



«Hände weg von unseren Renten!»

Rentenabbau stoppen.
AHV stärken. Jetzt!

Seite 2

Aufatmen bei der Zuckerbranche

Parlament sagt JA zum Schweizer Zucker

Seite 4

MEM-Passerelle erfolgreich gestartet

Warum das Bildungsangebot die Bedürfnisse optimal abdeckt

Seite 8

Industrie und Politik

... und die richtigen Rahmenbedingungen.

Die Renten sinken, die Lohnabzüge steigen. Die finanzielle Situation vieler Rentnerinnen und Rentner ist prekär. SGB-Expertin Gabriela Medici erklärt, wie es anders gehen könnte (S. 2). Dann: Ohne Industriepolitik keine Industrie: Das Beispiel des Schweizer Zuckers zeigt, dass Industriepolitik in der Schweiz machbar, sinnvoll und mehrheitsfähig ist (S. 4, S. 6). Und: Die Arbeit in der Industrie verändert sich schnell. Deshalb haben die Sozialpartner der MEM-Branche mit der MEM-Passerele ein neues Bildungsangebot entwickelt. Erste erfolgreiche Pilotlehrgänge zeigen: Interesse und Bedarf sind gross (S. 8). Auch Michael Käser, neues und jüngstes Mitglied des Branchenvorstands MEM, setzt sich für Weiterbildung ein – und für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit die Industrie auch für die Jungen attraktiv bleibt (S. 10).

IMPRESSUM

Herausgeberin Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
Verantwortung Manuel Wyss
Redaktion und Gestaltung komform GmbH, Könizstrasse 161, 3097 Liebefeld
Anzeigen johannes.supe@unia.ch
Fotos Lucas Dubuis (S. 1, 3), Shutterstock (S. 4, 5, 6, 8, 9, 12), Manu Friedrich (S. 10), Unia (S. 12), komform (andere)
Übersetzungen Sylvain Bauhofer (Französisch), Monica Tomassoni (Italienisch), Scott Translations (Englisch).
Input Industrie Das Magazin für die Gewerkschaftsmitglieder erscheint viermal pro Jahr in einer Auflage von 45 000 Exemplaren. Der Verkaufspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten. Jahresabonnemente (à 20 CHF) und Einzelausgaben (à 5 CHF) können bei der Herausgeberin bestellt werden.

6. Dezember 2021

© 2021 komform (www.komform.ch)



Was passiert mit unseren Renten?

Ob AHV oder BVG: Gegen alle Seiten gilt es die Renten zu verteidigen. Dabei ist die finanzielle Lage für viele Rentnerinnen und Rentner schon heute prekär. SGB-Expertin Gabriela Medici beantwortet die fünf wichtigsten Fragen zur Rentensituation.

1. Die Altersvorsorge in der Schweiz beruht auf einem 3-Säulen-Prinzip. Eine Erfolgsgeschichte?

Gabriela Medici: Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Auch unsere Verfassung sieht dies seit fast 50 Jahren vor. Sie verspricht, dass die AHV-Renten den Existenzbedarf sichern, während die Leistungen der Pensionskassen darauf aufbauen und die Fortführung der gewohnten Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen sollen. Diese soliden Verfassungsziele stehen in krassm Widerspruch zu den ausbezahlten Renten. Denn tatsächlich bezieht die Hälfte aller Neurentnerinnen und Neurentner eine Rente von unter 3439 Franken pro Monat. Die Altersvorsorge hat ein grosses Leistungsproblem und die Situation verschärft sich ausserdem. Denn aufgrund der tiefen Zinsen sinken die Durchschnittsrenten der 2. Säule seit über einem Jahrzehnt. Obwohl wir immer mehr in die Pensionskassen einzahlen, erhalten wir immer tiefere Renten dafür.

2. Warum hat die Anhebung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre nichts mit Gleichstellung zu tun?

Die Rentensituation der Frauen ist besonders problematisch. Ein Drittel der Frauen erhält keine Rente aus der 2. Säule und insgesamt sind ihre Renten mindestens ein Drittel tiefer als jene der Männer. Vor diesem Hintergrund die Rentensituation der Frauen in der AHV noch zusätzlich zu verschlechtern hat nichts mit Gleichstellung zu tun. Sondern damit, jenen die bereits heute zu wenig haben, noch eine zusätzliche Rentenverschlechterung aufzubrummen. Um damit den Weg zu ebnen für ein höheres Rentenalter für alle.

3. Die Kostenfrage: Ist und bleibt die AHV auf lange Sicht bezahlbar?

Ja. Es besteht kein Grund, den finanziellen Ruin der Altersvorsorge an die Wand zu malen. Denn der Wohlstand, der uns erlaubt, älter zu werden, spült auch viel Geld in die AHV. Wir haben heute einen hohen Lebens-

standard, weil die Produktivität in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen hat. Heute erarbeitet eine Beschäftigte in der Stunde durchschnittlich dreimal mehr als noch 1948. Dank diesem Fortschritt konnten die Löhne stark steigen. Die zusätzlichen Lohnbeiträge deckten weitgehend die Kosten der Alterung in der AHV. Weil die Babyboomer-Generation in den nächsten Jahren in Pension geht, braucht die AHV vorübergehend etwas mehr Geld. Doch auch hier handelt es sich um wenig Geld: Mit ca. 0.5 Lohnprozenten mehr (Anteil der Arbeitnehmenden) wäre die AHV bis 2030 weiterhin bestens finanziert.

4. Menschen, die ein Leben lang bezahlt oder unbezahlt gearbeitet haben, sollen im Alter faire Renten bekommen. Was braucht es dazu?

In den nächsten Monaten wird sich entscheiden, ob die reiche Schweiz sich eine anständige, solidarische Altersvorsorge leistet, wie es die Verfassung verspricht – oder ob sich die Banken und Versicherungen mit der von ihnen gewünschten Privatisierung der Altersvorsorge durchsetzen. In einer solchen Welt könnten sich nur Topverdienende eine würdige Altersrente leisten – allen anderen

Menschen drohen tiefe Renten und Bedarfsleistungen.

Der SGB wird sich dafür einsetzen, dass die Altersvorsorge so finanziert wird, dass sie für die meisten Personen am günstigsten ist. Aber auch so, dass möglichst viele Personen davon leben können. Dabei sind die Zahlen klar: Wer nicht zu Topverdienenden gehört, profitiert von der AHV. Weil sie solidarisch finanziert ist und geringe Verwaltungskosten hat. Der SGB setzt sich deshalb für eine Stärkung der AHV ein – und hat dazu mit einer breiten Allianz von Arbeitnehmerverbänden, Parteien und RentnerInnenorganisationen die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente lanciert.

5. Wie sieht die Zukunft der beruflichen Vorsorge aus?

In der 2. Säule geht es darum, die Renten zu stabilisieren, weitere Rentenverluste zu verhindern – und jene der Frauen umgehend zu verbessern. Dazu braucht es eine Modernisierung und die Stärkung der Solidarität durch die Einführung einer Umlagekomponente. So wie der SGB sie zusammen mit dem Arbeitgeberverband dem Bundesrat vorgeschlagen hat – der Vorschlag wird im Moment im Parlament behandelt. ■



15 000 Menschen protestieren am 18. September in Bern gegen die Erhöhung des Rentenalters.

31.5 %

der Frauen erhalten im Rahmen der Pensionierung keine Leistung aus der Pensionskasse.

63 %

So viel tiefer sind die Pensionskassenrenten bei Frauen als bei den Männern.

24 %

der Frauen sind nur in der AHV versichert. Darum ist die AHV für die Frauen besonders wichtig.

Über 1/3 aller Arbeitnehmenden

kann sich keine 3. Säule leisten!



Mehr wissen

Die AHV – ein faires System

Die AHV ist eine Sozialversicherung und sorgt als solche für den sozialen Ausgleich. Denn alle bezahlen ihre Lohnprozente ein, unabhängig davon, wie viel sie verdienen. Doch am Ende des Arbeitslebens gibt es max. 2390.– monatliche Rente. Personen mit einem hohen Einkommen bezahlen also für die Renten der anderen mit.

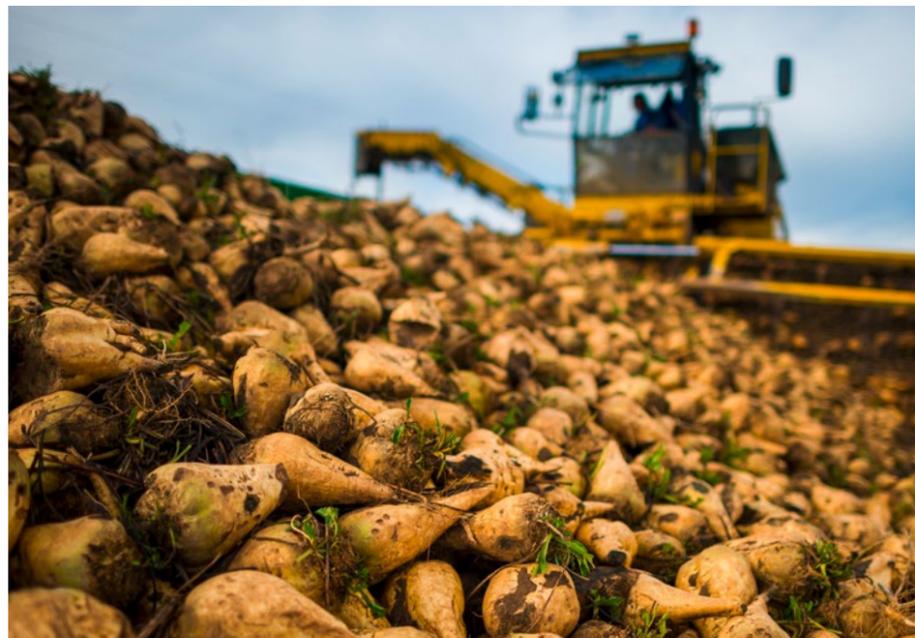
JA zum Schweizer Zucker und zu Industriepolitik in der Schweiz

Grosse Erleichterung: Das Parlament hat den von der Unia geforderten Unterstützungsmassnahmen für den Schweizer Zucker zugestimmt. Sonst wäre die einheimische Zuckerproduktion vor dem Aus gestanden.

Aufatmen bei den Rübenanbauern und Zuckerproduzenten: Der Parlamentsentscheid, dass der Schweizer Zucker einen im Gesetz verankerten Schutz erhält, war im wahrsten Sinn überlebenswichtig. Als Sozialpartnerin hat sich die Unia im ganzen Prozess rund um die Parlamentarische Initiative Bourgeois stark dafür eingesetzt, dass die Gesetzesvorlage in der nun vorliegenden Form durchkommt. Die Schweizer Zuckerindustrie und wichtige Arbeitsplätze konnten dadurch gerettet werden. Darüber hinaus gewinnt die Zuckerbranche Planungssicherheit und Zeit, den Anbau von Zucker zunehmend ökologischer und nachhaltiger zu gestalten.

1. Gesetzliche Unterstützungsmassnahmen

Um effizient Zucker produzieren zu können, müssen in genügend grossen Mengen Zuckerrüben angepflanzt werden. Deshalb erhalten Rübenanbauer bis 2026 pro Hektare und Jahr 2 100 Franken Einzelkulturbeiträge zugesichert. 200 Franken pro Hektare und Jahr gibt es obendrauf, wenn die Rüben nach ökologischen Kriterien angebaut werden. Ebenso festgeschrieben ist der Grenzschutz, das heisst, Importzucker wird mit Mindestzöllen von 70 Franken pro Tonne belegt. Durch die 2017 erfolgte Produktionsfreigabe und die Aufhebung von Exportbeschränkungen durch die EU war der Schweizer Zuckerpreis zuletzt stark unter Druck geraten. Wäre die Vorlage nicht in der nun verabschiedeten Form durchgekommen,



Unabhängige Studien zeigen: In der Schweiz produzierter Zucker ist rund 30 % ökologischer als EU-Zucker.

sondern der ursprüngliche Mehrheitsantrag aus der Wirtschaftskommission des Nationalrats, dann hätte unmittelbar eine der beiden Zuckerfabriken in der Schweiz schliessen müssen – und mittelfristig mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit auch die zweite. Die Selbstversorgung in der Schweiz mit eigenem Zucker wäre nicht mehr möglich gewesen und die Schweiz hätte den gesamten Zucker importieren müssen.

2. Arbeitsplätze

Die wirtschaftliche Bedeutung der Schweizer Zuckerbranche ist nicht zu unterschätzen. 414 Mitarbeitende sind an den Standorten der Schweizer Zucker AG Aarberg und Frauenfeld beschäftigt, zudem generiert der Anbau von Zuckerrüben ein wichtiges Einkommen für ca. 5 000 landwirtschaftliche Betriebe, die Zuckerrüben pflanzen. Auch Transportunternehmen, Hersteller von landwirtschaftlichen

Produktionsmitteln, Rohstofflieferanten und viele weitere Betriebe und Wirtschaftszweige profitieren von der Zuckerproduktion. Arbeitsplätze, die ins Ausland verlorengegangen wären. Nicht zu vergessen, dass die Abhängigkeit vom Ausland durch den Wegfall von heimischem Zucker zunehmen würde. Davon betroffen wären auch weiterverarbeitende Betriebe.

3. Nachhaltigkeit

Sämtliche in der Schweiz angebauten Zuckerrüben werden nach dem ökologischen Leistungsnachweis und den Vorgaben von Suisse Garantie produziert. Zusätzlich bestehen die Label «IP-Suisse» und «Bio»: befolgen die Produzenten gewisse Vorgaben, erhalten sie im Gegenzug eine Label-Prämie. Unabhängige Studien zeigen, dass der ökologische Umweltausschlag des Schweizer Zuckers rund 30 % geringer ist und im Vergleich von Nachhaltigkeitskriterien bedeutend besser abschneidet als importierter EU-Zucker. Kurze Transportwege und strenge Richtlinien für den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln tragen ebenfalls zu einer besseren Ökobilanz bei. Mit dem Bekenntnis zur Schweizer Zuckerproduktion, bekennt sich das Parlament auch zu fairem und ökologischem Zucker.

4. Bedeutung

Das neue Gesetz sichert nicht nur die Schweizer Zuckerindustrie und ihre Arbeitsplätze, es setzt auch starke Anreize für eine weitere Stärkung des ökologischen Anbaus in der Schweiz.

Insgesamt ist es ein Paradebeispiel für Industriepolitik in diesem Land, hat doch die Schweizer Politik damit bewiesen, dass Industriepolitik auch in der Schweiz machbar, sinnvoll und mehrheitsfähig ist (Siehe Gastbeitrag zur Industriepolitik in der Schweiz, Seite 6). Insofern hat die verabschiedete Gesetzesvorlage eine Bedeutung, die weit über die Zuckerwirtschaft hinausgeht. ■

So hat sich die Unia eingesetzt

- Die Unia ist seit Jahren Sozialpartnerin der Schweizer Zucker AG und hat den geltenden GAV gerade jüngst wieder verbessert.
- Die Unia hat sich als Sozialpartnerin im ganzen Prozess stark dafür eingesetzt, dass sich die Gesetzesvorlage in der nun vorliegenden Form durchsetzt.
- Als Sozialpartner haben die Schweizer Zucker AG und Unia eine unabhängige Studie bei der fhnw zur wirtschaftlichen Bedeutung der Zuckerwirtschaft in Auftrag gegeben, die mitunter als Basis für die Argumentation und Lobbyarbeit gedient hat.
- Die Unia hat im Gesetzesprozess bei den Parteien lobbyiert für die Vorlage, welche sich schlussendlich durchgesetzt hat.

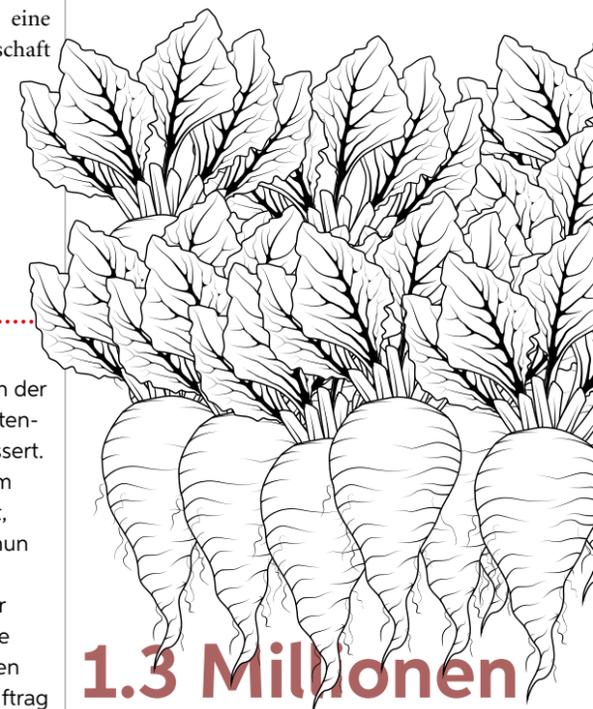
70%

So hoch ist der Anteil des Zuckerbedarfs in der Schweiz, der durch die eigene Produktion gedeckt wird.



194 000 Tonnen

So viel Zucker produzierte die Schweizer Zucker AG im Jahr 2018.



1.3 Millionen Tonnen

So viele inländische Rüben wurden dazu verarbeitet.

Braucht die Schweiz eine Industriepolitik? Natürlich!

Aber wir dürfen uns nicht in die Falle des Standortwettbewerbs locken lassen.

von Werner Vontobel

Klar, wir können die Wirtschaft nicht dem Markt überlassen, dafür ist dieser zu wenig intelligent. Und er ist in den letzten Jahrzehnten noch erheblich dümmere geworden, noch weniger fähig, die wirklich wichtigen Signale zu erkennen, sie intellektuell zu verarbeiten und darauf zu reagieren. Die Marktwirtschaft war schon immer auf kurzfristigen Gewinn getrimmt, doch heute wird sie von einem globalen Kapitalmarkt gesteuert, der zunehmend nur noch auf die von ihm selbst generierten (Börsen-)Signale reagiert. Völlig losgelöst...

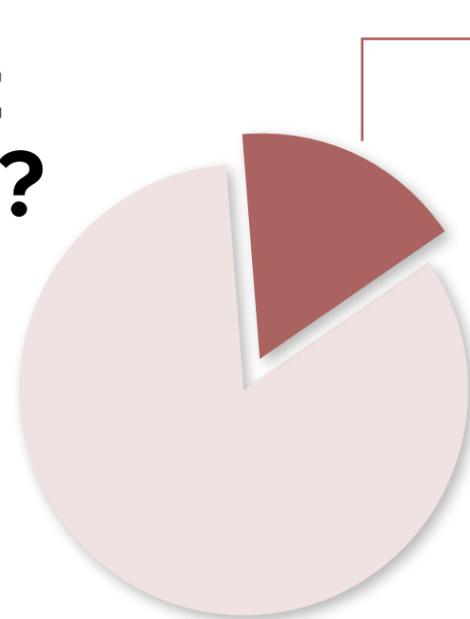
In dieser Logik ist die Schweiz nur noch ein Standort. Mit Betonung auf ein. Auch was dort steht, ist variabel: Der Produktionsstandort muss nicht zugleich auch der Steuer- oder der Verwaltungs- oder der Forschungsstandort sein. Alles kann jederzeit verlagert und optimiert werden. Diese globale Marktwirtschaft hat eine «Elite» hervorgebracht, die nicht mehr ortsgebunden ist – die «Anywheres», die im Irgendwo leben. Immer dort, wo es für sie gerade am besten stimmt.

Die grosse Mehrheit der Leute sind verortet. Ihr Standort ist der Wohnort. Ihre Lebensqualität hängt nicht nur vom Lohn ab, sondern auch davon, dass sie vor Ort arbeiten und wohnen können, dass sie und ihre Angehörigen Nachbarn haben und einen stabilen Freundeskreis. Zudem sind sie in hohem Masse auf öffentliche Dienstleistungen und

Infrastrukturen angewiesen. Strassen, Schulen, Spitäler, eine sichere Energieversorgung etc. Wenn man dafür jedes Mal Marktpreise bezahlen müsste... Auch die Sozialwerke, die Arbeitslosenkasse, die Altersvorsorge, die Krankenkassen usw. kann man nicht dem Markt überlassen. Sozialversicherung heisst, dass man die Risiken kollektiviert. Private Versicherungen steigern ihren Gewinn dadurch, dass sie die besten Risiken auswählen – und die schlechten fallen lassen.

Wirtschaftspolitik ist in der Quintessenz Mittelstandspolitik für die Verorteten. Die Anywheres hingegen sehen unsere wirtschafts- und sozialpolitischen Institutionen vor allem als Kostenfaktoren. Sie hätten gerne weniger Steuern, tiefere Löhne, weniger Staat. Die «Gewerk-

«Die globale Marktwirtschaft hat eine «Elite» hervorgebracht, die nicht mehr ortsgebunden ist – die «Anywheres», die im Irgendwo leben.»



20 %

des Brutto-Inlandprodukts (BIP) wird von der Schweizer Industrie erarbeitet. Die Industrie trägt 3x mehr zum Wohlstand der Schweiz bei als die Banken.

schaften» der Anywheres sind die Kapitalmärkte. Sie lassen die (Sozial-)Staaten zum Standortwettbewerb antreten. Wer den Investoren die besten Rahmenbedingungen (Löhne, Steuern, Hanglagen am See etc.) bietet, erhält den Zuschlag und die Jobs. Die Anywheres nennen das nicht Erpressung, sondern «Standortarbitrage». Klingt besser.

In der Marktwirtschaft, wie sie im Lehrbuch stand, gewann der effizienteste Produzent. Der «perfekte» Markt sorgte dann dafür, dass der Produktivitätsfortschritt allen zugutekam. Im Standortwettbewerb hingegen gelten andere Regeln: Hier gewinnt der beste Ausbeuter. Als Folge dieser Standortarbitrage ist eine zweite Kategorie von Entorteten Menschen entstanden, die «Entsandten». Für sie sind Familie und Nachbarschaft nur ein Traum für ein Leben danach. Die Entsandten sind gleichsam die Kehrseite der Anywheres, die sich ihre teure Doppelverdiener-Lebenshaltung oft nur dank billigen Dienstboten leisten können.

Das wachsende Heer der Entorteten zeigt es: Wer die Wirtschaft dem Markt und seinen Hohepriestern überlässt, macht den Markt und die Gesellschaft kaputt. Deshalb muss der Staat die Wirtschaft gestalten. Man nennt das Wirtschaftspolitik. Das, was wir Industriepolitik nennen, ist nur ein kleiner Ausschnitt davon, doch sie kann strategisch entscheidend sein. Und zwar aus diesem Grund: Industriepolitik ist vor allem ein Anliegen der Linken und der



700 000

Beschäftigte arbeiten in der Schweiz direkt in der Industrie.

Werner Vontobel ist Wirtschaftswissenschaftler, Journalist und Publizist. Er schreibt u.a. für den Blick.



100 000

weitere Personen arbeiten in ausgelagerten Industrie-Dienstleistungen.

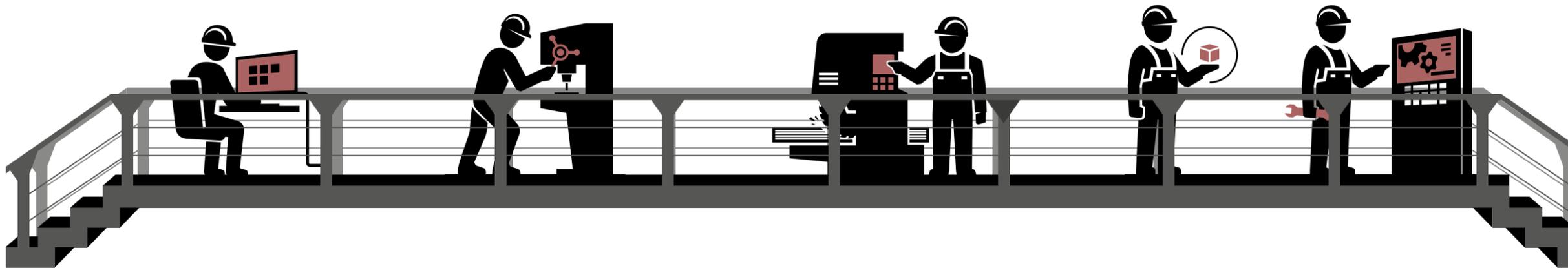
Gewerkschaften, denen es um die Sicherung der Jobs im Industriesektor geht. Diese wiederum hängt auch davon ab, ob die Schweiz ein guter Standort ist und genau das könnte die Gewerkschaften zu den Verbündeten der Anywheres in der Standortpolitik machen.

Der wichtigste, ja praktisch der einzige Job-Motor sind die öffentlichen Dienste – Verwaltung, Bildung und vor allem Gesundheit. Von den insgesamt 552 000 Vollzeitjobs, welche die Schweiz seit 1991 dazu gewonnen hat, entfallen nicht weniger als 430 000 auf diese Branchen. Diese Jobs werden vor allem mit Staatseinnahmen finanziert. Fallen diese weg, gehen auch Jobs flöten. Auch der Staat kann den Franken nicht zweimal ausgeben. Er muss sich entscheiden – und tut dies leider im Zweifelsfall immer für die Exportförderung.

«Wer die Wirtschaft dem Markt und seinen Hohepriestern überlässt, macht den Markt und die Gesellschaft kaputt. Deshalb muss der Staat die Wirtschaft gestalten.»

Das zeigte sich etwa im Abstimmungskampf um das Freihandelsabkommen mit Indonesien, in den das Seco mit einer Studie eingegriffen hat. Danach haben alle Freihandelsabkommen Zollsenkungen von jährlich 2,5 Milliarden Franken bewirkt, wovon knapp die Hälfte an die KMUs geflossen sei. Dass man mit diesem Geld rund 30 000 Lehrerinnen, Ärztinnen, Krankenpfleger einstellen oder den ökologischen Umbau vorantreiben könnte, wurde in der Studie (natürlich) nicht erwähnt.

Die Anywheres würden dagegen einwenden, dass wir die Staatsausgaben erst mit Exporten verdienen müssen. Das ist falsch. Exporte sind bloss dazu da, die nötigen Importe zu finanzieren. Und wie viel Energie oder Autos wir importieren müssen, hängt unter anderem auch von unserer Energie- und Verkehrs- und Beschaffungspolitik ab. Vieles können wir auch selber – und erst noch besser. Das heisst auch, dass wir unsere Industrie fördern können, ohne dass wir – als Verbündete der Anywheres – den totalen Sieg im Standortwettbewerb erringen müssen. ■



Zwischen Werk- und Schulbank

Die MEM-Passerelle 4.0 ist erfolgreich gestartet.

Die Arbeit in der Industrie verändert sich schnell. Um Arbeitnehmende für den Digitalisierungswandel und neue Berufsfelder auszubilden und dem Fachkräftemangel vorzubeugen, haben die Sozialpartner der MEM-Industrie im Dezember 2020 deshalb die MEM-Passerelle 4.0 AG gegründet – ein Angebot zur Re- und Neuqualifikation von berufstätigen Erwachsenen.

Positives Fazit aus Pilotlehrgängen

Vor einem Jahr startete der erste Pilotlehrgang der MEM-Passerelle 4.0 in Thun. «Die Teilnehmer sind hochmotiviert und zeigen in

Schule und Betrieb grosses Engagement, indem sie viel hinterfragen und gezielt Lösungen für ihren Berufsalltag suchen», sagt Markus Meyer, Berufsfachschullehrer an der IDM Thun. Er ist im Projektteam für die Konzeption und Entwicklung des Bildungsprogramms zuständig und unterrichtet gleichzeitig Module daraus. «Der Unterricht ist sehr praxisnah, denn die Teilnehmenden bringen ihre eigenen Problemstellungen mit. Was sie heute in der Schule lernen, können sie morgen, können sie morgen in ihren Betrieben direkt anwenden.» Das bestätigt auch Anton Fankhauser von der Bucher Hydraulics AG Frutigen, der

an einem der Lehrgänge teilgenommen hat. «Im Kurs konnte ich viele Techniken vertiefter kennenlernen, die ich bis anhin nur oberflächlich kannte», sagt er. «Ich habe nun ein besseres Verständnis für andere Prozesse in unserem Betrieb. Wir haben ausserdem im Kurs verschiedene Themen mit dem Computer bearbeitet. Der Umgang mit der Informatik erleichtert mir nun die Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen in der Firma.»

Gemeinsam qualifiziert in die Zukunft

Die MEM-Passerelle orientiert sich an den heutigen und künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Sie ist erwachsenengerecht und praxisorientiert konzipiert. Die berufs begleitende Neuqualifizierung ermöglicht erworbenes Fachwissen unmittelbar im Berufsalltag einzusetzen und zu vertiefen. Zielgruppen für die MEM-Passerelle sind entwicklungs bereite Berufsleute mit technischem Verständnis, Lernbereitschaft und Motivation für die MEM-Industrie. Berufsfachschullehrer Markus Meyer geht davon aus, dass das Modell der MEM-Passerelle 4.0 auch anderen Branchen als Vorbild dienen wird. Denn die rasante technische Entwicklung verlangt spezifisches Knowhow, sagt er, neue Berufsfelder lösen andere ab. Mit der MEM-Passerelle 4.0 können die notwendigen Kompetenzen angeeignet und die realen Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Unternehmen optimal abgedeckt werden. ■



Die Berufsfelder der MEM-Branche verändern sich schnell.

«Der Wandel betrifft uns alle»

Drei Fragen an den Verwaltungsratspräsident der MEM-Passerelle 4.0 AG und Bildungsökonom Prof. Dr. Stefan Wolter.

Warum braucht es die MEM-Passerelle 4.0?

Der Arbeitsmarkt verändert sich immer schneller. Ein Berufsleben dauert in der Regel 45 Jahre. Inzwischen ist es realistisch, dass man sich ein- bis zweimal neu orientieren muss. Eine neue Lehre zu beginnen, kommt schon aus finanziellen Gründen oft nicht in Frage. Und aus Sicht der Arbeitgeber dauert dies zu lang. Mit der MEM-Passerelle können Arbeitnehmende mit grossem Vorwissen und Arbeitserfahrung ideal abgeholt und in kurzer Zeit zu Facharbeitenden ausgebildet werden. Eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

Kann die MEM-Passerelle 4.0 dazu beitragen, die Position älterer Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt zu stärken?

Ja. Allerdings eher in präventiver Hinsicht. Denn der technologische und strukturelle Wandel betrifft nicht nur ältere Arbeitnehmende, sondern Arbeitnehmende zwischen 35 und 55 Jahren. Die MEM-Passerelle dient dazu, sich im 1. Arbeitsmarkt zu halten, wenn

es die eigene Stelle in absehbarer Zeit nicht mehr gibt. Oder einen Aufstieg anzustreben, das heisst, die eigene Stelle ist zwar nicht unmittelbar in Gefahr, doch die Chancen und Lohnaussichten sind in einem anderen Berufsfeld besser.

Das Pilotprojekt in Thun läuft erfolgreich. Wann folgen weitere Lehrgänge?

Die Herausforderung ist, genügend Unternehmen und Teilnehmende zu finden, die bei der MEM-Passerelle 4.0 einsteigen. Um an unterschiedlichen Standorten Erwachsenenklassen zu bilden und ein modularisiertes und erwachsenengerechtes Angebot anzubieten, müssen wir ein bestimmtes Volumen erreichen. Aktuell sind weitere Bildungsangebote im Mittelland und der Ostschweiz geplant. ■

Mehr wissen

Informationen zur MEM-Passerelle 4.0 und den aktuellen Pilotlehrgängen gibt es unter: www.mem-passerelle.ch

Der perfekte «Match»

Über eine digitale Vermittlungsplattform der MEM-Passerelle 4.0 sollen interessierte Arbeitgeber und entwicklungs bereite Berufsleute zukünftig einfacher aufeinandertreffen.

Die MEM-Passerelle 4.0 bietet ein modular aufgebautes Bildungsangebot für nachgefragte Kompetenzen der Fertigungstechnik, der Instandhaltung, der Montage und Inbetriebnahme sowie methodischer Grundlagen. Sie richtet sich an erwachsene Personen, die einen Berufsabschluss haben und sich neuqualifizieren wollen. Sei es, weil sie in ihrem angestammten Beruf keine Perspektiven mehr sehen oder weil sie sich langfristig für mögliche Veränderungen im Arbeitsmarkt wappnen möchten. «Passerellen» können zwischen unterschiedlichen Abteilungen innerhalb eines Unternehmens oder auch zwischen Firmen geschlagen werden. Angestrebt wird eine digitale Vermittlungsplattform, wo Unternehmen mit Bedarf an Fachkräften und entwicklungs bereite Berufsleute aufeinandertreffen.





Die junge Stimme für den neuen GAV

Michael Käser (35) ist neues Mitglied des Branchenvorstands MEM. Der gelernte Automatiker und heutige ISTQB Test Manager bei der Osterwalder AG freut sich, die Interessen der Jungen zu vertreten und sich für eine MEM-Branche mit Perspektiven einzusetzen.

Eine Unterschrift mit Folgen

Nur im Kollektiv können die Arbeitnehmenden Einfluss nehmen und ihre Branche mitgestalten. Auch deshalb war es für Michael Käser selbstverständlich, der Gewerkschaft beizutreten. Pünktlich zum Lehrbeginn als Automatiker beim Stahlwerk Gerlafingen unterschrieb er seine Mitgliedschaft bei der SMUV, die später mit der Unia fusionierte. Dass er dank seines Unia-Beitritts einmal seine zukünftige Frau kennenlernen würde, ahnte er zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Nach Lehrabschluss und einigen Zwischenstationen kam er 2014 als Servicetechniker zur Osterwalder AG in Lyss, und reiste in deren Auftrag in der ganzen Welt umher, um Maschinen aufzustellen. Lehrreiche fünf Jahre, die er nicht missen möchte.

Der direkte Draht zwischen Patron und Belegschaft

Michael Käser schätzt es, dass die Osterwalder AG von einem Patron geführt wird, der sozial eingestellt ist und dem das Wohlergehen seiner Angestellten am Herzen liegt. Im Betrieb sind alle per du miteinander und wer ein Anliegen hat, sucht den Patron in seinem Büro auf – die Tür steht immer offen. Teilzeit zu arbeiten ist sowohl für Männer wie für Frauen möglich, genauso wie es selbstverständlich ist, dass Väter und Mütter manchmal wegen eines kranken Kindes zuhause bleiben müssen. Zum Grillfest im Sommer ist jeweils die ganze Belegschaft samt Familien eingeladen – und generell sind die Arbeitsbedingungen gut, in einigen Punkten sogar besser als im GAV MEM geregelt.

Die Zukunft der MEM-Branche gestalten

Nicht in allen Betrieben sind die Arbeitsbedingungen so gut wie bei der Osterwalder AG. Umso wichtiger, sich mit der Unia für eine faire

und zukunftsgerichtete MEM-Branche einzusetzen. «Es fasziniert und reizt mich, dass die Unia die Arbeitsbedingungen anhand des GAV direkt mitgestalten kann. Ich möchte wissen, wie ein Gesamtarbeitsvertrag zustande kommt, was es braucht, damit sich alle Seiten einigen können», sagt Michael Käser. Die Gelegenheit dazu bekommt er bald: Als neues Mitglied des Branchenvorstands wird er demnächst im Vorfeld der GAV-Verhandlungen und vielleicht auch am Verhandlungstisch mit dabei sein, um sich für einen starken GAV und gute Arbeitsbedingungen in den MEM-Betrieben einzusetzen. Ideen und Ziele hat er viele.

Weiterbildung als A und O

Als einziges U-40-Branchenmitglied ist es Michael Käser ein Anliegen, die MEM-Branche insbesondere auch für Berufseinsteigende und junge Arbeitnehmende attraktiv zu halten. Dazu gehört eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mit einer Elternzeit, die über den gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaub hinausgeht. Auch in Sachen Integration ausländischer Arbeitskräfte wünscht sich Michael Käser einen grösseren Effort seitens der Arbeitgebenden, genauso beim Thema Weiterbildung. Er sagt: «Mitarbeitende und auch Arbeitgebende sollten individuell und punktuell gefördert werden, zum Beispiel beim Aneignen neuer Tools oder Abläufe. Das Angebot der MEM-Passerelle 4.0 geht in die richtige Richtung, muss aber weiter ausgebaut werden. Nur so können sich die Arbeitnehmenden auf die vielen neuen und sich schnell verändernden Aufgaben vorbereiten.»

Internationales Unia-Engagement

Dank des hohen Bildungsniveaus in der Schweiz, ist Michael Käser überzeugt, wird die Schweizer Maschinenindustrie auch in Zukunft mithalten können – vorausgesetzt, sie investiert in Weiterbildung und Knowhow. «Es

ist wichtig, am Ball zu bleiben, um junge Leute zu motivieren, in die MEM-Branche einzusteigen und gleichzeitig ältere Arbeitnehmende zu schützen», sagt er. Junge Lernende auf ihrem Weg zu unterstützen, war auch eines der Ziele von Michael Käser Unia-Auslandeinsatz in Mittelamerika. 2015 reiste er zusammen mit einem zehnköpfigen Handwerker-Team der Unia-Jugend Biel-Seeland/Kanton Solothurn nach San Marcos, Nicaragua, um dort während drei Wochen unentgeltlich eine baufällige Schule der Landarbeitergewerkschaft zu erneuern. Ein unvergesslicher Unia-Einsatz, der ihn in verschiedener Hinsicht nachhaltig prägen sollte: In San Marcos lernte Michael Käser seine zukünftige Frau kennen, eine Nicaraguanerin. Nach vier Jahren heirateten die Beiden. Seit der Geburt ihres gemeinsamen Sohnes ist Michael Käser nicht mehr international, sondern am Osterwalder Standort in Lyss als Testmanager für Funktions- und Systemintegrations-Tests im Bereich Hard- und Software tätig. Seinen neuen Aufgaben – sowohl beruflich wie privat – widmet er sich mit viel Hingabe, und freut sich, dass auch bei der Unia neue Herausforderungen und Möglichkeiten, sich einzubringen, auf ihn warten. ■



Mehr wissen

Der GAV MEM gilt für fast 100'000 Beschäftigte und über 500 Unternehmen der MEM-Industrie. Der GAV MEM 2018 beinhaltet unter anderem:

- Einen automatischen Teuerungsausgleich
- Weiterbildungsoffensive: MEM-Passerelle 4.0
- Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Einen besseren Schutz für ältere Arbeitnehmende

«Mehr Lohn, Respekt, Solidarität!»

Unia-Demo: Über 12500 Menschen forderten lautstark verbesserte Arbeitsbedingungen und mehr Anerkennung für ihr Engagement während der Pandemie.

Schweizer Unternehmen schütteten im Krisenjahr 2020 rund 42 Milliarden Franken an ihre Aktionärinnen und Aktionäre aus. Insbesondere Unternehmen im Online-Handel, in der Pharmaindustrie und in der Logistik konnten von der Krise profitieren. Und auch die Baubranchen laufen auf Hochtouren, es wird gebaut wie noch nie. Geld ist also da – höchste Zeit, dass Arbeitnehmende, die während der Covid-19-Pandemie unermüdlich an vorderster Front gearbeitet haben, für ihre Anstrengungen belohnt werden. Gemeinsam mit ihren Mitgliedern fordert die Unia von den Unternehmen und Branchen:

- Bessere Löhne (mindestens 4000 Franken × 13) und Lohnerhöhungen für alle
- Mehr Respekt für die Arbeit der Frauen
- Sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen
- Eine Stressreduktion mit einer verlässlichen Dienstplanung
- Keine Erhöhung des Rentenalters der Frauen
- JA zur Pflegeinitiative



Am 30. Oktober wurde in fünf Schweizer Städten für bessere Arbeitsbedingungen demonstriert.



Bei **10 Minuten pro Tag** werden jährlich **43 Stunden und 20 Minuten** fürs An- und Ausziehen der Arbeitskleidung benötigt. Zeit, die als Arbeitszeit zählt.

Umkleiden obligatorisch – Bezahlung ebenfalls!

Wenn man sich für die Arbeit umkleiden muss, ist das Teil der Arbeit und somit Arbeitszeit. Dies bestätigt auch das Seco.

Sich am Arbeitsplatz die normalen Kleider aus und die vorgeschriebene Schutz- oder Hygienekleidung anzuziehen, braucht Zeit. Das Umziehen gehört zur Arbeit und muss entsprechend entlohnt werden. Die Unia fordert, dass die Betriebe die nötige Zeit fürs Umkleiden gewähren.

Wie sieht die rechtliche Grundlage aus?

Das Thema Umkleidezeit wird nicht direkt im Gesetz geregelt. Das Arbeitsgesetz (ArG) und die dazu gehörige Verordnung 1 (ArGV 1) definieren jedoch, dass als «Arbeitszeit» die Zeit gilt, während der sich ein Arbeitnehmer für den Arbeitgeber zur Verfügung halten muss. Die Wegleitung des Seco macht klar: Die Umkleidezeit sei als Arbeitszeit anzurechnen, «falls das Umziehen für die Tätigkeit notwendig ist». Dazu gehört: «Anziehen von persönlicher Schutzausrüstung für den Gesundheitsschutz und gegen Unfälle, Anziehen von Überzugskleidern oder steriler Arbeitskleidung wie

auch das Durchschreiten einer Schleuse aus Gründen der Hygiene usw.» Die Wegleitung ist nicht im eigentlichen Sinne des Wortes rechtsverbindlich. Die Gerichte werden sie bei der Auslegung des Gesetzes bzw. der Verordnung aber heranziehen und ohne stichfeste Begründung kaum davon abweichen.

Was tun, wenn sich Betriebe querstellen?

Wenn ein Betrieb die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit gewähren will, müssen Unia, Personalkommissionen und/oder Arbeitnehmende den Betrieb explizit auf die Wegleitung verweisen, dass er gegen die konkrete Verordnung verstösst und eine Anpassung des anwendbaren Reglements verlangen. Auch rückwirkend, das heisst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist es möglich, dass einzelne Arbeitnehmende ihre Ansprüche individuell durchsetzen, indem sie den Betrieb einklagen und entsprechend mehr Arbeitszeit (Überstunden) geltend machen. ■

Das Leben ist schön, solange nichts passiert.

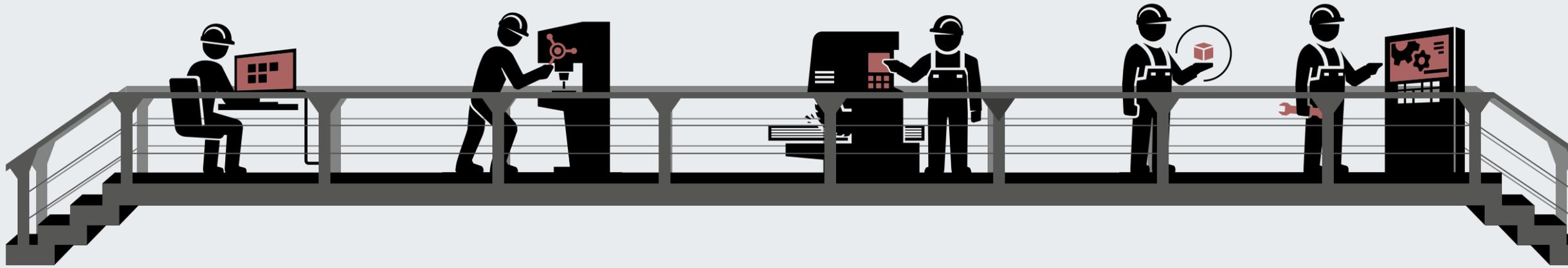


suva.ch/regeln

Deshalb gibt's die lebenswichtigen Regeln.

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

suva



Between the workbench and the classroom

The MEM Career Bridge 4.0 has been successfully launched.

Work in industry is changing rapidly. To train employees for the digital transformation and new occupational fields and to prevent a shortage of skilled workers, the social partners of the MEM industries (mechanical engineering, electrical and metal industries) founded MEM Career Bridge 4.0 in December 2020 with the aim of helping working adults to retrain and gain new qualifications.

Positive conclusion from pilot courses

The first pilot course of the MEM Career Bridge 4.0 began in Thun a year ago. "The participants are highly motivated and show great

commitment at school and in the workplace by asking plenty of questions and specifically seeking solutions for their everyday working lives," says Markus Meyer, a vocational school teacher at IDM Thun. He is responsible within the project team for the conception and development of the education programme and at the same time teaches modules from it. "The lessons are very practical, because the participants bring their own problems with them. What they learn in school today, they can apply in the workplace tomorrow." This is also confirmed by Anton Fankhauser from Bucher Hydraulics AG, Frutigen, who took part in one of the training courses.



Occupational fields in the MEM sector are changing rapidly. ■

"On the course, I was able to expand my knowledge of many different techniques that I had only seen at a superficial level before", he explained. "I now have a better understanding of other processes in our company. We also worked on various topics on the computer during the course. The use of IT now makes it easier for me to work with colleagues in the company."

Qualifying together for the future

The MEM Career Bridge is geared to the current and future requirements of the labour market. It is designed with adults in mind and is practically-oriented. The part-time requalification programme allows participants to directly apply and develop the specialist knowledge that they acquire on the programme in their day-to-day working lives. The target groups for the MEM Career Bridge are workers with a willingness to develop, a certain level of technical understanding, a willingness to learn and motivation to work in the MEM industry. Vocational school teacher Markus Meyer believes that the MEM Career Bridge 4.0 model will also serve as a role model for other industries. He explained that this is because the rapid pace of technical development demands specific expertise, and new occupational fields are replacing others. With the MEM Career Bridge 4.0, the necessary skills can be acquired and the real needs of employees and companies can be optimally covered. ■

"Technological and structural change affects us all"

Three questions for the Chairman of the Board of MEM-Career Bridge 4.0 AG and educational economist Prof. Dr. Stefan Wolter.

Why is the MEM Career Bridge 4.0 needed?

The labour market is changing faster and faster. A working life usually lasts 45 years. It is now a realistic prospect for a worker to have to go in a new career direction at least once or twice. Starting a new apprenticeship is often out of the question, if only for financial reasons. And from the employers' point of view, this takes too long. With the MEM Career Bridge, employees with a great deal of previous knowledge and work experience can be picked up in an ideal way and trained as skilled workers in a short time. A win-win situation for everyone involved.

Can the MEM Career Bridge 4.0 help to strengthen the position of older workers in the labour market?

Yes, but more in a preventative sense. After all, technological and structural change affects not only older employees, but also employees between the ages of 35 and 55. The MEM Career Bridge is designed to help people stay in the regular workforce if their own job will no

longer be available in the foreseeable future. Or to strive for promotion, i.e. a worker's own job may not be in immediate danger, but the opportunities and salary prospects are better in another occupational field.

The pilot project in Thun is running successfully. When will further courses follow?

The challenge is to find enough companies and participants to join MEM Career Bridge 4.0. In order to form adult classes at different locations and offer a modularized and adult-oriented course, we need to achieve a certain volume. Further training courses are currently being planned in the central and eastern parts of Switzerland. ■

Find out more

Information on the MEM Career Bridge 4.0 and the current pilot courses is available at: www.mem-passerelle.ch

The perfect match

In future, interested employers and workers who are keen to develop their skills will be able to meet more easily via a digital placement platform of MEM Career Bridge 4.0.

The MEM Career Bridge 4.0 offers a modular training programme for skills that are in demand in the fields of manufacturing technology, maintenance, assembly and commissioning processes, while also covering methodological fundamentals. It is aimed at adults who have a vocational qualification and want to retrain. This may be because they no longer see any prospects in their usual occupation or because they want to prepare themselves for possible labour market changes in the long term. "Career Bridges" can be created between different departments within a company or even between companies. The aim is to create a digital placement platform where companies with a need for skilled workers can meet with workers who are willing to develop their skills.



Unia-Umfrage:

Was denken Sie über Telearbeit?

Die Unia lanciert eine Umfrage bei den Mitarbeitenden der Industrie-Branchen. Teilen Sie Ihre Erfahrung – 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



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

UNIA

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