

Mehr Sicherheit für die Älteren

– Der GAV MEM bietet
Grundlagen für besseren
Kündigungsschutz –

Seite 4

– Neue Bildungsperspektiven
dank MEM-Passerelle 4.0 –

Seite 6



Eine Rente, die nicht zum Leben reicht

Warum die Initiative AHVx13
so wichtig ist – Seite 3

Corona und Gesellschaft

Die Pandemie verstärkt die Ungleichheit –
mit weitreichenden Folgen – Seite 8

Mehr Schutz für Arbeitnehmende der Industrie

Massenentlassungen bei General Electric und der Verkauf von Lonza-LSI an zwei ausländische Finanzgesellschaften – um Industrie-Arbeitsplätze besser zu schützen, braucht es endlich eine wirksame Industriepolitik (S. 2, S.7). Auch bei den AHV-Renten ist die Politik gefragt: Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine würdige Rente (S.3).

Die Corona-Krise im Fokus: Eine Einordnung einerseits aus ökonomischer (S. 8) und andererseits aus persönlicher Sicht eines Unia-Personalvertretenden aus der Bierbranche (S. 10). Insbesondere bei den älteren Arbeitslosen steigt die Arbeitslosenquote derzeit rapide an. Umso bedeutender ist eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber älteren Arbeitnehmenden (S. 4). Dann: In einer sich schnell verändernden Industrie können berufstätige Erwachsene mithilfe der MEM-Passerelle einfacher mithalten (S. 6). Und: Seit 2021 haben auch die Industrie-Väter Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub – dank der Unia teils sogar auf mehr (S. 12).

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Manuel Wyss
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Anzeigen teresa.matteo@unia.ch
Fotos Shutterstock (S. 1, 5, 7, 9), Manu Friederich (S. 2), AHVx13 (S. 4), Strike for future (S. 7), Heineken Schweiz (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.

22. März 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)

UNIA

Dank Widerstand 140 Stellen gerettet

Die Beschäftigten von General Electric und die Personalvertretung haben sich mit Unterstützung der Unia erfolgreich gegen den Stellenabbau gewehrt. Doch einmal mehr zeigt sich: Es braucht endlich eine klare Industriepolitik.

Der Schock war gross, als der Energiekonzern General Electric (GE) letzten Herbst in verschiedenen Bereichen Massenentlassungen ankündigte. Bei GE Grid in Oberentfelden sollten von 619 Stellen (temporäre inklusive) 562 verschwinden, bei Gas Power in Baden wollte GE 84 Stellen abbauen. Damit verletzte GE bestehende Zusicherungen und weckte Empörung bei den Beschäftigten und der Politik, die sich zuvor allerdings stets geweigert hat, dem US-Konzern unmissverständliche Ansagen zum Stellenerhalt zu machen. Und dies obwohl GE im Jahr 2015 mehr als 5000 Beschäftigte in der Schweiz übernommen hat.

«Stop it» – die Beschäftigten wehren sich
 Die Belegschaften protestierten. Mit einer Kundgebung von rund 300 Beschäftigten vor dem Werk in Oberentfelden im Oktober und Versammlungen während der Arbeitszeit forderten sie einen Verzicht auf den massiven Stellenabbau. «Das Vorgehen von GE entbehrt jeglicher Logik», sagt Thomas Bauer, Präsident der Personalkommission. «Dem Konzern geht es nur darum, Kosten einzusparen. Doch mit jeder neuen Abbaurunde geht wichtiges Know-how verloren.» In der Tat sind sechs Massenentlassungen in nur fünf Jahren ein Affront gegenüber den Beschäftigten, die jeden Tag ihre Arbeit leisten – und mit jeder Sparrunde zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen.

Zwei Konsultationsverfahren abgeschlossen: 140 Stellen bleiben

Nach intensiven Konsultationsverhandlungen, bei denen sich die Personalvertretung gemeinsam mit der Unia und Arbeitnehmerverbänden mit viel Engagement und konkreten Vorschlägen für die Erhaltung der Arbeitsplätze eingesetzt haben, können in Oberentfelden wenigstens rund 119 Arbeitsplätze und in Baden von den 84 bedrohten Stellen rund 20 gerettet werden. Dennoch bleibt eine grosse Ernüchterung, da aus Oberentfelden die gesamte Produktion verschwindet – und nach wie vor viele Stellen gestrichen werden.

Wie weiter?

Neben dem weitreichenden Sozialplan für jene, die eine neue Stelle suchen müssen, laufen Diskussionen über weitere Abfederungsmassnahmen angesichts der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Pandemie. Die Personalvertretung und die Unia verlangen von GE, dass für die betroffenen Mitarbeitenden Anschlusslösungen geboten und soziale Härtefälle vermieden werden. Auch die Schweizer Politik ist in der Pflicht, nun endlich eine wirksame Industriepolitik zu betreiben und den Konzernen klare Vorgaben zu machen, damit sich Geschichten wie die von GE nicht wiederholen. Es darf nicht sein, dass willkürliche Restrukturierungen und Fehlentscheide des Managements auf dem Buckel der Beschäftigten ausgetragen werden. ■



Protest-Aktion vor dem GE-Werk in Oberentfelden.

Für eine Rente, von der man leben kann

Die Renten verlieren an Wert, die Lebenskosten steigen. Deshalb braucht es eine 13. AHV-Rente. Die Unterschriftensammlung für die Initiative AHVx13 befindet sich im Schlusspurt.

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Doch die AHV-Renten sind zu tief und die Renten aus den Pensionskassen brechen ein. Es bleibt immer weniger übrig, um die steigenden Lebenskosten zu bestreiten. Besonders gross ist der Rentenrückstand bei den Frauen. Dabei gibt es in der Schweiz genug Geld für anständige Renten – nicht nur für die Top-Verdienenden.

Auf Ergänzungsleistungen angewiesen

Die Hälfte der neu Pensionierten muss heute mit weniger als 3.600 CHF pro Monat auskommen. In den letzten 10 Jahren sind die Renten der 2. Säule eingebrochen. Im Durchschnitt um 8%, und der Abwärtstrend beschleunigt sich – während gleichzeitig Mieten und Krankenkassenprämien steigen. Für viele Rentnerinnen und Rentner ist die Situation untragbar. Fast jede zehnte Person benötigt direkt nach der Pensionierung Ergänzungsleistungen, weil die Rente schlicht nicht zum Leben ausreicht. Dabei schreibt die Verfassung seit fast 50 Jahren vor, dass die Renten existenzsichernd sein müssen.

Frauen benachteiligt

Besonders prekär ist die Situation bei den Frauen. Ein Drittel der Frauen erhält keine Rente aus der 2. Säule. Wenn Frauen eine Pensionskasse haben, sind ihre PK-Renten durchschnittlich

halb so hoch wie jene der Männer. Weil ihre Lebensläufe öfter durch Erwerbsunterbrüche, Teilzeitarbeit und tiefere Löhne geprägt sind. Eine Erhöhung der AHV-Renten würde den Frauen direkt zugutekommen. Denn die AHV ist die solidarischste Säule der Altersvorsorge und sie anerkennt zum Beispiel die unbezahlte Arbeit der Pflege von Angehörigen, die meist von Frauen geleistet wird.

Was will die Initiative AHVx13?

Mit der 13. AHV-Rente sollen die Rentenverluste der letzten Jahre ausgeglichen werden. Die von den Gewerkschaften lancierte und von einem breiten Komitee abgestützte Initiative fordert die Einführung einer weiteren Auszahlung jener Rente, auf die man in der AHV Anspruch hat. So wie fast alle einen 13. Monatslohn haben. Auf eine monatliche Auszahlung gerechnet, entspricht das einer Erhöhung der AHV-Renten um 8.33%. Das heisst, die AHV-Minimalrente würde so von 1185 auf 1284 Franken steigen (+99 Fr.) und die Maximalrente von 2370 auf 2567 (+197 Fr.). Aufgrund der ausgleichenden Eigenschaft der AHV profitieren Personen mit tiefen und mittleren Einkommen so am meisten. Es ist eine Frage der Solidarität: Wer sein ganzes Leben lang gearbeitet hat, verdient eine Rente, die ihm ein würdiges Leben im Ruhestand ermöglicht. ■



8%

Um diesen Anteil sind die Renten der Pensionskassen in den letzten 10 Jahren eingebrochen.

8.33%

Um diesen Anteil steigt die AHV-Rente, falls die Initiative der Gewerkschaften angenommen wird.



Mehr wissen

Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente:
www.ahvx13.ch

Unterschreiben Sie!

Auf beiliegendem Unterschriftenbogen oder unter ahvx13.ch Damit die Initiative zur Abstimmung kommt, sind 100.000 gültige Unterschriften gefordert. Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente!

Fürsorgepflicht gegenüber den Älteren

Ein Stellenverlust kurz vor der Pensionierung hat gravierende Folgen. Der Gesamtarbeitsvertrag der MEM-Industrie bietet Grundlagen, damit ältere Industrie-Arbeitende besser geschützt sind.

Herr Kurth (Name geändert), 62, arbeitet seit 24 Jahren bei einem Maschinenbauunternehmen im Kanton Bern, als ihm gekündigt wird. Dass ein langjähriger Mitarbeiter kurz vor der ordentlichen Pensionierung entlassen wird, ist skrupellos – aber bei weitem kein Einzelfall. Gründe dafür sind höhere Löhne aufgrund der Berufserfahrung, höhere Pensionskassenbeiträge oder gar eine angeschlagene Gesundheit als Folge der langjährigen Berufstätigkeit. In einzelnen Fällen werden ältere Arbeitnehmende aussortiert, weil ihre Qualifikationen angeblich nicht mehr den Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen.

1. Was auf dem Spiel steht

Eine Kündigung im fortgeschrittenen Alter hat oft fatale Folgen: In der Schweiz sind Arbeitnehmende ab 50 am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Mit teils schwerwiegenden Konsequenzen, etwa wenn der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung ausläuft. Sind ältere Menschen einmal in der Sozialhilfe gelandet, ist ein Wiedereinstieg ins Arbeitsleben äusserst schwierig, selbst wenn sie besser ausgebildet sind als jüngere Leute.

Dazu kommt die persönliche Demütigung: Mit dem Verlust der Arbeitsstelle verlieren Betroffene nicht nur ihre Existenzgrundlage, sondern auch ein Teil ihrer Identität, die sie sich nach jahrelanger Betriebszugehörigkeit aufgebaut haben. Gerade in der aktuellen Corona-Krise ist die Lage bei den älteren Arbeitslosen besorgniserregend. Anders als bei den jüngeren, bei denen sich die Lage über die Sommermonate etwas entspannt hat, steigt die Arbeitslosenquote bei den älteren rapide an. So erhöhte sich die Anzahl der Arbeitslosen der 50-64-jährigen im Januar 2021 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 39.1%.

2. Gesamtarbeitsvertragliche Grundlage

Die Unia setzt sich für den Schutz von älteren Arbeitnehmenden ein. Im aktuellen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (GAV MEM) wurde deshalb eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber älteren und langjährigen Arbeitnehmenden verankert. Diese Pflicht umfasst eine sozial verantwortliche Behandlung im Allgemeinen und insbesondere eine erhöhte Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit beabsich-

tigten Kündigungen. So sieht der GAV MEM in Artikel 25.5 Absatz 3 vor, dass bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab 55 rechtzeitig und zwingend ein Gespräch mit dem Betroffenen stattfinden muss. Der Mitarbeitende ist anzuhören und es ist zwingend nach Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses zu suchen.

3. Anwendung des Rechts

Zurück zu Herrn Kurth. Die Kündigung trifft ihn hart. Er kann nicht verstehen, dass er nach langjähriger Treue gegenüber dem Unternehmen kurz vor der Pensionierung entlassen werden soll. Die Unia stellt fest, dass im Fall von Herrn Kurth die erhöhte Sorgfaltspflicht gemäss Absatz 3 nicht eingehalten worden ist. So wurde Herr Kurth mündlich über die Kündigung informiert, ohne dass gemeinsam nach einer Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten, gesucht worden wäre. Die im GAV MEM festgelegten zwingenden Formvorschriften wurden missachtet – in einem Schreiben wird der Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass die Kündigung deshalb nichtig ist und keinerlei Rechtswirkungen entfaltet.

4. Prüfung von Alternativen

Bei einem durch die Unia initiierten Treffen mit Herrn Kurth und seinen Vorgesetzten können diese die Kündigungsabsicht nicht stichhaltig begründen und insbesondere nicht belegen, dass tatsächlich Alternativen zur Kündigung geprüft wurden. Es gilt bei Kündigungen von älteren Arbeitnehmenden nämlich das «ultima-ratio-Prinzip», das heisst, Entlassungen von älteren Mitarbeitenden müssen immer das letztmögliche Mittel darstellen und dürfen nur zum Zuge kommen, wenn alle Alternativen zur Kündigung erfolglos geblieben sind. Bei Herrn Kurth ist das nachweislich nicht der Fall – nach Verhandlungen unter Einbezug der Unia wird die Kündigung schliesslich zurückgezogen. Obwohl der fahle Beigeschmack bleibt, ist Herr Kurth froh, dass er wieder arbeiten und seine berufliche Laufbahn in Würde abschliessen kann.

5. Fazit

Der Unia ist es gelungen, ihre strikte Interpretation des neuen GAV MEM Artikels in mehreren Präzedenzfällen durchzusetzen und ältere Arbeitnehmende in verschiedenen Betrieben und Regionen vor einer Entlassung zu schützen. Indem Kündigungen dank GAV als nichtig taxiert werden, was im Schweizer Arbeitsvertragsrecht aussergewöhnlich ist, konnten in verschiedenen Fällen Wiedereinstellungen erwirkt werden. Das ist umso bedeutender, als im Schweizer Arbeitsvertragsrecht nach ausgesprochener Kündigung ansonsten keine Wiedereinstellungen vorgesehen sind. Auch im Fall von Herrn Kurth wurde die Kündigung dank GAV als nichtig erklärt und eine Wiedereinstellung erreicht. Der GAV verschiebt also die Grenzen des Kündigungsschutzes in der Schweiz zugunsten der älteren Arbeitnehmenden. Um den Kündigungsschutz der älteren Arbeitnehmenden dereinst auch auf gesetzlicher Ebene zu verbessern, ist es wichtig, dass in möglichst vielen Gesamtarbeitsverträgen Artikel nach dem Beispiel der MEM aufgenommen werden. Bereits geschehen ist dies im Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes. ■

Dafür setzt sich die Unia ein:

- Rentenalter: Der Schutz der älteren Arbeitnehmenden muss in allen Branchen ausgebaut und jegliche Erhöhung des Rentenalters verhindert werden.
- Ausbau des Kündigungsschutzes im Alter: Über die GAV konnte die Unia bereits in mehreren Branchen Verbesserungen erzielen.
- Überbrückungsrenten: Unter dem Druck der Gewerkschaften hat der Bundesrat beschlossen, dass Personen, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres ausgesteuert werden, eine Überbrückungsrente beziehen können. Die Unia fordert, dass dies bereits ab 55 Jahren gilt.
- Lösungen für vorzeitige Pensionierungen: Das Recht, sich vorzeitig zu pensionieren, bewahrt Arbeitnehmende vor der Arbeitslosigkeit oder der Sozialhilfe.
- Weiterbildung: Erleichterter Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen (Siehe MEM-Passerelle 4.0, S. 6)



Neue Bildungsperspektiven dank Pionierprojekt

Die Sozialpartner der MEM-Industrie haben im Dezember 2020 die «MEM-Passerelle 4.0 AG» gegründet. Das Angebot zur Re- und Neuqualifikation in einem anderen Berufsfeld ist eine Neuheit im dualen Bildungssystem der Schweiz.

1. Ausgangslage

Die aktuelle Berufsbildung ist stark auf die Aus- und Weiterbildung in einem einzigen Berufsfeld fokussiert. Wollen oder müssen erwachsene Arbeitnehmende das Berufsfeld innerhalb der Industrie jedoch wechseln, ist das oft auch ein finanzielles Problem. Auf Basis eines Konzepts der Gewerkschaft Unia und ihren entsprechenden Forderungen im Rahmen der GAV-Verhandlungen, hatten die Sozialpartner der MEM-Industrie deshalb 2018 im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) die Absicht verankert, gemeinsam neue Angebote für die Re- und Neuqualifikation von berufstätigen Erwachsenen aufzubauen. Auf dieser Grundlage und nach intensiven Vorarbeiten haben die Sozialpartner nun Ende 2020 die «MEM-Passerelle 4.0 AG» offiziell gegründet.

Wie setzt sich der Verwaltungsrat zusammen?

An der Gründungsversammlung der «MEM-Passerelle 4.0 AG» wurde Prof. Dr. Stefan Wolter, Professor an der Universität Bern und Direktor Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF, zum Verwaltungsratspräsidenten gewählt. Der übrige Verwaltungsrat ist paritätisch aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner zusammengesetzt. Die Gewerkschaft Unia wird durch Manuel Wyss, Branchenleiter MEM-Industrie, vertreten.

2. Vorgehen

Ziel der MEM-Passerelle 4.0 ist es, erwachsenengerechte Qualifizierungsangebote zu entwickeln, damit gerade auch ältere berufstätige Personen in einer sich stark und schnell verändernden Wirtschaft und neuen Berufsfeldern bestehen können. Für Veränderungen sorgt zum Beispiel der ökologische Umbau, der die Industrie vor neue Ansprüche und Aufgaben stellt. Auch im Zusammenhang mit den Herausforderungen der Digitalisierung ist die MEM-Passerelle in der Schweizer Bildungslandschaft ein Pionier-Projekt. Entsprechend wird es vom Bund und einigen Kantonen gefördert. Zu den Aufgaben der MEM-Passerelle AG gehören:

- Bereitstellung von Beratungsangeboten für berufstätige Erwachsene, dabei soll die individuelle Eignung abgeklärt und die Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung aufgezeigt werden
- Die Entwicklung von erwachsenengerechten, modularisierten und berufsbegleitenden Bildungsangeboten für eine verkürzte und auf den bestehenden Kompetenzen aufbauende Neuqualifizierung
- Die «MEM-Passerelle 4.0 AG» sucht dafür die Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen Instanzen sowie mit Kooperations- und Umsetzungspartnern aus allen Bereichen des Bildungssystems.



Mehr wissen

Der individuelle und massgeschneiderte Weg zur neuen beruflichen Qualifizierung.
mem-passerelle.ch

3. Von der Theorie in die Praxis

Bereits Mitte Oktober 2020 ist am Berufsbildungszentrum IDM Thun ein erster Pilotlehrgang in den Fachbereichen Fertigung, Montage/Inbetriebnahme und Instandhaltung gestartet worden. Im Februar 2021 beginnen weitere Ausbildungsmodule, bei denen auch ein Neueinstieg möglich ist. Die Module werden durch Fachpersonen aus der Praxis geleitet. Ab Herbst 2021 sind zusätzliche Pilotlehrgänge in weiteren Regionen geplant. ■

Zielgruppe der MEM-Passerelle 4.0:

- Erwachsene mit einer technischen Erstausbildung und dem Ziel einer fundierten Kompetenzaktualisierung und –Erweiterung
- Erwachsene mit einer abgeschlossenen Erstausbildung mit technischem Verständnis sowie Motivation für die MEM-Industrie (Quereinstieg)

Ausbildungsdauer und -Methodik:

- Berufsbegleitende Ausbildung, erwachsenengerecht
- Präsenzunterricht
- Selbststudium, Präsenzblöcke für Praxisausbildung in Techniklabor
- Anwendung und Vertiefung im eigenen Unternehmen



Neuer GAV bei der Cilag AG: Deutlich höhere Mindestlöhne und Schichtzulagen

Dass es trotz aktueller Krise zu materiellen Verbesserungen kommt, ist ein schönes Zeichen der Anerkennung gegenüber den Mitarbeitenden der **Cilag AG** in Schaffhausen.

Die Verhandlungsdelegationen der Unia, des Angestelltenverein der Cilag AG und der Cilag AG haben einen neuen GAV (Einheitsvertrag) für die Beschäftigten der Cilag ausgehandelt. Dabei war die Ausgangslage nicht einfach: Da in der Region Schaffhausen für die Cilag andere Arbeitsbedingungen gelten als in der restlichen Schweiz, wollte der Mutterkonzern Johnson & Johnson diese angleichen, was zu einer Verschlechterung geführt hätte wie beispielsweise weniger Feiertage und tiefere Kinderzulagen. Zusammen mit der Unia wehrten sich die Beschäftigten und ihre Betriebskommission erfolgreich gegen diesen Angriff. Zudem erreichten sie Verbesserungen in Bezug auf die Mindestlöhne und Schichtzulagen. Neu gilt:

- Um 300.- höhere Mindestlöhne für Ungelernte und Mitarbeitende mit Berufslehre
- Substanzielle Erhöhung der Schichtzulage



«STRIKE FOR FUTURE»

Schweizweiter Aktions- und Protesttag **am 21. Mai 2021** – für eine nachhaltige und klimagerechte Gesellschaft. Infos unter **strikeforfuture.ch**



Garantien – jetzt!

Seit der Bekanntgabe, dass **Lonza** ihre Spezialchemiesparte LSI an die Finanzgesellschaften Bain Capital und Cinven verkaufen wird, läuten bei der Unia die Alarmglocken. In einer Petition verlangt sie mehr Sicherheit für Lonza-LSI-Mitarbeitende.

Die Unia und ein grosser Teil der Belegschaft fordern von der Lonza und den neuen Besitzern Bain Capital und Cinven Garantien in Bezug auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Leider hat die Erfahrung der letzten Jahre gezeigt, dass Kapitalgesellschaften nicht für eine nachhaltige Investitionspolitik bekannt sind und die Bedingungen langfristig meist auf Kosten der Arbeitnehmenden verschlechtert werden. Dies bestätigt auch Teresa Santos Lima-Matteo, Unia-Branchenleiterin chemische und pharmazeutische Industrie: «Bei den neuen Besitzern handelt es sich nicht um ein Industrieunternehmen, sondern um Kapitalgesellschaften, welche auf Renditemaximierung aus sind. Für die Angestellten hat das meist grosse negative Auswirkungen.»

Die Unia und Unterzeichnende der Petition fordern deshalb:

- Eine **Garantie für die Standorte und die Arbeitsplätze** Visp und Basel für mindestens die nächsten 10 Jahre
- die **Weiterführung** des bestehenden **Gesamtarbeitsvertrages** und der jetzt gültigen Anstellungsbedingungen und den **Ausbau auf alle Arbeitnehmenden**
- **vollständige Transparenz** über den geplanten Verkauf (Zeitplan, Businessplan, kurz-, mittel- und langfristige Strategie) gegenüber den Personalvertretungen und Sozialpartnern
- **Mitwirkung** der Gewerkschaften, der Personalvertretungen sowie der gesamten Belegschaft
- **Besitzstandsgarantien** der bisherigen Leistungen der Pensionskassen

Das andere tödliche Virus

Die Epidemie enthüllt eine hochexplosive gesellschaftliche Krise. Jetzt haben die Billionen-Rettungspakete Feuer an die Zündschur gelegt.

Oliver Fahrni

Die Mächtigen und Superreichen simulierten am WEF in Davos den globalen Aufstand der Armen und Gebeutelten. 2017 war's und «es blieb etwas abstrakt», erinnert sich WEF-Gründer Klaus Schwab. 2021 könnte es leicht sehr konkret werden.

Spätestens seit der Krise von 2008 ist die wachsende Ungleichheit ein Dauerthema in den Gremien und Klubs der Weltenlenker. Hunderte von Studien belegen: Ungleichheit macht krank und lässt Menschen früher sterben, ungleiche Gesellschaften sind krimineller und ökologisch besonders übel, Ungleichheit lähmt die Innovation, die Wirtschaft und die menschliche Entwicklung.

Heftigste Eruptionen

Über den Stand der Ungleichheiten wissen wir alles: Grossbanken, NGO und Beratungsfirmen publizieren Vermögensberichte. Die Welt-Datenbank der Ungleichheit, www.wid.world, wird von Hunderten von Ökonomen aus aller Welt gefüttert. Heute verzeichnen diese Seismografen des entfesselten Kapitalismus heftigste Eruptionen.

Mit der erneuten Weltwirtschaftskrise, die 2018 begann, 2019 zur Finanzkrise mutierte und ab 2020 mit der Covid-Weltepandemie zur Systemkrise wuchs, explodieren die Ungleichheiten. Sogar in den reichen Ländern ist der Hunger zurück, auch in Genf und Zürich

bilden sich lange Schlangen vor den Suppenküchen. Hunderte von Millionen verlieren Job und Existenzgrundlage, 88 Millionen Menschen, so schreibt die Hilfsorganisation Oxfam, sind 2020 zusätzlich in Armut geraten.

Menschheit am Wendepunkt

Eine halbe Generation fällt aus Schule und Ausbildung, sie verliert jede Chance auf eine selbstbestimmte Zukunft. In Frankreich wird gerade ein Viertel der Bevölkerung unter die Armutsgrenze gedrückt. Caritas musste ihre bisher grösste Hilfsaktion «für über 100 000 Menschen in der Schweiz» starten. Im armen Süden ist die Katastrophe kaum abzusehen, sollten diese Bevölkerungen keinen Zugang zu genügend Impfstoffen bekommen. Oxfam-Chef Danny Sriskandarajah: «Die Menschheit steht an einem Wendepunkt.»

Das Jahr der Reichen

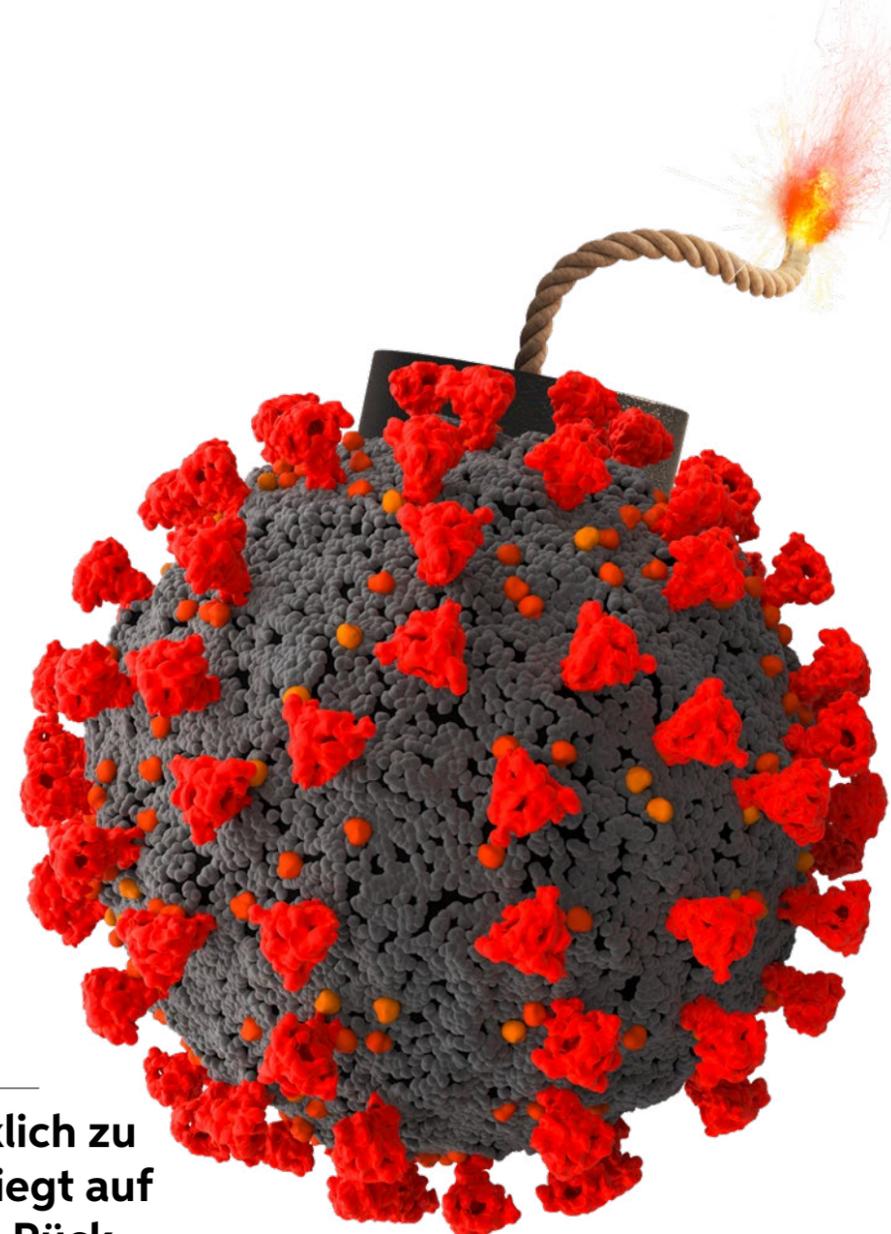
Doch gleichzeitig, auf dem Höhepunkt des Massensterbens, machen Krisengewinnler Corona-Party. Die reichsten 10 Personen der Welt sind noch einmal um 500 Milliarden Franken reicher geworden – eine Steigerung von 40 Prozent. Im neuesten Vermögensreport zählt die UBS weltweit 2189 Milliardäre. Mit dem «Virus der Ungleichheit» (Oxfam) haben die ihre kumulierten Vermögen auf rund 12 Billionen (12 000 Milliarden) Dollar geschraubt. Ama-

zon-Gründer Jeff Bezos vervielfachte seinen Besitz auf 185 Milliarden Dollar. Allein mit seinem Geld könnte man die Behandlung und die Impfstoffe für die gesamte Weltbevölkerung finanzieren. 2730 Schweizerinnen und Schweizer, sagt der Crédit Suisse, besitzen jetzt mehr als 50 Millionen. Kein Wunder, gab der Versicherungskonzern Allianz seinem Vermögenbericht 2020 den Titel: «Das Jahr der Reichen».

Wichtigste Quelle für die wundersame Vermehrung sind die Rettungspakete. Die haben zwar teilweise auch Löhne, Sozialwerke und KMU abgesichert. Vor allem aber haben Staaten und Zentralbanken die Wirtschaft mit schätzungsweise 25 Billionen Dollar öffentlichen Geldes geflutet. Also schossen die Börsen, mitten in der schwersten Wirtschaftskrise, raketenhaft in ungekannte Höhen. Resultat: Hier Jahrtausendgewinne, dort grassierende Armut. Sozialisierte Verluste, privatisierte Profite.

Keine Pandemie, eine Systemkrise

Dieser Zusammenhang wirft ein neues, grelles Licht auf die «Covid-Pandemie». Es handle sich gar nicht um eine Pandemie, notiert Richard Horton, der Chef der Medizinzeitschrift «Lancet», sondern um eine «Syndemie». Also die Kombination einer schweren Virus-Epidemie mit einer Reihe systemischer Krankheiten und Anfälligkeiten wie Diabetes, die ihrerseits sehr stark von sozialen Ungleichheiten bestimmt sind.



«Was wirklich zu tun wäre, liegt auf der Hand. Rückverteilung von Einkommen, Vermögen und Chancen durch eine gerechtere Steuerordnung und Lohnerhöhungen.»

Etwas weiter gedacht: Dass Covid-19 dieses Ausmass annimmt, ist das Ergebnis einer umfassenden Krise dieser Wirtschaftsform, die enorme soziale Unterschiede und Armut, Raubbau und ökologische Verheerungen, gesundheitliche Fragilitäten und die Demontage des Service public produziert. Und, besonders pervers: Die gegenwärtige Form der Krisenlösung verschärft die Ursachen der «Pandemie».

Krisengewinnler zur Kasse

Was wirklich zu tun wäre, liegt auf der Hand. Rückverteilung von Einkommen, Vermögen und Chancen durch eine gerechtere Steuerordnung und Lohnerhöhungen. Sonderabgabe für Krisengewinnler (Argentinien hat es gerade gewagt). Ökologischer Umbau, statt Flutung der Geldmärkte – schon mit einem Bruchteil der 25 Billionen hätte der sich anstossen lassen. Allgemeiner Schuldenerlass. Neuorientierung des Gesundheitssystems Richtung «Care». Starker Ausbau eines effizienten Service public. Eigentlich alles machbar. Doch diese Politik im vernünftigen Allgemeininteresse werden Banken, Konzerne und ihre bürgerlichen Politiker zu verhindern suchen. Heute fordern sie noch mehr Steuersenkungen für die Krisengewinnler. Und mit dem Schuldenknüppel wollen sie, wie SVP-Bundesrat Ueli Maurer droht, Sozialversicherungen und Service public zu-

sammenschlagen. Maurers Milchbüchlein-Wirtschaft ist volkswirtschaftlich absurd und ökonomisch neoliberaler Unsinn.

Da darf man sich auf den nächsten Virus freuen. Den Gewerkschaften stehen stürmische Auseinandersetzungen bevor. ■

Die Lage der Schweiz

Im Dezember 2020 waren 46 000 Arbeitslose mehr gemeldet als ein Jahr zuvor. Hunderttausende schieben Kurzarbeit. Die Zahl der Stellensuchenden (aussagekräftiger als die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen) und der Unterbeschäftigten steigt gegen 10 Prozent. Die 300 reichsten Schweizer sind derweil um 5 Milliarden reicher geworden. Die Löhne stagnierten netto (Kaufkraft) schon in den Jahren vor Covid. Jetzt sinkt die Lohnmasse. Sämtliche ökonomischen Früh-Indikatoren und die Investitionen stehen auf Rot.



«Ein Gesamt-
arbeitsvertrag ist
eine grossartige
Sache!»

Simon Schulz arbeitet seit 2013 bei Heineken Schweiz, in der Calanda-Brauerei in Chur. Er trat schon als Lehrling der Gewerkschaft bei – und erachtet es bis heute als Privileg, das Unternehmen als Personalvertreter mitgestalten zu können. Auch in aktuell schwierigen Zeiten.

Faszination Brauer

Simon Schulz, 1978 in Bonn geboren, wusste schon früh, dass er eine Lehre zum Brauer und Mälzer machen wollte. Es war die Kombination aus Handwerk, Fachwissen und Tradition, die ihn faszinierte. Nach der Ausbildung in Köln arbeitete er rund zehn Jahre in einer Familienbrauerei, bevor er sich 2013 für einen Stellenwechsel zu Heineken Schweiz entschied. «Ich hatte Lust auf eine Veränderung und wusste, wenn ins Ausland, dann jetzt», erzählt er. Nach den Arbeitserfahrungen in einem handwerklichen Kleinbetrieb reizte es ihn, in Chur für den weltweit zweitgrössten Bierproduzenten tätig zu sein. Schulz hat den Schritt nie bereut. Chur ist ein guter Ort zum Leben. Die Berge haben es ihm angetan, Skifahren und Wandern gehören zu seinen grossen Hobbys.

Gewerkschafter aus Überzeugung!

In einem sozial-liberalen Elternhaus aufgewachsen, war es für Schulz selbstverständlich, zum Lehrbeginn der Gewerkschaft NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten) beizutreten. «In Deutschland sind die Gewerkschaftsorganisation und das Mitspracherecht etwas höher, gleichzeitig ist hier der Konsens zwischen den Sozialpartnern in der Regel grösser», vergleicht Schulz seine beiden Heimaten. Kurz nach Stellenbeginn bei der Calanda-Brauerei trat Schulz der Unia bei, einige Jahre später wurde er in die Personalkommission (Peko) und zum Präsidenten der Branchengruppe der Brauer gewählt. Durch sein gewerkschaftliches Engagement will er mithelfen, bessere Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen.

Offener Dialog

Seit dem CEO-Wechsel vor zwei Jahren klappt die Zusammenarbeit zwischen der Peko und der Geschäftsleitung von Heineken Schweiz sehr gut. Bei den regelmässig stattfindenden Treffen begegnet man sich auf Augenhöhe, ein konstruktiver Dialog ist möglich. Schulz ist froh, werden die Anliegen der Beschäftigten Ernst genommen. Das war nicht immer so. «Ob es funktioniert oder nicht, hängt eben oft von der Person an der Spitze ab», ist er überzeugt. Auch die Branchengruppe der Brauer tagt zwei Mal pro Jahr, um sich auszutauschen. Die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Brauereien unterscheiden sich nur in Nuancen voneinander. «Die Mindeststandards sind ja im GAV festgelegt, eine grossartige Sache», findet Schulz. Abheben kann sich betreffend Arbeitsbedingungen nur Feldschlösschen mit dem eigenen, ebenfalls durch die Unia verhandelten GAV, an dem sich die anderen Brauereien zu orientieren versuchen. Einen schönen Erfolg gibt es allemal zu verbuchen: In Zusammenarbeit mit den Personalvertretenden erreichte die Unia, dass der 10-tägige Vaterschaftsurlaub bei den Brauern mit 100% statt der gesetzlichen 80% entlohnt wird.

Corona-Situation

Viel schönzureden gibt es in der aktuellen Corona-Krise nicht. Besonders betroffen sind Brauereien, die hauptsächlich die Gastronomie beliefern. Auch Heineken Schweiz verkauft einen erheblichen Anteil der Bierproduktion an die Gastronomie, entsprechend gross sind die Einbussen. Bereits kam es zu einigen betriebsbedingten Entlassungen – und Leistungen, die über den GAV hinausgehen, wurden gekürzt. Dazu Schulz: «Es ist eine sehr schwierige Zeit. Doch die Geschäftsleitung kommuniziert

transparent, legt die Zahlen gegenüber der Peko offen. Die Belegschaft zeigt Verständnis, trägt beispielsweise die Kurzarbeit mit, jeder weiss, dass es ein gutes Mittel ist, um Arbeitsplätze zu erhalten.» Gleichzeitig setzt die Peko mithilfe der Unia alles daran, dass die Abstriche möglichst gerecht sind. So konnte ein Härtefall-Fonds durchgesetzt werden, aus dem Mitarbeitende, die aufgrund der getroffenen Massnahmen in Not geraten, finanzielle Hilfe bekommen.

Perspektiven

«Seriöse Kalkulationen und Zukunftsszenarien sind derzeit schlicht nicht möglich», hält Schulz fest. «Die politischen Entscheide werden mitgetragen und auch nicht gross kritisiert; wenn die Gastronomie aber noch monatelang geschlossen bleibt, ist irgendwann Feierabend. Aber natürlich hoffen alle, dass sich die Situation bald normalisiert». Die Ungewissheit drückt auf die Stimmung im Betrieb. Dazu kommt, dass viele Beschäftigte aus dem Ausland schon lange nicht mehr in ihre Heimatländer reisen konnten. Auch Simon Schulz hofft, dass er seine Familie und Freunde in Deutschland bald besuchen darf – und ist froh, wenn die Nöte der Beschäftigten wieder überschaubar und lösbarer werden. ■



Heineken plant Stellenabbau

Weltweit sollen 8000 Jobs gestrichen werden. Das entspricht rund 9% der gesamten Belegschaft. Begründet wird der Abbau mit den Einbussen aufgrund der Corona-Pandemie. Die Schweizer Tochtergesellschaft Heineken Switzerland, zu der Calanda und Eichhof gehören, ist nicht vom Stellenabbau betroffen.

Väter in der Industrie

Seit 2021 gilt: 10 Tage Vaterschaftsurlaub für alle.



Am 27. September 2020 hat das Schweizer Stimmvolk die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub deutlich mit 60,3% Ja-Stimmen angenommen. Seit dem 1. Januar 2021 erhalten Väter in der Schweiz innerhalb von sechs Monaten ab Geburt ihres

Kindes mindestens zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub, das heisst, 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Eine Auflistung zeigt: Die Unia konnte in GAV-Verhandlungen Verbesserungen erzielen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. ■

Mehr wissen zur gesetzlichen Grundlage:
 bsv.admin.ch
 > Sozialversicherungen > Erwerbssersatzordnung (EO) > Reformen & Revisionen > Vaterschaftsurlaub

GAV / CCT	Branche	Regelung ab 01.01.2021
GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV MEM)	MEM	10 T = 100 % plus 1 T bei Geburt = 100 %
GAV Mécatronique (UIG), Genève	MEM	10 T = 100 %
GAV Stadler Rail Group, Bussnang/Altenrhein/Winterthur	MEM	10 T = 80 % plus 1 T bei Geburt = 100 %
GAV Stadler Stahlguss Biel	MEM	10 T = 80 % plus 1 T bei Geburt = 100 %
Einheitsvertrag Cilag AG, Schaffhausen	Chemie/Pharma	40 T = 100 %
Einheitsvertrag der BASF Gruppe Schweiz	Chemie/Pharma	4 Wochen = 100 %
CCT Givaudan Suisse SA, Vernier	Chemie/Pharma	15 T = 100 %
CCT Huntsman, Monthey	Chemie/Pharma	15 T = 100 %
CCT Cimo Compagnie industrielle de Monthey SA	Chemie/Pharma	10 T = 100 % plus 6 T = 80 %
GAV DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden	Chemie/Pharma	10 T = 100 % plus 1 T bei Geburt = 100%
CCT GSK Consumer Healthcare company, Usine de Nyon	Chemie/Pharma	10 T = 100 %
CCT Syngenta Monthey SA	Chemie/Pharma	10 T = 100 %
GAV Feldschlösschen Getränke AG und Supply Company AG	Lebens- und Genussmittel	1. DJ = 10 Tage zu 100 % ab 3. DJ = 13 Tage zu 100 %
CCT Philip Morris SA Neuchâtel	Lebens- und Genussmittel	8 Wochen = 100 %
CCT Nestlé Waters (Suisse) SA	Lebens- und Genussmittel	4 Wochen = 100 %
GAV fenaco	Lebens- und Genussmittel	15 T = 100 %
GAV Wander AG	Lebens- und Genussmittel	15 T = 100 %
GAV Froneri (GAV Nestlé Rorschach, Glace- und Tiefkühlproduktefabrik)	Lebens- und Genussmittel	15 T = 100 %
GAV Schweizer Brauerei-Verband	Lebens- und Genussmittel	10 T = 100 %
CCT des industries horlogère et microtechnique suisses, MPS, GAV der deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikro-technikindustrie, GAV VBPCD, GAV Chocosuisse und der GAV Reinigung von Textilien in der Romandie sowie zahlreiche Firmenverträge		Die Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.

For a pension that people can live on

Pensions are losing value, the cost of living is rising. That's why the initiative for a 13th monthly pension payment is important for all pensioners, but especially for women. The collection of signatures is almost complete.



Those who have worked all their lives deserve a good pension. But the state pension is inadequate and pensions from pension funds are collapsing. Less and less is left to cover the rising costs of living. Women are particularly affected by this pension shortfall. Nevertheless, there is enough money in Switzerland for decent pensions – and not just for the top earners.

characterized by interruptions in employment, part-time work and lower wages. An increase in the state pension would directly benefit women. This is because the state pension is the pillar of old-age provision that offers the most solidarity and it recognises, for example, the unpaid work of caring for relatives, which is mostly done by women.

Reliant on supplementary benefits

Today, half of the newly retired have to get by on less than 3,600 Swiss francs per month. In the last 10 years, pensions from company pension schemes have collapsed. By 8% on average, and the downward trend is accelerating – meanwhile rents and health insurance premiums are rising at the same time. For many pensioners, the situation is unbearable. Almost every tenth person needs supplementary benefits directly after retirement because the pension is simply not enough to live on. Yet the constitution has stipulated for almost 50 years that pensions must be enough to secure a livelihood.

What is the aim of the AHVx13 initiative for a 13th monthly pension payment?

The 13th monthly pension payment is intended to compensate for the pension losses of recent years. The initiative launched by the trade unions and supported by a broad committee calls for the introduction of a further payment of the pension to which workers are entitled under the state pension scheme (AHV). In the same way that almost everyone receives a 13th monthly wage payment. Calculated on the basis of a monthly payment, this corresponds to an increase in state pensions of 8.33%. This means that the minimum state pension would thus increase from 1,185 to 1,284 Swiss francs (+99 Swiss francs) and the maximum pension from 2,370 to 2,567 Swiss francs (+197 Swiss francs). Due to the equalizing nature of the state pension scheme, people with low and medium incomes would thus benefit the most. It is a question of solidarity: those who have worked all their lives deserve a pension that allows them to live a dignified life in retirement. ■

Women disadvantaged

The situation is particularly precarious for women. One third of women do not receive a pension from a company pension scheme. If women do have a pension fund, their pensions are on average worth half as much as those of men. This is because their life histories are

8%
 Pension fund pensions have collapsed by this amount in the last 10 years.

8.33%
 The state pension will increase by this amount if the trade unions' initiative is accepted.

Find out more:
www.ahvx13.ch

Sign the petition!
 On the enclosed signature sheet or at ahvx13.ch
 In order for the initiative to be put to the vote, 100,000 valid signatures are required. People who have worked all their lives deserve a good pension!

The other deadly virus

The epidemic is revealing a highly explosive social crisis. Now the trillion-dollar bailouts have lit the blue touch paper.

Oliver Fahrni

The powerful and super-rich simulated a global uprising of the poor and dented at the WEF in Davos. That was in 2017 and "at the time the concept remained somewhat abstract", remembers WEF founder Klaus Schwab. In 2021, it could quite easily become reality.

Since the crisis of 2008 at the latest, growing inequality has been an ongoing topic in the committees and clubs of world leaders. Hundreds of studies prove it: Inequality makes people ill and causes them to die earlier, unequal societies have more crime and their environmental records are particularly bad. Inequality also cripples innovation, the economy and human development.

Violent eruptions

We know everything about the state of inequality. That's because big banks, NGOs and consultancies publish wealth reports. The World Inequality Database, www.wid.world, is supplied with information by hundreds of economists from all over the world. Today, these seismographs of unfettered capitalism are recording the most violent eruptions.

Inequalities are exploding as a result of the renewed global economic crisis that began in 2018, before mutating into a financial crisis in 2019 and then growing into a systemic crisis from 2020 with the worldwide Covid pandemic. Even in rich countries, hunger is back, with long

queues forming outside soup kitchens even in Geneva and Zurich. Hundreds of millions are losing their jobs and livelihoods. According to the aid organization Oxfam, 88 million more people have fallen into poverty in 2020.

Humanity at the turning point

Half a generation is dropping out of school and education, losing any chance of shaping their own future. In France, a quarter of the population is currently being pushed below the poverty line. Caritas has had to launch its largest relief operation to date "for over 100,000 people in Switzerland". In the poor south, catastrophe is imminent if these populations do not get access to enough vaccines. Oxfam head Danny Sriskandarajah states: "Humanity is at a turning point."

The Year of the Rich

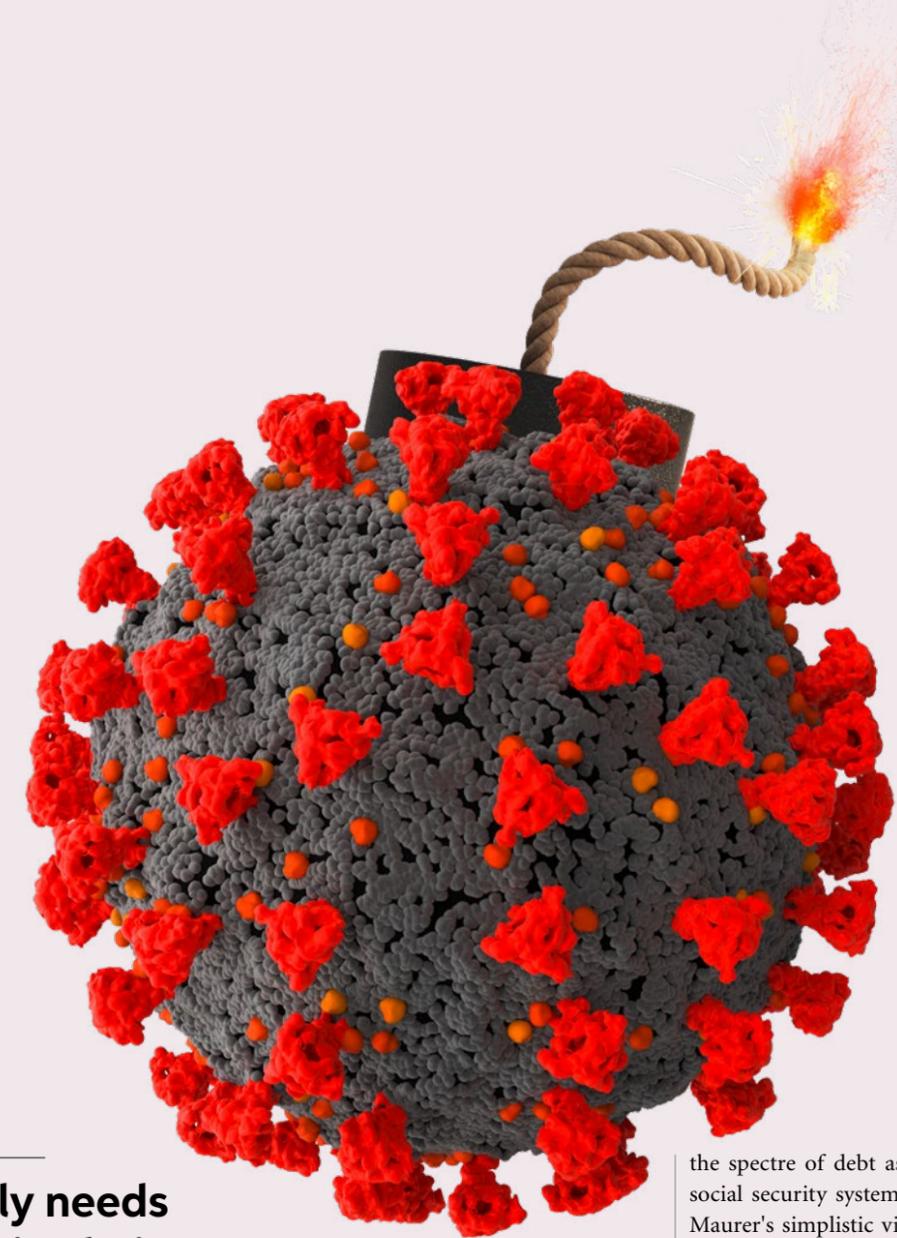
But at the same time, as the number of people dying reaches its peak, the winners from the crisis are filling their boots thanks to the virus. The richest 10 people in the world have become another 500 billion francs richer – an increase of 40 percent. In the latest wealth report, UBS counts 2,189 billionaires worldwide. With the "virus of inequality" (Oxfam), they have increased their cumulative wealth to around 12 trillion (12,000 billion) dollars. Amazon

founder Jeff Bezos multiplied his holdings to 185 billion dollars. His money alone could finance treatment and vaccines for the entire world population. 2,730 Swiss citizens, says Crédit Suisse, are now worth more than 50 million. Small wonder then, that the insurance group Allianz gave its 2020 wealth report the title: "The Year of the Rich".

The most important source of this unbelievable increase are the bailout packages. It is true that these have also partially protected wages, social security and SMEs. But above all, states and central banks have flooded the economy with an estimated 25 trillion dollars of public money. This means that, even in the middle of the worst economic crisis, stock markets have shot up to unprecedented heights. The result: Best profits of the millennium for some, rampant poverty for others. Socialized losses, privatized profits.

Not a pandemic, but a systemic crisis

This context throws a new, harsh light on the "Covid pandemic". It is not a pandemic at all, notes Richard Horton, the head of the medical journal "Lancet", but a "syndemic". In other words, the combination of a severe viral epidemic with a series of systemic diseases and vulnerabilities such as diabetes, which are themselves very much determined by social inequalities. Thinking a little further: the fact that Covid-19



«What really needs to be done is obvious. Redistribution of income, wealth and opportunities through a fairer tax system and wage increases.»

is assuming these proportions is the result of a comprehensive crisis of this economic system, which produces enormous social disparities and poverty, overexploitation and environmental devastation, health-related vulnerabilities and the dismantling of the public service. And, most perversely, the current form of crisis resolution is exacerbating the causes of the "pandemic".

Time for the winners from the crisis to pay

What really needs to be done is obvious. Redistribution of income, wealth and opportunities through a fairer tax system and wage increases. A special levy for those that have profited from the crisis (Argentina has just dared to do it). Environmental restructuring, instead of flooding the money markets – this could have been initiated with just a fraction of the 25 trillion. General debt relief. Reorientation of the health system towards "care". Significant expansion of an efficient public service. All of this is possible. But banks, corporations and their conservative politicians will try to prevent these policies that would be in the common interest. Today they are demanding even more tax cuts for those that have profited from the crisis. And, as threatened by Federal Councillor Ueli Maurer CVP – Christian Democratic People's Party of Switzerland, they want to use

the spectre of debt as a club to hammer the social security system and the public service. Maurer's simplistic view of the economic situation is absurd from an economic point of view and is just neoliberal nonsense.

We need to sort the situation out before the next virus arrives. The trade unions are in for a tough fight. ■

Situation in Switzerland

December 2020 showed an increase in the number of unemployed persons versus the year-back figure. Many thousands more have been forced into short-time working. The numbers of persons seeking employment – a more meaningful figure than the number of registered unemployed -- has gone up to almost 10%. The 300 wealthiest Swiss are now richer by 5 billions more. Net wages (purchasing power) have stayed at the same figure as in the years preceding Covid. And now wages are falling. All economic early indicators and investments are up against a stop light.

Jetzt unterschreiben!

Initiative für ein besseres Leben im Alter.

AHV
x13

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

Lämmlibrunnenstrasse 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