die Kampfbereitschaft der Belegschaft. Nach einem Warnstreik, an dem sich Mitarbeitende aus den Bereichen GAV und EAV gemeinsam beteiligten, knickte die Direktion in Basel ein. Sie sistierte ihre Schliessungspläne.

2012–2020

Der florierende Standort

Die Novartis-Direktion sollte es in der Folge nicht bereuen, die Arbeitsplätze erhalten zu haben. Die Unia und die Betriebskommissionen hatten im Konsultationsverfahren rentable Perspektiven aufgezeigt. Bald zeigte sich: Die Berechnungen hatten Hand und Fuss.

Novartis nahm einige Ideen aus der Belegschaft auf, investierte in den Jahren 2012 bis 2015 etliche Millionen Franken in den Standort. Zusätzliche Produktionsanlagen schossen aus dem Boden und liefen alsbald auf Hochtour.

2015 brachte die Basler Novartis ihre Hausapotheke in Nyon mit bekannten Marken wie Voltaren, Otrivin oder Neocitran in ein Gemeinschaftsunternehmen mit dem britischen Konzern GlaxoSmithKline (GSK) ein. Dafür erhielt sie einen Anteil von 36,5 Prozent am Gemeinschaftsunternehmen. 2018 verkaufte Novartis diesen Anteil für gut 12 Milliarden Franken an GSK.

Zu einem lukrativen Preis, wie man damals in Basel meinte.

Heute weiss man es besser. Unilever hat im Dezember 2021 nicht weniger als 50 Milliarden Pfund (ca. 62 Milliarden Franken) fürs GSK-Geschäft mit rezeptfreien Medikamenten (OTC) geboten. Gemessen daran hat Novartis ihren Anteil vor drei Jahren um 8 Milliarden zu billig verkauft. In der Basler Führungsetage darf man sich die Haare raufen. Wieder einmal hat man den Wert des Standorts in Nyon unterschätzt.

«Die Erfolgsgeschichte bei GSK ist nur möglich, weil Belegschaft, Personalvertretung und Unia stets vertrauensvoll zusammenarbeiten und auf diese Weise schliesslich auch das Vertrauen der Gewerkschaft gewinnen.»

Abdeslam Landry,
Industriesekretär Unia

2018–2020

Kämpfen lohnt sich

Einen grossen Anteil am Wert des Standorts hat nach wie vor die Belegschaft. «Wir gelten als eine der drei besten GSK-Fabriken weltweit», sagt Florian Daguet, Präsident der Betriebskommission im Bereich des Gesamtarbeitsvertrags (GAV).

Doch wie zuvor schon die Novartis tat sich auch die GSK lange Zeit schwer mit der Wertschätzung der Arbeitenden. Statt sie am Produktionserfolg zu beteiligen, wollte die GSK-Direktion die Arbeitsbedingungen verschlechtern, etwa mit neuen Regelungen zur Schichtarbeit, finanzielle Einbussen inklusive.

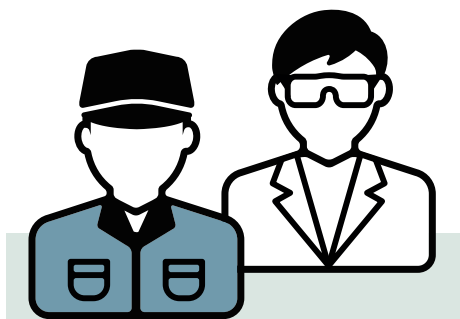
«Das waren schwierige Jahre für unsere Betriebskommission», erinnert sich Daguet. «Die Spannungen im Unternehmen waren gross. Es gab keine eigentlichen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern, sondern nur das Diktat der Direktion.»

Den von oben diktierten verschlechterten GAV stellten die Betriebskommission und die Gewerkschaft an einer Versammlung den Arbeitenden vor. Resultat: Eine grosse Mehrheit machte nicht nur die Faust im Sack, sondern sie lehnte den neuen GAV ab.

Trotz klarem Votum wollte die Direktion das Votum nicht hinnehmen. Sie stellte in der Folge ihrerseits den GAV den Mitarbeitenden vor, mit der unverblühten Drohung, Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, falls die Belegschaft nicht kusche: «In Slowenien lässt sich die OTC-Produktion viel billiger produzieren als hier», hiess es von oben herab.

Derart in die Enge getrieben, stimmten 51% der Belegschaft zähneknirschend dem neuen GAV zu. 49% aber stimmten immer noch dagegen.

«Das Abstimmungsergebnis konnten wir nicht akzeptieren, weil es unter Druck zustande gekommen ist», sagt Abdeslam Landry, bei der Unia zuständig für den Industriestandort Nyon. Gemeinsam mit der Betriebskommission gelangte Landry an eine Schlichtungsbehörde. Anschliessend, nachdem die Direktion zu keiner Einwilligung bereit war, sogar vors Gericht. Das Gericht gab der Unia und den Betriebskommissionen Recht und beschied, dass das neue Schichtreglement nicht haltbar sei.



Blaue Kragen, weisse Kragen?

Alle sitzen
im gleichen Boot!

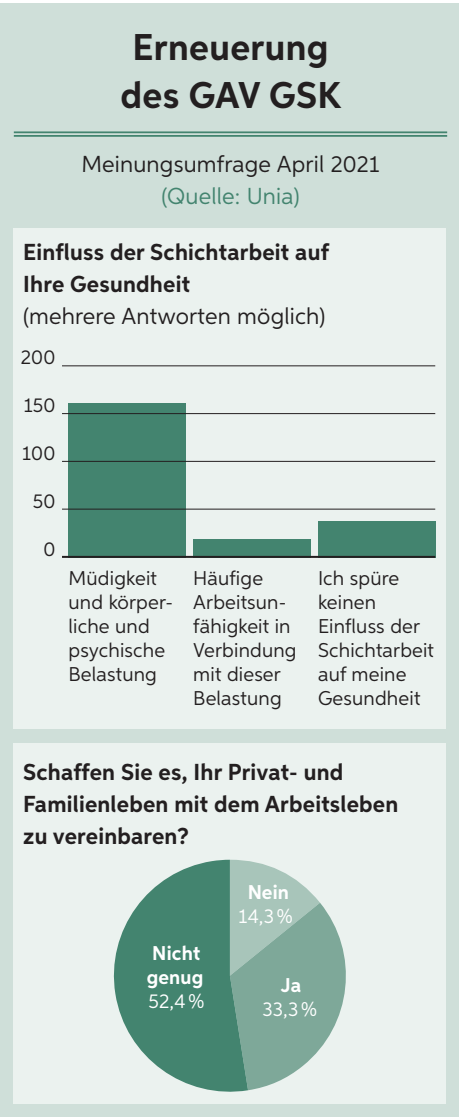
Bei GSK Nyon sind rund zwei Drittel der Belegschaft sogenannte Weisskragen, Angestellte in Büros und Forschung, rund ein Drittel sind Produktionsarbeitende, sogenannte Blaukragen. Während die Blaukragen zu einem grossen Teil Mitglied der Unia sind, gehören nur wenige Weisskragen der Gewerkschaft an. Dabei kommt das Engagement der Unia auch den Weisskragen zu Gute. Ohne die Unia wären auch die Arbeitsplätze der Weisskragen längst weggespart. Auch hat die Unia erreicht, dass Blau- und Weisskragen am Standort Nyon bessere Leistungen aus der Pensionskasse erhalten als sonst bei GSK. Und der jüngst errungene dreiwöchige Vaterschaftsurlaub kommt Weisskragen genauso zu Gute wie Blaukragen. Gewerkschafter Landy: «Jetzt Mitglied werden: Zusammen sind wir stark!»



Kundgebung und Warnstreik mit Erfolg: Ohne den gewerkschaftlichen Kampf im Jahr 2012 hätte Novartis den Standort in Nyon geschlossen.

2020–2022
Die neue Kultur

In der Folge gab es personelle Änderungen in der GSK-Direktion. «Zum Glück», sagt Daguet. Direktionsmitglieder, die vorwiegend aus Frankreich stammten und mit dem Schweizer Arbeitsrecht und den Schweizer Gewerkschaften nicht vertraut waren, heuerten beim nächsten Arbeitgeber an. Die neuen Direktionsmitglieder um den Standortleiter Dario Donatti erkannten, wie mies die Stimmung in der Belegschaft war. Und sie boten Hand für eine zeitgemässere Unternehmenskultur, die auf Dialog setzt statt aufs Diktat.



Den Dialog pflegten die Betriebskommission und die Unia auch mit den GSK-Mitarbeitenden. Sie machten eine breit abgestützte Umfrage zu den Arbeitsbedingungen bei der GSK. Ergebnis: Nur ein Drittel der Befragten gaben an, Privatleben, Familienleben und Arbeitsleben gut unter einen Hut zu bringen. Fast zwei Drittel der Befragten gaben an, die Arbeit sei gesundheitsbelastend.

2022–2024
Der neue Vertrag

Mit den Umfrage-Ergebnissen im Rücken als klarem Verhandlungsmandat setzten sich die Unia und die Betriebskommission an den Tisch mit der GSK-Direktion. Diesmal gelang es ihnen, die Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen abzuwenden. Mehr noch: Im neuen GSK-Gesamtarbeitsvertrag gibt es substanzielle Verbesserungen, die den Umfrage-Ergebnissen Rechnung tragen.

- Um die Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben zu erleichtern, gelten neu drei Wochen statt nur eine Woche Vaterschaftsurlaub, und dies zu vollem Lohn.
- Um die Gesundheitsbelastung durch Schichtarbeit zu vermindern, werden ältere Mitarbeitende ab 55 Jahren besser geschützt: Sie können verlangen, keine Nachtarbeit mehr verrichten zu müssen und auf Kosten der Firma regelmässig medizinisch untersucht zu werden.
- Wer vier Nachtschichten à 8 Stunden in Serie leistet, wird mit 12 Kompensationsstunden entschädigt – anders als dies die frühere Direktion durchsetzen wollte.

Auch diesmal legten Unia und Betriebskommission den Verhandlungsvertrag der Belegschaft vor. Das Ergebnis diesmal hätte eindeutiger nicht sein können: 90 % stimmten dem neuen Vertrag zu. Dies wiederum ist eine grosse Anerkennung für die Verhandlungsdelegation. Und ein Zeichen dafür, dass sich das Betriebsklima in Nyon erheblich verbessert hat. Der neue GAV ist bis Ende 2024 gültig. ■



Der Unia-Vertrauensmann vor Ort

Bülent Özkan heisst der Unia-Vertrauensmann vor Ort. Er sagt: «Die heutigen Arbeitsbedingungen und das gute Arbeitsklima haben wir vor allem der Unia und ihrem Sekretär Abdeslam Landry zu verdanken. Unermüdlich hat er sich für unsere Interessen eingesetzt. Die Unia hat die Gerichtskosten übernommen, um uns zum Recht zu verhelfen. Deshalb darf man erwarten, dass die GSK-Mitarbeitenden auch ihren Beitrag leisten und Mitglied der Unia werden.» Diese Meinung vertritt Özkan hartnäckig im Betrieb. Mit Wirkung: Keiner bringt in der Romandie mehr neue Industrieangestellte zur Unia als Özkan, der im Nebenamt als Betriebssamariter tätig ist und als solcher in Kontakt kommt mit sämtlichen Abteilungen am Standort. Özkan vermittelt sein Gewerkschaftswissen an Weiterbildung anderen Kolleginnen und Kollegen. Er vertritt die Mitarbeitenden der GSK auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene.



Schock bei Alstom

Alstom will in Villeneuve 150 Stellen abbauen. Das ist für die Betroffenen und ihre Familien eine schlechte Nachricht, ebenfalls für den Kampf gegen die Klimaerwärmung.

A: Die betriebliche Sicht

«Bei Alstom ist die Gewerkschaft noch weniger gut verankert als bei GlaxoSmithKline (GSK)», sagt Yves Defferrard, Industriechef der Unia. «Die Zusammenarbeit zwischen Belegschaft, Personalvertretung und Unia hat sich noch nicht optimal eingespielt.» Das zeigte sich beispielsweise an einer Betriebsversammlung im Januar, als sich die Belegschaft zurückhaltend darin zeigte, der Unia ein klares Verhandlungsmandat mit der Direktion zu erteilen. Trotz schwieriger Ausgangslage bei Alstom hat die Unia einen wichtigen Etappensieg erreicht. Alstom musste die plötzliche Ankündigung der Massenentlassungen vom 9. Dezember wieder zurücknehmen. Unia und Personalkommission wiesen in einem Treffen mit der Direktion darauf hin, dass sich der Konzern in diesem Fall an die europäischen Normen halten muss, welche bei Massenentlassungen zunächst eine Vorankündigung verlangen. Die europäischen Normen kommen deshalb zum Zug, weil Alstom nicht nur in Villeneuve, sondern in mehreren europäischen Ländern Stellen abbauen will. Allein in Deutschland 1300 in den nächsten drei Jahren, aufgrund der Übernahme von Bombardier. Die europäische Gesetz zu Massenentlassungen ist gewerkschaftsfreundlicher als das schweizerische. Die europäischen Normen bieten den Arbeitenden einen besseren Schutz als die schweizerischen. So sieht das europäische Recht eine Konsultationsfrist mit Gewerkschaft

und Betriebskommission von acht bis 12 Wochen vor. Auch ist der Konzern nach europäischem Recht während dem Konsultationsverfahren dazu verpflichtet, detaillierte Angaben zu machen, warum der Stellenabbau unabdingbar sein soll. Die Geschäftsleitung von Alstom musste im Januar aufgrund der Unia-Intervention die Massenentlassung beim Wirtschaftsdepartement des Kantons Waadt, den Gewerkschaften und den Beschäftigten erneut ankündigen, diesmal mit genaueren Angaben über die betroffenen Arbeitenden, Abteilungen, die Begleitmassnahmen sowie über die Zukunft des Standorts. Das bringt aus gewerkschaftlicher Sicht zwei Vorteile mit sich: Unia, Betriebskommission und Belegschaft können nun bis Ende März Alternativen zum Kahl-schlag ausarbeiten. Und sie können das auf der Grundlage von umfangreichen Informationen machen. Wöchentlich finden die Arbeitssitzungen statt.

B: Die gesellschaftliche Sicht
Bei den Entlassungen gibt es nicht nur eine betriebliche, sondern auch eine gesellschaftliche Dimension. Kompetenzen im Eisenbahnbau zu erhalten und zu erweitern, ist ein wichtiges Element im Kampf gegen den Klimawandel. Die Eisenbahn gilt als eines der umweltfreundlichsten Transportmittel überhaupt. «Wir stellen mit dem Staat und den SBB grundsätzliche Überlegungen an, wie wir in der Region Chablais dem Know-How-Verlust vorbeugen können», sagt Unia-Industrie-Chef

Defferrard. «Geht das Know-How verloren, wird in einigen Jahren möglicherweise auch der Standort geschlossen.» Tatsächlich verfolgen die Waadtländer Kantonsbehörden ähnliche Interessen wie die Unia. Immerhin bekundete Regierungspräsidentin Nuria Gorrite ihre Solidarität mit den entlassenen Arbeitenden, versprach, diese zu unterstützen und bekräftigte, dass der Staatsrat das Konsultationsverfahren zwischen den Sozialpartnern sehr aufmerksam verfolgen werde. Die Ankündigung von Massenentlassungen der Alstom erfolgte, nachdem der Konkurrent Stadler Rail im Oktober von den SBB einen Auftrag über 286 Regionalzüge im Wert von 2 Milliarden Franken erhalten hatte. Gegen diesen Entscheid hat Alstom Beschwerde eingereicht. ■

..... i

Das unternimmt die Unia

Politisch:

- Die Unia kämpft für einen besseren Schutz vor Massenentlassungen, indem das schweizerische Recht dem europäischen Recht angepasst wird.

Gewerkschaftlich:

- Kampf um den Stellenerhalt bei Alstom.
- Kampf um möglichst viele Früh-pensionierungen, falls Stellenabbau unabdingbar ist.
- Vermittlung von Alstom-Arbeitskräften an andere Eisenbahnbau-Firmen.

Lohnrunde 2022: Knapp genügend

Die Lohnabschlüsse in der Industrie sind zwar besser als im Vorjahr, aber immer noch zu niedrig.

Die Schweizer Industrie hat sich nach kurzzeitigen Pandemie-Erschütterungen gut erholt. In verschiedenen Bereichen war der Geschäftsgang sogar deutlich besser als vor der Corona-Krise. Viele Arbeitnehmende haben während der Pandemie einen überdurchschnittlichen Einsatz geleistet und aufgrund von Kurzarbeit Lohneinbusse hinnehmen müssen. Trotzdem tun sich die Arbeitgeber schwer, die erwirtschafteten Gewinne in Form von Lohnerhöhungen an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben. In der Industrie sind die Lohnabschlüsse mit Lohnerhöhungen von bis zu einem Prozent zwar besser ausgefallen als im Vorjahr, doch unter Berücksichtigung der Teuerung und der sehr guten Wirtschaftslage sind sie dennoch durchgezogen. Zudem werden die Lohnerhöhungen oft nur individuell gewährt. Die Unia fordert generelle Lohnerhöhungen für alle Angestellten. ■

Ergonomie im Homeoffice

Drei Tipps der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften.



- **Tischhöhe:** Bei locker hängendem Arm auf Ellbogenhöhe einstellen.
- **Bildschirmhöhe:** Die Oberkante eine Handbreite unter der Augenhöhe positioniert. Das gilt für Laptop – genauso wie für externe Bildschirme.
- **Pausen und Übungen:** Sie sind desto wichtiger, je mehr die Haltung im Homeoffice von der idealen Haltung an einem korrekt eingerichteten Büroarbeitsplatz abweicht.

«Immer mehr und immer länger arbeiten? Nicht mit uns!»

Die Wirtschaftskommission des Ständerats (WAK-S) will das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit aufheben. Die Unia wird den Angriff auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden mit allen Mitteln bekämpfen.

Die WAK-S will den Schutzbereich des Arbeitsgesetzes, insbesondere die Arbeits- und Ruhezeiten, weitgehend abschaffen. Für Hunderttausende Arbeitnehmende würden diese nicht mehr gelten. Auch das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit würde mit dem neuen Gesetz aufgehoben werden. Die Folgen davon sind bekannt: Schlechtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, weniger Zeit für private Kontakte und Erholung, dafür aber mehr Stress und gesundheitliche Probleme.

Fakt ist: Wer sich nicht von der Arbeit erholen kann, wird krank. Anders als es die Version der WAK-S vorsieht, muss der Schutz der Arbeitnehmenden deshalb aus- und nicht abgebaut werden. ■

Über 100.000-mal NEIN zum AHV-Abbau!

Das breite Bündnis von Gewerkschaften, Parteien und Verbänden hat in weniger als 50 Tagen schon mehr als 100.000 Unterschriften gegen AHV 21 gesammelt.

Mit der geplanten Erhöhung des Frauenrentenalters sollen bei den Frauen rund 10 Milliarden Franken eingespart werden. Das heisst, Frauen müssen mit jährlich 1200 Franken weniger auskommen. Für die Arbeitgeber und bürgerlichen Parteien ist AHV 21 ein Schritt in Richtung Rentenalter 67 für alle und weitere Rentensenkungen bei den Pensionskassen. Dabei ist die Situation für viele Rentner*innen schon heute prekär. Umso wichtiger, den Rentenabbau an der Urne zu stoppen! ■

Mehr wissen www.ahv21-nein.ch

The Big Money maker



In the past, railway construction was a major provider of jobs in Valais, today it is vaccine production. Read about how Lonza and the industrial region are dealing with the boom. And how the Unia trade union is supporting the workers.

There is a gold-rush atmosphere at Lonza in Upper Valais. 1,400 jobs have been created here in 2021 alone, mainly for the production of the Moderna vaccine. Hundreds of new jobs will also be added in 2022. This is taking place at the small industrial location of Visp, where until recently only 6000 people lived. The village is becoming a city.

1. Old and new Lonzians

In Visp, two different worlds are opening up with the job boom:

- The old Lonzians are workers who have made Valais their home or have always been here. They enjoy the mountains, identify with their employer, are considered dutiful and loyal, and know the Unia trade union as a reliable partner.
- The new Lonzians are workers from all over the world who were attracted by the job boom in Valais and the promise of good working conditions and want to help produce as many vaccines as possible during the coronavirus crisis. For many, it's their first job after graduation.

“The old and new Lonzians have different needs, which we try to address differently,” says senior Unia secretary Martin Dremelj.

- For the old Lonzians, Unia wants to maintain the good working conditions at Lonza.
- Unia wants to help the new Lonzians to establish themselves in Switzerland and to get to know the labour laws and the union-based work culture.

At the same time, Unia wants to ensure that the old and new Lonzians are not played off against each other by their employer because of different needs.

2. Security thanks to collective agreement

The old Lonzians have an emotional attachment to their employer. They are proud to be Lonzians because this employer stands for something in the region. They know the collective labour agreement (KAV) that is in force and which has proven its worth for decades. The KAV is negotiated between Lonza management and the trade unions. It stands for a forward-looking social partnership and regulates, among other things:

- How workers represent their interests through the Works Committee.
- How the union negotiates wages with management.
- The working hours and shift models that apply.
- How overtime is dealt with.
- What protection applies in the event of any collective redundancies.

The relationship between Lonza management and the Unia trade union is a balanced give and take on both sides. Working hours in particular are always a contentious issue. According to the KAV, a 40.6-hour working week applies. In 2012, when the Swiss franc was overvalued against the euro and Lonza's ability to export was threatened, Unia offered a helping hand to temporarily increase working hours to 42 hours. After the crisis, Unia made sure that the extra hours were dropped again.

Even now, the pressure on working hours is high. This time for a different reason. There is no crisis, but a boom. Lonza is producing everything that its infrastructure and workforce are able to produce. The Moderna vac-

cine is merely the best-known product of many that are produced in Visp. In this boom phase, Unia is committed to ensuring that workers are not exploited, that they get enough rest despite high-volume production, and that overtime is compensated for or paid out.

3. Raising awareness among the new Lonzians

The new Lonzians come from many different nations and bring other cultures with them. Unia offers them its support so that they can find their way around Swiss labour law and working conditions more quickly and effectively. “We make the new workers aware of our history and the contracts and regulations that apply on site and inform them of their rights and obligations,” says Unia secretary Dremelj. “Whether we are talking about old or new Lonzians, they all have in common the need for good, safe working conditions. In order to anchor this understanding in the workforce through educational work, the Unia trade union relies on its long-standing union representatives in the company.”

4. History is repeating itself

The danger that the new Lonzians in Upper Valais will be exploited is great. This begins with the search for accommodation: no easy undertaking in a region whose labour force is currently exploding. The Valais press has reported cases of landlords doubling the rent overnight. For example, by renting out a four-room flat as a shared apartment to four new Lonzians, at a cost of over 1000 francs per person, room and month.

The danger of being taken advantage of is the same in the workplace. Many new Lonzians

do not know their rights. They give what they can and take what they get. They feel that they are doing better than they would be in their home country at any rate.

History is repeating itself. About 100 years ago, Valais experienced a previous job boom. At that time, it was based around the construction of railway lines and tunnels on the north-south axis. Goppenstein, today an inconspicuous loading station for the car train, counted thousands of migrant workers. Many lost their lives in the tunnels. When construction of the Lötschberg tunnel finished, they disappeared again. Some of them voluntarily, others involuntarily, because

their residence permit was revoked along with their work contract.

5. What Unia does for workers

To stand up for the old and new Lonzians in the same way, Unia fights for good working conditions for all. It is working to ensure that the KAV also applies to and protects the new workers. “The aim of extending the contract negotiated by Unia to the new workers is an important goal of our trade union work,” says Dremelj.

At the same time, Unia now offers a consultation service on site in Visp not only for its paying members, but for all industrial workers



Lonza's work culture is changing – the need still remains for good, secure working conditions.

in the region. It advises on labour, legal and life issues, for locals as well as newcomers.

Overtime or on-call duties are frequent topics at these consultation sessions. “Some people have their personal mobile phone ringing all weekend, even though they have time off and are not compensated for it,” says Dremelj. “That is unacceptable.”

Another topic in the consultation sessions are the rigorous efficiency measurements. They result in “status reports”, which sometimes amount to a sharp warning. The union secretary warns: “Anyone who signs this type of status report has no chance of defending themselves in the event of a later dismissal”. He recommends that those affected seek talks with their superiors together with the human resources department and also present their views in writing in order to prevent bad work references, for example. It is also advisable to involve the Works Committee. ■

Become a Unia member now

It is the same in all industrial companies: The more employees belong to Unia, the greater the union's weight in negotiations with management. Only with a high proportion of members can Unia negotiate collective agreements like the one at Lonza or even improve them. And it can achieve better deals for workers in wage negotiations.

Further information: martin.dremelj@unia.ch

This is what the Lonza Collective Labour Agreement (KAV) brings to employees

Unia is seeking to extend Lonza's KAV, which has been in force since 2004, to the new workers – as promised in Article 2 of the agreement. The KAV provides employees with benefits that are significantly better than the statutory benefits in Switzerland. A comparison:

	Swiss Law	Lonza KAV agreement
Working time	Maximum working time of 45 hours per week	40.6 hours per week
Shift work	Minimum requirements and controls according to SECO	Clear regulation regarding credits, periods, allowances
Wages	No regulation	Annual negotiations on collective wage increases
13th monthly wage	No regulation	Guaranteed
Holiday entitlement	4 weeks per year	5 to 7 weeks per year (depending on age)
Bank holidays	Varies, depending on calendar days	12 per year guaranteed
Works Committee	No regulation	Guaranteed representation according to regulations during working hours
Maternity, paternity, other care needs	80 % of salary during leave	100 % of salary during leave
Non-occupational accident insurance	Paid by the employees	100 % covered by the employer
Pension fund	Employers pay 50 % of contributions	Employer pays 60 % of contributions

Mehr zu Deiner Gewerkschaft

Die Unia ist mit über 180 000 Mitgliedern die grösste Gewerkschaft der Schweiz. Sie setzt sich für gute Arbeitsbedingungen und anständige Löhne in der Industrie ein. Die Stärke der Gewerkschaft liegt in ihren Mitgliedern.

Mehr Informationen zu
Deiner Gewerkschaft findest Du hier:
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
lucien.robischon@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

Unia Region Biel-

Seeland / Solothurn

Murtenstrasse 33
Postfach 1280
2501 Biel
Tel. 032 329 33 33
ivano.marraffino@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
lukas.auer@unia.ch

Unia Region Wallis

Furkastrasse 29
Postfach 697
3900 Brig
Tel. 027 948 12 80
martin.dremelj@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



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