

Bedroht und erpresst

Cyberangriffe auf Schweizer
Industriefirmen nehmen zu
Seite 10



Kampfgeist und Überzeugungskraft

Wofür sich der neue Unia-Sektorleiter Industrie
Yves Defferrard einsetzt:
– In der Vergangenheit – Seite 2
– In der Zukunft – Seite 4

Wachsende Kluft zwischen arm und reich

Warum es eine faire Lohnpolitik
mit Lohnerhöhungen braucht – Seite 6

Frischer Wind in der Industrie

Wechsel an der Spitze:

Der neue Leiter des Sektors Industrie Yves Defferrard erzählt, was ihn an- und umtreibt und wie er die Arbeitsbedingungen der Industriearbeitenden verbessern will (S.2). Wer voll arbeitet, soll gut davon leben können. Für den kommenden Lohnherbst braucht es deshalb dringend Lohnerhöhungen. Das gilt insbesondere für Arbeitnehmende mit tiefen Löhnen – die während der Corona-Pandemie aufgrund von Kurzarbeit oft zusätzliche Lohnentbusse hinnehmen mussten (S.6). Dann: Cyberattacken auf Schweizer Industrie-Unternehmen häufen sich. Ein Experte für IT-Sicherheit gibt Auskunft, wie die Angreifer vorgehen und was aus Sicht der Unternehmen zu tun ist (S.10). Und: Wird das Frauenrentenalter auf 65 Jahre angehoben, verschlechtert sich die Rentensituation der Frauen zusätzlich. Nicht schon wieder auf dem Buckel der Frauen, sagen die Gewerkschaften und rufen deshalb für den 18. September zur nationalen Demo auf (S.9).

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 Adobe Stock (S.1, 4, 5, 6, 11), Unia (S. 8, 9), Shutterstock (S.10), 99-Prozent-Initiative (S.11), Komform (andere)
Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch), Monica Tomassoni (Italienisch), Scott Translations (Englisch).
Input Industrie Das Magazin für die Gewerkschaftsmitglieder erscheint viermal pro Jahr in einer Auflage von 45 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnemente (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden.

13. September 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)

UNIA

«Für eine ergebnisorientierte Gewerkschaftsarbeit»

Yves Defferrard, neuer Unia-Sektorleiter Industrie, hat im Kanton Waadt unzählige Industriestellen gerettet, insbesondere dank grosser Mobilisierungen und zahlreicher Projekte zugunsten der Beschäftigten. Seine langjährige Erfahrung kommt nun den Industriearbeitenden aus der ganzen Schweiz zugute.

Es waren seine Kolleginnen und Kollegen aus den Regionalsekretariaten der Romandie, die ihn dazu ermutigten, für die Stelle als Industriechef in der Unia-Geschäftsleitung zu kandidieren. Denn sie wissen, was Yves Defferrard für die Industriearbeitenden zu leisten vermag. Seit er 1999 in die Gewerkschaft eingetreten ist, hat er zusammen mit seinem Gewerkschaftsteam und den Personalvertretenden in seiner Region und für andere Regionen immer wieder beachtliche Erfolge gefeiert.

1. Strategisch in der Offensive: Der Weiterbildungs-Pakt

Die Krise der Industrie begann im Kanton Waadt früh, früher als in den meisten anderen Kantonen. Bereits in den Neunzigerjahren grassierte der Stellenabbau, er akzentuierte sich noch einmal nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008. Um die Jahrtausendwende galt die Waadtländer Industrie als nicht mehr zukunftsfähig. Bau und Dienstleistungen sollten es richten. Der Industriegewerkschafter Defferrard protestierte mit den Industrie-delegierten gegen diese gefährliche und inakzeptable politische Linie. Er gründete eine Stiftung, deren Ziel es war, Schulungen für Arbeitende zu finanzieren und die wirtschaftliche Transformation voranzutreiben. Entgegen

Um die Jahrtausendwende galt die Waadtländer Industrie als nicht mehr zukunftsfähig. Gegen diese Resignation lehnte sich der Industriegewerkschafter Defferrard auf.

allen Prognosen gelang es ihm, das Kantonsparlament dazu zu bringen, dem MEM-Gesetzespaket fast einstimmig zuzustimmen. Den eingeschlagenen Weg will er konsequent weiterverfolgen. Yves Defferrard: «Die Schweiz muss sich den neuen Industrie-Realitäten anpassen und die Arbeitnehmenden entsprechend ausbilden. Es braucht Bildungsangebote wie zum Beispiel die MEM-Passerelle, damit die Arbeitnehmenden und die Schweizer Industrie den Anschluss nicht verpassen.»



2. Stark in der Defensive: Tausende Industriestellen gerettet

Der runde Tisch von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Kanton sorgte nicht nur für zukunftsfähige Industriebildung und somit zukunftsfähige Industriearbeitsplätze, sondern er verhinderte auch Stellenabbau. Dank der intakten Sozialpartnerschaft wurde es möglich, ein ebenfalls von der Unia initiiertes Projekt umzusetzen, dass Industriebetriebe untereinander Arbeitskräfte liehen und ausliehen. Hat das Unternehmen x Unter- und das Unternehmen y Überkapazitäten, können Arbeitskräfte ausgetauscht werden – zu den bisherigen Vertragsbedingungen und ohne dass Arbeitsverträge gekündigt werden müssen.

Einen kämpferischen Beitrag zum Stellen-erhalt leisteten Defferrard und seine Waadt-länder Gewerkschaftskolleginnen und -Kollegen dann, wenn trotzdem Kündigungen ausgesprochen oder gar ganze Werke geschlossen werden sollten.

Beispiel Novartis-Werk in Nyon

2011 sollte das Werk geschlossen und 650 Arbeitsplätze verlagert werden. Die Arbeitnehmenden und die Gewerkschaft führten monatelang intensive Arbeitskämpfe und Verhandlungen, es kam zu einem eintägigen Warnstreik und anderen öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Vor allem aber ist es der Gewerkschaft gelungen, das Management von Novartis während des Konsultationsprozesses davon zu überzeugen, dass es eine bessere Alternative zur Schliessung gibt. Mit weitreichenden Folgen. Heute sind am Novartis-Standort in Nyon nicht weniger als 1600 Arbeitskräfte beschäftigt.

**Yves Defferrard
hat am eigenen Bei-
spiel erfahren, was es
heisst, sich für seine
Kolleginnen und
Kollegen einzusetzen.
Und wie wichtig
und sinnerfüllt dieser
Kampf ist.**

Beispiel Sapal in Ecublens

2010 sollten 45 Stellen gestrichen und nach China verlagert werden. Defferrard, damals Unia-Industrieseekretär im Kanton Waadt, mobilisierte zusammen mit der Personalkommission die Mitarbeitenden im Betrieb und verhandelte mit der Geschäftsleitung. Nach einem eindrucklichen Powerplay gelang es, 33 Stellen zu retten. Das Unternehmen war bereits einige Jahre zuvor vor der Schliessung gerettet worden.

3. Mit Leidenschaft dabei: Durch und durch Gewerkschafter

Sein Vater war 65 Jahre lang ein überzeugter Gewerkschafter und Yves Defferrard ist auf dem besten Weg, es ihm nachzutun. Mit dem Unterschied, dass er sich die Gewerkschaft zum Beruf gemacht hat. Bereits im ersten Lehrjahr als Elektriker ist er dem SMUV beigetreten. Nach monatelangen Reisen, die er unterwegs immer wieder mit Arbeitseinsätzen finanziert hat, bildete sich Defferrard zurück in Lausanne zum Informatiker weiter. Vom gewerkschaftlichen Passiv- zum Aktivmitglied wurde Defferrard notgedrungen. Bei der Firma Cerebrus, bei der er in den Neunzigerjahren beschäftigt war, jagte eine Umstrukturierung die andere, verbunden mit vielen Entlassungen. Als Mitglied der Personalkommission befand sich Defferrard im permanenten Arbeitskampf. Er hat am eigenen Beispiel erfahren, was es heisst, sich für seine Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Und wie wichtig und sinnerfüllt dieser Kampf ist. Als ihm 1999 der SMUV eine Gewerkschaftsstelle anbot, schlug Defferrard ein. Da er die Gewerkschaftsarbeit von Grund auf kennenlernen wollte, begann er als Organizer. Und er hat diesen Entscheid bis heute nicht bereut. «Seit-her fühlt sich für mich Arbeit nicht mehr wie Arbeit an. Sie ist meine Leidenschaft.» ■

Die Kaufkraft muss steigen!

Es darf nicht sein, dass vor allem die Arbeitnehmenden die Kosten für arbeitsbedingte Krankheiten tragen, sagt Yves Defferrard. Ein wichtiges Projekt als neuer Unia-Industriechef zielt auf eine Senkung der Krankenkassenprämien ab.

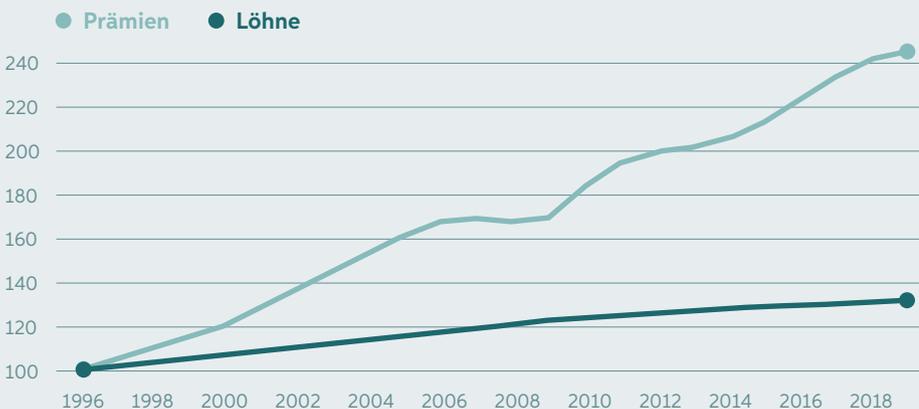
Defferrard ist kein Mann des Schreibtischs. In den Industriebetrieben fühlt er sich wohl, im Dialog mit den Arbeitenden oder in Verhandlungen. Am 1. September tritt er sein neues Amt an, ab Oktober will er in allen Landesteilen auf eine Industrietour gehen, von Betrieb zu Betrieb, um vor Ort zu hören, was die Arbeitnehmenden umtreibt, was ihre Anliegen sind und ihre Sorgen.

«Wir sind dem Wohl der Arbeitenden verpflichtet», sagt Defferrard. «Sie sagen uns Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, wofür wir uns einsetzen sollen.» Andererseits ist

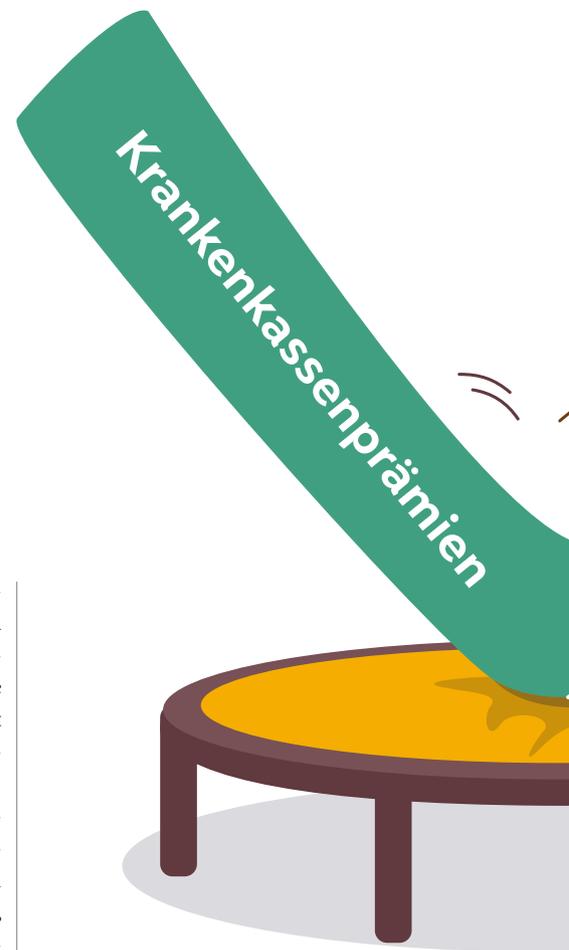
Defferrard schon lange genug mit den Arbeitenden in Kontakt, um einige Problemfelder zu kennen. «Da ist vor allem die sinkende Kaufkraft», sagt Defferrard. «Einige Mindestlöhne reichen heute nicht mehr zum Leben. Das ist schlecht fürs Image der Branchen und verheerend für die Betroffenen.»

Dass die Mindestlöhne nicht existenzsichernd sind, hat aber auch mit den immer höheren Kosten zu tun. Besonders ins Gewicht fallen dabei die steigenden Krankenkassenprämien, welche den Lohnfortschritt jeweils wieder zunichte machen – oder sogar ins Negative umkehren.

Wachstum der Prämien im Verhältnis zum Nominallohn 1996–2019 Index 1996 = 100



Die Schere zwischen dem Einkommen und den Beiträgen an die Krankenkasse geht immer weiter auf. Die Krankenkassenprämien sind seit 1996 um 143 Prozent gestiegen. Pro Jahr sind das durchschnittlich 3.8 Prozent. Quelle: wig / Bundesamt für Statistik



«Anders als bei der Krankenkasse ist bei der Unfallversicherung die Unfallursache meist eindeutiger», sagt Defferrard. «Passiert ein Unfall in der Firma oder am Arbeitsplatz, ist er beruflich bedingt. Erfolgt jedoch eine Krankenschreibung zum Beispiel aufgrund von Druck, Stress oder Mobbing am Arbeitsplatz, ist es schwierig nachzuweisen, dass die Ursache beruflich bedingt ist.»

Die Kosten für Berufskrankheiten sind gemäss Gesetz nur dann von den Arbeitgebern zu übernehmen, wenn die Krankheit mindestens zu 75 Prozent berufsbedingt eingetreten ist. Ein Nachweis, der in der Praxis oft schwierig zu erbringen ist. Die Folge davon: Die meisten arbeitsbedingten Krankheiten bezahlen nicht die Arbeitgeber, sondern über die steigenden Krankenkassenprämien die Arbeitenden selbst. Diese Praxis ist umso besorg-



niserregender, als dass die arbeitsbedingten psychosozialen Krankheiten in der Schweiz von Jahr zu Jahr zunehmen und höhere Kosten verursachen. Die Stichworte dafür sind: Mehr Leistungsdruck, mehr Arbeitsdichte, mehr Mobbing, immer flexiblere Arbeitszeiten und erschwertes Abschalten von der Arbeit. In einem ersten Schritt gilt es, die Politik dazu zu bringen, dass Arbeitgeber finanziell für Berufskrankheiten aufkommen müssen, sobald die Krankheit mindestens zu 51 % berufsbedingt eingetreten ist – und nicht wie aktuell zu 75 %. «Müssten die Arbeitgeber die Kosten von Berufskrankheiten übernehmen, würde dies das Budget der Arbeitnehmenden entlasten», sagt Defferrard. «Weiter würde die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten, deren physische und psychische Gesundheit zu schützen, an Bedeutung gewinnen.» ■



Alarmierende Zustände

Der Stress am Arbeitsplatz steigt – und mit ihm die psychosozialen Risiken und Folgekosten.

Laut dem Job-Stress-Index 2020 der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz hat jede vierte erwerbstätige Person in der Schweiz Stress am Arbeitsplatz und fühlt sich gar emotional erschöpft. Stress wirkt sich negativ aus auf die Gesundheit, das Risiko von Burnout und anderen psychosozialen Krankheiten steigt – mit beträchtlichen personellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kosten. Dass psychosoziale Krankheiten in der Schweiz grundsätzlich nicht als Berufskrankheiten anerkannt werden, erschwert die Prävention. Gleichzeitig werden die Kosten über ansteigende Krankenkassenprämien auf die Arbeitnehmenden abgewälzt.

Vorbild Uhren-GAV: Prämienzuschüsse in der Industrie

Die Unterstützung kommt besonders Geringverdienenden zugute.

Immer wieder werden Lohnerhöhungen von steigenden Krankenkassenprämien gleich wieder zunichte gemacht. Deshalb fordert die Unia, dass sich Industrie-Arbeitgeber an den Krankenkassenprämie ihrer Angestellten beteiligen. Schon seit 20 Jahren gang und gäbe ist dies in der Uhrenindustrie: Im Uhren-GAV ist geregelt, dass die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern Krankenkassenzuschüsse in der Höhe von 175 Franken bekommen. Da die Beiträge nicht von der Lohnhöhe abhängen, fallen sie für Geringverdienende stärker ins Gewicht als für höhere Lohnklassen. Weitere Industrie-Unternehmen wie Nestlé, Philip Morris International oder Micro Precision Systems beteiligen sich ebenfalls an den Krankenkassenprämien.



Für gerechte Löhne



Die einen müssen jeden Franken zweimal umdrehen, bei den anderen vermehrt sich das Geld von allein. Warum die Ungleichheit in der Schweiz zunimmt – und die Politik unbedingt handeln muss.



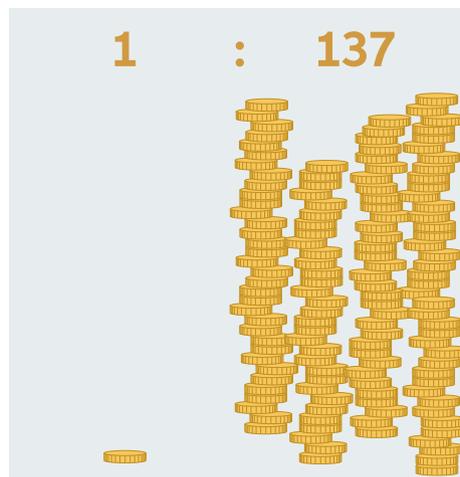
Corona-Krise hin oder her: Für den kommenden Lohnherbst besteht bei den Lohnerhöhungen dringend Nachholbedarf. Denn: Während die Lebenshaltungskosten wie Krankenkassenprämien und Miete kontinuierlich gestiegen sind, haben die Reallöhne bereits in den Jahren vor Corona nahezu stagniert. Zusätzlich mussten 2020 viele Arbeitnehmende aufgrund von Kurzarbeit mit einem Fünftel weniger Lohn auskommen. Deshalb gilt es insbesondere bei den tiefen Löhnen einen substantiellen Schritt nach vorne zu machen. Wer voll arbeitet, soll davon auch anständig leben können – was mit weniger als 4000.- (x13) in der Schweiz schlicht nicht möglich ist (s. Mindestlöhne, S. 7).

Gewinnausschüttung trotz Kurzarbeitsentschädigungen

Die Corona-Krise verschärfte die bestehenden ökonomischen Ungleichheiten. Während Angestellte mit tiefen Löhnen aufgrund von Kurzarbeit kaum verkraftbare Lohneinbussen hinnehmen müssen, stiegen die Löhne und Boni der CEOs weiter an. Solange es nicht selbstverständlich ist, dass ein Unternehmen, welches Kurzarbeitsentschädigung bezieht, keine Dividendenauszahlungen tätigen darf, muss die Politik der Schamlosigkeit der Top-Manager und Aktionäre mit entsprechenden Richtlinien ein Ende setzen.

Vermögens- und Einkommensschere weit offen

Dass bei den grossen Schweizer Konzernen Geld vorhanden ist, zeigt die neuste Lohnschere-Studie der Unia. An der Spitze der Topverdienenden steht einmal mehr Roche-CEO Severin Schwan mit einem Jahresgehalt von 14,6 Millionen Franken. Zum Vergleich: Der tiefste Lohn bei Roche beträgt 298-mal weniger. EMS Chemie und Nestlé zahlten 2020 sogar mehr Geld an die Aktionäre als an die Angestellten, welche



2020 betrug das Verhältnis zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn bei den untersuchten Konzerne in der Schweiz im Schnitt 1:137. Quelle: Lohnschere-Studie Unia

die Wertschöpfung generieren. Das Aktionariat der EMS Chemie erhielt rund 468 Millionen Franken (69%), während der gesamte Personalaufwand bei 31 Prozent lag. Was als Kapitaleinkommen nach oben fliesst, fehlt unten bei den Löhnen (s. 99%-Initiative, S. 12). Gegen die zunehmende Einkommens- und Vermögensungleichheit braucht es eine faire Lohnpolitik mit vernünftigen Mindestlöhnen, Lohngleichheit zwischen Mann und Frau und generellen Lohnerhöhungen für alle. ■



Das fordert die Unia im Lohnherbst

- In Branchen mit gutem Geschäftsgang substantielle Lohnverbesserungen
- Keine Löhne unter 4000.- (x13)
- Bei Kurzarbeit sollen Löhne der Geringverdienenden auf 100 Prozent aufgestockt werden



Mehr wissen

Um die Löhne in unterschiedlichen Betrieben zu vergleichen, gibt der nationale Lohnrechner der Unia Auskunft. www.gav-service.ch

Mindestlöhne gegen Lohnarmut

100 % arbeiten und trotzdem nicht genug zum Leben verdienen. Deshalb braucht es angemessene Mindestlöhne.

Gesetzliche Mindestlöhne gibt es bereits in den Kantonen Neuenburg, Jura, Genf, Basel-Stadt und Tessin. Genf hat mit 23 Franken pro Stunde den höchsten Mindestlohn, die Initiative dazu lancierten die Gewerkschaften. So auch jüngst in Basel-Stadt – dort allerdings mit etwas geringerem Erfolg: Der Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde wurde knapp abgelehnt, der Gegenvorschlag mit 21 Franken pro Stunde hingegen deutlich angenommen. Nachdem die nationale Mindestlohn-Initiative des Gewerkschaftsbundes 2014 an der Urne noch gescheitert war, findet nun ein Umdenken statt. Die Bevölkerung will Löhne, die zum Leben reichen. Weitere Initiativprojekte für gesetzliche Mindestlöhne in anderen Schweizer Städten und Kantonen sind bereits in der Pipeline – und finden immer mehr Zustimmung.

Zumindest solange die Abdeckung mit Gesamtarbeitsverträgen in der Schweiz tief bleibt und es immer noch GAV gibt, die über

keine Mindestlohnregelungen verfügen, wird sich die Unia für gesetzliche Mindestlöhne einsetzen. Drei Gründe dafür:

1 Faire Löhne

Schwächer gestellte Arbeitnehmende müssen geschützt werden. Wer Vollzeit arbeitet, muss einen Lohn verdienen, der zu einem guten Leben reicht. Die Arbeitslosigkeit steigt wegen einem Mindestlohn nicht an, im Gegenteil. In Neuenburg ist sie nach der Einführung des Mindestlohnes sogar zurück gegangen. Ebenfalls zurückgegangen sind die Ausgaben für Sozialhilfe. Denn: Wenn der Lohn nicht zum Leben reicht, muss der Staat übernehmen. Und das auf Kosten der Allgemeinheit. Für Sozialhilfe oder Prämienverbilligung bezahlen alle. Es ist inakzeptabel, dass Arbeitgeber Tiefstlöhne bezahlen und die Allgemeinheit dafür aufkommen muss.

2 Frauen profitieren von Mindestlöhnen

Frauen sind besonders stark von tiefen Löhnen betroffen. Jede vierte Mitarbeiterin arbeitet 100% und verdient trotzdem nicht genug, um davon leben zu können. Zudem sind Frauen häufig in Teilzeit tätig oder unterbrechen ihre

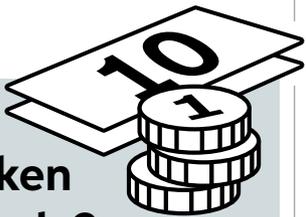
Erwerbstätigkeit für eine gewissen Zeit, was sich wiederum negativ auf die Altersrente auswirkt (s. Frauenrenten, S. 9).

3 Gesellschaftlicher Zusammenhalt

Die ungleiche Verteilung von Vermögen und Einkommen spaltet die Gesellschaft.

Gesetzliche Mindestlöhne sind ein Mittel, um den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken und die Situation der Geringverdienenden und Working Poor zu verbessern. Der Mindestlohn bewirkt die dringend notwendige Vereinigung von verantwortungsvoller Wirtschaft und Gesellschaft. ■

Warum 23 Franken pro Stunde?



Der Mindestlohn wird in allen Kantonen gleich berechnet: Anhand der Ergänzungsleistungen, also dem Betrag, den es zum Leben braucht. Aufgrund der höheren Lebenskosten hat Genf auch einen höheren Mindestlohn. Bei einer Vollzeitanstellung gibt der Genfer Mindestlohn einen monatlichen Lohn von 4000 Franken.

..... i

Die Unia fordert

- Kein Lohn unter 23 Franken pro Stunde
- Jede und jeder soll von einer Vollzeitstelle Leben können
- Mindestlöhne in GAV: Die Mindestlöhne werden von den Sozialpartnern gemeinsam vereinbart und im GAV festgelegt. Auch hier gilt: Es braucht dringend weitere Massnahmen zur Erhöhung der Mindestlöhne.

Mindestlöhne in der Industrie

MEM-Industrie:

- Mindestlöhne sind im GAV festgelegt und dürfen nicht unterschritten werden
- Mindestlöhne für Qualifizierte liegen je nach Region zwischen 3731.- und 4197.- Franken (x13)
- Automatischer Teuerungsausgleich: Jährlich werden die Mindestlöhne der Teuerung angepasst

Uhren- und Mikrotechnikindustrie:

- Mindestlöhne sind im GAV festgelegt und dürfen nicht unterschritten werden.
- Mindestlöhne schwanken je nach Region zwischen 3120.- (Tessin) und 3800.- Franken für ungelernete Mitarbeitende und zwischen 3730.- und 4630.- für gelernte Mitarbeitende (x13)

5 Massnahmen für gleiche Löhne für Mann und Frau

Der Kanton Jura macht es vor: 88,3 % sagen JA zur Lohngleichheits-Initiative der Unia.

«Gleicher Lohn für gleiche Arbeit»? Schön wäre es! In der Schweiz verdienen Frauen durchschnittlich rund 19% weniger als ihre männlichen Kollegen. Gleichstellung und Respekt sehen anders aus – deshalb stimmte im Kanton Jura im Juni eine überwältigende Mehrheit für die Lohngleichheits-Initiative der Unia. Beschlossen wurden fünf konkrete Massnahmen, die wegweisend für die gesamte Schweiz dazu beitragen, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schliessen. Denn eins steht fest: Das revidierte Gleichstellungsgesetz auf nationaler Ebene genügt nicht, um in Sachen Gleichstellung voranzukommen.

1. Verankerung der Lohngleichheitscharta im öffentlichen Sektor.
2. Jede Person kann jeden Verdacht auf Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, insbesondere bei den Löhnen, der Gleichstellungsbeauftragten melden.
3. Alle Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten müssen ihre Löhne überprüfen (beim nationalen Gleichstellungsgesetz liegt die Grenze bei 100 Arbeitnehmenden).
4. Kontrolle der Lohnanalyse durch das Arbeitsamt mit einer auf vier Jahre beschränkten Bescheinigung.
5. Staatliche Fördergelder nur bei Einhaltung der Lohngleichheit.



Die Lohngleichheits-Initiative wurde am 8. März 2018, dem Tag der Frauen, in Delémont eingereicht.

Lohndifferenz in der Industrie

Durchschnittlich verdienen Frauen 2018 in der Schweiz rund 19% weniger als Männer. In den MEM-Industrie ist die Differenz mit 27.7% sogar noch höher. (Quelle: BSF)

| | |
|---|--------|
| Maschinenbau/ Gerätebau | -21.7% |
| Herstellung Nahrungsmittel/Getränke/Tabak | -19.1% |
| Chemische Industrie | -8.4% |
| Übrige Industrie | -15.9% |



Unia-Umfrage

Haben Sie in den letzten Monaten Telearbeit geleistet?

Die Unia lanciert eine Umfrage bei den Mitarbeitenden der Industrie-Branchen. Was funktioniert gut im Homeoffice? Was weniger? Wie muss Telearbeit in den GAV der Unia-Branchen und ihren Unternehmen sowie auf politischer Ebene geregelt werden? Teilen Sie Ihre Erfahrung – für besseren Schutz und mehr Rechte!

Ihre Antworten werden anonym behandelt und tragen dazu bei, die Telearbeit in den GAVs der Industrie besser zu regeln. Gemeinsam sind wir stark!



Bis am 31.12.21 können Sie an der Umfrage teilnehmen: unia.ch/telearbeit-industrie



«AHV-Reform zu Lasten der Frauen? Nicht mit uns!»

Die Renten-Situation der Frauen in der Schweiz ist prekär – und droht mit der Erhöhung des Frauenrentenalters noch schlechter zu werden. Deshalb rufen die Gewerkschaften am 18. September zur nationalen Demo auf.

In der Schweiz erhalten Frauen rund ein Drittel weniger Rente als Männer. Gründe dafür sind: Erwerbsunterbrüche, Teilzeitarbeit und tiefere Einkommen. Frauen leisten weit mehr Care-Arbeit als Männer – unbezahlt, wohlverstanden. Ein Drittel aller Frauen erhält im Alter keine Rente aus der zweiten Säule – und selbst wenn Frauen eine Pensionskasse haben, sind ihre PK-Renten durchschnittlich nur halb so hoch wie jene der Männer.

Zum Glück gibt es die AHV – als 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 will das Parlament mit der Reform AHV 21 und der Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre nun schwächen, statt weiter auszubauen.

Gleichstellung – wo bitte?

Es ist ein Hohn: Während in Sachen Lohnungleichheit, tiefe Frauenlöhne und -Renten nichts unternommen wird, soll nun ausgerechnet beim Rentenalter Gleichheit geschaffen werden. Dabei wäre es einfach: Gäbe es wirklich Gleichheit und die Frauen bekämen den gleichwertigen Lohn für gleichwertige Arbeit, würde sich auch ihre Situation im Alter verbessern. ■

«Solange Frauen bei der exakt gleichen Arbeit deutlich weniger verdienen als Männer, gibt es keinen berechtigten Grund, das Frauenrentenalter zu erhöhen. Die Frauenrenten sind sowieso schon zu tief. Ich finde es widerlich, dass immer auf dem Rentenalter der Frauen herumgehackt wird.»

Heidi Frei, ABB Turgi



Die Unia fordert

- Respekt für Frauen und ihre Arbeit, ob bezahlt oder unbezahlt
- Löhne und Arbeitspensen, die ein anständiges Leben ermöglichen
- Eine AHV-Reform auch im Sinne der Frauen: Es braucht keine Erhöhung des Rentenalters, sondern höhere Renten
- Eine 13. AHV-Rente: Die Volksinitiative «Für ein besseres Leben im Alter» ist mit 137'777 Unterschriften zustande gekommen (www.ahvx13.ch)



Mehr wissen

Nationale Demo:
Hände weg von den Frauenrenten!
18. September, 13:30 Uhr,
Besammlung: Schützenmatte, Bern.
Weitere Infos unter: www.frauenrenten.ch



Zum Vormerken

Am 30. Oktober ruft die Unia zu grossen, dezentralen und branchenübergreifenden Demonstrationen auf. Für bessere Arbeitsbedingungen, gute Löhne und GAV zum Schutz der Arbeitnehmenden! Weitere Infos unter: unia.ch >Aktuelles >Events



Über 314'000 Personen haben im Frühjahr den Appell gegen die Erhöhung des Frauenrentenalters unterschrieben. Die Rentensituation der Frauen muss verbessert, nicht verschlechtert werden.

Wenn Hacker das Steuer übernehmen

Schweizer Industrieunternehmen sind ein beliebtes Ziel für Cyberattacken. Stadler Rail war betroffen, das Pharmaunternehmen Siegfried AG und die Huber+Suhner AG ebenso.

Das Cyberrisiko steigt. Auch für Schweizer Industrieunternehmen. Immer mehr Firmen werden Opfer einer sogenannten Ransomware, einer Erpressung mit firmeneigenen Daten, welche verschlüsselt und nur gegen Barzahlung wieder freigegeben werden. Zwar investieren Unternehmen in zunehmendem Mass in IT-Sicherheit und Abwehrmassnahmen, doch gleichzeitig werden die Angriffsmethoden raffinierter. Neu werden Daten nicht nur verschlüsselt, sondern gleich ganz entwendet. So stehen die Erpresser nicht mit

leeren Händen da, falls die angegriffene Firma die Verschlüsselung der Daten mithilfe eines guten Backups umgehen kann.

Produktion lahmgelegt

Beliebte Angriffsziele sind Unternehmen, die entweder über Knowhow und Daten verfügen, aus denen Cyberkriminelle Kapital schlagen können, oder aber die finanziellen Mittel besitzen, um einer Lösegeldforderung nachzukommen. Beides trifft in der Schweizer Industrie häufig zu.



Auch der Zughersteller Stadler Rail ist 2020 von Hackern angegriffen und erpresst worden.

Beispiel 1: Stadler Rail, Bussnang

Der Zugbauer wird von Cyberkriminellen erpresst. Diese drohen mit der Veröffentlichung sensibler, gestohlener Daten und fordern Geldbeträge in Millionenhöhe. Weil Stadler nicht auf die Forderungen eintritt, veröffentlichen die Erpresser die Daten im Darknet. Sensibles ist gemäss Stadler aber nicht dabei. Zudem lässt Stadler verlauten, das Unternehmen habe von allen gestohlenen Daten funktionierende Backup-Dateien.

Beispiel 2: Siegfried AG, Zofingen

Das Pharmaunternehmen wird mittels Schadstoffssoftware angegriffen. Mit weitreichenden Folgen: Um zusätzlichen Schaden zu verhindern, müssen die Netzwerkverbindungen unterbrochen und die Produktion von Medikamenten an verschiedenen Standorten heruntergefahren werden. Während zwei Wochen ist die Produktion stillgelegt.

Beispiel 3: Huber+Suhner, Herisau

Auch das auf Verbindungselektronik spezialisierte Unternehmen Huber+Suhner wird gezwungen, die Produktion aufgrund eines Cyberangriffs während drei Tagen zu unterbrechen. Ob gestohlene Daten veröffentlicht oder Lösegeld bezahlt werden, gibt das Unterneh-





men nicht bekannt. So oder so sind die finanziellen Einbussen gross.

Am Anfang eine Phishing-Mail

«Die Mitarbeitenden müssen unbedingt in den Cyberschutz ihres Unternehmens miteinbezogen werden», sagt Luis Roberto Samaniego, Experte für IT-Sicherheit. «Im Kampf gegen die Cyberkriminalität ist es entscheidend, die potenziellen Gefahren zu kennen – auch wenn Angriffe dadurch nicht immer verhindert werden können.» Meistens beginnt das Unheil mit der Infiltration des IT-System durch eine Phishing-Mail. Die Angreifer versuchen an Passwörter oder andere vertrauliche Informationen der Benutzenden heranzukommen, um in die Systeme eingreifen zu können. Sind die Angreifer erst einmal drin, können sie sich leicht im Netzwerk ausbreiten, Daten auf ihre eigenen Systeme kopieren und verschlüsseln. Trotz einer auf dem neusten Stand gehaltenen IT-Infrastruktur und entsprechenden Sicherheitsmassnahmen – eine 100%-ige Sicherheit gibt es nicht. «Ein Restrisiko, angegriffen zu werden, besteht immer», sagt Samaniego. «Deshalb tun Firmen gut daran, sich nicht nur darum zu kümmern, dieses möglichst klein zu halten – sondern sich für den Fall der Fälle auch einen Notfallplan zurechtzulegen.» ■

Beispiel einer Cyberattacke

Ein Erpresser-Software-Angriff, bei dem Hacker die Daten des angegriffenen Unternehmens verschlüsseln und erst gegen Lösegeld wieder zugänglich machen. Das Lösegeld wird meist in Form von Bitcoins gefordert, denn Transaktionen mit der Kryptowährung können von den Behörden kaum rückverfolgt werden. Klassisch erfolgt die Infektion durch eine sogenannte Phishing-Mail. Das Dokument sorgt dafür, dass die Schädlinge auf dem Computer nachgeladen werden. Daneben gibt es viele weitere Formen von Cyberangriffen.

Minusstunden wegen Cyberattacke?

Nein. Ein Produktionsausfall darf nicht auf die Mitarbeitenden abgewälzt werden. Die Rechtslage ist klar: Muss ein Unternehmen die Produktion aufgrund eines Cyberangriffs zwischenzeitlich einstellen, muss der Arbeitgeber seinen Angestellten den Lohn trotzdem bezahlen. Auch Überstunden oder Ferien dürfen nicht zum Verrechnen des Betriebsausfalls geltend gemacht werden.



Cyberkriminalität in der Schweiz

Drei Fragen an
Luis Roberto Samaniego,
Spezialist für Cybersicherheit,
Fribourg

Wer steckt hinter den Cyberattacken?

Das hängt davon ab, wer aus welchen Interessen angegriffen wird. Bei Industrieunternehmen können mögliche Angreifer Konkurrenten und/oder Regierungen sein, die an einem bestimmten Knowhow interessiert sind, das schwer zu beschaffen ist oder durch eine politische Situation wie zum Beispiel Wirtschaftsembargos, behindert wird. Gleichzeitig bestehen auch rein finanzielle Interessen.

Hat die Cyberkriminalität während der Corona-Pandemie zugenommen?

Ja, eindeutig. Die Zunahme der Angriffe ist auch auf die Nutzung von Homeoffice zurückzuführen. Die IT-Sicherheit zuhause ist nicht mit jener im Unternehmen vergleichbar. So verfügt die private Homeoffice-Umgebung meistens nicht über all jene Ressourcen und Mechanismen, die einem Unternehmen zur Verfügung stehen.

Wie gross ist der Druck, dass Firmen das Lösegeld bezahlen?

Wenn die kompromittierten Daten oder Informationen für das Unternehmen existentiell sind oder deren Veröffentlichung verheerend wären, wird es gezwungen sein, das Lösegeld zu bezahlen. Doch es gibt keine Garantie, dass das Problem mit der Überweisung behoben ist. Letztendlich handelt es sich um Kriminelle, die genauso gut neue Forderungen stellen können.

99-Prozent-Initiative: Löhne entlasten, Kapital gerecht besteuern

Vom wachsenden Reichtum in der Schweiz profitieren immer weniger Menschen. Höchste Zeit, dass Kapital- und Arbeitseinkommen gleich besteuert werden und eine Umverteilung stattfindet.

Die Reichen werden reicher, während den Arbeitenden mit tiefen Einkommen kaum genug Geld zum Leben bleibt. Corona hat diese wirtschaftliche Ungleichheit zusätzlich verstärkt. Das wohlhabendste Prozent in der Schweiz kann das Geld für sich arbeiten lassen, denn hohe Vermögen werden geschont. Gering- und Mittelverdienende dagegen müssen sich ihr Einkommen erarbeiten und schauen, wie sie über die Runden kommen, steigende Krankenkassenprämien oder Mieten treffen sie besonders hart (s. Für gerechte Löhne, S.6).

Ungleichheit im Steuersystem

Das Problem ist: Kapitalgewinne und durch menschliche Arbeit erzeugtes Einkommen werden in der Schweiz unterschiedlich besteuert. Die Rechnung ist einfach. Bei 100'000 Franken Lohn werden 100'000 Franken besteuert. Bei 100'000 Franken Aktiendividenden

werden hingegen nur 60'000 Franken besteuert. Diese Ungerechtigkeit im Steuersystem gilt es zu korrigieren – zugunsten einer solidarischeren Steuerpolitik.

Was will die 99%-Initiative?

Kapitaleinkommen, das einen bestimmten Betrag übersteigt, soll 1,5-mal so stark besteuert werden wie das Arbeitseinkommen. Der Freibetrag (vorgeschlagen wird 100'000 Franken) sorgt dafür, dass Kleinsparende nicht betroffen sind. Die Mehreinnahmen sollen verwendet werden, um zum Beispiel Prämienverbilligungen bei den Krankenkassen zu bezahlen oder niedrige Löhne steuerlich zu entlasten. ■



Mehr wissen

www.99prozent.ch



Die Unterschriften zur 99-Prozent-Initiative wurden im April 2019 eingereicht. Am 26. September 2021 kommt die Initiative nun zur Abstimmung.

40%

Das reichste Prozent der Schweiz besitzt über 40% des Gesamtvermögens, das entspricht rund 730 Milliarden Franken.



Die reichsten 2,1% besitzen gleich viel wie die restlichen 97,8% der Bevölkerung

Zwischen 5 bis 10 Milliarden Franken

sollen mit der 99%-Initiative vom reichsten Prozent an die restlichen 99 Prozent zurückfliessen.

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

Purchasing power needs to increase!

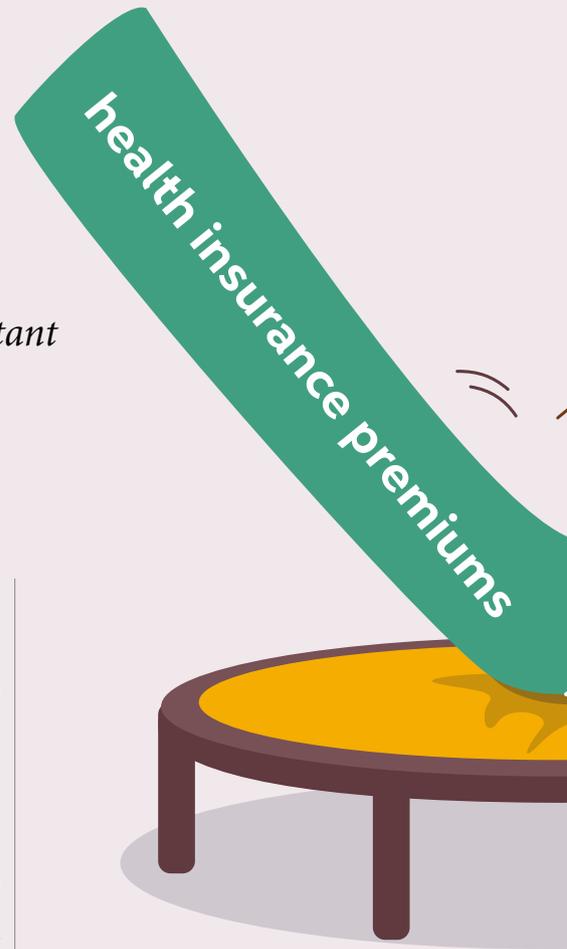
It cannot be the case that the costs of work-related illnesses are mainly borne by workers, says Yves Defferrard. An important project he is implementing as the new head of Unia Industry is aimed at lowering health insurance premiums.

Yves Defferrard is not a desk man. He feels most at home when on site at an industrial company, in dialogue with the workers or when handling negotiations. He takes up his new post on September 1, and from October onwards he wants to go on a tour of industry throughout the country, from company to company, to hear directly "from the horse's mouth" what the workers are concerned about, what their issues and worries are.

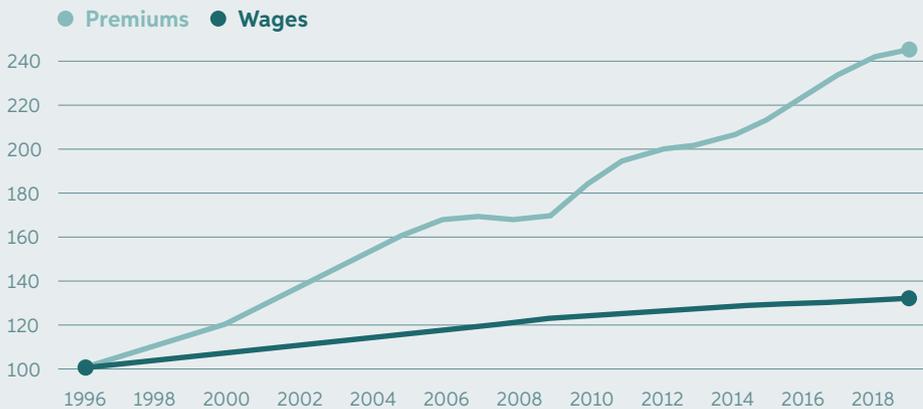
"We are committed to the welfare of workers," says Yves Defferrard. "They tell us trade unionists what to stand up for." On the other

hand, Yves Defferrard has been in contact with workers long enough that he already knows what some of the problems are. "First and foremost, there is the decline in purchasing power," says Yves Defferrard. "Some minimum wages are no longer enough to live on. That's bad for the image of the industrial sectors and devastating for those affected."

The fact that the minimum wages are not living wages also has to do with the ever-increasing costs. Particularly significant are the rising health insurance premiums, which always cancel out any wage increases – or even put the worker into the red.



Growth in premiums
Relative to nominal wages, 1996-2019 Index 1996 = 100



The gap between income and health insurance contributions is widening. Health insurance premiums have risen by 143 percent since 1996. That is an average of 3.8 percent per year. Graphic: wig - Source: Swiss Federal Statistical Office

"Unlike with health insurance, the cause of the accident is usually more clear-cut with accident insurance," says Yves Defferrard. "If an accident happens at a company or at the workplace, it is work-related. However, if sick leave is taken due to pressure, stress or bullying at work, for example, it is difficult to prove that the cause is work-related."

According to law, the costs of occupational illnesses are only to be covered by the employer if the illness was caused at least 75 percent by occupational reasons. This is a form of proof that is often difficult to provide in practice. As a result, most work-related illnesses are not paid for by employers, but by the workers themselves through rising health insurance premiums. This practice is all the more worrying because work-related psychosocial illnesses are increasing every year in Switzerland



and causing higher costs. The reasons behind this include: More pressure to perform, more intense working practices, more bullying, increasingly flexible working hours and difficulty in switching off from work. The first step is to get the government to make employers pay for occupational illnesses whenever an illness is at least 51% work-related - and not 75%, as is currently the case. "If employers had to cover the costs of occupational illnesses, this would relieve the burden on employees' budgets," says Yves Defferrard. "Employers' duty of care towards their employees to protect their physical and mental health would also become more important." ■



Alarming conditions

Stress in the workplace is increasing - and with it the psychosocial risks and consequential costs.

According to the 2020 Job Stress Index of the Swiss Health Promotion Foundation, every fourth employed person in Switzerland experiences stress at work and even feels emotionally exhausted. Stress has a negative impact on health and the risk of burnout and other psychosocial illnesses increases - with considerable staffing, economic and social costs. The fact that psychosocial illnesses are generally not recognised as occupational illnesses in Switzerland makes prevention more difficult. At the same time, the costs are passed on to employees through rising health insurance premiums.

The collective agreement of the watchmaking industry as a model: Premium subsidies in industry

The support benefits low-income earners in particular.

Time and again, wage increases are cancelled out by rising health insurance premiums. Unia is therefore demanding that industrial employers contribute to the health insurance premiums of their employees. This has been common practice in the watchmaking industry for 20 years: The collective agreement of the watchmaking industry stipulates that employees receive health insurance subsidies of 175 francs from their employers. Since the contributions do not depend on the wage level, they are more significant for low-wage earners than for higher wage earners. Other industrial companies such as Nestlé, Philip Morris International or Micro Precision Systems also contribute to health insurance premiums.





Demo: 18. September 2021, 13:30 Uhr, Schützenmatte Bern

Frauen bekommen immer noch rund ein Drittel weniger Rente als Männer. Trotzdem legt die Kommission des Ständerates nun eine AHV-Abbauvorlage auf dem Buckel der Frauen vor. Dagegen wehren sich die Gewerkschaften und rufen zur nationalen Demo auf.

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 Biel-

Seeland / Solothurn

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

Unia Region Wallis

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

Unia Region Bern /

Oberaargau-Emmental

Monbijoustrasse 61
Postfach 3397
3001 Bern
Tel. 031 385 22 22
ivan.kolak@unia.ch

Unia Region Freiburg

Route des Arsenaux 15
Postfach
1701 Freiburg
Tel. 026 347 31 31
yvan.corminboeuf@unia.ch

Unia Region

Zentralschweiz

Oberdorfstrasse 2
8808 Pfäffikon
Tel. 0848 651 651
alex.granato@unia.ch

Unia Region

Berner Oberland

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

Unia Region

Ostschweiz-Graubünden

Lämmli brunnenstrasse 41
Postfach 647
9004 St. Gallen
Tel. 0848 750 751
lukas.auer@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