



## Handschlag für den Gesundheitsschutz

Zwischen Tazuila Ngamiak, Präsident der Personalvertretung und Unia-Vertrauensmann und Christian Spühler, CEO Syngenta Monthey – Seite 4

## Gut beraten

Hohe Nachfrage bei der Unia-Sprechstunde für Lonza-Angestellte in Visp – Seite 6

## Internationale Industriegewerkschaften Hand in Hand

Der Solidaritätsbesuch zeigt, warum finanzielle und moralische Unterstützung für die Ukraine so wichtig sind – Seite 10

Solidarisch mit  
den Industrie-  
arbeitenden

Am 25. September wird über die AHV21 abgestimmt. Die Vorlage löst keine Probleme und spart einseitig auf Kosten der Frauen. Deshalb braucht es ein kräftiges Nein (siehe Artikel rechts). Dass die Arbeitsbelastung in der Schweizer Industrie zunimmt, ist kein Geheimnis. Umso wichtiger ist es, die Gesundheit der Arbeitnehmenden entsprechend zu schützen. So kämpfte die Gewerkschaftsdelegation der Syngenta in Monthey erfolgreich für einen im GAV verankerten, besseren Gesundheitsschutz für ihre Schichtarbeitenden (Seite 4). Gesunde und faire Arbeitsbedingungen sind auch in der Unia-Sprechstunde in der Lonza häufig Thema, wo Mitarbeitende neuerdings mit sogenannten Standortbestimmungen abgestraft werden (Seite 6). Und: Der Krieg in der Ukraine macht betroffen. Kemal Özkan von der Gewerkschaftsföderation IndustriALL Global Union, berichtet von seinem Solidaritätsbesuch und seinen Eindrücken vor Ort (Seite 10).

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** Andrea Soltermann (S. 6-7), zVg (Cover, s. 10-11), UNIA (S.8), 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.

13. September 2022

© 2022 komform (www.komform.ch)



Keine AHV-Reform  
auf Kosten der  
Frauen!

*Unter dem heuchlerischen Deckmantel der Gleichstellung sollen die Frauen ein Jahr länger arbeiten und 26 000 Franken weniger Rente erhalten. Mit AHV21 werden keine Probleme gelöst, sondern neue geschaffen.*

Problem 1:  
Die Rentensituation  
der Frauen ist prekär

Mit AHV21 wird einseitig auf Kosten der Frauen gespart, obwohl diese sowieso schon weniger Altersrente bekommen. Ein Drittel aller Frauen erhält keine Rente aus der zweiten Säule und insgesamt sind Frauenrenten mindestens ein Drittel tiefer als jene der Männer. Vor diesem Hintergrund die Rentensituation der Frauen in der AHV noch zusätzlich zu schwächen und dabei von Gleichstellung zu sprechen, ist ein Hohn. Dabei wäre es einfach: Gäbe es wirklich Gleichheit und die Frauen bekämen den gleichwertigen Lohn für gleichwertige Arbeit, würden sich auch ihre Renten und ihre Situation im Alter verbessern.

Problem 2:  
Ungleiche Verteilung  
der Erwerbschancen

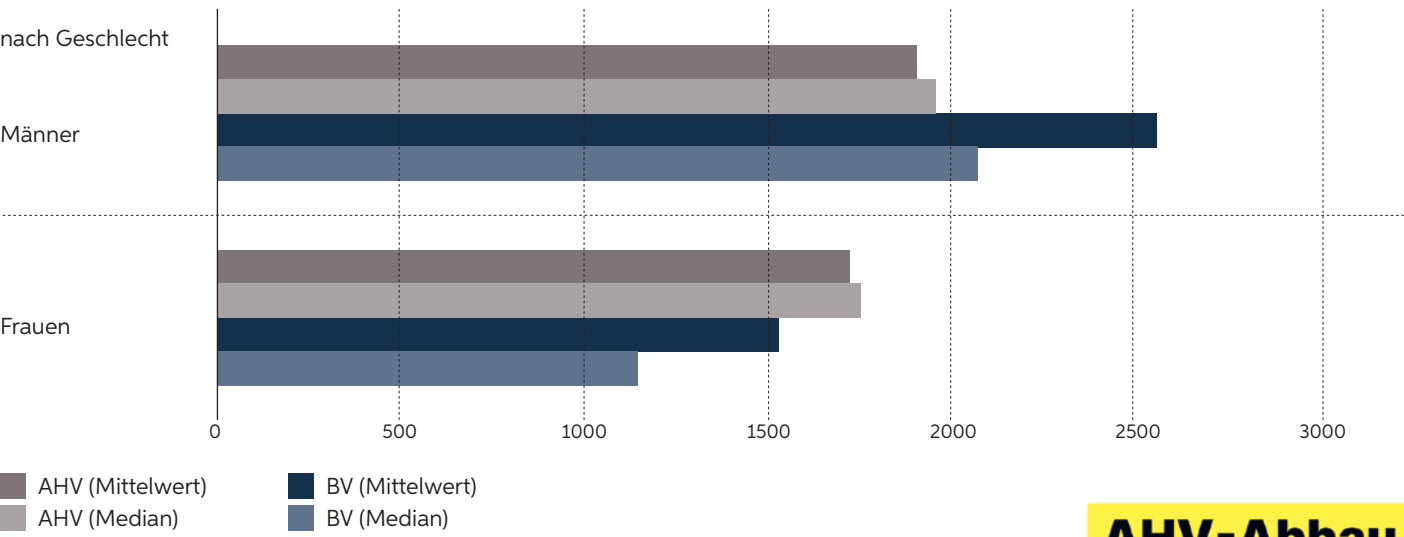
Frauen übernehmen mehrheitlich Arbeiten in sogenannten Tieflohnbranchen. Und es sind hauptsächlich Frauen, welche sich um Kinder, Enkelkinder, alternde oder kranke Familien-

angehörige kümmern. Die Folgen sind Teilzeitpensen – vier von fünf Frauen mit Kindern arbeiten heute Teilzeit – und tiefere Einkommen. Insgesamt verdienen Frauen 33 Prozent weniger als Männer, was in der Konsequenz zu unwürdig tiefen Renten führt. Obwohl sie, unbezahlte und bezahlte Arbeit zusammengezählt, gleich viele Stunden arbeiten wie die Männer. Trotzdem sollen ihr sowieso schon tieferen Altersrenten im nächsten Jahrzehnt um sieben Milliarden Franken gekürzt werden. Damit verlieren sie rund 26 000 Franken Einkommen.

Problem 3:  
Altersarbeits-  
losigkeit

Die AHV21 schadet auch den Männern. Denn sollte die AHV-Vorlage angenommen werden, kommt als nächster Schritt eine generelle Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre oder noch höher. Dabei bekunden 60- bis 64-jährige Arbeitnehmende schon heute grösste Mühe, wieder eine Stelle zu finden, wenn sie arbeitslos werden, unabhängig von ihrer Qualifikation oder Lohnvorstellungen. Es ist eine Illusion zu glauben, dass man die Menschen

Rentengleichheit? Eine Utopie!  
Höhe neuer Renten aus  
der AHV und der BV

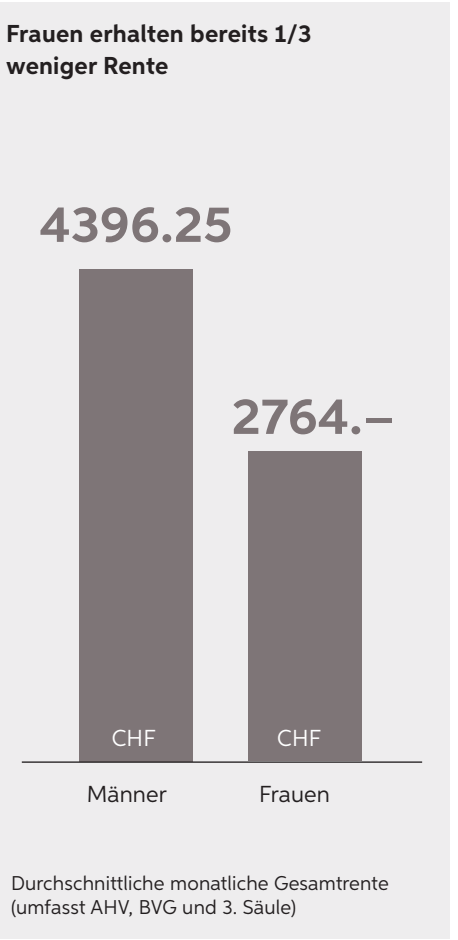


Quelle: BFS – Neurentenstatistik (NRS), Version vom 18.01.2022

länger arbeiten lassen kann. Ein höheres Rentenalter zwingt mehr Leute in die Arbeitslosigkeit oder Sozialhilfe – wie es in anderen Ländern beobachtet werden kann.

Problem 4:  
Schwindende  
Kaufkraft

Mit AHV21 will das Parlament auch die Mehrwertsteuer erhöhen. Die Zusatzfinanzierung erfolgt nur, wenn das Frauenrentenalter angehoben wird. Explodierende Preise und ein starker Anstieg der Krankenkassenprämien belasten die Haushalte mit mittlerem und geringem Einkommen derzeit stark. Vor diesem Hintergrund auch noch eine Mehrwertsteuererhöhung ist für viele schlicht nicht mehr tragbar. Zugleich mutet es anmassend an: Wir alle sollen mehr bezahlen – und was bekommen wir dafür? Eine AHV-Kürzung. Dabei gibt es mit der soeben lancierten SNB-Initiative eine weit fairere Finanzierungsmöglichkeit für die AHV: Die Initiative will, dass ein Teil der Gewinne an die AHV geht. Damit wird die wichtigste Sozialversicherung gestärkt und der Rentenabbau verhindert. ■



- Die Unia fordert**
- 2x NEIN zu den beiden AHV-Vorlagen am 25. September!
  - Eine AHV-Reform auch im Sinne der Frauen: Es braucht keine Erhöhung des Rentenalters, sondern höhere Renten
  - Respekt für Frauen und ihre Arbeit, ob bezahlt oder unbezahlt
  - Löhne und Arbeitspensen, die ein anständiges Leben ermöglichen
  - Eine 13. AHV-Rente: JA zur Volksinitiative «Für ein besseres Leben im Alter»
  - SNB-Initiative: Nationalbankgewinne für eine starke AHV

**Mehr wissen**

Die AHV ist die einzige Säule, die für die Frauen funktioniert. Dies weil in der AHV auch die Betreuung von Kindern und Angehörigen als Arbeit anerkannt wird, was für Frauen und Männer zu ähnlich hohen Renten führt. Doch ausgerechnet diese soll mit der Reform AHV 21 und der Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre nun geschwächt, statt weiter ausgebaut werden.



# Ein grosser Schritt für den Gesundheitsschutz

Wie kann man die Gesundheit von Schichtarbeitenden schützen? Die Gewerkschaftsdelegation der Syngenta Monthey findet Antworten, die für die ganze Industrie wegweisend sein können.



Die Gewerkschaftsdelegation der Syngenta Monthey erkämpft fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Von links nach rechts (nicht vollständig): Serge Coquoz, Ngamiak Tazuila, Blaise Carron (Unia), Didier Battais und Joaquim Martins.

Die Arbeitsbelastung steigt in der Schweizer Industrie, Gesundheitsfragen werden deshalb immer wichtiger. Besonders betroffen: Schichtarbeitende mit ihren unregelmässigen Arbeitszeiten. Das liberale Arbeitsgesetz nimmt die Arbeitgeber zu wenig in die Verantwortung für den Gesundheitsschutz. Umso wichtiger ist es, dass Gewerkschaften geeignete Lösungen finden – so wie bei der Syngenta Monthey.

### I: Das Gesundheitsrisiko

Schichtarbeit ist belastend für die, die sie verrichten. Schichtarbeit belastet erstens das Sozialleben. Unterschiedliche Arbeitszeiten rund um die Uhr sind nur schwer vereinbar mit Familienpflichten und Hobbies.

Schichtarbeit belastet zweitens die Gesundheit. Wer nachts arbeitet, setzt sich Krankheitsrisiken aus: Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, innere Unruhe, Nervosität, Müdigkeit oder Abgeschlagenheit sind typische Symptome der Nachtarbeitenden.

### II: Das Gesetz

Dass Nachtarbeit dem Sozialleben und der Gesundheit schadet, wissen auch die Arbeitgeber. Als Kompensation dafür zahlen sie Zeitzuschläge. Wer mindestens in 25 Nächten pro Jahr nachts arbeiten muss, hat per Gesetz Anspruch auf 10% Zeitzuschlag auf der geleisteten Nachtarbeit zwischen 23 und 6 Uhr und 22 und 5 Uhr.

Die Arbeitgeber haben gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht. Von dieser können sie sich nicht freikaufen. Wer wissentlich in Kauf nimmt, dass die Arbeitnehmenden erkranken, handelt keinesfalls fürsorglich. Doch das liberale Schweizer Arbeitsgesetz umgeht diese Pflicht mit einer unverbindlichen Formulierung. «Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu einer ähnlichen Arbeit zu versetzen, zu der er tauglich ist.» «Nach Möglichkeit» ist keine Pflicht.

### III: Der Gesamtarbeitsvertrag

Bei Syngenta in Monthey haben die Sozialpartner einen Paradigmenwechsel eingeleitet. Sie haben sich darauf geeinigt, dass Schichtzulagen zwar soziale Nachteile ausgleichen, aber nicht gesundheitliche Beeinträchtigungen durch Schichtarbeit.

Kann ein\*e Schichtarbeiter\*in aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtarbeit mehr leisten, ist die Direktion seit drei Jahren schon dazu verpflichtet, eine alternative Stelle zu suchen. Die entsprechende Formulierung im GAV zeigt Wirkung. Wird eine Tagesarbeitsstelle frei, kontaktiert die Personalabteilung seither zuerst die Personalvertretung, um abzuklären: Braucht jemand aus gesundheitlichen Gründen einen Wechsel? «Auf diese Weise konnten wir bereits neun gesundheitsgefährdeten Personen unterschiedlichen Alters eine neue Stelle zuweisen», sagt Tazuila Ngamiak, Präsident der Personalvertretung und Unia-Vertrauensmann.

In den Verhandlungen zum neuen GAV ist es der Gewerkschaftsdelegation gelungen, den Gesundheitsschutz der Schichtarbeitenden nochmals zu verbessern. Er reduziert die Arbeitszeit der Schichtarbeitenden nach folgendem Modell: Ab 7 Jahren vor dem Rentenalter wird der Beschäftigungsgrad schrittweise um 1 % pro Jahr reduziert, insgesamt auf bis zu 5 %. Das reduzierte Pensum wird zu 100 %

«Wir führen keine ideologischen Debatten, sondern setzen am Konkreten an, an der Realität in der Fabrik.»

Tazuila Ngamiak, Präsident der Personalvertretung und Unia-Vertrauensmann.

entlohnt und ermöglicht eine bessere Erholung von der Arbeit.

Die neue Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass die Gesundheit der Älteren besonders unter der Schichtarbeit leidet. Während früher Frührenten ab 60 finanzierbar waren, sind sie es heute nicht mehr, aufgrund sinkender Umwandlungssätze beziehungsweise daraus resultierender Pensionskassenrenten. Umso wichtiger sind betriebliche Massnahmen, um die Arbeit im fortgeschrittenen Alter möglichst gesundheitsverträglich zu machen.

### IV: Die Gewerkschaftsarbeit

«Das Modell sollte exemplarisch werden in der Schweizer Industrie», sagt Unia-Regionalsekretär Blaise Carron und betont, dass es konsequent aus dem Industriealltag abgeleitet worden ist.

Bei der Syngenta Monthey arbeiten Gewerkschaftsdelegation und Gewerkschaft Hand in Hand. Die Mitgliedschaft ist breit abge-

stützt. Vertreten sind verschiedene Nationalitäten, Kulturen, Departemente, Funktionen – und Mitarbeitende, die dem Gesamtarbeitsvertrag und solche, die dem Einzelarbeitsvertrag unterstehen. Diversität ist das Modewort. Die Perspektivenvielfalt ergibt ein realistisches Bild der Firma. «Wir führen keine ideologischen Debatten, sondern setzen am Konkreten an, an der Realität in der Fabrik», sagt Ngamiak. Aufgabe der Unia ist es dann, zusammen mit den Arbeitenden die Ideen zu entwickeln, Erfahrungen aus anderen Betrieben und Fachwissen beizusteuern.

Durch diese Arbeitsweise haben sich Delegation und Gewerkschaft den Respekt der Direktion verdient.

### V: Der Gesellschaftswandel

Wie maximiere ich den Profit? Das war viele Jahre die Leitfrage in den Chefetagen der Industrie. Die Arbeitenden waren in erster Linie möglichst produktive Arbeitende. Doch dieses Leitbild ist angesichts des Fachkräftemangels überholt. Die Direktion hat sich von der Gewerkschaftsdelegation davon überzeugen lassen, dass ein fortschrittlicher GAV unabdingbar ist, um mit dem gesellschaftlichen Wandel Schritt zu halten.

Bei Syngenta Monthey haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, dass es zuerst um den ganzen Menschen gehen soll. Eine Neuausrichtung, die besonders wichtig ist, wenn man auch Frauen für die Industriearbeit gewinnen will. Immer mehr Frauen absolvieren heute die Ausbildung zur Chemietechnologie und drängen in den Arbeitsmarkt.

Deshalb stärkt der neue GAV nicht nur den Gesundheitsschutz, sondern er entlastet die Mitarbeitenden in intensiven Phasen des Privatlebens, durch zusätzliche Freitage bei Elternschaft oder der Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen. ■

Schrittweise Senkung des effektiven Beschäftigungsgrades	7 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter	6 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter	5 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter	4 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter	3 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter	2 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter	1 Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %		
	99 %	98 %	97 %	96 %	95 %		
Lohn	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		



# Der Nächste, bitte!

*Bei der Lonza in Visp bleibt kein Stein auf dem anderen. Entsprechend verunsichert ist die Belegschaft und gross der Andrang in der Unia-Sprechstunde.*

Mittwochs, zehn Uhr: Sprechstundenzeit in den Räumlichkeiten einer alten Villa in Visp. Unia-Gewerkschaftssekretär Martin Dremelj empfängt Lonza-Angestellte und ihre Anliegen betreffend Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Die meisten Unklarheiten und Probleme gibt es im Bereich des Einzelarbeitsvertrags (EAV), wo die Unia nicht Vertragspartnerin ist und weniger geregelt ist als im Kollektivarbeitsvertrag (KAV). Nach dem grossen Anstellungs-Boom mit über 1500 neuen Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Impfstoffproduktion werden bei der Lonza in Visp bereits wieder erste Kündigungen ausgesprochen. Drei aktuelle Beispiele aus dem Sprechstundenalltag:

**Beispiel 1: Standortbestimmung**  
Herr K. hat von seinem Lonza-Vorgesetzten eine Standortbestimmung erhalten. Die Bezeichnung trägt, denn eigentlich handelt es sich um eine Verwarnung. Herrn K. wird unter anderem mangelnde Kommunikation vorgeworfen und mit der Kündigung gedroht. Herr K. arbeitet seit mehreren Jahren bei der Lonza. Zur Produktion des Moderna-Impfstoffs hat er sich 2021 in eine andere Abteilung versetzen lassen, wo er mit einem seiner Vorgesetzten nicht richtig klarkommt. Aber deswegen gleich die Kündigung? «Tatsächlich haben sogenannte Standortbestimmung mit angedrohter Kündigung in den letzten Monaten stark zugenommen», bestätigt Martin Dremelj. Das Problem: Viele Arbeitnehmende verpassen den Zeitpunkt, um sich dagegen zu wehren. Nicht so

Die Tür steht offen: Unia-Mann Martin Dremelj empfängt zur Unia-Sprechstunde.



**Unia-Sprechstunde in Visp**

**Wann:** Jeden Mittwoch zwischen 10 und 12 Uhr sowie 14 und 18 Uhr.  
**Wo:** Balfrinstrasse 9, Visp  
**Was:** Die Unia berät die Industriearbeitenden unentgeltlich zu Arbeit und Recht.  
**Kontakt:** Martin Dremelj, leitender Gewerkschaftssekretär, Telefon 027 948 12 80 oder martin.dremelj@unia.ch



Herr K., der kurz nach Erhalt der Standortbestimmung zur Unia-Sprechstunde erschienen ist. Im Gespräch zeigt sich, dass die Ursachen für manche Vorwürfe bei der Führung liegen und sich Herr K. zu wenig unterstützt und benachteiligt fühlt. Gemeinsam verfassen Martin Dremelj und Herr K. eine schriftliche Stellungnahme. Darin gelobt Herr K. Besserung und appelliert an die Vorgesetzten, ihren Teil der Verantwortung ebenfalls wahrzunehmen. Dremeljs Erfahrung zeigt: Wenn Arbeitnehmende die Abteilung rechtzeitig in die Pflicht nehmen und schriftlich reagieren, kann die Kündigung abgewehrt werden.

**Beispiel 2: Kündigung**  
Anders bei Frau S., die eine Standortbestimmung hat verstreichen lassen, ohne ihrerseits Stellung zu beziehen. Erst als sie wenig später von der Lonza die Kündigung und dazu ein schlechtes Arbeitszeugnis ausgestellt bekommt, sucht sie die Unia-Sprechstunde auf. «Zu diesem Zeitpunkt ist unser Handlungsspielraum extrem klein», sagt Martin Dremelj. «Wir können bestenfalls eine Korrektur im Arbeitszeugnis bewirken, nicht aber die Kündigung rückgängig machen. Deshalb ist es so wichtig, jeweils rasch zu reagieren.» Frau S. ist kein Einzelfall. Allgemein stellt Unia-Mann Dremelj eine Zunahme von raschen Kündigungen fest. Die Entlassungen betreffen neue und erfahre-

ne Lonzianer gleichermassen und hängen wohl auch mit der rückläufigen Impfstoffproduktion zusammen. Dremelj sagt: «Die Kritik, die schliesslich zu einer Kündigung führt, basiert oft auf Vorwürfen, die bis vor Kurzem niemals für eine Entlassung gereicht hätten.»

**Beispiel 3: Überzeit**  
Viele Lonza-Angestellte im EAV-Bereich haben in den letzten Monaten massiv Überstunden geleistet. Die Lonza droht, diese zu streichen. Herr M., der direkt nach seinem Studium in Deutschland angeworben wurde, um für die Lonza in der Schweiz zu arbeiten, erkundigt sich bei Martin Dremelj, ob dies rechtens ist. Dieser verneint: «Die Androhung der Stundenstreichung steht immer wieder im Raum, doch durchgezogen wurde sie bisher nicht. Falls doch, wäre die Unia subito zur Stelle.» Gerade bei den neuen Arbeitskräften ist es wichtig, diese für die Geschichte und die am Standort geltenden Verträge und Reglemente zu sensibilisieren und sie über ihre Rechte und Pflichten zu orientieren. Dremelj wünscht sich geregelte Arbeit, gute Beratung und Unterstützung für alle. Er sagt: «Wenn innert kürzester Zeit 1500 Personen angestellt werden, ist es normal, dass nicht alles reibungslos abläuft. Doch es darf nicht sein, dass die rasante Entwicklung der Lonza auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgetragen wird.» ■

Persönliche Beratung in der Unia-Sprechstunde: Es darf nicht sein, dass das Individuum für die rasante Entwicklung bei der Lonza büssen muss.



## Starker KAV: Mehr Schutz, weniger Probleme

Die Unia-Sprechstunde wird fast ausschliesslich von Lonza-Mitarbeitenden aus den neuen Geschäftsbereichen aufgesucht, die im Einzelarbeitsvertrag (EAV) angestellt sind. Da die Unia im EAV-Bereich nicht Vertragspartnerin ist, begleitet sie die Ratsuchenden individuell und falls notwendig mittels Mandats. Im Kollektivarbeitsvertrag (KAV) hingegen ist die Unia Vertragspartnerin. Die gewählte Betriebskommission (BK) vor Ort überprüft laufend, dass der zwischen der Lonza-Direktion und den Gewerkschaften ausgehandelte KAV eingehalten wird. Im KAV sind die Arbeitsbedingungen klar geregelt. Zudem können sich die Angestellten mit ihren Fragen und Problemen direkt an die BK wenden, was bewirkt, dass viel weniger Streitigkeiten und Konflikte entstehen. Deshalb muss der von der Unia ausgehandelte KAV gestärkt und auf die neuen Arbeitskräfte ausgedehnt werden.

## Sorgenkind Arxada

Seit Monaten gibt das Vorgehen der Arxada AG Anlass zur Sorge. Die Arbeitenden sind verunsichert und wütend. Das Übernahme-Versprechen der Arxada, den bestehenden Lonza-Kollektivarbeitsvertrag und die bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzuführen, gilt nicht mehr. Anstelle der ordentlich gewählten Betriebskommission soll fortan eine Arbeitnehmerinnenvertretung mit weniger Mitspracherecht eingesetzt werden. Die Unia hält fest: Die hierzu durchgeführten Wahlen sind nicht rechtens, missachten sie doch den KAV mit dem entsprechenden Wahlreglement sowie das Mitwirkungsgesetz. Derzeit liegt der Fall beim Schiedsgericht.



# Stellenabbau ohne Not

*Novartis plant Massenentlassung: Jede zehnte Stelle soll gestrichen werden. Die Unia fordert eine echte Konsultation mit genügend Zeit und tragfähige Alternativen zu Entlassungen.*

Novartis hat angekündigt, innerhalb der nächsten drei Jahre in der ganzen Schweiz 1400 Stellen abzubauen. Weltweit sollen rund 8000 Arbeitsplätze vernichtet werden. Dass Novartis Stellen streichen will, während die Wirtschaft auf Hochtouren läuft, empört auch Yves Defferrard, Unia-Sektorleiter Industrie: «Novartis muss den massiven Stellenabbau nochmals überdenken und in diesem Zusammenhang auch Verantwortung übernehmen für qualifizierte Arbeitsplätze in der Schweiz.»

Nach Bekanntmachung der geplanten Massenentlassung intervenierte die Unia umgehend bei Novartis und verlangt, dass Novartis in Zusammenarbeit mit den Vertragsparteien ein reguläres Konsultationsverfahren durch-

führt. Die Beschäftigten und ihre Vertretungen brauchen genügend Zeit, um ihre Vorschläge ausarbeiten zu können. Es ist entscheidend, dass für alle Angestellten – auch in jenen Bereichen, die nicht dem GAV unterstehen – mit den Fachpersonen der Gewerkschaften eine solide Konsultation sichergestellt wird. Dass dies zum Erfolg führen kann, zeigt die Erfahrung am Standort Nyon: 2011 konnte die Unia gemeinsam mit den Mitarbeitenden alle Stellen retten.

Ebenso wandte sich die Unia mit einem Schreiben an ihre Mitglieder bei Novartis, um sie über die Geschehnisse und Forderungen zu informieren und ihnen die Unterstützung während des gesamten Prozesses zuzusichern. Ein

erstes Treffen zwischen der Personalkommission, den Gewerkschaften und der Novartis ist für September vorgesehen. ■

- .....i.....

**Das unternimmt die Unia:**
  - Unterstützung und Begleitung der Mitglieder im gesamten Prozess
  - Austausch mit den Beschäftigten der Personalkommission, um ihre Interessen im Konsultationsverfahren bestmöglich zu vertreten
  - Vernetzung mit (europäischen) Fachpersonen
  - Ausarbeitung von tragfähigen Alternativen zu Entlassungen

Zur Erinnerung

## Historischer Sieg beim Novartis-Werk in Nyon

2011 gab Novartis bekannt, das Werk in Nyon zu schliessen und die 320 Stellen nach Deutschland auszulagern. Nach zwei Monaten Kampf und einem Warnstreik der Belegschaft, gab Novartis im Januar 2012 nach und der Standort Nyon blieb vollumfänglich erhalten. Anderthalb Jahre später schuf der Konzern am Standort Nyon gar mehrere Hundert zusätzliche Arbeitsplätze.



# Die Lohnschere geht weiter auf

*Gewaltige Lohnunterschiede: Die tiefen Löhne stagnieren, die Managerlöhne steigen. Deswegen braucht es generelle Lohnerhöhungen – und zwar jetzt!*

Auch 2021 hat sich die Schere zwischen den höchsten und tiefsten Löhnen in Schweizer Unternehmen weiter geöffnet. Durchschnittlich verdient der Chef eines Unternehmens 141-mal mehr als seine am schlechtesten verdienenden Mitarbeitenden. Das geht aus der aktuellen Lohnschere-Studie der Unia hervor. Untersucht wurden die Löhne der 40 grössten Schweizer Unternehmen. Absoluter Spitzenreiter ist wie bereits im Vorjahr Roche-CEO Severin Schwan. Mit 15 Millionen Jahreslohn verdient er 307-mal mehr als der Arbeitnehmende mit dem tiefsten Lohn. Oder anders gesagt: Derselbe Beschäftigte müsste

Tendenz eindeutig: Die Kluft zwischen Spitzenverdienern und Menschen mit tiefen Einkommen wird immer grösser.



307 Jahre lang arbeiten, um das Salär seines Bosses zu erreichen.

Neben der Chefetage kam 2021 auch das Aktionariat nicht zu kurz. Die 40 Unternehmen liessen insgesamt 82 Milliarden Franken an Dividenden oder Aktienrückkauf auf die Konten ihrer Besitzer fliessen. Obwohl offensichtlich Geld vorhanden ist, heisst es immer, Unternehmen können sich keine generellen Lohnerhöhungen für ihre Angestellten leisten. Doch genau diese braucht es, um die steigende Ungleichheit und die drohenden Kaufkraftverluste der Arbeitnehmenden abzufedern. Vor allem Menschen mit tiefem und mittlerem Einkommen sind stark von der anziehenden Teuerung und dem Anstieg der Krankenkassenprämien betroffen und wissen nicht, wie sie ihre Rechnungen bezahlen sollen.

Besonders stossend ist es, wenn profitable Unternehmen im grossen Stil Kündigungen aussprechen. So geschehen bei Novartis, das bis zu 15 Milliarden für Aktienrückkäufe verwendet und gleichzeitig Massenentlassungen vornimmt und weitere ankündigt (siehe Beitrag links). Auch bei Roche wurden 400 Mitarbeitende entlassen, während das Aktionariat in den Genuss von hohen Auszahlungen kam. Die Unia fordert sichere und gute Arbeitsbedingungen für alle. Dazu gehören auch deutliche Lohnerhöhungen für alle – und nicht nur für die CEOs. ■

Rang	Konzern	Branche	Manager und Lohn (Mio. CHF)	Lohnschere
1	Roche	Chemie/Pharma	Severin Schwan (15.1)	1:307
4	Nestlé	LGM	Ulf Mark Schneider (10.6)	1:201
5	Alcon	Chemie/Pharma	David J. Endicott (10.0)	1:197
6	Novartis	Chemie/Pharma	Vasant Navasimhan (11.2)	1:195
8	ABB	MEM	Björn Rosengren (8.2)	1:188
10	Richemont	Uhren	Burkhardt Grund CFO (9.1)	1:179
11	Swatch	Uhren	Nick Hayek (6.6)	1:162
17	Barry Callebaut	LGM	Antoine de Saint Affrique (6.2)	1:118
19	Schindler	MEM	Thomas Oetterli (4.4)	1:100

Unter den ersten zwanzig Unternehmen mit der grössten Lohnschere befinden sich neun Industriebetriebe.

.....?.....  
**Mehr wissen**  
www.unia.ch => Lohnschere-Studie 2022



# «An der Seite unserer ukrainischen Freunde»

*Kemal Özkan, stellvertretender Generalsekretär der Gewerkschaftsföderation IndustriALL Global Union, hat bei seinem Solidaritätsbesuch in der Ukraine aus erster Hand erfahren, was der Krieg für die ukrainischen Beschäftigten und Gewerkschaften der Industrie bedeutet.*



Kemal Özkan (links) in Begleitung von Valeriy Matov, Präsident der Gewerkschaft der Nukleararbeiter in der Ukraine.

### Warum hat sich IndustriALL zu einem Solidaritätsbesuch in der Ukraine entschlossen?

*Kemal Özkan:* Solidarität ist ein zentraler Grundwert der Gewerkschaftsbewegung. Wenn Gewerkschaftsschwestern und -brüder in Not sind, stehen wir ihnen zur Seite. Für unsere langjährigen Kolleg\*innen in der Ukraine war es wichtig, unsere internationale Unterstützung zu spüren und zu wissen, dass nicht nur sie die Zerstörung und das Leid mit eigenen Augen sehen. Alle zwölf IndustriALL-Mitgliedsgewerkschaften in der Ukraine begrüßten die Mission und haben mich begleitet. In diesem Kontext übermittelte ich auch die Solidaritätsbekundung meiner eigenen Gewerkschaft Unia und des Gewerkschaftsbundes SGB. Unsere ukrainischen Kolleg\*innen haben sich sehr über die Solidarität aus der Schweiz gefreut. Es ist wichtig, diese aufrechtzuerhalten.

### Welches waren die Stationen Ihres Solidaritätsbesuchs?

*Özkan:* Von Genf aus bin ich nach Warschau geflogen und von dort über Lemberg mit dem Nachtzug nach Kiew gefahren. Ich habe zerstörte Gebiete wie Irpin und Bucha besucht. Was ich sah, war schrecklich: Riesige Zerstörungen in Wohngebieten, bombardierte Schulen, Brücken, Krankenhäuser und Kirchen. In Bucha kamen meine ukrainischen Kolleg\*in-



Angriffe auf ukrainische Wohnviertel: Das Ausmass der Zerstörung ist immens.

nen und ich mit den örtlichen Behörden zusammen. Wir berieten über die Pläne und Bemühungen zum Wiederaufbau der Städte. In Irpin erklärten uns Gemeindevertreter, wie sie ihre Stadt verteidigten, als sie von russischen Truppen angegriffen wurde. Schliesslich setzten wir unseren Solidaritätsbesuch und die Gespräche in Kiew fort.

### Was bedeuten die Invasion durch Russland für die ukrainischen Beschäftigten und Gewerkschaften der Industrie?

*Özkan:* In Kiew fand ein Treffen statt mit den IndustriALL-Mitgliedsorganisationen sowie der Führung des ukrainischen Gewerkschaftsbundes FPU und des Verbands der unabhängigen Gewerkschaften KVPU. Alle berichteten von den äusserst komplexen Herausforderungen, mit denen ihre Mitglieder konfrontiert sind, um die gewerkschaftlichen Aktivitäten in Kriegszeiten aufrechtzuerhalten. Dabei wurde auch deutlich, wie gross der Bedarf an finanzieller Unterstützung ist. Die Weltbank schätzt, dass die Ukraine 2022 einen Verlust von 45 Prozent ihres BIP erleiden wird. Die Schäden an der Infrastruktur sind enorm und die ukrainische Wirtschaft ist aufgrund der aktuellen Situation stark beeinträchtigt. Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind in der Ukraine bereits 4,8 Millionen Arbeitsplätze verlorengegangen. Das entspricht rund 30 Prozent.

### Wie unterstützt IndustriALL die ukrainischen Industrie-Gewerkschaften?

*Özkan:* Wir haben zum Beispiel alle unsere Mitgliedsorganisationen auf der ganzen Welt mobilisiert, für die ukrainischen Mitgliedsgewerkschaften und den langfristigen Wiederaufbau der Gewerkschaftsstrukturen in der Ukraine in den Solidaritätsfonds einzubezahlen. Unsere Kolleg\*innen in der Ukraine sind auf unsere Hilfe angewiesen, damit sie den Kriegsoffern helfen, Arbeitsplätze erhalten sowie die Infrastruktur, die Wirtschaft und eine faire Arbeits- und Sozialgesetzgebung aufbauen können. Viele unserer Mitgliedsorganisationen, darunter auch die Unia, haben ihre Unterstützung durch Nachrichten, Demonstrationen, Einladungen an Kolleg\*innen zu ihren Veranstaltungen und Kongressen sowie durch grosszügige Beiträge zum Solidaritätsfonds kundgetan.

IndustriALL fordert zudem, dass multinationale Unternehmen, die in der Ukraine tätig sind, ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und die ukrainischen Beschäftigten nicht im Stich lassen, sondern deren Löhne weiterbezahlen und auch andere materielle Hilfe leisten.

### Welche Eindrücke haben Sie aus der Ukraine mit nach Hause genommen?

*Özkan:* Ich bin stolz darauf, dass IndustriALL als erste internationale Gewerkschaft die

Ukraine in Kriegszeiten besucht hat. Die ukrainischen Mitgliedsorganisationen haben deutlich gemacht, dass sie nicht nur die finanzielle, sondern auch die moralische Unterstützung und Solidarität sehr schätzen. Es war eine bedeutsame und emotionale Reise, die ich nie vergessen werde. Krieg ist schrecklich und trifft die arbeitenden Menschen hart. Der Gedanke an die Entschlossenheit unserer ukrainischen Freunde spornt mich bei meiner täglichen Arbeit an. ■



Kemal Özkan

ist stellvertretender Generalsekretär von IndustriALL Global Union. Er arbeitete als Ingenieur bei der Petroleum, Chemical and Rubber Workers' Union, die zum Bund der progressiven Gewerkschaften der Türkei gehört. Seit 2007 ist Kemal Özkan bei der International Chemical, Energy and Mine Workers' Federation (ICEM) in Brüssel als Beauftragter für die Chemie- und Gummiindustrie tätig und seit vielen Jahren aktiv in der internationalen Gewerkschaftssolidarität innerhalb globaler und europäischer Gewerkschaftsverbände.

### Mehr wissen

IndustriALL Global Union ist eine globale Gewerkschaftsföderation, die 2012 gegründet wurde, mit Sitz in Genf. Die Gewerkschaft organisiert circa 50 Millionen Mitglieder von 197 Einzelgewerkschaften in den Bereichen Bergbau, Energie und verarbeitendes Gewerbe. Dazu gehört auch die Unia. IndustriALL kämpft weltweit für bessere Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechte.



# «Wir wollen wieder Bastionen in den Betrieben!»

*Johannes Supe, neuer Unia-Branchenleiter Lebens-/Genussmittel und Chemie/Pharma, erzählt, wie er dazu beitragen will, die Arbeitsbedingungen in der Industrie zu verbessern.*



**Johannes Supe kennt die Sichtweise und Herausforderungen der Unia-Regionen aus eigener Erfahrung. Das ist ein grosses Plus.**

## Gewerkschaftskämpfe an der Basis

Ein Plus für seine heutige Tätigkeit als Unia-Branchenleiter Lebens-/Genussmittel und Chemie/Pharma ist, dass Johannes Supe die Sichtweise und Herausforderungen der Regionen aus eigener Erfahrung kennt. Nach zwei Jahren im Bausektor in Bern war er zwischenzeitlich im Berner Oberland als Gewerkschaftssekretär und Teamleiter tätig. Zu seinen letzten Aufgaben gehörte die Standortschliessung beim Milchverarbeiter Cremo in Steffisburg: Rund vierzig Angestellte waren von der Schliessung betroffen, viele von ihnen hatten

seit Jahren bei Cremo gearbeitet. Dank des grossen Engagements der Unia und der Arbeiterschaft, die unter anderem nach Freiburg reiste, um vor der Geschäftsleitung für ihre Forderungen einzustehen, wurde ein Sozialplan ausgearbeitet, der beispielsweise Beiträge an Weiterbildungskosten, Abgangsschädigungen und Frühpensionierungen vorsah.

## Auf das Kollektiv kommt es an

Veränderungen sind möglich – selbst generelle Lohnerhöhungen oder ein automatischer Teuerungsausgleich. Davon ist Johannes Supe überzeugt. Er sagt: «Es ist mein langfristiges Ziel, dass wir wieder Bastionen haben. Orte und Betriebe, in denen es normal ist, dass jeder Arbeitnehmende in der Gewerkschaft ist. Die Verhandlungsmacht ist eine andere, wenn 9 von 10 Arbeitenden in der Gewerkschaft sind und nicht nur ein paar wenige. Das ist auch jedem Chef bewusst.»

Um die Verbindung und Nähe zu den Regionen aufrechtzuerhalten und dazu beizutragen, starke Betriebsgruppen aufzubauen, ist Johannes Supe im ständigen Austausch mit den Mitgliedern, Vertrauensleuten und Pecos und entsprechend oft unterwegs. Manchmal auch über die Landesgrenze hinaus – wie zuletzt beim Drei-Ländertreffen der Industriegewerkschaften zwischen Deutschland, Österreich und der Schweiz. «Wir können viel von unseren internationalen Kolleg\*innen lernen», hält Johannes Supe fest. «Was aber allen Gewerkschaften im In- und Ausland gleich ist: Veränderungen geschehen nur, wenn die Arbeiterschaft zusammensteht und gemeinsam Druck aufbaut. Dass wir viele sind, ist unser grosser Vorteil. Den müssen wir zu nutzen wissen.» ■

# Das Leben ist schön, solange nichts passiert.



Deshalb gibt's die lebenswichtigen Regeln.

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

**suva**



# A big boost for occupational health and safety

*How can the health of shift workers be protected?  
The trade union delegation from Syngenta Monthey has found answers that could be groundbreaking for the whole industry.*



The trade union delegation of Syngenta Monthey is fighting for progressive working conditions. From left to right (not complete): Serge Coquoz, Ngamiak Tazuila, Blaise Carron (Unia), Didier Battais and Joaquim Martins.

**W**orkloads are increasing in Swiss industry, and health-related issues are therefore becoming more and more important. Particularly affected by this trend are shift workers with their irregular working hours. The liberal labour laws do not hold employers responsible enough for occupational health and safety. This makes it all the more important for trade unions to find suitable solutions – like at Syngenta Monthey.

**I: The health risk**  
Shift work is stressful for those who do it. Firstly, shift work puts a strain on a person’s social life. The requirement to work varying hours around the clock is difficult to reconcile with family obligations and hobbies.  
Secondly, shift work is unhealthy. Those who work at night expose themselves to various risks of illness: Sleep disorders, loss of appetite, stomach problems, inner restlessness, nervousness, tiredness or fatigue are typical symptoms of night workers.

**II: The law**  
Employers also know that night work is detrimental to workers’ social lives and health. To compensate for this, they pay time bonuses. Those who have to work at night at least 25 nights a year are entitled by law to a 10 % time bonus on the night work done between 11 pm and 6 am and 22 pm and 5 am.  
Employers have a duty of care towards employees. They cannot buy their way out of

this obligation. Anyone who knowingly allows employees to fall ill is not acting in harmony with this duty of care. But the liberal Swiss Labour Laws undermine this duty with their weak wording. “The employer shall, where possible, transfer the worker to similar work for which they are fit.” “Where possible” is not an obligation.

**III: The Collective Labour Agreement**  
At Syngenta in Monthey, the social partners have ushered in a paradigm shift. They have agreed that, although shift allowances make up for social disadvantages, they do not compensate for the health issues caused by shift work. For the past three years already, management has been obliged to look for an alternative job if a shift worker can no longer do night work for health reasons. The corresponding wording in the collective labour agreement is having an effect. Now, if a day job becomes available, the human resources department first contacts the employee representatives to clarify the situation: Does someone need a change for health reasons?

“In this way we have already been able to assign a new job to nine people of different ages who are at risk of ill health,” says Tazuila Ngamiak, president of the Works Council and Unia shop steward.

In the negotiations on the new collective labour agreement, the trade union delegation succeeded in further improving the protections around shift workers’ health. It reduces the working time of shift workers according to the following model: From 7 years before retirement age, the employee’s workload is gradually reduced by 1% per year, in total to up to 5%. The reduced workload is paid at 100 % and allows for better recovery from work. The new regulation takes into account the fact that the health of older people suffers particularly from shift work. While early retirements from

“We don’t engage in ideological debates, our approach is instead based on the circumstances at hand – the reality in the factory”

Tazuila Ngamiak, president of the Works Council and Unia shop steward

60 onwards used to be affordable, this is no longer the case today due to reduced conversion rates and the pensions that result from them. This makes it all the more important for companies to take measures to make work for older employees as compatible with good health as possible.

**IV: The work of the trade union**  
“The model should serve as an example for Swiss industry,” says Unia regional secretary Blaise Carron, emphasising that it is fully consistent with day-to-day work in the industrial sector.  
At Syngenta Monthey, the union delegation and the union work hand in hand. Membership is broad-based. Different nationalities, cultures, departments and roles are represented – including employees who are covered by

the collective agreement and also employees who are covered by individual agreements. Diversity is the buzzword. The diversity of perspectives gives a realistic picture of the company. “We don’t engage in ideological debates, our approach is instead based on the circumstances at hand – the reality in the factory,” says Ngamiak. Unia’s task is then to develop the ideas together with the workers, while contributing experience from other companies and relevant expertise.  
Through this way of working, the delegation and the union have earned the respect of management.

**V: The change in society**  
How do I maximise profit? For many years, that was the guiding question in the upper echelons of industry. The workers were first and foremost supposed to be as productive as possible. But this guiding principle is outdated in view of the shortage of skilled workers. Management was convinced by the trade union delegation that a progressive collective labour agreement is indispensable in order to keep pace with social change.  
At Syngenta Monthey, the social partners have agreed that the primary focus should be on the person as whole. This is a reorientation that is also particularly important if the company wants to attract women to industrial work. Today, more and more women are graduating in chemical fields and entering the labour market.

This is why the new collective labour agreement not only boosts occupational health and safety, but also relieves the stress on employees during difficult phases of their personal lives, in the form of additional days off for new parents or for the care and support of close relatives. ■

Gradual reduction of the effective employment level	7 years before the legal retirement age	6 years before the legal retirement age	5 years before the legal retirement age	4 years before the legal retirement age	3 years before the legal retirement age	2 years before the legal retirement age	1 year before the legal retirement age
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %		
	99 %	98 %	97 %	96 %	95 %		
Wage	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %		



# AHV stärken statt Rentenalter erhöhen



**Unterschreiben Sie noch heute!**

<https://snb-initiative.ch>

Bundesrat und Parlament wollen das Rentenalter erhöhen und die Renten senken. Statt die AHV kaputtzusparen, können wir mit der SNB-Initiative die Finanzen der AHV stärken – und die Abbauvorlagen stoppen.

## 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  
[ivano.marraffino@unia.ch](mailto:ivano.marraffino@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  
[lukas.auer@unia.ch](mailto:lukas.auer@unia.ch)

### Unia Region Wallis

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

Stauffacherstrasse 60  
8004 Zürich  
Tel. 0848 11 33 22  
[linus.gnos@unia.ch](mailto:linus.gnos@unia.ch)  
[florim.kadriu@unia.ch](mailto:florim.kadriu@unia.ch)

# UNIA

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