

Also doch!

Wie die Unia generelle Lohnerhöhungen durchsetzen konnte.

Seite 4



Nulltoleranz bei Übergriffen am Arbeitsplatz

Die Industrie-Frauenkonferenz fordert klare Massnahmen gegen Diskriminierung. Seite 8

Telearbeit: Wie und wie oft?

Mit den Ergebnissen der Unia-Umfrage in die GAV-Verhandlungen. Seite 10

Für faire Arbeitsbedingungen in der Industrie

Gibt es zu wenig Arbeit, weil Aufträge wegfallen oder Lieferketten blockiert sind, kommen die Arbeitnehmenden unverschuldet auf Minusstunden – und der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Der Unia-Rechtsanwalt erklärt die Rechtslage und wie mit Minusstunden umzugehen ist (siehe Artikel rechts). Am Unternehmenserfolg ist die ganze Belegschaft beteiligt – deshalb braucht es Lohnerhöhungen für alle und nicht nur für einige wenige. Trotzdem halten viele Industrieunternehmen stur am Leistungslohn fest. Umso erfreulicher, hat sich die Unia in zwei Betrieben durchsetzen und generelle Lohnerhöhungen erzielen können (siehe Seite 4). Und: Immer wieder

werden Frauen und Männer an ihren Arbeitsplätzen Opfer von sexualisierter Gewalt. Die Industrie-Frauenkonferenz berät über dringend erforderliche Anlaufstellen für Betroffene und fordert griffige Massnahmen in GAV mit klaren Mechanismen gegen Diskriminierung im Betrieb (siehe Seite 8).

IMPRESSUM

Herausgeber Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Johannes Supe
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Künizstrasse 161, 3097 Liebefeld

Anzeigen johannes.supe@unia.ch
Fotos Adobe Stock (S. 1, 5); zvg (S. 6); Seth Lowe für Syngenta (S. 7); Sarah Heinzmünn, Unia (S. 8); zvg (S. 9); Unsplash, Jan Baborak (S. 10); komform (andere)
Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch), Monica Tomassoni (Italienisch), Scott Translations (Englisch).

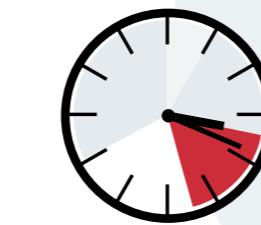
Input Industrie Das Magazin für die Gewerkschaftsmitglieder erscheint viermal pro Jahr in einer Auflage von 45 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnemente (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden.

6. Juni 2022

© 2022 komform (www.komform.ch)

«Wie geht man mit Minusstunden um?»

Diese Frage stellen Industriearbeitende dem Unia-Rechtsanwalt **David Aeby** immer häufiger.



Die Regel sind Überstunden. Industrieunternehmen planen die Arbeit lieber zu dicht: möglichst wenig Arbeitnehmende für viel Arbeit. Das erhöht den Profit und senkt das unternehmerische Risiko, Arbeitnehmende nicht auslasten zu können. Oft ist dann deren Überlastung die Folge. Oder Teilzeit-Arbeitende springen in die Bresche.

In der Coronakrise jedoch kommt es in vielen Betrieben zu Minusstunden: Aufträge fallen weg oder Lieferketten sind blockiert, aktuell aus Asien. Mit den Minusstunden einher gehen Konflikte, wie damit umzugehen sei. Wichtige Antworten zum Thema vom Unia-Rechtsanwalt.

Welche Arten von Minusstunden gibt es aus rechtlicher Sicht?

David Aeby: Es gibt Minusstunden, die Arbeitnehmende verschulden, beispielsweise, wenn sie aus privaten Gründen früher Feierabend machen. Und es gibt Minusstunden, die Arbeitgebende verschulden, wenn sie den Arbeitnehmenden weniger Arbeit anbieten, als der Arbeitsvertrag vorsieht. Man spricht dann von einem Annahmeverzug.

Wie erklärt sich dieser juristische Begriff?

Arbeitnehmende haben eine Arbeitspflicht, Arbeitgebende eine Lohnzahlungspflicht. Gibt

es keine Arbeit, weil beispielsweise Kundenaufträge ausbleiben, kommen die Arbeitgebenden in den Verzug, die vertragliche Arbeitspflicht der Arbeitnehmenden anzunehmen.

Können Arbeitgebende den Lohn kürzen, wenn Arbeitnehmende Minusstunden verschulden?

Ja. Allerdings wird meistens versucht, die Minusstunden nacharbeiten zu lassen, anstatt den Lohn zu kürzen.

Andersherum: Können Arbeitnehmende den Lohn verlangen für Minusstunden, die Arbeitgebende verschulden, also Annahmeverzug?

Ja, aber nur, wenn Arbeitnehmende Arbeitgebende in Annahmeverzug setzen. Es reicht vor Arbeitsgericht nicht aus, anhand der Zeit erfassung aufzuzeigen, dass die vertraglich vereinbarten Soll-Stunden nicht geleistet wurden. Schickt der Chef Arbeitnehmende früher nach Hause, weil keine Arbeit da ist, müssen diese dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass sie stattdessen arbeiten möchten. Sonst geht das Arbeitsgericht davon aus, die Arbeitnehmenden hätten stillschweigend in mehr Freizeit eingewilligt.

In vielen Betrieben gibt es gleitende Jahresarbeitszeit. Kann es in diesen

Modellen auch zum Annahmeverzug kommen?

Ja, auch bei gleitender Jahresarbeitszeit können Arbeitnehmende erwarten, dass ihnen genügend Arbeit angeboten wird, um ihre arbeitsvertragliche Leistungspflicht zu erfüllen. Das Auftragsrisiko tragen Arbeitgebende. Es ist ihr Risiko, wenn sie Arbeitnehmende nicht auslasten können.

Gilt das auch bei Schichtarbeit?

Ja, auch Schichtarbeit inklusive Nacht- oder Spätschicht muss so geplant werden, dass Arbeitnehmende ihre Sollstunden erreichen können. Es kann zu Schwankungen der Arbeitszeit kommen, aber es darf nicht sein, dass Arbeitnehmende über einen längeren Zeitraum unverschuldet Minusstunden ansammeln. Sonst besteht dafür eine Lohnpflicht.

Können Chefs Arbeitnehmende kurzfristig nach Hause schicken mit dem Verweis, sie sollen ihre Überstunden kompensieren?

Nur dann, wenn der Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag die Kompensation von Überstunden vorsieht. Wenn nicht, können Arbeitnehmende auf deren Auszahlung beharren. Falls die Kompensation vertraglich vorgesehen ist, müssen Arbeitgebende sie früh genug anordnen, damit Arbeitnehmende die gewonnene

Freizeit sinnvoll nutzen können. Als Faustregel wird eine Ankündigungsfrist von einer Woche angesehen. Handelt es sich lediglich um die Kompensation einzelner Stunden, ist auch eine kurzfristigere Anordnung zulässig, geht es um ganze Tage, eher nicht.

In der Corona-Krise kam es zu vielen Minusstunden. Wer trug in diesem Fall die Verantwortung dafür? Arbeitnehmende oder Arbeitgebende?

Das ist rechtlich umstritten. Es war auch von «höherer Gewalt» die Rede. Die Tatsache, dass Arbeitgebende im Gegensatz zu Arbeitnehmenden Betriebsausfallversicherungen für Pandemiefälle abschliessen und Kurzarbeitsentschädigung beantragen können, spricht eher dafür, dass solche Ereignisse in die Verantwortung der Arbeitgebenden fallen.

Wie gingen die Industriebetriebe mit Minusstunden während der Corona-krise um?

Viele machten Kurzarbeit geltend und wurden vom Staat für den Auftragsrückgang entschädigt.

Ein Getränkehersteller beantragte in der Corona-Krise keine Kurzarbeit, zahlte seinen Chauffeur*innen den vollen Lohn, liess einige von ihnen aber mehr als 200 Minusstunden ansammeln. Ist das legitim?

«Auch bei gleitender Jahresarbeitszeit können Arbeitnehmende erwarten, dass ihnen genügend Arbeit angeboten wird, um ihre arbeitsvertragliche Leistungspflicht zu erfüllen.»

Unia-Rechtsanwalt David Aeby

Nein. Es gibt zwar die Rechtsmeinung, dass die Arbeitnehmenden aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht dazu verpflichtet seien, durch die Corona-Krise entstandene Minusstunden nachzuarbeiten, aber dies muss innerhalb der arbeitsgesetzlichen Schranken der Höchstarbeitszeit innert vernünftiger Frist möglich sein. Bei 200 aufzuarbeitenden Stunden ist dies kaum der Fall. ■



Mehr wissen

Alle Unia-Mitglieder haben Anrecht auf Beratung und Rechtsschutz bei juristischen Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Für Auskünfte und Besprechungsstermine wenden sich Unia-Mitglieder an ihr regionales Sekretariat.

Lohnerhöhungen für alle!

Viele Industrieunternehmen sträuben sich gegen generelle Lohnerhöhungen, obwohl sie gesünder und fairer sind als individuelle. Jetzt ist der Unia gleich in zwei Betrieben der Durchbruch gelungen.



Die Chemiefirma Siegfried in Zofingen AG und der Mondelez-Konzern in Brünnen BE, in dem Toblerone hergestellt wird, haben sich in den letzten Jahren stets geweigert, die Löhne aller Mitarbeitenden zu erhöhen. Statt generelle Lohnerhöhungen gewährten sie stets nur individuelle Lohnerhöhungen – obwohl diese äusserst umstritten sind.

1. Kritik am Leistungslohn

Leistungslohn klingt gerecht. Wer viel leistet, kriegt viel Lohn, wer wenig leistet, wenig. Doch so einfach ist es leider nicht. Oft verhindert allein schon das Lohnsystem eine faire Bewertung. Weit verbreitet ist die Praxis, dass Mitglieder eines Teams insgesamt nur eine mittlere Bewertung erhalten dürfen. Erhalten einzelne eine überdurchschnittliche Bewertung, zieht das unterdurchschnittliche Bewertungen für andere nach sich – auch dann, wenn sie sehr gute Leistungen erbringen.

«Individuelle Lohnerhöhungen werden oft als ungerecht empfunden», sagt Urs Dubach, Präsident der Personalvertretung der Siegfried AG. «Wer etwa im Lohnband bereits hoch eingestuft ist, geht leer aus.»

Ivan Kolak, Industriesekretär der Unia und als solcher verantwortlich fürs Toblerone-Werk, ergänzt: «Die Kriterien, die individuellen Lohnerhöhungen zu Grunde liegen, sind unvollständig. Nicht-messbare Faktoren wie

der Teamgeist bleiben unberücksichtigt. Auch verhindern Sympathien und Antipathien von Vorgesetzten eine objektive Bewertung.»

Trotzdem halten Unternehmen an dem, was sie Leistungslohn nennen, fest. Denn sie wollen den internen Konkurrenzkampf anheizen. Ihr «Leistungslohn» ist wie die Rübe vor der Nase des Hasen – oder die Toblerone vor der Nase der Arbeitenden. Besonders stossend dabei: Was Leistung ist, wollen die Chefs selbst festlegen. An der wirklich messbaren Leistung der Arbeitenden, der Produktivität des Werkes, orientieren sie sich nicht. Natürlich nicht, sonst müssten sie teils Lohnerhöhungen von drei oder vier Prozent im Jahr zahlen.

Stattdessen legen sie das, was Leistung sein soll, willkürlich fest. Und heizen die Konkurrenz unter den Beschäftigten weiter an. Eine Folge davon: Mehr psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz.

2. Das Lohnseminar

Fairer und gesünder sind deshalb generelle Lohnerhöhungen. Um solche endlich durchzusetzen, haben sich die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bei Siegfried und im Toblerone-Werk intensiv auf die diesjährigen Lohnverhandlungen vorbereitet.

Im Februar 2022 veranstaltete Lucien Robischon, Sekretär der Unia Aargau-Nordwestschweiz, ein dreitägiges Lohnseminar mit

vier Mitgliedern der Siegfried-Personalvertretung (PV). Er zeigte die Lohnentwicklung in den letzten Jahren auf, verglich sie mit der Situation in vergleichbaren Industriebetrieben und der ökonomischen Entwicklung in der Schweiz.

Ähnlich ging Unia-Sekretär Ivan Kolak im Toblerone-Werk in Bern vor, wo drei Personalvertretende sowie der Unia-Gruppen-Präsident am Seminar teilnahmen. Er zeigte auf, dass Aktionäre des Toblerone-Werks zehnmal mehr Dividende erhalten, als die bisherigen Lohnerhöhungen ausmachen. Ist das gerecht?

3. Die Umfrage

Um die Meinung der Belegschaft zu den Lohnverhandlungen einzuholen, haben PV und Unia bei Siegfried und im Toblerone-Werk zuerst je eine Umfrage durchgeführt. Die Rückmeldungen waren eindeutig: Eine klare Mehrheit forderte generelle Lohnerhöhungen für alle, nachdem es in den letzten Jahren ausschliesslich individuelle Lohnerhöhungen gegeben hatte. «Am Verhandlungstisch mit den Geschäftsleitungen hatten die Personalvertretungen und Unia-Sekretäre somit ein klares Mandat der Belegschaften im Rücken, unsere Argumente somit ein grösseres Gewicht», sagt Siegfried-Mann Dubach.

4. Das Ergebnis

An Ende resultierte für alle Mitarbeitende der Siegfried eine generelle Lohnerhöhung von 650 CHF pro Jahr plus individuelle Lohnerhöhungen von 0.2 Prozent, während die Delegation im Toblerone-Werk nach zähen Verhandlungen eine generelle Lohnerhöhung von 0.5 Prozent erreichte plus eine individuelle Lohnerhöhung von 0.7 Prozent (1,2 Prozent insgesamt).

Der Vorteil von Lohnerhöhungen gegenüber Boni liegt auf der Hand: Sie bleiben in den Folgejahren bestehen. Somit summiert sich eine Lohnerhöhung von 650 CHF pro Jahr über 30 Betriebsjahre inklusive Zinseffekten auf über 20 000 CHF pro Mitarbeitende. Oder, wie Urs Dubach vorrechnet: «Wenn wir jedes Jahr eine generelle Lohnerhöhung von auch nur 20 Franken pro Monat aushandeln, resultiert daraus übers Arbeitsleben gesehen ein Lohnplus von nicht weniger als rund 280 000 CHF. Das ist eine schöne Summer Geld! Nun hoffen wir, dass wir im nächsten Jahr noch höhere generelle Lohnerhöhungen aushandeln können als dieses Jahr.»

5. Die Inflation

Denn gerade in den nächsten Lohnverhandlungen werden generelle Lohnerhöhungen so wichtig sein wie lange nicht mehr. Erstmals seit vielen Jahren gibt es 2022 wieder eine Teuerung von mehr als 2 Prozent. Auch die Krankenkassen-Prämien drohen im Herbst kräftig aufzuschlagen. Damit ist bereits heute klar, dass es in den kommenden Lohnrunden substanzielle Lohnerhöhungen für alle Industriearbeitenden braucht. Sonst drohen gewaltige Kaufkraft-Einbussen. ■

**«Zum ersten Mal in über 15 Jahren wieder generelle Lohnerhöhungen!
Unser Einsatz hat sich gelohnt.
Nur so können wir die Kaufkraft der Arbeitenden erhalten.»**



Urs Brunner, Mitglied Personalvertretung Toblerone-Werk Brünnen BE, Mitglied Branchenverband Chocosuisse

75%

der Siegfried-Arbeitenden haben sich in einer Unia-Umfrage für generelle Lohnerhöhungen ausgesprochen. Im Toblerone-Werk waren es sogar 80%.

20 000 CHF

So viel macht eine generelle Lohnerhöhung von 600 CHF pro Jahr inklusive Zinseffekten hochgerechnet auf 30 Arbeitsjahre aus.

Bessere Arbeitsbedingungen dank Einheitsvertrag

Stabwechsel bei der Janssen-Betriebskommission in Schaffhausen: Ralf Keser löst Brian Darnell als BK-Präsident ab.



Der ehemalige und der amtierende Janssen-BK-Präsident Brian Darnell (rechts) und Ralf Keser (links) schätzen die enge Zusammenarbeit mit der Unia.

In Betriebskommissions-Büro der Pharmafirma Cilag AG (sie gehört zur Pharma-Marke «Janssen» des Johnson-&-Johnson-Konzerns) ist einiges los. Das kürzlich eingeführte Zeiterfassungssystem funktioniert bei den Schichtarbeiten nicht richtig. Die Arbeitnehmer*innen sind verunsichert und frustriert: Ihre Arbeitszeiten werden nicht oder nur teilweise erfasst. Kein Wunder, hat der neue Betriebskommissionspräsident Ralf Keser alle Hände voll zu tun. Zum Glück benötigte er als langjähriges BK-Mitglied für seine neue Aufgabe als BK-Präsident kaum Einarbeitungszeit: Er wusste, was auf ihn zukommen würde, als er an der GV im September 2021 zum Nachfolger von Brian Darnell gewählt wurde,

von dem er während der gemeinsamen Zeit in der Betriebskommission viel gelernt hat.

GAV – keine Selbstverständlichkeit

Bei der Cilag AG gibt es traditionell viele und gut organisierte Unia-Mitglieder – entsprechend gross ist auch ihr Einfluss. Etwa wenn es darum geht, einen neuen Einheitsvertrag auszuhandeln. So konnten dank guter GAV-Verhandlungen und der professionellen Zusammenarbeit mit der Unia im letzten Jahr zum Beispiel die Mindestlöhne um 300 CHF angehoben werden. Auch bei den Schichtzulagen konnten Verbesserungen erzielt werden. Das ist nicht selbstverständlich, zumal das Interesse für gewerkschaftlichen Themen bei den Mit-

arbeitenden in den letzten Jahren nachgelassen hat. Ralf Keser sagt: «Es ist schwierig, Leute zu finden, die sich engagieren wollen. Vielen Mitarbeitenden ist nicht bewusst, dass der Einheitsvertrag von der Betriebskommission, der Unia und der Geschäftsleitung ausgehandelt wird – und es von allein keine Verbesserungen gibt.» Weiterer Knackpunkt: Johnson & Johnson möchte die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Tochterfirmen in der Schweiz vereinheitlichen. Die Betriebskommission ist damit einverstanden – aber nur, wenn es auf Basis des Einheitsvertrages geschieht, den die Unia mit der Cilag AG abgeschlossen hat. Es ist der einzige GAV in einem Schweizer Johnson-&-Johnson-Betrieb.

Ohne Engagement geht es nicht

«In den Gremien und an den Verhandlungstischen müssen Leute dabei sein, welche die Probleme in der Produktion kennen. Sie müssen wissen, was es heißt, Schicht zu arbeiten, um die Arbeitnehmenden, die in der Produktion tätig sind, entsprechend vertreten zu können», sagt Brian Darnell. Bis heute ist er im Europäischen Betriebsrat von Johnson & Johnson aktiv, ein Austausch, der angesichts der Grösse des Konzerns immer wichtiger wird. Bald geht Brian Darnell in Pension. Damit läuft auch das Mandat im Europäischen Betriebsrat aus. Seine Nachfolge ist bereits aufgegelistet. Zum Abschied wünscht sich Brian Darnell, dass sich die Arbeitnehmenden wieder stärker engagieren und nicht erst aktiv werden, wenn es Probleme gibt. Er sagt: «Wir Arbeitnehmer*innen haben ein Recht auf gute Arbeitsbedingungen und müssen dazu angehört werden, was wir darüber verstehen. Denn unsere Meinung darüber, was gute und faire Arbeitsbedingungen überhaupt sind, unterscheidet sich deutlich von der eines HR-Mitarbeiters im Kanton Zug – deshalb ist es wichtig, sie auch kundzutun.» ■

Mehr wissen

- Die Unia und das Pharmaunternehmen Cilag AG stehen in häufigem Austausch. Der Einheitsvertrag wird gemeinsam von der Unia, dem Angestelltenverein und der Geschäftsleitung ausgehandelt und gilt als einer der fortschrittlichsten GAV in der Branche.
- Um seine Vertreterfunktion wahrnehmen zu können, stehen dem Präsidenten der Betriebskommission durchschnittlich 20% seiner Arbeitszeit zur Verfügung.



Kündigungsschutz ausbauen

Am Unia-Kongress in Biel wurde darüber Beschluss gefasst, eine Initiative zum Ausbau des gesetzlichen Kündigungsschutzes vorzubereiten.

Arbeitnehmende müssen sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen wehren oder sich bei Problemen an die Gewerkschaft wenden können, ohne Angst haben zu müssen, deswegen ihre Stelle zu verlieren. Damit das möglich ist, braucht es einen besseren Kündigungsschutz. Besonders abgesichert werden müssen neben Personalvertreter*innen auch Arbeitnehmende, die leicht aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden können. Zum Beispiel Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub, ältere Arbeitnehmende oder Menschen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus. Damit Arbeitnehmende besser geschützt und missbräuchliche Kündigungen bestraft werden, setzt sich die Unia im Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB für ein Initiativprojekt zum Ausbau des gesetzlichen Kündigungsschutzes ein. ■



Erntezeit bei Syngenta Monthe

Neuer Gesamtarbeitsvertrag bringt wichtige soziale Fortschritte und Weichenstellungen für die Zukunft.

Vorteile für Familien

Ausserdem konnte die Verhandlungsdelegation Fortschritte bei der Familienverträglichkeit erzielen:

- Vaterschafts- und Adoptionsurlaub für Väter mit einer Dauer von 20 Tagen.
- Urlaub für die Betreuung eines schwerkranken Kindes.
- Urlaub für die Pflege eines nahen Angehörigen.

Alle diese Urlaubstage werden jeweils zu 100% bezahlt.

In einer Absichtserklärung haben die Unterzeichnerparteien auch den Willen bekundet, Frauen den Zugang zur Schichtarbeit zu erleichtern. Um die Attraktivität der Produktionstätigkeit für weibliche Beschäftigte zu erhöhen, wird der Hauptteil des GAV durch neue spezifische Massnahmen zum Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft ergänzt.

Nach sieben Verhandlungssitzungen wurden die Ergebnisse von den Beschäftigten bei den Betriebsversammlungen am 12. und 13. Mai verabschiedet. Der neue GAV gilt ab dem 1. Juni 2022 bis zum 31. Dezember 2027. ■

Sieg auf der ganzen Linie!

Grosser Erfolg für die Kandidierenden von UniaPlus bei den Wahlen der Internen Personalvertretungen der Novartis Basel. Sie eroberten im Bereich Gesamtarbeitsvertrag gegen die Konkurrenz des Novartis Angestelltenverbands (NAV) sämtliche Sitze.

Für die nächsten vier Jahre gewählt sind:

- | | |
|------------------|---------------------------------|
| ■ Goran Trujic | ■ Inna Schreiner
(Präsident) |
| ■ Giovanna Bongo | ■ Berivan Sen |
| ■ Daniel Erny | ■ Adam Bonic |
| | ■ Viktor Butz |

Die Stimmabteilung lag bei rekordverdächtigen 45 Prozent.

Schluss mit Übergriffen am Arbeitsplatz!

Die Industrie-Frauenkonferenz hat sich mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in Schweizer Industriebetrieben auseinander gesetzt und fordert endlich konkrete Massnahmen.

«Frauen haben Gewicht und Einfluss, Dinge zu verändern – auch in der Industrie», eröffnet Unia-Präsidentin Vania Alleva die diesjährige Industrie-Frauenkonferenz. Auf dem Weg zur Gleichberechtigung und einem besseren Schutz der Frauen am Arbeitsplatz besteht dringender Handlungsbedarf. Deshalb sind die rund 60 Teilnehmer*innen nach Bern gegeist: Um Forderungen und Instrumente zu besprechen, die sich zum Schutz vor Diskriminierung in den GAV etablieren lassen. Drei Gründe, warum jetzt.

1. Sexuelle Belästigung ist verboten

Über sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz wird kaum gesprochen. Fast jede dritte Frau und jeder zehnte Mann werden jedoch im Verlauf des Erwerbslebens sexuell belästigt. Statistiken, welche die Konferenzteilnehmerinnen bestätigen können. Von anzüglichen Bemerkungen zu Figur oder Kleidungsstil bis hin zu Berührungen und körperlichen Übergriffen – die Spannweite ist gross. Dabei sind Arbeitgeber per Gesetz verpflichtet, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und bei Belästigung einzuschreiten. Genauso wie Betroffene das Recht haben, eine vermittelnde Drittpartei zu involvieren und sich bei erfolgloser Vermittlung an ein Gericht zu wenden. Trotzdem stellen sich viele Arbeitgeber quer, wenn es darum geht, in den GAV konkrete Massnahmen festzuhalten.

2. Industrie ist längst keine Männer- domäne mehr

Knapp ein Drittel der Industriearbeitenden sind Frauen. In der Uhrenindustrie liegt der Frauenanteil gar bei 52 Prozent. «Umso wichtiger, dass Frauen stärker in Betriebskommissionen vertreten sind und entsprechend Einfluss nehmen können», sagt Unia-Frauensekretärin Aude Spang. Auch Gastrednerin

Christina Stockfisch, Bundesvorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes, betont, wie wichtig es ist, zu agieren und nicht erst zu reagieren, wenn es eigentlich schon zu spät ist. «Viele Arbeitgeber streiten ab, dass es in ihrem Unternehmen sexualisierte Gewalt gibt. Das hängt damit zusammen, dass das Thema sehr tabuisiert ist. Anonyme Mitarbeiterinnenbefragungen sind ein gutes Instrument, um aufzuzeigen, wie gross der Handlungsbedarf tatsächlich ist.»



3. GAV-Verhandlungen stehen an

Den 100 Gesamtarbeits- und Kollektivverträge, welche die Unia im Industriesektor abschliesst, sind, über 235 000 Personen angeschlossen. Entsprechend gross ist die Reichweite, wenn einige dieser für die Industrie wichtigen GAV in Kürze erneuert, und andere automatisch verlängert werden. In den Verhandlungen wird sich die Unia vehement für die Einführung von konkreten Massnahmen und Instrumenten zu Gleichberechtigung und besserem Schutz vor sexueller Belästigung einzusetzen. Aktuell enthalten zwar die meisten Industrie-GAV allgemeine Sätze zur Gleichstellung, nicht aber Mechanismen, die den Schutz vor Diskriminierung real sicherstellen. An der Industrie-Frauenkonferenz ist man sich einig: Das muss sich dringend ändern! ■



Vor sexualisierter Gewalt geschützt? Fehlanzeige!

Drei aktuelle Beispiele aus GAV der Schweizer Industrie.

Im GAV der Basler Pharma, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung (Art. 3ff): «Arbeitnehmende werden auf Grund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt. Namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Dies gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.»

→ **Sexualisierte Gewalt wird nicht erwähnt.**

«Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen», lautet Artikel 28 zum Persönlichkeitsschutz im GAV MEM-

Industrie. «Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Arbeitnehmervertretung wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindern kann.»

→ **Zwar wird die sexuelle Gewalt genannt, doch einen verbindlichen Kontrollmechanismus gibt es nicht.**

Gemäss GAV der Uhren- und Mikrotechnik-industrie zählen zu sexueller Belästigung insbesondere «Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen

eines Entgegenkommens sexueller Art.» Weiter gilt: «In Betrieben, die über 50 Personen beschäftigen, wird eine Vertrauensperson gemeinsam von der Geschäftsleitung und von der Gewerkschaft Unia bestimmt. Klagen wegen sexueller Belästigung werden an diese Vertrauenspersonen gerichtet. Ist die Beschreitung des Dienstwegs für das Opfer ausgeschlossen, wird die oben genannten Vertrauensperson auch in Mobbing-Fällen aktiv.»

→ **Sexualisierte Gewalt hat in GAV mit einer Definition und einem Mechanismus Einzug gefunden. Problematisch: Die Neutralität der Vertrauensperson ist nicht gewährleistet. Zudem bleiben Meldungen meist ohne Konsequenzen.**



Die Unia fordert:

- Griffige Massnahmen in GAV mit klaren Mechanismen gegen Diskriminierung im Betrieb.
- Unabhängige Anlaufstellen und neutrale Vertrauenspersonen, die entsprechend geschult werden.
- Untergrenze von 50 Personen für die Einsetzung einer Vertrauensperson abschaffen und eine Vertrauensperson für jede Unternehmen vorsehen.
- Ratifizierung die ILO-Konvention 190 zur Beseitigung aller Formen von Gewalt und Belästigung gegen Frauen, insbesondere in der Arbeitswelt.

An der Frauenkonferenz hielten die Industrie-Arbeiterinnen ihre Ablehnung gegenüber der Reform AHV 21 in einer Resolution fest. Gleichstellung sieht anders aus!

Der gute Mix macht es aus

Unia-Umfrage zeigt: Telearbeit ja, aber mit klaren Regeln im GAV.

Die Pandemie hat vielen Personen in der Industrie über einen längeren Zeitraum erste Erfahrungen mit der Telearbeit ermöglicht. In diesem Zusammenhang führte die Unia im vierten Quartal 2021 bei den Mitarbeitenden der Industrie-Branchen eine Umfrage durch: Was funktionierte gut im «Homeoffice»? Was weniger? Sollte es die Möglichkeit zur Telearbeit auch in Zukunft geben und wie muss diese in den GAV der Unia-Branchen und ihren Unternehmen sowie auf politischer Ebene geregelt werden?

Die Ergebnisse zeigen eine grösstenteils positive Bewertung der Telearbeit. Häufig genannt wurden weniger Reisezeit, weniger Stress bei der Arbeit und eine freiere Zeitplanung – negativ die soziale Isolation von den Kolleg*innen, und dass es nicht immer möglich war, die eigene Wohnung als Arbeitsplatz umzunutzen. Die Unia-Umfrage dient auch dazu, in den anstehenden GAV-Verhandlungen konkrete Vorschläge zur Regelung von Telearbeit einzubringen. Der Handlungsbedarf ist gross, noch klaffen «Ist-» und «Soll-Zustand» weit auseinander.



Was ist für Sie persönlich positiv an der Telearbeit?

Weniger Reisezeit haben

260

Sich besser konzentrieren können

163

Den Tagesablauf besser organisieren können

154



Was ist für Sie persönlich negativ an der Telearbeit?

Seine Kolleg*innen nicht sehen

213

Nicht genügend aus dem Haus kommen

138

Keinen geeigneten Raum zum Arbeiten haben

85



Arbeitszeit

Umfrage

- 8 von 10 Personen erfassen ihre Arbeitszeit
- Jede 2. Person hat mehr Stunden als üblich gearbeitet

Gesetzgebung

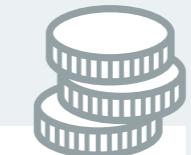
Der Arbeitgeber muss Pausen und Nacht- sowie Sonntagsruhe respektieren. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bleibt bestehen.

Was im GAV geregelt sein muss

- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung
- Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz

Umfrage-Teilnehmer*in sagt

«Die telefonische 24/7-Verfügbarkeit sollte vom Unternehmen zum Schutz der Mitarbeitenden und deren Regeneration eingeschränkt werden.»



Kosten

Umfrage

- 9 von 10 Personen haben keine Entschädigung erhalten

Gesetzgebung

Spesen und Kosten für Geräte müssen vom Arbeitgeber getragen werden, je nach dem sogar die Miete.

Was im GAV geregelt sein muss

- Vollständige Bezahlung oder Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes im Homeoffice gemäss Arbeitsgesetz
- Ausrüstung mit Geräten und Material sowie allfällige Entschädigung für Auslagen
- Regelung von Haftpflichtfragen

Umfrage-Teilnehmer*in sagt

«Wenn man keine oder nur eine nicht ausreichende mobile Internetverbindung hat, sollten die Kosten für eine bessere Verbindung übernommen werden.»



Gesundheit

Umfrage

- Soziale Isolation schlägt auf die Psyche: Über Zweidrittel der Personen, die Telearbeit gemacht haben, geben an, nicht genügend aus dem Haus gekommen zu sein und den direkten Austausch mit den Kolleg*innen vermisst zu haben
- Ergonomische Bedingungen zuhause nicht optimal (Arbeiten am Küchentisch)

Gesetzgebung

Der Arbeitgeber muss einzelfallgerecht für ergonomische Bedingungen im Homeoffice sorgen (Stuhl, Tisch, Bildschirm, Licht etc.).

Was im GAV geregelt sein muss

- Regelmässiger physischer sozialer Austausch mit dem Team vor Ort
- Freiwilligkeit der Telearbeit; Recht auf Rückkehr

Umfrage-Teilnehmer*in sagt

«Bei reiner Telearbeit fehlt der Informationsaustausch: Bei der Arbeit vor Ort werden im Vorübergehen viele Informationen wahrgenommen und ausgetauscht, die sonst nicht zur Sprache kämen. Deshalb braucht es beides.»



Zukunft

Umfrage

- Insgesamt 87% der befragten Personen wollen weiterhin Telearbeit machen
- 23.6% der befragten Personen wünschen sich Telearbeit auch in Zukunft, doch weniger häufig als während der Corona-Zeit
- 11.8% wünschen sich bessere Bedingungen für Telearbeit

Die Unia fordert

- Fortschrittliche Lösungen mit klaren Regelungen für die Branchen: Zum Beispiel zeitliche Beschränkungen, also nicht mehr als ein bis zwei Tage pro Woche
- Ausbalancierte Arbeitsmodelle, die den Arbeitnehmenden die grösstmögliche Autonomie ermöglichen
- Telearbeit muss im GAV geregelt werden

Umfrage-Teilnehmer*in sagt

Unia-Umfrage
Teilnehmende Total: 442;
MEM: 37.9%,
Uhren- und Mikrotechnik-
industrie: 21.5%,
Chemische und pharmazeutische
Industrie: 11.9%,
Lebensmittel-, Getränke- und
Tabakindustrie: 5.6%,
andere Branchen: 23.2%



Jung, engagiert, Miko-Präsident

Adem Latic, Drucktechnologe EFZ, arbeitet bei der Nyco Packaging in Kirchberg. Im Herbst 2021 wurde er von seinen Kolleg*innen in die Mitarbeiterkommission gewählt und dort zum Präsidenten bestimmt.

Die Unia-Mitgliedschaft folgte ein halbes Jahr später.

Es ist nicht so, dass es Adem Latic ohne sein Mandat in der Mitgliederkommission (Miko) langweilig geworden wäre. Der gelernte Drucktechnologe arbeitet Vollzeit bei der Nyco Packaging und steckt daneben mittler in der Ausbildung zum «Packaging Manager», was bedeutet, dass er samstags immer die Schulbank drückt. Dabei ist das Arbeiten im Dreischichtbetrieb schon anstrengend genug. «Ich bin noch jung, aber die wechselnden Wochenschichten gehen trotzdem nicht spurlos an mir vorbei», sagt der 21jährige. «Auch ist es schwierig, meinem Hobby, dem Fussball, nachzugehen.»

Doch Adem Latic ist keiner, der sich beschwert. Lieber nimmt er die Dinge in die Hand und setzt sich ein, wo er etwas bewegen kann. Zum Beispiel, wenn es um höhere

Löhne geht. Während die Geschäftsleitung auf individuelle Lohnerhöhungen pocht, setzt sich Adem Latic mit der Miko für generelle Lohnerhöhungen ein. «Es ist nicht gerecht, wenn nur einige wenige von höheren Löhnen profitieren. Genauso wie alle Mitarbeitenden von immer teureren Krankenkassenprämien und Lebensunterhaltskosten betroffen sind, tragen auch alle ihren Teil zum Erfolg des Unternehmens bei und haben deshalb eine Lohnerhöhung verdient.» Zwei Stunden dauerte die Sitzung

**«Mit einer starken
Unia im Rücken ist es
leichter, sich für bes-
sere und gerechtere
Arbeitsbedingungen
einzusetzen und
etwas zu erreichen.»**

mit der Geschäftsleitung, in der Adem Latic und andere Miko-Mitglieder ihre Argumente und Forderungen darlegten. Eine abschließende Antwort ist noch ausstehend.

Die Mitgliederkommission zählt neun Personen, Adem Latic ist mit seinen 21 Jahren der Jüngste – das älteste Mitglied ist 57 Jahre alt. «Der Mix aus neuen Ideen und langjähriger Erfahrung macht es aus», ist Adem Latic überzeugt. Was in der Miko funktioniert, funktioniert im gesamten Betrieb: Der Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden ist gross. Eine Unia-Mitgliedschaft war für Adem Latic die logische Folge seiner Tätigkeit als Miko-Präsident. Er sagt: «Mit einer starken Unia im Rücken ist es leichter, sich für bessere und gerechtere Arbeitsbedingungen einzusetzen und etwas zu erreichen.» ■

**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

Pay rises for all!

Many industrial companies resist general pay rises, even though they make more sense and are fairer than individual pay rises. Now Unia has achieved a breakthrough at two companies.



The chemical company Siegfried in Zofingen (Aargau canton) and the plant of the Mondelez Group in Brünnen (Bern canton), where Toblerone is manufactured, have always refused to increase the wages of all employees in recent years. Instead of general pay rises, they have always granted only individual pay rises – even though these are extremely controversial.

1. Criticism of performance-based pay

Performance-based pay sounds fair. Those who do a lot get paid a lot, those who do little get paid little. But unfortunately it is not that simple. Often, the pay system alone prevents a fair evaluation. It is a widespread practice that members of a team as a whole are only allowed to receive an average rating. If certain individuals receive an above-average evaluation, this results in below-average evaluations for others – even if they perform very well.

"Individual pay rises are often perceived as unfair," says Urs Dubach, president of the Siegfried AG Works Council. "For example, workers who are already classified high up in the salary band go away empty-handed."

Ivan Kolak, Industrial Secretary of Unia and as such responsible for the Toblerone plant in Brünnen (Bern canton), adds: "The criteria on which individual pay rises are based

are incomplete. Non-measurable factors such as team spirit are not taken into account. The likes and dislikes of bosses also prevent an objective assessment."

Nevertheless, companies cling on to what they call "performance-based pay" and this is because they want to fuel internal competition. Their "performance-based pay" is like the carrot in front of a donkey's nose – or the Toblerone in front of a worker's nose. The particularly objectionable aspect of this approach is that the bosses themselves want to be the ones who define what "performance" is supposed to mean. However, they are not guided in this by the truly measurable performance of the workers i.e. the productivity of the factory. Of course they aren't, otherwise they would in some cases have to pay wage increases of three or four per cent a year. Instead, they arbitrarily define what performance is supposed to be. And they further fuel competition among employees. One consequence of this – more mental illness in the workplace.

2. The pay seminar

For these reasons, general pay rises are fairer and make more sense. In order to finally achieve this type of increase, trade unionists at Siegfried and the Toblerone plant prepared intensively for this year's wage negotiations.

In February 2022, Lucien Robischon, Secretary of Unia for Aargau-North-West Switzerland, organized a three-day pay seminar with four members of the Siegfried Works Council. He showed the wage development in recent years and compared it with the situation in comparable industrial companies and economic development in Switzerland.

Unia secretary Ivan Kolak took a similar approach at the Toblerone plant in Bern, where three staff representatives and the Unia group president attended the seminar. He showed that shareholders of the Toblerone plant receive ten times more in dividends than the pay rises the workers have received so far. Is that fair?

3. The survey

In order to obtain the opinion of the workforce on the wage negotiations, the Works Council and Unia first conducted a survey at Siegfried and at the Toblerone plant respectively. The feedback was clear: a clear majority demanded general pay rises for all, since there had only been individual pay rises in recent years.

"At the negotiating table with management, the staff representatives and Unia secretaries thus had a clear mandate from the workforce behind them, and our arguments thus carried more weight," explains Urs Dubach.

4. The result

The end result was a general pay rise of 650 CHF per year plus individual pay rises of 0.2 percent for all Siegfried employees, while the delegation at the Toblerone plant, after tough negotiations, achieved a general pay rise of 0.5 percent plus an individual pay rise of 0.7 percent (1.2 percent in total).

The advantage of pay rises over bonuses is obvious: they remain in place in subsequent years. This means that a pay rise of CHF 650 per year over 30 years at the company, including the effect of interest, adds up to over CHF 20,000 per employee. Or, as Urs Dubach calculates: "If we are able to negotiate a general wage increase of even 20 francs per month every year, this results in a pay increase of no less than approximately 280,000 CHF over an employee's working life. That's a nice amount of money! Now we hope that next year we can negotiate even higher general pay rises than this year."

5. Inflation

After all, general pay rises will be more important than they have been for a long time in the next set of wage negotiations. For the first time in many years, inflation will exceed 2 percent in 2022. Health insurance premiums are also threatening to rise sharply in the autumn. It is therefore already clear that substantial pay rises will be needed for all industrial workers in the coming rounds of wage negotiations. Otherwise, there is a risk of a huge loss of purchasing power. ■

"For the first time in over 15 years, we have achieved general pay rises again! Our efforts have paid off. This is the only way we can maintain the purchasing power of the workers."



Urs Brunner, member of the Toblerone Works Council, Brünnen (Bern canton), member of the Chocosuisse trade association

75%

of Siegfried workers were in favour of general pay rises in a Unia survey.

At the Toblerone plant the number was as high as 80%.

20,000 CHF

This is how much a general pay rise of CHF 600 per year, including the effect of interest, amounts to when extrapolated over 30 working years.

Kita-Initiative unterschreiben



Bezahlbare Kinderbetreuung

In der Schweiz gibt es zu wenig Kinderbetreuungsplätze. Und für die Familien sind sie zu teuer. Die Konsequenzen tragen die Frauen mit Teilzeitarbeit und tieferem Einkommen. Die Kita-Initiative will eine gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für alle.

Unterschreiben Sie noch heute!



bezahlbare-kinderbetreuung.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

Lämmlisbrunnenstrasse 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
florian.keller@unia.ch

UNIA

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