

UNIA

2016
2020



Tätigkeitsbericht Gewerkschaft Unia 2016–2020

Dieser Tätigkeitsbericht der Geschäftsleitung der Gewerkschaft Unia wurde erstellt im Hinblick auf den vierten ordentlichen Kongress vom 4. bis 5. Juni 2021 in Biel. Er umfasst die Berichtsperiode vom 1. Juli 2016 bis 31. Dezember 2020.

Herausgeberin:
Geschäftsleitung der Gewerkschaft Unia

Redaktion: Hans Hartmann, Philipp Zimmermann

Fotos: Unia, Norbert Braun, Manu Friederich,
Yoshiko Kusano, Thierry Porchet, Pascal Städeli

Umschlag: Freshfocus, Monika Flückiger

S: 37: Freshfocus, Yoshiko Kusano

S. 59: Freshfocus, Marion Nitsch

S. 76 unten: Freshfocus, Anja Wurm

S. 94 unten: Fabian Biasio

S. 96 oben: KEYSTONE, Ennio Leanza

Gestaltung: Irena Germano

Auflage: 500 Exemplare

April 2021

Editorial

Es herrscht Krise! Klimanotstand, Pandemie, steigende Arbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsbedingungen – all dies stellt uns vor grosse Herausforderungen, als Gewerkschaft, als soziale Bewegung, als Menschen. Doch lassen wir uns davon nicht entmutigen. Denn wir sind nicht alleine. Gerade in Krisenzeiten zeigen sich die Bedeutung des gemeinsamen Engagements und die Stärke unserer Werte: Solidarität, Gerechtigkeit, demokratische Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft.

So waren die letzten vier Jahre eben nicht nur eine krisengeprägte Zeit, sondern auch eine Zeit des sozialen Aufbruchs. Kraftvolle Zeichen dafür setzte zum Beispiel die Frauenbewegung, die im historischen Frauen*streik vom 14. Juni 2019 gipfelte, der grössten politischen Mobilisierung in der Schweiz seit 100 Jahren. Dann auch die mutige Klimabewegung, die den notwendigen ökosozialen Umbau der Gesellschaft zuoberst auf die Agenda katapultierte und im September 2019 zur grössten nationalen Demonstration aufrief, die je in Bern stattgefunden hat. Und nicht zuletzt auch die kämpferische Gewerkschaftsbewegung, die mit Streiks, Aktionen, betrieblichen und sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen und vor allem mit dem täglichen Engagement von Tausenden Menschen an ihrem Arbeitsplatz für faire, würdige Arbeit streitet.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht zeichnet die wichtigsten Aktivitäten der Unia in den vergangenen vier Jahren nach. Dank dem riesigen Einsatz von Tausenden von engagierten Mitgliedern und unserer Mitarbeitenden haben wir viel erreicht. Wir sind Teil all der obengenannten Bewegungen, welche die solidarische Schweiz der Zukunft gestalten.

Der Bericht soll aber nicht nur als Rückschau für die Geschichtsbücher gelesen werden. Er diskutiert auch die Herausforderungen der Gegenwart, reflektiert kritisch unsere Arbeit, wägt unsere Stärken und Schwächen ab und will einen Beitrag leisten, damit die Unia als grösste Gewerkschaft der Schweiz sich weiterentwickelt und an Durchsetzungsfähigkeit gewinnt.

Denn dafür ist die Unia da: Wir wollen weiterhin mit starker Stimme die Anliegen unserer Mitglieder vertreten, und wir wollen eine bedeutende Kraft der gesellschaftlichen Veränderung sein.

Für die Geschäftsleitung Unia



Vania Alleva, Präsidentin Unia

1. Solidarität immer wieder neu erfinden	9
Das gesellschaftliche und politische Umfeld 2016–2020	10
Bilanz strategische Ziele 2016–2020	14
2. Präsent in der Breite, fokussiert in der Tiefe	19
Interprofessionelle Steuerung der kollektiven Mitgliederbewegung	20
Erschliessungsprojekte als Brücke in die Zukunft	22
Strategieentwicklung und Unia 2.0	24
3. GAV und Gewerkschaftspolitik	27
Strukturentwicklungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt	28
Hart erkämpfte GAV-Erfolge	30
Wir wollen mehr: die permanente Lohnkampagne	32
GAV-Vollzug als strategisches Handlungsfeld	34
Sektor Industrie	36
Sektor Gewerbe	40
Sektor Bau	44
Sektor Tertiär	48
4. Unsere politischen Kampagnen	53
Rote Linie «Lohnschutz»	54
Stopp den Angriffen aufs Arbeitsgesetz	56
Respekt – mehr Lohn – mehr Zeit: der Frauen*streik als Grosse Erfolg	58
Für eine soziale Digitalisierung – gegen die Uberisierung der Arbeit	60
Für ein Alter in Würde: die Altersvorsorge als Schwerpunkt der Unia	62
Das internationale Engagement der Unia	64

5. Unia – nahe bei den Arbeitnehmenden	67
Starke Regionen, aktive IG, engagierte Vertrauensleute	68
Region Genf	72
Region Waadt	74
Region Wallis	76
Region Neuenburg	78
Region Transjurane	80
Region Freiburg	82
Region Tessin und Moesa	84
Region Aargau-Nordwestschweiz	86
Region Biel-Seeland/Kanton Solothurn	88
Einheit Bern/Oberaargau-Emmental	90
Einheit Berner Oberland	92
Region Zentralschweiz	94
Region Zürich-Schaffhausen	96
Region Ostschweiz-Graubünden	98
IG Frauen	100
IG Migration	102
IG Jugend	104
IG Rentner*innen	106
6. Mitgliederentwicklung	109
Durchgezogene Bilanz bei der Mitgliederentwicklung – wachsender Frauenanteil	110
7. Unia für ihre Mitglieder	113
Eine Mitgliedschaft, die sich lohnt	114
Unia geht digital	116
Die professionelle Mitgliederwerbung der Unia	117
Die Zeitungen der Unia	118
8. Unia – eine professionelle Organisation	123
Engagierte Mitarbeitende – transparente Führungskultur	124
Gleichstellung macht stark	126
Unia-Prozessmodell und Aufbauorganisation Zentrale 2020	128
Unia ALK 2.0	130
Nachhaltige Finanzen als Herausforderung	134
9. Umsetzung Kongressaufträge	137
Umsetzung Kongressaufträge	138
10. Anhang	141
Gremien der Unia	142
Verzeichnis der GAV	146
Abkürzungen	152

IF YOU DON'T
FIGHT FOR ALL
WOMEN
YOU FIGHT FOR
NO WOMEN

enough is enough!!
& Equality
NOW

ni BONNE
ni nonne
ni CONNE

Schl
mit gr

♀♂
D
ME

RESPECT
OUR
EXISTENCE
OR
EXPECT
OUR
RESISTANCE

WOMEN TO ST
ANGRY

Frauen* verändern



JE

Solidarität immer wieder neu erfinden

1



Ungleichheit, Autoritarismus, Klimanotstand: Unsere Antwort ist Solidarität

Die Welt ist gezeichnet von einer mehrfachen kapitalistischen Krise, die auch die Schweiz längst erfasst hat. Die Unia will Teil einer solidarischen Bewegung sein, die den ökosozialen Umbau der Gesellschaft prägt.

Die tiefe Krise, die ausgehend von den Finanzmärkten 2008 die Weltwirtschaft erschütterte, ist noch nicht überwunden. Im Gegenteil: Sie hat sich in den vergangenen fünf Jahren noch einmal so stark ausgeweitet und vertieft, dass sich die Gefahr eines «multiplen Systemversagens» abzeichnet. Die drei zentralen Krisensymptome stellen sich zu Beginn des dritten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts wie folgt dar.

Soziale Ungleichheit: Bald wie am Vorabend des Ersten Weltkrieges

Die Einkommens- und Vermögensungleichheit nimmt seit etwa vier Jahrzehnten weltweit zu. In den USA beispielsweise betrug der Anteil des obersten Prozents – der Topverdiener*innen – am Nationaleinkommen 1980 um die 10 Prozent. Die untersten 50 Prozent – also alle, die weniger als den Medianlohn verdienen – kamen zusammen auf das Doppelte. Bis 2019 drehte sich das Verhältnis praktisch um. Jetzt verdient das oberste Prozent deutlich mehr als die untersten 50 Prozent zusammen (19% zu 13%). Die aufgehende Lohnschere führt auch zu einer immer extremeren Vermögensverteilung: Im selben Zeitraum nahm nämlich der Anteil des obersten Prozents – der Reichsten – am Nationalvermögen von 23 Prozent auf 35 Prozent zu. Der Anteil der unteren 50 Prozent – der «Habenichtse» – sank hingegen von kläglichen 2,4 Prozent auf lächerliche 1,5 Prozent. Reicher wurden auch die obersten 10 Prozent, relativ ärmer aber der «Mittelstand» (die nächsten 40 Prozent auf der Vermögensleiter). Ähnliches lässt sich für fast alle Länder feststellen: Die Konzentration des Reichtums nahm auch in Japan und China stark zu, noch viel extremer in Ländern wie Russland, Indien, Brasilien und Südafrika, und ebenfalls – wenn auch ein bisschen weniger krass – in den meisten europäischen Ländern. So er-

reicht die Ungleichheit in immer mehr kapitalistischen «Eigentümergeellschaften» annähernd ein Niveau, wie es zuletzt am Vorabend des Ersten Weltkrieges in Europa geherrscht hatte.

Schuld an diesem Trend sind einerseits eine Reihe von politischen Massnahmen, die unter dem Banner des Neoliberalismus durchgesetzt wurden: internationaler «Steuerwettbewerb» und Senkung der Spitzensteuersätze, Deregulierung der Finanzmärkte, Sparpolitik und Privatisierung der öffentlichen Infrastrukturen und Dienstleistungen, Schwächung der Arbeitnehmenden- und Gewerkschaftsrechte. Hinzu kamen technologische Entwicklungen wie die Digitalisierung, welche die Herausbildung übermächtiger globaler Technologiekonzerne und die Prekariisierung der Arbeitsverhältnisse beschleunigten.

Krise der Demokratie: Verschiebung der Klassenkampflinien nach rechts

Die Zunahme der sozialen Ungleichheit wirft nicht nur moralische Probleme auf (etwa die Frage: Ist diese Reichtumsverteilung noch gerecht oder wenigstens «verdient»?). Sie hat darüber hinaus auch weitreichende politische Implikationen. Die Konzentration des Privateigentums in wenigen Händen markiert nämlich die Grenze von Freiheit und Demokratie und beleuchtet den grossen inneren Widerspruch des Liberalismus immer schärfer: Er postuliert Rechte, die er durch die Eigentumsordnung sofort wieder aufhebt. Denn nur wer über entsprechend grosse Vermögen verfügt, kann politische Entscheidungsprozesse massgeblich beeinflussen oder wenigstens das eigene Leben frei gestalten.

Anders gesagt: Die zunehmende soziale Ungleichheit führt zu einer Verschärfung des Klassenkampfes von oben. Dabei ist die einfache, vertikale Klassenstruktur («oben» vs. «unten») der Nachkriegszeit in



den letzten Jahrzehnten einem Multi-Elitensystem gewichen: Die ehemaligen «Arbeiterparteien» der Linken versammeln heute die Wähler*innen mit den höchsten Bildungsabschlüssen. Sie koalieren bzw. konkurrieren um die Macht mit bürgerlichen Parteien, die nach wie vor die Interessen der Spitzenverdiener und Vermögenden repräsentieren. Bei den benachteiligten Klassen – jenen, die weder Anteil am finanziellen noch am Bildungskapital haben – führt dies zu einem Gefühl des «Abgehängtseins». Sie werden so zunehmend empfänglich für sozial-nativistisch – nationalistisch bis migrationsfeindlich – argumentierende Protestparteien von Rechtsausen. Dies führt zu einer doppelten Krise der liberalen Demokratien: Zunehmend autoritäre Figuren erobern über Wahlen und Abstimmungen Machtpositionen, die sie nicht zuletzt dazu verwenden, um Ressentiments und Hass zu schüren und die repräsentativ-demokratischen Prozesse zu delegitimieren. Die Wahl Trumps in den USA, Bolsonaros in Brasilien und Modis in Indien, der Aufstieg Salvinis und offen faschistischer Kräfte in Italien, Orban in Ungarn und die PiS-Regierung in Polen, der Brexit und die Lähmung des Europäischen Projekts waren in den letz-

ten Jahren deutliche Zeichen und Treiber dieser autoritären Entwicklung zugleich.

Klimagerechtigkeit: ein sozialer Kampf, bei dem es ums Ganze geht

Der drohende ökologische Kollaps der Erde infolge des ungehemmten CO₂-Ausstosses, des Artensterbens und der zunehmenden Vergiftung der Ökosphäre ist keineswegs eine «neue» Herausforderung. Ganz im Gegenteil: Die ökologischen Krisendimensionen werden seit Jahrzehnten ungleich präziser vermessen, beschrieben und analysiert, als es bei den Krisenphänomenen der «sozialen Ungleichheit» und des «Autoritarismus» möglich ist.

Neu hingegen ist die Schärfe, mit der das Ausbleiben einer adäquaten Antwort auf diese existenzielle Bedrohung ins öffentliche Bewusstsein gedrungen ist. Das ist das Verdienst der «Klimajugend», die 2019 mit ihren globalen Protesten die dringliche Abkehr von der Erdöl-basierten Wachstumslogik oben auf die Traktandenliste der internationalen Politik katalpultierte. Sie schaffte damit etwas, was zuvor weder jahrzehntelange wissenschaftliche Aufklärung noch die bereits massiv steigenden wirtschaftlichen und

humanen Kosten des Klimawandels erreicht hatten. Gemäss dem Rückversicherer «Swiss Re» verursachten Naturkatastrophen 2020 Kosten von 76 Milliarden Dollar. Das sind 40 Prozent mehr als im Vorjahr und 11-mal so viel wie die von Menschen verursachten Verluste.

Dabei ist die ökologische Krisendimension eng mit der sozialen und der demokratischen Krise verknüpft, was Lösungen schwierig macht. Jedenfalls sind dabei grosse ökonomische Ungleichheiten zu berücksichtigen, und zwar sowohl hinsichtlich der verursachten als auch in Bezug auf die erlittenen Schäden. Bei genauerer Betrachtung wird nämlich derselbe zugespitzte Klassenkonflikt sichtbar, den wir schon in den vorangehenden Abschnitten ausgemacht haben: So liegt etwa der CO₂-Ausstoss des obersten «Konsumenten-Prozents» der Weltbevölkerung um das Neunfache über dem weltweiten Durchschnitt. Dieses «oberste Prozent» ist damit für mehr Emissionen verantwortlich als die «untere» Hälfte der Erdbevölkerung, die am wenigsten Emissionen verursacht. 57 Prozent dieser Spitzenverbraucher leben in Nordamerika, 15 Prozent in Europa, 13 Prozent in Russland und dem Nahen Osten, 6 Prozent in China und bloss 9 Prozent im Rest der Welt.

Der Verwertungszwang des extrem ungleich verteilten Kapitals macht einen sozial gerechten Ausstieg aus dem zunehmend destruktiven Wachstumsdiktat innerhalb der kapitalistischen Systemgrenzen unmöglich.

Die Schweiz: Keine Insel der Seligen

Zwar stellt sich die offizielle Schweiz gerne als idyllische Insel der Glückseligen dar, die der Brandung der Weltgeschichte trotzt. Doch nicht erst mit dem Covid-Jahr 2020 hat diese Fiktion ihre Wirkung verloren. Die Schweiz ist als das sichtbar geworden, was sie ist: eine ziemlich gewöhnliche «Eigentümergeellschaft», die im Grossen und Ganzen mit denselben Krisenerscheinungen zu kämpfen hat wie der Rest der Welt.

Dabei hat sich dank der Ausdehnung des GAV-Systems und der konsequenten Mindestlohnpolitik der Gewerkschaften in der Schweiz die Einkommensverteilung nicht so stark verschlechtert wie in vielen anderen Ländern. Die untersten 50 Prozent auf der Einkommensleiter verdienen hier zusammen immer noch gut doppelt so viel wie das oberste Prozent der Topverdiener (2016: 25% zu 11%), und der prekäre Niedriglohnsektor ist weniger stark gewachsen als beispielsweise im umliegenden Europa.

Aber auch in der Schweiz öffnet sich in den letzten Jahren die Lohnschere. Während die Toplöhne weiterhin wachsen, sind die mittleren und tieferen Löh-

ne (unter dem Median) seit 2016 gesunken, wie etwa der SGB-Verteilbericht 2020 zeigt. Das trägt weiter zu einer krass ungleichen Vermögensverteilung bei: Das vermögendste Prozent der Reichen und Superreichen besass in der Schweiz im Jahr 2016 nicht weniger als 42 Prozent des Volksvermögens, Tendenz steigend. Das entspricht fast dem Doppelten dessen, was die untersten 90 Prozent – die breite Mittelklasse und die benachteiligten Klassen – zusammen in die Waagschale werfen können. Die Vermögensschere in der Schweiz klafft damit sogar noch weiter auseinander als in den USA.

Dass diese extreme soziale Ungleichheit auch das halb-direktdemokratische System der Schweiz anfällig für rechtsnationale «Elitenkritik» macht, hat sich mit dem Aufstieg der Blocher-SVP seit Ende der 1980er-Jahre früh und geradezu exemplarisch gezeigt. Ihre Propaganda zog zunehmend Arbeitnehmende mit niedrigem Bildungsabschluss an, während die linken Parteien für besser gebildete Wähler*innen attraktiv sind. Bei den Nationalratswahlen im Herbst 2019 und mit dem deutlichen Volks-Nein zur «Kündigungsinitiative» erhielt der Aufstieg der nationalkonservativen Rechten aber erstmals einen kräftigen Dämpfer. Dazu beigetragen haben neben den eindrücklichen Mobilisierungen des Frauen*streiks und der Klimajugend auch die Gewerkschaften. Allen voran die Unia, die beide soziale Bewegungen solidarisch unterstützte, der SVP konsequent die Stirn bot und neben Facharbeiter*innen und Angestellten auch Teilen der benachteiligten Klassen – Tieflohnbezüger*innen, prekär Beschäftigten, Migrant*innen – eine Stimme gab.

Nach der Pandemie? Der ökosoziale Umbau!

Jetzt, in der ersten Jahreshälfte 2021, noch mitten in der Covid-19-Pandemie, wäre es verfrüht, darüber Bilanz zu ziehen. Klar ist aber jetzt schon, dass das Jahr 2020 als Zäsur in die Geschichte eingehen wird. Dabei wirkt die Pandemie auf allen Ebenen höchst widersprüchlich: Sie verschärft die soziale Spaltung und macht gleichzeitig die Ohnmacht des «freien Marktes» deutlich. Sie bremst die sozialen Bewegungen und veranschaulicht gleichzeitig die Notwendigkeit gesellschaftlicher Solidarität. Sie befeuert eine Explosion der Verschwörungstheorien und verdeutlicht gleichzeitig die Wichtigkeit faktenbasierter Problemlösung.

Die Schweiz hat insbesondere in der zweiten Welle der Pandemie keine gute Figur gemacht. Dass sie – als eines der reichsten Länder der Welt – die Pandemie nicht entschiedener eingedämmt, die sozialen Folgekosten solidarischer geschultert und damit möglicherweise Tausende von Toten vermieden hat, ist mehr als ein Betriebsunfall. Es ist Ausdruck eines

tieferehenden Steuerungsversagens. Zwar haben Gewerkschaften und linke Parteien eine rasche Ausdehnung der Kurzarbeitsentschädigung und Notkredite erreicht und damit das Schlimmste verhindert. Aber das reicht nicht. Die Schweiz muss aus dem Corona-Schock die richtigen Lehren ziehen, sonst wird sie auch auf die tieferliegenden Ungleichheits-, Demokratie- und Klimakrise nicht die richtige Antwort finden.

Die Unia hat sich in den letzten vier Jahren auf den Weg gemacht, ihren Beitrag zu diesen Antworten zu leisten. Wir sind überzeugt, dass es einen grundlegenden, solidarischen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft braucht, um diese Krisen zu überwinden und eine bessere Zukunft für alle zu erkämpfen: Indem wir das Sorgen für andere und die «essentiel-

len Berufe» aufwerten. Indem wir die Einkommen der Beschäftigten und die Altersrenten stärken. Indem wir, statt Ressourcen zu verschwenden, auf eine klimafreundliche Produktion und Mobilität setzen und damit neue Arbeitsplätze schaffen. Indem wir das Verhältnis zwischen den Profiten der Unternehmen und den Löhnen zugunsten der Beschäftigten verschieben. Indem wir die Kosten für einen demokratischen, starken Sozialstaat gerecht verteilen. Indem wir Partizipation und Mitbestimmung in der Arbeitswelt zu unserem Leitmotiv machen.

Das neoliberale System geht seinem Ende entgegen. Es liegt an uns, etwas Besseres an seine Stelle zu setzen. Packen wir den ökosozialen Umbau der Schweiz jetzt an!

Die Klimastreikenden haben recht: Es ist fünf vor zwölf!



Hohe Erwartungen, schöne Erfolge und grosse Herausforderungen

Mit der «Unia-Strategie 2017–2020» legte der Kongress acht «Handlungsfelder» mit einer Reihe von ambitionierten Zielen fest. Geschäftsleitung und nationale Gremien beschlossen die Massnahmen zur Umsetzung und kontrollieren die Zielerreichung.

Licht und Schatten prägten am letzten Unia-Kongress vom Oktober 2016 in Genf die damalige Bilanz. Einer stabilen Mitgliederentwicklung, gesunden Finanzen und Fortschritten bei der Professionalisierung der Arbeitsabläufe standen ein schleppender Aufbau der Vertrauensleutenetze sowie grössere Herausforderungen bei der Personalentwicklung, der Nachwuchsförderung und dem Führungsverständnis gegenüber. Zudem machten sich strukturelle Fragen stärker bemerkbar und es zeichnete sich ab, dass sich die Organisation weiterentwickeln muss, wenn sie den Herausforderungen einer sich rasch verändernden Arbeitswelt und Gesellschaft gewachsen sein will. Wie hat sich die Unia seither entwickelt?

Formelle Zielbilanz durch die Delegiertenversammlung

Zusammen mit der Verabschiedung der «Strategie 2020» entschied der letzte Unia-Kongress, dass der Zentralvorstand regelmässig einen Bericht über die Zielerreichung zuhanden der Delegiertenversammlung (DV) erstellt. Die DV bewertete dann im November 2018 und jeweils im Dezember 2019 und 2020 den Zielerreichungsgrad anhand der vom Kongress festgelegten Indikatoren. Aufgrund dieser Auswertungen und der zugrundeliegenden Daten lässt sich festhalten, dass die Strategie 2020 – mit der wichtigen Ausnahme der Mitgliederentwicklung – grundsätzlich zufriedenstellend bis gut umgesetzt werden konnte.



Zufriedenstellende Umsetzung wichtiger Stossrichtungen

In den strategischen Handlungsfeldern «aktive Mitglieder», «Mitgliederbetreuung», «gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit», «kollektive Arbeitsbeziehungen» und «professionelle Organisation» haben wir die 2016 beschlossenen Ziele zu mehr als zwei Dritteln umgesetzt.

Dabei verbesserte sich die Zielerreichung im Handlungsfeld «aktive Mitglieder» laufend. Diese positive Entwicklung ist insbesondere auf die Lancierung der Aufbauprojekte in der Uhrenbranche zurückzuführen. Die Zielerreichung im Bereich der Mitgliederbetreuung hat sich hingegen leicht verschlechtert, während gleichzeitig die Weiterbildung der VL und der Mitglieder zulegte.

Im Handlungsfeld «gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit» bildeten die streikähnlichen Proteste und Massenmobilisierungen zur Verteidigung des Rentenalters 60 im Bau im Jahr 2018 den Höhepunkt. Trotz mehreren erfolgreichen betrieblichen Konfliktbewegungen war aber in diesem Bereich insgesamt eine leichte Rückwärtsentwicklung festzustellen, wobei diese nur zum Teil mit der aussergewöhnlichen Situation aufgrund der Corona-Krise ab März 2020 erklärt werden kann.

Im Bereich der «kollektiven Arbeitsbeziehungen» konnte die Unia aufgrund des Abschlusses überregionaler Branchen-GAV und der Ausweitung des Geltungsbereichs geltender GAV an Terrain gewinnen. Der GAV-Abdeckungsgrad in der Schweiz bewegt sich auf einem historischen Höchststand, obwohl natürlich nach wie vor Luft nach oben bleibt.

Die Zielerreichung im Handlungsfeld «professionelle Organisation» blieb stabil. Die Einführung des im Rahmen der Strategieumsetzung beschlossenen und bis 2018 erarbeiteten gemeinsamen «Prozessmodells» aller Unia-Tätigkeiten wird in Zukunft die Diskussion um notwendige Entwicklungsschritte der professionellen Organisation erleichtern.

Besorgniserregende Mitgliederentwicklung

Besorgniserregend für unsere Organisation bleibt das strategische Handlungsfeld Nummer 1: das «Mitgliederwachstum». Hier sind wir schlecht unterwegs, insbesondere was die Erreichung der durch den Kongress vorgegebenen Wachstumsziele betrifft.

Die GL hat in der Kongressperiode zusammen mit den Regionalsekretär*innen und der Abteilung «Mitgliedermarketing und -services» Massnahmen beschlossen, die diese negative Entwicklung aufhalten und eine positive Dynamik auslösen sollten: Unterstützung der Regionen in der (Werbe-)Ausbildung der Gewerkschaftssekretär*innen, Definition regionaler Aktionspläne, systematische Nutzung von Mo-

bilisierungen für die Mitgliedergewinnung, verbindliche regionale Mitgliederziele aufgrund standardisierter Zielvereinbarungen und bessere Fokussierung der Marketingmassnahmen über die elektronischen Medien. Trotzdem hat sich der negative Trend – wenn auch zuletzt leicht abgeschwächt – fortgesetzt.

Um die Trendwende herbeizuführen, sind weitere Massnahmen nötig. So werden nach der Romandie auch in der Deutschschweiz die Standaktionen eng an die Zentrale angebunden. Und die Umsetzung des Projektes «LifeCycle Management» soll den regelmässigen und personalisierten Kontakt mit unseren Neumitgliedern verbessern und vermeiden helfen, dass einzelne Mitglieder während zu langer Zeit nur allgemeine Informationen über die Unia erhalten, die sie nicht direkt ansprechen.

Schliesslich kann gar nicht genug betont werden, wie wichtig die Gewinnung neuer Mitglieder durch Kolleginnen und Kollegen ist, die bereits Mitglied der Unia sind – sei es am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld. Die Statistiken zeigen es: Unsere treuesten Mitglieder sind diejenigen, die über andere Mitglieder zu uns gekommen sind.

Politischer Einfluss gestärkt

Die vom Kongress 2016 festgelegten Indikatoren machen eine formelle Einschätzung des Zielerreichungsgrades im Handlungsfeld «politischer Einfluss» schwierig. Jedenfalls war die Unia auf dem politischen Terrain sehr aktiv. So spielten unsere – im Rahmen einer sektorübergreifenden Petition auch an den Arbeitsplätzen propagierten – Forderungen (Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, keine Entlassungen und Erweiterung der Kurzarbeitsentschädigungen) bei der Bewältigung der Corona-Krise auf institutioneller Ebene eine zentrale Rolle. Und die von uns geforderte Aufwertung der Arbeit in den «essentiellen Berufen» unterstrichen wir Ende Oktober 2020 mit dezentralen Aktionen und einer Mobilisierung auf dem Bundesplatz.

Nicht erst seit Corona setzt sich die Unia aktiv und kontinuierlich für die Rechte und Löhne der Arbeitnehmenden auch auf Gesetzesebene ein. Wir wehrten verschiedene parlamentarische Angriffe auf die Arbeitszeitregulierungen im Arbeitsgesetz ab und setzten in mehreren Kantonen der lateinischen Schweiz einen kantonalen Mindestlohn durch, zuletzt im Herbst 2020 in Genf – mit 23 Franken pro Stunde ein «Weltrekord».

Einen wichtigen Beitrag zu unserem politischen Kampf für gleiche und damit stärkere Arbeitnehmendenrechte leisteten in der Berichtsperiode drei Schlüsselkampagnen der Unia: Erstens für die Lohngleichheit der Frauen mit den Mobilisierungen zur Lohngleichheitsdemo

vom September 2018 in Bern und natürlich zum historischen Frauen*streik vom 14. Juni 2019 sowie auf betrieblicher Ebene mit den Vereinbarungen zur Umsetzung des Lohngleichheitsgesetzes. Zweitens unsere Kampagne für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und der Flankierenden Massnahmen (FlaM) in der Auseinandersetzung um ein Rahmenabkommen mit der EU («Rote Linie Lohnschutz», «Löhne statt Grenzen schützen»). Und last but not least die Abwehr der SVP-«Kündigungsinitiative» im Herbst 2020, welche die hart erkämpften Rechte unserer immigrierten Kolleg*innen zerstören, die Personenfreizügigkeit samt FlaM abschaffen und so die Arbeitnehmenden spalten wollte.

Weiterhin von zentraler Bedeutung bleibt unser Kampf gegen die laufenden Abbauversuche der Bürgerlichen in der Altersvorsorge. Nach der auch innergewerkschaftlich schwierigen Debatte um die Vorlage «Altersvorsorge 2020» erarbeiteten Regierung und Parlament rasch neue, weitergehende Abbaupläne für die ganze Altersvorsorge. Dagegen positionierten wir uns mit einer AHV-Initiative, welche die Einführung einer 13. AHV-Rente fordert, sowie mit einem «Sozialpartnerkompromiss» für die berufliche Vorsorge, die Elemente eines Umlageverfahrens in die zweite Säule einführen will.

Um die Wirksamkeit unserer Forderungen und Positionen zu erhöhen, war auch in der Berichtsperiode unsere Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen bzw. Organisationen von grosser Bedeutung. Besonders deutlich wurde dies im Zusammenspiel mit der Frauenbewegung im Hinblick auf den Frauen*streik. Weiterhin zentral ist die Allianzarbeit in der Migrationspolitik, in der die Unia als Organisation mit den meisten Mitgliedern ohne Schweizer Pass überhaupt eine besondere Verantwortung hat. Und schliesslich haben wir in den letzten Jahren unseren Kontakt mit der Klimajugend verstärkt – eine wichtige Voraussetzung auf dem Weg zu einer breiten gesellschaftlichen Allianz für einen ökosozialen Umbau.

Zukunftsweisende Reform der Arbeitslosenkasse

Bereits 2018 und 2019 stellte die Delegiertenversammlung eine – gemessen an den festgelegten Indikatoren – gesamthaft gute Zielerreichung der Arbeitslosenkasse (ALK) fest. Dennoch musste die nationale GL ein umfassendes Reformprogramm auslösen, um signifikante Mängel im Bereich der Gesamtsteuerung der ALK («Governance») zu beheben und sie im Vergleich mit den restlichen privaten und den öffentlichen Arbeitslosenkassen besser zu positionieren.

Dieser Umbau wird Mitte 2021 abgeschlossen, zeigte aber schon vorher erfreuliche Resultate. Insbesondere ist es der ALK im Jahr 2020 rasch gelungen, sich auf den im Zusammenhang mit der Corona-Krise rasch steigenden Arbeitsaufwand einzustellen. Sie leistete vor allem einen bedeutenden Beitrag zur Bewältigung der Kurzarbeitsentschädigungen. Die Auszahlungen sind von 3 Millionen im Jahr 2019 auf 482 Millionen gestiegen. Gleichzeitig musste die Unia-ALK mehr individuelle Anträge auf ALV-Taggelder behandeln, die Versicherungsansprüche rasch eruieren und die Zahlungen auslösen.

Trotz dieser krisenbedingten wichtigen zusätzlichen Arbeit stieg die Zufriedenheit der Versicherten leicht an. In Sachen Qualität der Leistungserbringung und Umsetzungsgeschwindigkeit ist die Unia-ALK wieder eine der besten unter den grossen Kassen.

Orientierung trotz Ungewissheit in Zeiten von Covid

Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie Anfang 2020 war auch für die Unia ein Schock. Innert kürzester Zeit musste die Organisation Antworten auf völlig neue politische Fragen finden und bis dahin unbekannte Notlagen unserer Mitglieder und der Arbeitnehmenden insgesamt bewältigen helfen. Und über ein Jahr nach Ausbruch der Krise in der Schweiz ist die Pandemie nach wie vor Quelle von Beunruhigung, Ungewissheit und Not. Wir setzten der damit verständlicherweise verbundenen Angst unsere Solidarität und die Hoffnung auf eine bessere Zukunft entgegen. Der Unia-Kongress 2021 und unsere dort von den Delegierten diskutierte und beschlossene Strategie für die kommenden Jahre wird uns auf diesem Weg voranbringen.





**Präsent in der
Breite, fokussiert
in der Tiefe**

2



Interprofessionelle Steuerung der kollektiven Mitgliederbewegung

Der Kongress 2016 in Genf hat eine Reihe von ambitionierten Zielen für die kollektive Mitgliederbewegung (KMB) formuliert. Dabei geht es um das gewerkschaftliche Kerngeschäft. An den Ergebnissen in diesem Bereich werden wir zuerst gemessen.

Hohe Ziele setzen ist allerdings einfacher, als diese auch zu erreichen. Denn dafür braucht es erhebliche Ressourcen. Und diese sind endlich. Zu viele Ziele können darum sogar schaden. Dies gilt besonders für eine grosse, interprofessionelle Gewerkschaft wie die Unia. Mit unseren dreizehn sehr unterschiedlichen Regionen und den vier Sektoren, die in Dutzenden von Branchen gegen 300 GAV verbessern und wenn möglich neue abschliessen wollen, ist die Unia ausgesprochen breit aufgestellt. Die Umsetzung der strategischen KMB-Kongressvorgaben ist darum mit intensiven Auseinandersetzungen darüber verbunden, welche Ressourcen wo für welche Ziele eingesetzt werden sollen.

Strategisches Verständnis statt Ressourcen-Hickhack

Damit die Unia – jenseits sektoraler Sonderinteressen und regionaler Differenzen – dennoch Kampagnenschwerpunkte setzen und Aufbauarbeit langfristig planen kann, braucht es ein gemeinsames Grundverständnis der KMB-Arbeit und die Bereitschaft, die jeweiligen Vorstellungen und Interessen an einer gemeinsamen strategischen Vision zu messen. Ohne diese oft mühselige Verständigungsarbeit in den Führungsgremien kann sich die KMB-Strategie in einem unproduktiven Ressourcen-Hickhack verlieren.

Seit dem letzten Kongress führen wir darum eine systematische Diskussion über die KMB-Arbeit der Unia. Ausgehend von der bereits in der letzten Kongressstrategie entwickelten Differenzierung zwischen gewerkschaftlicher Arbeit «in der Fläche» und «in der Tiefe» hat eine neu geschaffene «KMB-Koordination» der Sektoren ein gemeinsames Verständnis der KMB-Arbeit auf fünf «Leistungsstufen» erarbeitet («Grundversorgung», «Präsenz», «Fläche+», «Fläche++» und «Fokus»). Dieses Grundgerüst wurde zusammen mit den Regionalsekretär*innen in

mehreren Workshops konsolidiert. In einem nächsten Schritt wurde gemeinsam evaluiert, welche Regionen in welchen Branchen (bzw. Betrieben) auf welcher Leistungsstufe aktiv sind – und wo eine Intensivierung der Arbeit nötig und möglich ist und wo eher nicht.

Gemeinsame Schwerpunktsetzung und Planung

Schliesslich hat die KMB-Koordination einfache Planungsinstrumente erarbeitet, die eine systematische Diskussion über sektor- und regionsübergreifende Schwerpunktkampagnen mit verbindlichen Zielvorgaben in der GL-RS möglich machen. Die rollende Schwerpunktkampagnenübersicht und die frühzeitige Festlegung und Quotierung gemeinsamer Schlüsselaktivitäten des kommenden Jahres machen eine gemeinsame, strategiegeleitete Ressourcenplanung in der kollektiven Mitgliederbewegung möglich.

Diese Systematisierung und Fokussierung der KMB-Arbeit mit der ganzen dazugehörenden Planung ist wichtig, damit wir uns nicht verzetteln und überfordern. Andererseits ist das systematische Arbeiten auch zentral, damit wir freie Ressourcen haben, um auf Unvorhergesehenes reagieren zu können – wie zum Beispiel auf vermehrte Massenentlassungen im Zuge der Covid-Krise. Es ist zu hoffen, dass die Arbeit an einem gemeinsamen KMB-Verständnis zur Versachlichung der Ressourcenfragen, zu wirksameren Kampagnen und schliesslich zu mehr GAV-Erfolgen beiträgt.



Was ist KMB?

Unter kollektiver Mitgliederbewegung (KMB) verstehen wir den Kernprozess gewerkschaftlicher Tätigkeit, der auf die Verteidigung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Branchen und Betrieben zielt. Dazu gehören insbesondere der Aufbau von VL-Strukturen in Betrieben und Branchen sowie die Organisation von GAV-Kampagnen und kollektiven Arbeitskämpfen.

Erschliessungsprojekte als Brücke in die Zukunft

Am Kongress 2016 beschloss die Unia, zusätzliche Mittel in den gewerkschaftlichen Aufbau zu investieren. Wir wollen uns stärker an den Arbeitsplätzen verankern, auch dort, wo wir bisher schwach vertreten waren.

Der Unia-Kongress beschloss, 20 Millionen Franken in einen Sonderfonds einzulegen. Nach einer anspruchsvollen Debatte zu Inhalt, Organisation und Finanzierungsschlüssel der Erschliessungsarbeit beschloss der Zentralvorstand im Dezember 2017 die einzelnen Aufbauprojekte. Seither sorgt die neu geschaffene Abteilung Erschliessung für die konzeptionelle Entwicklung, die praktische Umsetzung sowie die Ausbildung der Gewerkschaftssekretär*innen.

Für den Einsatz in den Regionen sind insgesamt 39 Soll-Stellen für Gewerkschaftssekretär*innen vorgesehen. Da die Stellen schrittweise aufgebaut wurden, werden nach Ablauf der ersten Projektphase Ende 2021 erst rund zwei Drittel der Mittel ausgeschöpft sein. Die Corona-Pandemie hat den Zugang zu den Betrieben und Beschäftigten von Mitte März bis Anfang Juni 2020 zumeist erheblich erschwert, vor allem in der Pflege. Kontakte wurden aber gehalten, sodass im weiteren Jahresverlauf vielfach an vorherige Arbeit angeknüpft werden konnte.

Projekte in unterschiedlichen Branchen

In der Langzeitpflege liegt der Fokus auf grossen Privatunternehmen mit vielen Betrieben. Dort sollen handlungsfähige Unia-Betriebsgruppen aufgebaut und ein hoher Organisationsgrad erreicht werden. Etabliert wurde zudem eine sehr aktive Koordination zwischen den Regionen und damit eine Verknüpfung von fokussierter Erschliessung und Branchenarbeit in der Breite.

In der Logistik- und Transportbranche hat sich das Erschliessungsteam zunächst auf den Aufbau von Kontakten in den Betrieben konzentriert. Die oft prekären Arbeitsbedingungen standen dabei im Vordergrund. In der ersten Welle der Pandemie wurde eine Befragung zu Gesundheitsschutz für rund zwanzig betriebliche Interventionen genutzt, die die Hygienemassnahmen verbessert haben. Bei der Firma XPO in Genf konnte mit einem Streik im Sommer 2020 ein Sozialplan erreicht werden.



Die Unia kämpft gemeinsam mit Chauffeur*innen und Lageranstellten.



Nicht erst seit der Pandemie steht die Unia für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege.

In der MEM-Industrie ist der Zugang zu Beschäftigten und Betrieben oft einfacher möglich, gleichzeitig braucht es viel Know-how für betriebliche Themen. Einen Teilschwerpunkt bilden Uhrenbetriebe mit einem Ende 2019 gestarteten entsprechenden überregionalen Projekt, das aufgrund der Branchenkrise ab Mitte 2020 teilweise sistiert werden musste.

Im Gartenbau, im Ausbaugewerbe der Romandie und im Elektroinstallationsgewerbe unterstützt die Erschliessungsabteilung breit angelegte Branchenprojekte. Der Fokus liegt auf der Verknüpfung von GAV-Bewegung und Mitgliederwerbung.

Vielversprechender Beginn

Nach einer längeren Phase der Projektentwicklung und Rekrutierung ist seit Mitte 2019 ein grosser Teil der Stellen besetzt. Es konnten bis Ende 2019 mehr als 230 neue Vertrauensleute und Aktive gewonnen werden. Die Zielerreichung in der Mitgliederwerbung ist zwischen 2018 und 2019 von durchschnittlich 39 auf 71 Prozent angestiegen. Dieser Wert wurde 2020 in etwa gehalten.

Herausforderungen in der Umsetzung

Sechs Projekte gleichzeitig umsetzen zu wollen, die alle einen sehr eigenen Charakter haben müssen und in denen die Arbeit nicht ohne Weiteres vergleichbar ist, hat zu einer zu breiten Streuung geführt, was eine gute Begleitung und eine effektive Steuerung erschwert. Ohne eine sehr enge Steuerung, eine Fokussierung auf den Auftrag und eine

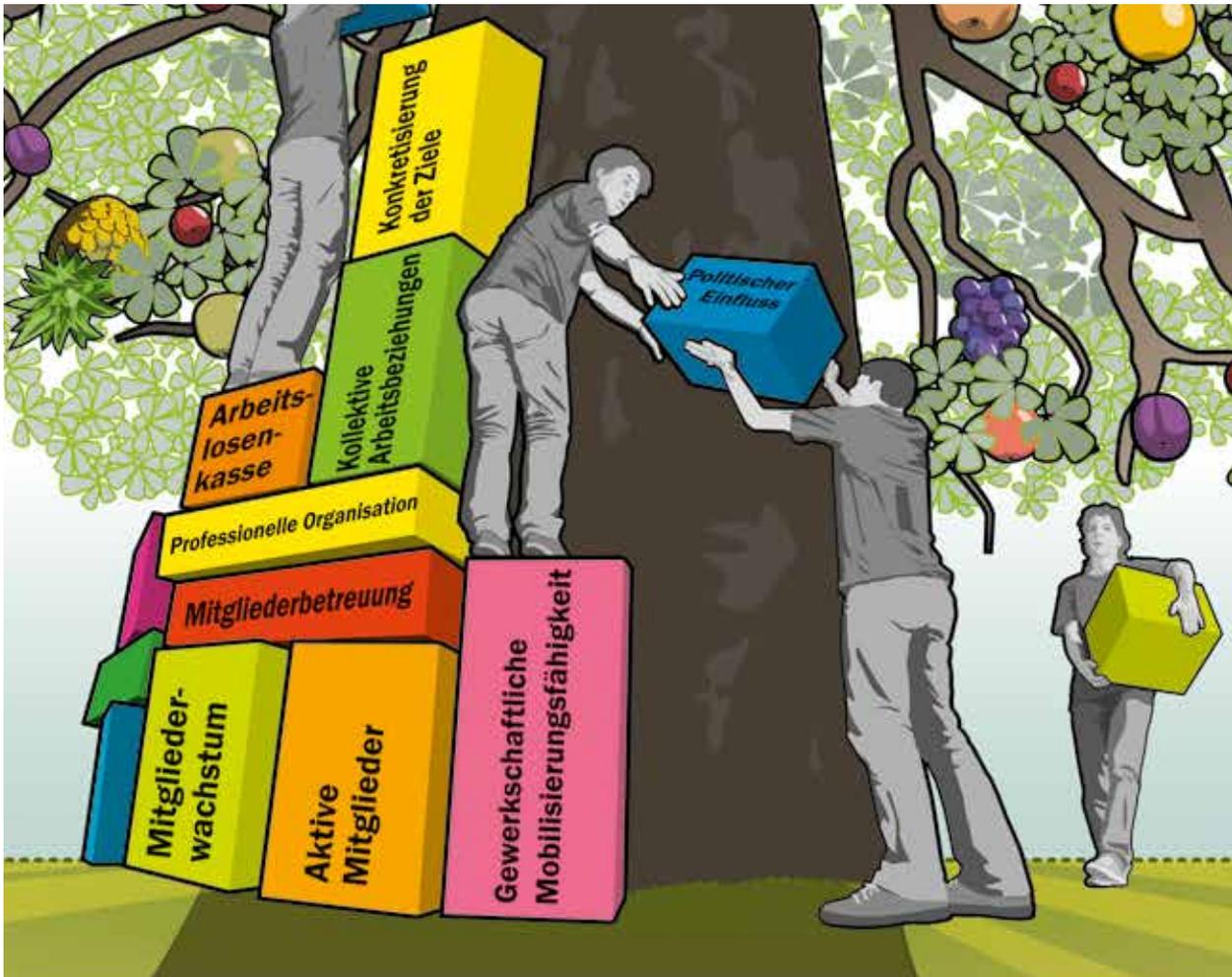
(kooperative) Führung des Personals werden die Gewerkschaftssekretär*innen vielfach in den Regelbetrieb der Tagesaufgaben einer Region integriert und die Aufgabe Erschliessung neuer Betriebe und Aufbau neuer gewerkschaftlicher Milizstrukturen gerät in den Hintergrund. Zudem ist eine Tendenz erkennbar, Fondsmittel zur Finanzierung der Regelstruktur zu nutzen bzw. reguläre Stellen von Gewerkschaftssekretär*innen zu substituieren. Für eine Weiterführung der Erschliessungsarbeit ist eine deutlich stärkere Fokussierung in der Zukunft sinnvoll und die Verbindlichkeit der Ausrichtung auf den Projektauftrag muss erhöht werden.

Insbesondere der Kontext geschlossener Betriebe stellt eine grosse praktische Herausforderung dar. Häufig sind wenig bis keine eigene Erfahrung und methodische Kompetenz für diesen Bereich vorhanden, sowohl bei den Gewerkschaftssekretär*innen als auch bei den Führungspersonen. Erschliessungsarbeit in diesen Kontexten hat daher auch den Charakter von Personalentwicklung und grundlegendem Kompetenzaufbau. Sie sollte daher idealerweise in die regionale Organisationsentwicklung eingebettet werden. Dies gilt besonders für einen Aufbau in den Tertiärbranchen.

Statt einer Zersplitterung in viele kleine Projekte sollten wir uns künftig in Richtung Fokussierung und Synergien zu bestehender Arbeit bewegen, an die angeschlossen werden kann, um die Wirksamkeit der Erschliessungsarbeit und ihren Beitrag zur Umsetzung der Organisationsstrategie zu verbessern.

Strategieentwicklung und Unia 2.0

Der Kongress 2016 hat eine ambitionierte Organisationsstrategie für die Jahre 2017–2020 verabschiedet und Leistungsindikatoren für die Beurteilung der Umsetzung festgelegt.



Die Qualität der Daten und die praktische Anwendung der Indikatoren ermöglichen eine gute Einschätzung vieler Ziele und der meisten der acht strategischen Handlungsfelder. Es hat sich aber gezeigt, dass einige Indikatoren nicht anwendbar sind.

Die strategischen Handlungsfelder der Unia:

1. Mitgliederwachstum
2. Aktive Mitglieder
3. Mitgliederbetreuung
4. Gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit
5. Kollektive Arbeitsbeziehungen
6. Politischer Einfluss
7. Arbeitslosen-kasse
8. Professionelle Organisation

Zufriedenstellende Umsetzung der Ziele wichtiger Handlungsfelder

In den strategischen Handlungsfeldern «aktive Mitglieder», «Mitgliederbetreuung», «gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit», «kollektive Arbeitsbeziehungen» und «professionelle Organisation» haben wir die 2016 beschlossenen Ziele zu mehr als 69 Prozent umgesetzt. Dies bedeutet insbesondere, dass:

- wir über eine klar definierte und national koordinierte Kampagnenlogik für unsere Schwerpunktbranchen verfügen und das Bildungsangebot für die VL ausgebaut haben;
- wir eine gute Dienstleistungsqualität für unsere Mitglieder gewährleisten;
- wir jährlich eine wichtige Branchenkampagne als Gesamtorganisation interprofessionell durchführen;
- wir drei neue überregionale GAV abgeschlossen und in fünf bestehenden GAV den Geltungsbereich erweitert haben;
- wir unsere Ressourcen besser und gezielter für die Bewegungsarbeit einsetzen.

Massnahmen zur Mitgliedergewinnung

Besorgniserregend für unsere Organisation bleibt das strategische Handlungsfeld Nummer 1: «Mitgliederwachstum». Hier sind wir schlecht unterwegs.

Die Geschäftsleitung hat deshalb zusammen mit den Regiosekretär*innen Massnahmen beschlossen, die eine positive Dynamik auslösen sollen. Die Regionen werden anhand eines einheitlichen Werbeleitfadens unterstützt. Erfahrende Mitgliederwerber*innen helfen bei der Ausbildung der Gewerkschaftssekretär*innen, mit Fokus auf die Ausbildung und Schulung direkt auf dem Terrain im Aussendienst. Zudem wurden mit allen Regionen verbindliche Mitgliederziele festgelegt und die Marketingmassnahmen der Unia über die elektronischen Medien besser fokussiert. Dazu gehört auch die verstärkte Mitgliederbindung durch einen systematischeren und intensiveren Kontakt.

Arbeitslosenkasse

Die ALK der Unia wurde während der vergangenen Kongressperiode neu aufgestellt. Die zentrale Steuerung wurde gestärkt, die Dienstleistungsqualität hat sich verbessert und wir konnten unseren Marktanteil halten. Während der Corona-Krise hat die ALK ihre Schlagkraft eindrücklich unter Beweis gestellt: Sie hat in kurzer Zeit mehr als 10 000 Kurzarbeitsanträge bearbeitet und gleichzeitig auch die steigende Zahl der Taggeldgesuche bewältigt.

Politischer Einfluss

Mit den vom Kongress 2016 festgelegten Indikatoren kann die Zielerreichung in diesem Handlungsfeld in der Berichtsperiode nicht ausreichend eingeschätzt werden. Jedenfalls war die Unia sehr aktiv. Dabei stechen der Kampf für Gleichstellung und der Frauen*streik sowie das Engagement für eine gute Altersvorsorge hervor. Oder unsere klare Opposition zum Angriff auf den Lohnschutz mit dem EU-Rahmenabkommen. Zudem haben neben verschiedenen wichtigen Abstimmungssiegen (z. B. gegen die SVP-Kündigungsinitiative) unsere Forderungen im Zusammenhang mit der Bewältigung der Corona-Krise (Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Umsetzung und Erweiterung der Kurzarbeitsentschädigungen) in der Schweiz eine wichtige Rolle gespielt.

Erarbeitung Organisationsstrategie 2024 und Unia 2.0

Die Organisationsstrategie 2024, die am Kongress 2021 zur Debatte gestellt wird, wurde von einer Redaktionsgruppe aus Vertrauensleuten und Regiosekretär*innen erarbeitet. Der Inhalt der neuen Strategie gründet in vielen Bereichen auf der Organisationsstrategie 2020. Einen neuen strategischen Akzent setzt sie bei den Aufbaumassnahmen im Bereich Langzeitpflege.

Unia 2.0 – Kongress entscheidet über Reformdiskussion

In der Berichtsperiode haben die Führungsgremien im Rahmen der Strategieumsetzung die Aufgabenteilung zwischen den Organisationseinheiten bzw. die strategiegeleitete Steuerung des Ressourceneinsatzes evaluiert. Sie haben dabei auch strukturelle Probleme festgestellt – zum Beispiel an der Schnittstelle von Sektoren und Regionen. Ausgehend von diesem Befund haben die Geschäftsleitung und der Zentralvorstand unter Einbezug von Vertrauensleuten Vorarbeiten für eine Reformdebatte unter dem Titel «Unia 2.0» begonnen. Sie soll die Unia so aufstellen, dass sie die Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte erfolgreich bestehen kann. Es liegt nun am Kongress, darüber zu entscheiden, ob bzw. mit welchen Eckwerten diese Reformdebatte ab 2021 durchgeführt wird.

Rente mit 60

Jour de paie

syna

UNIA

syna

UNIA

syna

60

60

UNIA

UNIA

GAV und Gewerkschafts- politik

3



Strukturentwicklungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt

Auf eine Wachstumsphase der Schweizer Wirtschaft von 2016 bis 2019 folgte im Frühjahr 2020 die Corona-Krise. Um Lohn-erhöhungen musste in den letzten Jahren hart gerungen werden. Bei den Mindestlöhnen erzielten die Gewerkschaften Fortschritte.

Zwischen 2016 und 2019 wuchs die Schweizer Wirtschaft ordentlich, im Jahr 2018 sogar sehr stark um 2,8 Prozent. Die Exportindustrie und der Tourismus konnten sich nach dem Frankenschock von 2015 ein-stweilen wieder erholen – bis zur Corona-Krise 2020.

Knausrige Arbeitgeber

Trotz guter Wirtschaftslage war die Lohnentwicklung unbefriedigend. Die Nominallöhne nahmen zwischen 2016 und 2018 nur leicht zu (0,4 bis 0,7 Prozent). Die Reallöhne sanken in den Jahren 2017 und 2018 sogar um 0,1 resp. 0,4 Prozent. Das heisst, die Kaufkraft der Arbeitnehmenden nahm ab. Erst 2019 gab es wieder höhere Löhne (Nominallöhne plus 0,9 Prozent, Reallöhne plus 0,5 Prozent). Neben der statistisch

ausgewiesenen Teuerung belasteten die jährlichen Erhöhungen der Krankenkassenprämien die Arbeitnehmenden. Im Schnitt stiegen die monatlichen Prämien zwischen 2016 und 2020 um 54 Franken an.

Fortschritte bei Mindestlöhnen

Die Unia-Kampagne zur Beseitigung der Tieflohne hat neue Stosskraft gewonnen. 2017 führten Neuenburg und Jura als erste Kantone einen gesetzlichen Mindestlohn von 20 Franken ein. Im Tessin und in Genf wurden kantonale Mindestlöhne in Volksabstimmungen angenommen. Im Kanton Basel-Stadt und in den Städten Zürich, Winterthur und Kloten sind entsprechende Volksinitiativen zustande gekommen.

Mindestlöhne sind ein probates Mittel gegen Lohndumping.





Die Unia kämpft für höhere Kurzarbeitsentschädigung in der Corona-Pandemie.

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Die Arbeitslosenquote gemäss SECO sank von 3,3 (2016) auf 2,3 Prozent (2019), jene gemäss internationaler Definition (inkl. Ausgesteuerter) von 4,9 (2016) auf 4,4 Prozent (2019). Als Folge der Corona-Krise stieg die Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 wieder auf gut 4 Prozent, Massenentlassungen nehmen seither zu. Das Problem der Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmenden hat sich verschärft. Diese bleiben sehr lange ohne Erwerbsarbeit, müssen bei Antritt einer neuen Stelle einen hohen Lohnverlust in Kauf nehmen oder werden gar ausgesteuert und sind auf Sozialhilfe angewiesen. Auch die Unterbeschäftigungsquote bleibt hoch. Sie betrug 2019 7,3 Prozent. Davon betroffen waren in erster Linie Frauen, die unfreiwillig Teilzeit arbeiteten.

Corona-Krise verstärkt Unsicherheit

Die im März 2020 behördlich verordneten landesweiten Schliessungen von Geschäften, Restaurants und Dienstleistungen führten zu einem starken Einbruch der Wirtschaftstätigkeit in verschiedensten Branchen. Im Laufe des Jahres 2020 erholte sich die Wirtschaft ein Stück weit. Zuverlässige Konjunkturprognosen bleiben aufgrund der weltweiten Pandemie-Situation aber schwierig.

Erfreulich ist, dass der Bundesrat auch auf Druck der Gewerkschaften rasch Massnahmen ergriff, um die Unternehmen finanziell zu stabilisieren und die soziale Lage der Bevölkerung abzusichern. Viele Unternehmen führten Kurzarbeit ein. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies einen schmerzhaften Einkommensverlust, weil nur 80 Prozent des Lohnausfalls entschädigt und nur in den wenigsten Fällen durch die Arbeitgeber zu 100 Prozent kompensiert werden. Dank den Gewerkschaften konnte ab Dezember 2020 für Geringverdienende die Ersatzrate bei der Kurzarbeitsentschädigung auf über 80 bis 100 Prozent erhöht werden, allerdings bisher nur befristet. Die Forderung der Unia, 100 Prozent Kurzarbeitsentschädigung für alle Löhne bis netto 5000 Franken, ist noch nicht vollständig erfüllt.

Digitalisierung bringt neue Herausforderungen

Die Digitalisierung schritt weniger schnell voran als erwartet; dies dürfte sich als Folge der Corona-Krise aber ändern. Im Arbeitsalltag macht sie sich mit Self-Scanning- und Self-Checkout-Kassen im Detailhandel bemerkbar oder durch das GPS-Tracking bei Arbeitnehmenden, die beruflich mit Fahrzeugen unterwegs sind. Zur Sorge Anlass geben sogenannte Plattformunternehmen, die auf Scheinselbständigkeit als Geschäftsmodell setzen. Die Unia engagiert sich stark dafür, dass Digitalisierung nicht zur Deregulierung der Arbeitsverhältnisse führt.

Viele kleine und einige grosse Schritte in der GAV-Politik

Die GAV-Landschaft in der Schweiz ist stabil, und die Zahl der Unterstellten nimmt zu. Verbesserungen gab es bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beim Kündigungsschutz und bei der frühzeitigen Pensionierung.

Gute Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind das Herzstück der Gewerkschaftspolitik. In der Schweiz gibt es 581 GAV (vgl. Abbildung). Die Unia hat seit 2016 jährlich zwischen 11 und 39 bedeutende GAV erneuert. Es gelang ihr, vier neue kantonale resp. regionale GAV abzuschliessen (Architekturgewerbe, Autogewerbe, Ofenbau, Gartenbau). Insgesamt stieg die Anzahl GAV-unterstellter Arbeitnehmer*innen von 2003 bis 2018 von 1,4 auf rund 2,1 Millionen. Der Anstieg zwischen 2016 und 2018 ist auch darauf zurückzuführen, dass mehr Beschäftigte den bestehenden GAV unterstehen (z. B. beim Personalverleih). 1,1 Millionen sind Unterstellte eines allgemeinverbindlich erklärten GAV (ave GAV). Insgesamt untersteht rund die Hälfte der Arbeitnehmenden einem GAV. Die GAV-Abdeckung ist tendenziell dort höher, wo sie am nötigsten ist: in Tieflohnbranchen und Branchen mit körperlich harten Arbeitsbedingungen. Sie ist relativ gut in Gewerbe, Bau und Industrie und noch lückenhaft im Tertiär-Bereich (Detailhandel, Alters- und Pflegeheime, Logistik) und bei den Angestellten.

Entwicklung der Löhne

Die GAV-Lohnabschlüsse waren in den letzten Jahren durchgezogen. 2016 und 2017 betrug die Erhöhung der GAV-Effektivlöhne im Durchschnitt ein halbes Prozent, in den Jahren 2018 bis 2020 rund ein Prozent. Die Reallohnentwicklung hängt auch von der Teuerung ab. Die Reallöhne stiegen 2016 und 2020 auch aufgrund der negativen Teuerung um mehr als ein Prozent. In den Jahren 2017–2019 aber stagnierten sie. Die Lohnentwicklung war in den GAV-Bereichen besser als in der Gesamtwirtschaft. Das zeigt, dass Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträge einen wesentlichen Einfluss auf die Lohnbildung ausüben.

Entwicklung der Löhne in der Schweiz 2016–2020

	Gesamte Wirtschaft			GAV	
	Teuerung	Nom.	Real	Eff.	Min.-Löhne
2016	-0,4 %	0,7 %	1,1 %	0,4 %	0,7 %
2017	0,5 %	0,4 %	-0,1 %	0,5 %	0,8 %
2018	0,9 %	0,5 %	-0,4 %	0,9 %	0,5 %
2019	0,4 %	0,9 %	0,5 %	1,1 %	0,8 %
2020	-0,7 %			0,9 %	0,7 %

Teuerung und Krankenkassenprämien

Der volle Teuerungsausgleich ist ein zentrales Ziel bei allen kollektiven Lohnverhandlungen. Die Prämiensteigerungen der Krankenversicherung fliessen aber nur teilweise in die Berechnung des Teuerungsausgleichs ein. Um die Kaufkraft zu erhalten, müsste auch die Erhöhung der Krankenkassenprämien kompensiert werden. In einigen GAV gibt es entsprechende Regelungen. In der Uhrenindustrie und bei Nestlé-Betrieben gibt es einen Arbeitgeberbeitrag an die Krankenkassenprämien der Arbeitnehmenden. Der Betrag bei den Nestlé-Unternehmen entspricht knapp der Hälfte der schweizerischen Durchschnittsprämie.

Verpflichtung der Unternehmen zu Lohnvergleichsanalysen

Am 1. Juli 2020 trat das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft, das Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden verpflichtet, ihre Löhne auf Diskriminierung hin zu analysieren. Dies kann in Zusammenarbeit mit der Personalkommission und/oder der Gewerkschaft umgesetzt werden und macht so eine echte inhaltliche Überprüfung der Löhne möglich. Leider harzt es bei den Analysen, da viele Betriebe die Analysen

lieber autonom mit einer externen Revisionsgesellschaft als mit den Gewerkschaften durchführen. Ein solches Vorgehen hat die Unia dennoch z.B. mit fenaco oder mit Lindt & Sprüngli vereinbart.

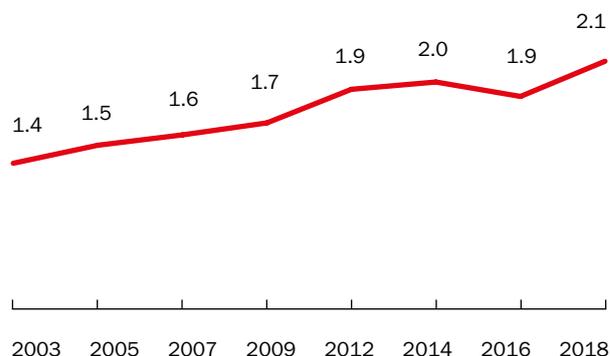
Verbesserungen bei Frühpensionierung, Vereinbarkeit und Kündigungsschutz

Das Bedürfnis, bereits vor dem gesetzlichen Pensionsalter in den Vorruhestand zu gehen, genießt insbesondere in den Branchen mit harter körperlicher Arbeit hohe Priorität. Das Vorruhestandsmodell bei den Maler*innen und Gipsern der Deutschschweiz trat 2017 in Kraft. In der Elektrobranche

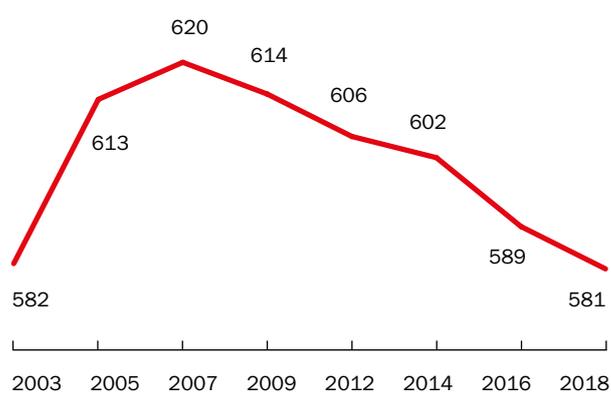
wurde eine Machbarkeitsstudie für ein Vorruhestandsmodell beschlossen. Im Schreinerhandwerk haben die Verhandlungsdelegationen ebenfalls ein Vorruhestandsmodell beschlossen. Während die Unia-Delegierten der Verhandlungslösung zustimmten, versagten die Delegierten des Schreinermeisterverbands die Zustimmung. Seit dem 1. Januar 2021 herrscht ein vertragsloser Zustand in dieser Branche. In einigen GAV konnte der Kündigungsschutz für ältere Mitarbeitende verbessert werden, so etwa im GAV MEM. Im GAV der Textilindustrie sind Arbeitnehmende über 58 Jahren bei Umstrukturierungen explizit geschützt.

Anzahl GAV-Unterstellter

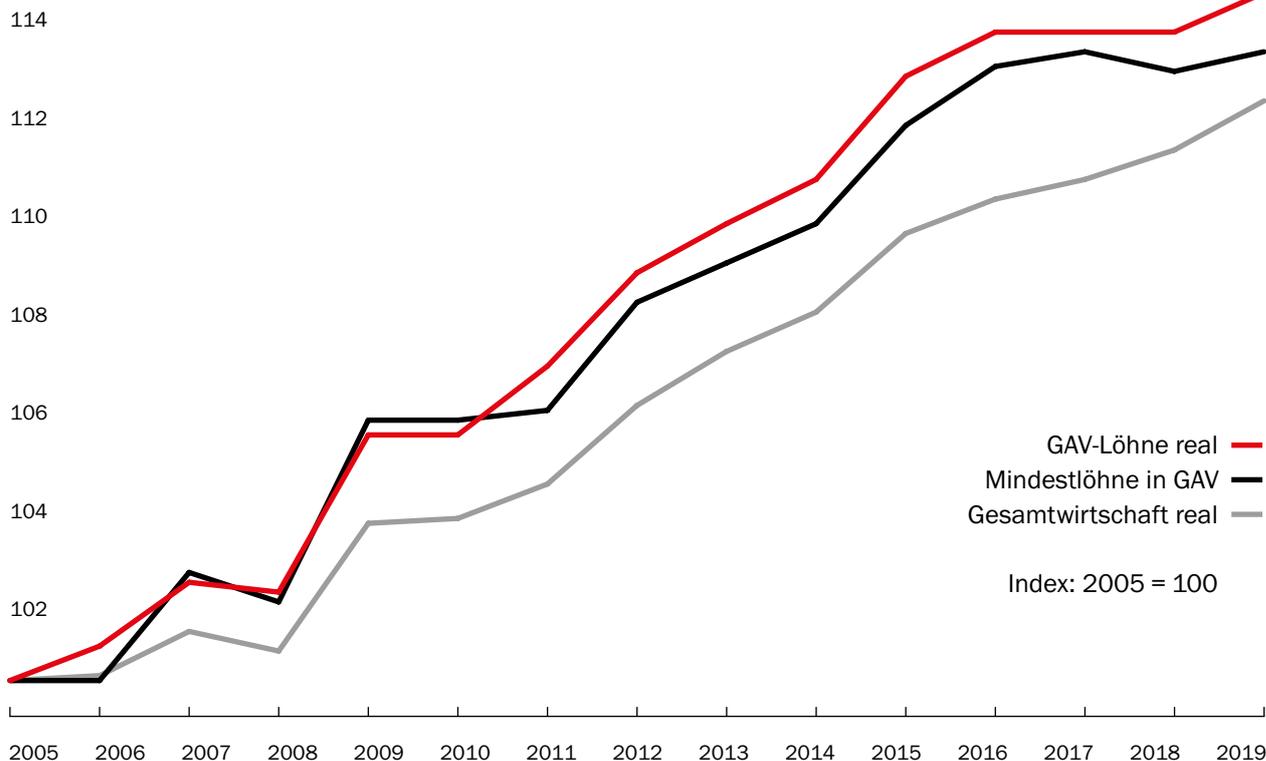
(in Mio.)



Anzahl GAV



Lohnentwicklung im GAV-Bereich und in der Gesamtwirtschaft



Wir wollen mehr: der Kampf für bessere Löhne

Der Einsatz für höhere Löhne ist eine Kernkompetenz der Unia. Die Anhebung der Tieflohne und die Bekämpfung der Lohndiskriminierung der Frauen waren Schwerpunkte der letzten Jahre. Und es gab Fortschritte bei kantonalen Mindestlöhnen.

Die Arbeitgeber standen in den letzten Jahren vielerorts auf der Lohnbremse: Bei den kollektiven Abschlüssen gab es einige Nullrunden oder bescheidene Lohnerhöhungen. Doch es gab bei den Lohnverhandlungen auch Lichtblicke. So konnte die Unia vor allem im Bereich der tiefsten Löhne wichtige Verbesserungen erreichen (z. B. bessere Mindestlöhne im GAV Coiffure und im GAV Coop sowie im NAV Hauswirtschaft, automatischer Teuerungsausgleich auf Mindestlöhnen im GAV MEM).

Die Lohnschere öffentlich thematisieren

Trotz einiger Erfolge bei der Bekämpfung von Tieflohnen nimmt die Differenz zwischen den höchsten Salären und tiefen Löhnen zu. Das zeigt die jährliche Lohnschere-Studie der Unia. Mit der Studie, die medial einige Beachtung findet, haben wir auch auf das störende Missverhältnis zwischen rekordhohen Dividendenzahlungen für Aktionäre und stagnierenden Löhnen für die Arbeitnehmenden hingewiesen. So thematisieren wir die Verteilungsfrage in der Öffentlichkeit und weisen darauf hin, dass die Arbeitnehmenden die Gewinne der Unternehmen erwirtschaften und entsprechend einen fairen Anteil erhalten müssen.

«Women want more»

Einen Schwerpunkt des Engagements der Unia bildeten in den letzten Jahren die Gleichstellung und der Kampf gegen die Lohndiskriminierung der Frauen. Dass Frauen weiterhin rund 20 Prozent weniger verdienen als Männer, ist einer der grössten Skandale unserer Zeit.

Um Druck zu machen, rief die Unia zusammen mit zahlreichen weiteren Organisationen zu der grossen Demonstration «#ENOUGH18» für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung am 22. September 2018 in Bern auf – über 20 000 Menschen nahmen teil. Rückblickend war diese wuchtige Demo ein Auftakt

für den Frauen*streik vom 14. Juni 2019, der unter dem Motto «Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit» die Lohnfrage ins Zentrum rückte. Daran anschliessend startete die Unia 2019 die Kampagne «Women want more» und verlangte politische Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung, aber auch Lohnerhöhungen für Frauen in den Firmen und Branchen. Auch im Kontext der Corona-Krise ab 2020 rückte die Unia die Lohnfrage in den «essentiellen Branchen» wie Pflege, Detailhandel oder Logistik, wo überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, in den Fokus.

Kantonale Mindestlöhne

Ein wichtiges Mittel gegen Lohndumping und für die Politisierung der Lohnfrage sind Mindestlöhne. Die Unia hat sich in den letzten Jahren an vorderster Front für die Einführung kantonaler Mindestlöhne eingesetzt. Inzwischen gibt es in den Kantonen Neuenburg, Jura, Genf und Tessin einen gesetzlichen Mindestlohn. Neuenburg führte im Sommer 2017 als erster Kanton einen Mindestlohn von 20 Franken pro Stunde ein. Sechs Jahre nach dem Volkentscheid von 2011 gab das Bundesgericht grünes Licht und wies die Beschwerden von Arbeitgeberverbänden ab. Das hatte Signalwirkung für andere Kantone: Der Jura zog im November 2017 mit einem Mindestlohn von ebenfalls 20 Franken nach. Dies als Folge einer Volksinitiative, die auch die Unia unterstützt hatte. Auch im Tessin stimmte die Bevölkerung einer kantonalen Mindestlohninitiative zu. Dort gilt seit 1. Januar 2021 ein Mindestlohn von 19 Franken pro Stunde, der jährlich schrittweise angehoben wird. Und am 27. September 2020 beschloss der Kanton Genf einen obligatorischen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde. Die Initiative dazu lancierten die Gewerkschaften. Der Genfer Mindestlohn ist am 1. November 2020 in Kraft getreten.



Fertig Schneckentempo! Lohngleichheit jetzt!

Frauen wollen mehr: mehr Respekt, mehr Lohn und mehr Zeit!



GAV-Vollzug als strategisches Handlungsfeld

Das Ziel der Unia ist der korrekte Vollzug der zahlreichen GAV, die sie abgeschlossen hat. Dafür hat die Unia einen Kongressbeschluss von 2016 in kurzer Zeit umgesetzt und eine eigene Abteilung «GAV-Vollzug» geschaffen.

Die Unia hat in den letzten vier Jahren im Rahmen des branchenübergreifenden Projekts für den GAV-Vollzug die Kontrolle der Arbeitsbedingungen ausgebaut und verbessert. Angesichts der grossen Anzahl von GAV konnte sich die Unia im Laufe der Jahre eine solide Erfahrung aneignen. Unsere Gewerkschaft führt auf Mandatsbasis mehrere Sekretariate von paritätischen Kommissionen auf nationaler und auf regionaler Ebene.

Auf Beschluss des Kongresses wurde 2019 die Abteilung «GAV-Vollzug» geschaffen. Ihr Ziel ist es, den Vollzug der Gesamtarbeitsverträge zu verbessern – einerseits durch die Systematisierung guter Praktiken, andererseits durch Unterstützung der Regionen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Die Abteilung GAV-Vollzug nimmt die Arbeit auf

Die Abteilung ist seit dem zweiten Halbjahr 2020 voll einsatzfähig. Sie arbeitet branchenübergreifend für die Integration der Vollzugstätigkeiten in den vier Sektoren der Unia.

Die Abteilung übernimmt Mandate paritätischer Kommissionen auf nationaler Ebene. Derzeit ist die Abteilung für den nationalen Vollzug von zehn Gesamtarbeitsverträgen zuständig, denen 13 000 Unternehmen (mit Angestellten) und 461 500 Beschäftigte unterstellt sind.

In der Abteilung arbeiten insgesamt rund vierzig Kolleg*innen. Sie besteht aus dem Team «GAV-Datenbereitstellung», das die Datenbank gav-service.ch verwaltet, und dem Team «Entwicklung und Support Vollzug», das die Kolleg*innen in der Zentrale und in den Regionen, die im GAV-Vollzug arbeiten, koordiniert und unterstützt.

Schulungen organisiert

Durch die Kontrolltätigkeiten zur Einhaltung unserer GAV und die Stärkung der Kontrollen in Bezug auf deren Anzahl und Qualität konnten wir die anstehenden Herausforderungen gut einschätzen und Instrumente entwickeln, welche die Arbeit der paritätischen Kommissionen erleichtern. Die neue Abteilung «GAV-Vollzug» hat eine Reihe von Schulungen für unsere auf den Baustellen tätigen Gewerkschaftssekretär*innen auf die Beine gestellt, um die Tätigkeit der paritätischen Kommissionen zu unterstützen. Mit einer Ad-hoc-Schulung, wie sie z. B. in der Gebäudetechnik organisiert wurde, konnte die Zahl der Kontrollen vor Ort erhöht und der Vollzug der GAV gestärkt werden.

Wichtige Rolle bei der Umsetzung der FlaM

Viel Arbeit wurde auch in die Entwicklung von leistungsstarken Informatiktools wie ISAB oder Baticontrol gesteckt. Ziel war es, die Bearbeitung der Dossiers zu beschleunigen und eine Qualitätsverbesserung der vom Bund finanzierten Kontrollen von entsandten Arbeitskräften zu bewirken. Das Ziel wurde erreicht, indem die Kontrollprozesse digitalisiert und in einem Tool kartografiert wurden, das gemeinsam von den paritätischen Kommissionen und den Kontrollinstanzen genutzt werden kann. Mit solchen Werkzeugen kann auch die Sichtbarkeit unserer Kontrolltätigkeit verbessert werden – das hilft, Angriffe auf die Flankierenden Massnahmen und den freien Personenverkehr abwehren zu können.

Derzeit werden in allen Branchen der Schweiz jährlich über 41 000 Kontrollen von Betrieben durchgeführt, davon fast 17 000 bei ausländischen Dienstleistern (Unternehmen oder Selbständige), die Arbeitskräfte in unser Land entsenden.



Informieren und sensibilisieren – auch das ist Gewerkschaftsarbeit.

Gesamtarbeitsverträge nützen nur, wenn auch kontrolliert wird.



Ausbau und Stärkung der GAV in der Industrie

Meilensteine in der GAV- und Industriepolitik, schwierige Mitgliedererwerbungen und politische Herausforderungen prägten die vergangenen Jahre im Sektor Industrie – zumindest bis zur Corona-Pandemie.

Die Schweizer Industrie erlebte bis zur Corona-Krise insgesamt gute Jahre. Während die hohe Wertschöpfung bessere GAV-Abschlüsse begünstigte, belastet der industrielle Strukturwandel die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaft: Es gibt in der Schweizer Industrie immer mehr Angestellte oder sogenannte «White Collars», etwa Forscherinnen und Entwickler, und immer weniger «Blue Collars», die in der Produktion arbeiten.

Mitgliederentwicklung macht Sorgen

Weil die Unia vor allem unter Arbeitenden in der Produktion verankert ist, verliert sie Jahr für Jahr Mitglieder, die sie nicht so einfach durch White Collars ersetzen kann. Höherqualifizierte tun sich weiterhin schwer, der Unia beizutreten, obwohl sie längst im gleichen Boot sitzen wie Blue Collars und ebenfalls unter starkem Druck des Finanzkapitals stehen. Die Neulancierung unseres vormaligen Mitgliedermagazins der chemisch-pharmazeutischen Industrie als «Input Industrie» soll insbesondere auch White Collars ansprechen und richtet sich nun an alle Unia-Mitglieder des Sektors.

Um die Mitgliedererwerbungen zu stärken, hat der Sektor Industrie zusammen mit der Abteilung Erschliessung 2016 ein neues Projekt lanciert: «Koordinierter, betrieblicher Aufbau in den strategischen Betrieben der MEM-Industrie und in weiteren Fokusbetrieben».

Lohnpolitik und Lohnseminare

Der Unia ist es in den letzten Jahren gelungen, Mindestlöhne in den GAV einzelner Firmen oder ganzer Branchen einzuführen und zu erhöhen. Die Verteilung der Wertschöpfung ist die wichtigste Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Indem die Unia die Lohnfrage ins Zentrum der industriellen GAV rückte, hat deren Bedeutung weiter zugenommen. Dank erfolgreicher GAV-

Verhandlungen war es möglich, die Arbeitenden an der steigenden Wertschöpfung teilhaben zu lassen, obwohl die Industriekonzerne immer höhere Renditeziele veranschlagen.

Um die Personalvertretungen besser auf die betrieblichen Lohnverhandlungen vorzubereiten, hat die Unia 2019 erstmals in der gesamten Schweiz Lohnseminare durchgeführt. Die Seminare wurden insgesamt von rund 200 Personalvertreter*innen besucht.

Arbeitszeit und Gleichstellung

In den Berichtsjahren gab es verschiedene parlamentarische Vorstösse zur Deregulierung der Arbeitszeit. Mit der Petition «Gesunde Arbeit – gutes Leben. Hände weg von meiner Freizeit!» sammelte die Unia 2017 in einem Monat mehr als 6000 Unterschriften in den Industriebranchen. Auch dank diesem Engagement konnten wir die Flexibilisierungsvorhaben, die Arbeitszeiten von bis zu 67 Wochenstunden ermöglicht hätten, bisher abwehren.

Der Sektor Industrie unterstützte im September 2018 die Grossdemonstration für die Gleichstellung von Frauen und Männern genauso wie den Frauen*streik- und Aktionstag vom 14. Juni 2019. Wie bereits beim Frauenstreik 1991 war auch diesmal die Mobilisierung gerade der Uhrenarbeiterinnen überwältigend. In der Uhrenindustrie ist der nicht erklärbare Lohnrückstand der Frauen gegenüber den Männern besonders gross. Handlungsbedarf besteht aber auch in den anderen Industriebranchen. Um diesen Skandal endlich zu beenden, forciert die Unia bei der Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes sozialpartnerschaftliche Lohngleichheitsanalysen.



Die Unia wehrt sich zusammen mit den Beschäftigten gegen Stellenverlagerungen – hier bei General Electric.

Vallée de Joux – das Herz des Frauenstreiks von 1991. Auch 2019 zeigen sich die Uhrenarbeiterinnen kämpferisch!



MEM-Industrie: GAV weiter verbessert

Ein Höhepunkt war zweifelsohne der Neuabschluss des GAV der MEM-Industrie im Jahr 2018, eines der wichtigsten GAV der Schweiz mit 100 000 Unterstellten. Fünf Jahre nach der Einführung der Mindestlöhne 2013 konnten wir nun deren Anhebung im Tessin und im Jurabogen, flächendeckende Kontrollen und den automatischen Teuerungsausgleich auf den Mindestlöhnen durchsetzen. Letzteres hat sich 2019 mit einer automatischen Erhöhung von 1,2 Prozent bereits bezahlt gemacht.

Zukunftsweisend ist auch die neu im GAV verankerte MEM-Passerelle 4.0. Diese baut auf einem Konzept der Unia auf und ergänzt die Berufsbildung mit dem lebenslangen Lernen. Die MEM-Passerelle 4.0 soll es Arbeitenden ermöglichen, sich für die digitale Industrie zu qualifizieren. Sie ist eine innovative Massnahme gegen Stellenverlust und Fachkräftemangel. Inzwischen haben die Sozialpartner erste Pilotprojekte in Angriff genommen.

Die Schwierigkeit älterer Arbeitnehmender, nach einer Kündigung wieder eine Stelle zu finden, bleibt ein Problem. In der MEM-Industrie ist es gelungen, den Kündigungsschutz für Angestellte über 55 Jahre im GAV zu stärken.

Im neuen GAV MEM wurden 2018 die tiefsten Löhne erhöht und der automatische Teuerungsausgleich auf den Mindestlöhnen eingeführt. Das hat sich für viele Arbeitnehmende sofort bezahlt gemacht.

Uhrenindustrie: Lohngleichheit im Fokus

Anfang 2017 trat der neue GAV der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie in Kraft. Er ist moderner und sozialer als der alte und bietet den Arbeitnehmenden mehr Schutz. Die Mindestlöhne, die seit 2014 in den meisten Regionen stagniert hatten, konnten 2018 im Durchschnitt um 3 Prozent erhöht werden.

2019 verabschiedeten die Unia-Mitglieder der Uhrenindustrie bereits Forderungen für die nächsten GAV-Verhandlungen. Im Zentrum steht eine Anhebung der Frauenlöhne – ein direktes Ergebnis des Frau-

en*streiks. Diese Frage ist in der Uhrenindustrie besonders dringlich: Die vielen Frauen in dieser Branche verdienen im Durchschnitt fast 30 Prozent weniger als Männer. Im Herbst 2020 sollten die nächsten GAV-Verhandlungen beginnen. Diese wurden wegen der Pandemie und ihrer ökonomischen Auswirkungen auf die Branche verschoben und der bestehende GAV wurde verlängert.

Lebens- und Genussmittelindustrie: Fortschritte in GAV und Lohnpolitik

Auch in verschiedenen GAV-Abschlüssen der Lebensmittel- und Genussmittelindustrie konnten wir die Löhne und Arbeitsbedingungen verbessern. Von längeren Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben profitieren insbesondere Beschäftigte mit Familien (GAV Wander, Nestlé Waters, Chocosuisse, fenaco). Neue oder höhere Mindestlöhne gab es etwa bei Wander oder den Salines de Bex.

Chemie und Pharma: Rascher Strukturwandel

Die chemisch-pharmazeutische Industrie steigert Produktivität, Gewinnmargen und ihren Anteil an den schweizerischen Exporten kontinuierlich. Doch nicht alle profitieren von dieser Dynamik. Die strukturelle Verschiebung hin zu immer wertschöpfungsintensiveren Tätigkeiten führt zu viel Unruhe in den Betrieben.

Den schwersten Schlag mussten die Beschäftigten von Novartis hinnehmen. Im Herbst 2018 kündigte der Konzern die Streichung von rund 2150 Stellen in der Schweiz an – den grössten Abbau in der Geschichte von Novartis. Die Personalvertretungen konnten einen neu ausgehandelten Sozialplan durchsetzen und den geplanten Stellenabbau massiv reduzieren.

Herausforderungen der Zukunft:

Mit Blick auf die nächsten vier Jahre stehen uns in der Industrie, abgesehen von den durch das Coronavirus ausgelösten Verwerfungen, zahlreiche Herausforderungen bevor.

Innovationen

Es braucht mehr Forschung und Entwicklung und mehr Wissenstransfer zwischen Universitäten, Fachhochschulen und Unternehmen. Dieser Transfer muss auch für KMU-Betriebe sichergestellt werden. Die Förderprogramme des Bundes, die Aus- und Weiterbildung und die Mitbestimmung der Beschäftigten müssen gestärkt und gefördert werden – sie sind oft die Treiber konkreter Innovationen.

Digitalisierung

Die Schweiz braucht eine umfassende Charta zur Digitalisierung. Die Unia hat dazu konkrete Forderungen auf Betriebsebene und gegenüber der Politik eingereicht. Die Digitalisierung bietet in der Industrie die Chance, den Ressourcenverbrauch zu senken und in Kombination mit hochspezialisierter Arbeit eine Re-Industrialisierung in der Schweiz anzustossen.

Aus- und Weiterbildung

Wir wollen das Konzept der MEM-Passerelle 4.0 auf andere Branchen ausweiten. Gerade ältere Beschäftigte brauchen einen sicheren Arbeitsplatz, Bildungsurlaub und permanente Fortbildungen.

Nationalbankpolitik

Die Schweiz braucht eine Nationalbank, die auch die Interessen der Beschäftigten und der Industrie berücksichtigt und die Überbewertung des Frankens bekämpft. Sonst werden weiterhin Tausende Arbeitsplätze der Industrie ins Ausland verlagert.

Ökologie

Schlüsseltechnologien einer grünen Industrie – zum Beispiel Wasser-, Windkraft oder Batterietechnik – sind gezielt zu fördern, nach dem Konzept des «Produktionsfonds für den ökosozialen Umbau», das der Industriesektor der Unia bereits im Jahr 2009 lanciert hat.

Globalisierung

Für Schweizer Industrieunternehmen muss gelten: «Besser statt billiger.» Intelligente, qualitativ hochwertige Produktion mit einer hohen Wertschöpfung statt Konkurrenz mit Niedriglohnländern. Ziel einer Industriepolitik muss sein, die ganze Wertschöpfungskette in der Schweiz zu behalten, von der Forschung bis zur Produktion. Die Bedeutung einer solchen Industriepolitik wurde durch die Corona-Krise im Jahr 2020 noch bestätigt.

Starke GAV dank des Engagements der Vertrauensleute

Die letzten vier Jahre waren geprägt von zahlreichen Vertragsverhandlungen. Errungenschaften wurden in Frage gestellt, wir konnten aber in bestimmten Branchen auch gute Resultate und Fortschritte erzielen.

Im Sektor Gewerbe der Unia sind die Arbeitnehmenden organisiert, die rund fünfzig allgemeinverbindlichen Branchen-GAV in der Schweiz unterstellt sind. Das sind fast 60 Prozent der ave GAV. Diese GAV gelten auf kantonaler oder nationaler Ebene. Sie regeln sowohl die Arbeitsbedingungen als auch den Vorruhestand, die Berufsausbildung oder den Vollzug der GAV. Mit allgemeinverbindlichen Verträgen sorgt die Unia dafür, dass die Arbeitnehmenden – ob ansässig oder entsandt – von würdigen Arbeitsbedingungen profitieren können und vor allem jede Form von Lohndumping bekämpft wird. Diese GAV erlauben auch, die Attraktivität der Gewerbeberufe sicherzustellen, wo sich ein Fachkräftemangel bereits bemerkbar macht.

Bei den GAV-Erneuerungen im Maler- und Gipsergewerbe, im Ausbaugewerbe der Westschweiz und im Elektroinstallationsgewerbe führte das grosse Engagement der aktiven Mitglieder zu guten Ergebnissen.

Ein solides Vertrauensleutenetz und erfreuliche Ergebnisse

Die Verträge im Gewerbesektor werden von einem Vertrauensleutenetz in den Regionen getragen. Die Vertrauensleute beteiligen sich an der Durchführung von Kampagnen und wirken bei der Erarbeitung der Forderungskataloge mit, die jedes Jahr im Hinblick auf die Lohnverhandlungen sowie alle drei oder vier Jahre für die Vertragserneuerungen erstellt werden. Für die GAV-Erneuerungen im Maler- und Gipsergewerbe, im Ausbaugewerbe der Westschweiz (SOR) oder im Elektroinstallationsgewerbe konnten wir auf die Unterstützung von Kampfkomitees und Berufskonferenzen zählen. Das grosse Engagement der aktiven Mitglieder führte zu sehr erfreulichen Ergebnissen. Zum Beispiel 2018 zur Einführung der Frühpensionierung für die Maler*innen und Gipser, zur Anerkennung ausländischer Diplome oder 2019 zur Kompensation von Überstunden durch Freizeit oder Geld für die Arbeitnehmenden des SOR und für jene im Elektrogewerbe. In der letztgenannten Branche kamen die Angestellten 2020 in den Genuss einer substanziellen Realloohnerhöhung von 100 Franken für alle, und im Jahr 2021 wird die Lohnskala um mehrere hundert Franken aufgewertet.

Auf dem Terrain führten wir anlässlich der Vertragserneuerungen lokale Kampagnen durch, mobilisierten in den Betrieben und hielten Versammlungen ab. Höhepunkt war eine Kundgebung in Zürich, wo sich Elektriker*innen aus der ganzen Schweiz trafen, um ihren Forderungen bei den Verhandlungen für ihren neuen GAV Nachdruck zu verleihen.

Mehrere andere GAV wurden erneuert. Jene für die Gebäudetechnik (+200 Franken auf den Mindestlöhnen), das Gebäudehüllengewerbe (besserer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende, +100 Franken auf den Mindestlöhnen der Lernenden), das Metallbaugewerbe (+3,5 Prozent auf den Mindestlöhnen), das Isoliergewerbe (Verstärkung der Kont-



Mit erhobener Faust für die Rechte der Arbeitnehmenden.

rollmechanismen, Mindestlöhne für Lernende) sowie mehrere kantonale Gesamtarbeitsverträge, mit jeweils mehr oder weniger substanziellen Verbesserungen, je nach unserer Mobilisierungsstärke und Präsenz in den Betrieben. Andere Verträge wurden einfach verlängert. Unser Sektor hat jedoch keinen GAV verloren. Dadurch können wir für die Berufe des Gewerbesektors einen hohen vertraglichen Deckungsgrad bewahren. Ein Wermutstropfen ist der vertragslose Zustand seit 1. Januar 2021 im Schreibergewerbe der Deutschschweiz und des Tessins, nachdem die Arbeitgeber das von den Sozialpartnern ausgehandelte Paket abgelehnt haben, insbesondere den neuen GAV mit dem Vorruhestandsmodell für die Branche.

Projekte für eine stärkere Mobilisierungsfähigkeit

Der Sektor Gewerbe entwickelte auch verschiedene regionale Projekte im Zusammenhang mit der Lancierung von Projekten zur gewerkschaftlichen Erschliessung, entsprechend der Forderung des letzten Kongresses. Diese regionalen Projekte wurden ins Leben gerufen, um unsere Vertragsarbeit zu stärken und Mitglieder zu rekrutieren. Zu den Projekten in den Schwerpunktbranchen – in den letzten vier Jahren waren dies die Elektrobranche und das Westschweizer Ausbaugewerbe – gesellten sich die Projekte in Schwerpunktbetrieben, die eine spezifische Vorgehensweise verlangen. Ziel war der Ausbau des Mitgliederbestands, aber auch die Entwicklung von Vertrauensleutenetzen in den Betrieben und Branchen. Diese Arbeit muss verstärkt werden, denn sie ist noch auf einen kleinen Teil der Schweiz begrenzt. Die Gewerkschaftsbeitritte sind der grösste Schwachpunkt in unserer Bilanz, die mit einem Mitglieder-rückgang insbesondere in den letzten zwei Jahren schliesst. Während die Zahl der Beschäftigten in unseren Berufssparten unaufhaltsam wächst, verläuft die Kurve der Beitritte in allen Regionen vorwiegend nach unten. Um eine Trendumkehr einzuleiten, will der Sektor Kampagnenaktivitäten entwickeln, die vor allem junge Arbeitnehmer*innen gezielt ansprechen. Ziel ist es, einerseits die Verluste infolge von Austritten sowie Pensionierungen der «Babyboomer» zu kompensieren und andererseits den Fortbestand unserer Vertrauensleutegremien sicherzustellen.

Digitalisierung und Energiewende

Unser Sektor wird einer der Hauptnutznießer von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit der kommenden Energiewende und der digitalen Revolution sein. In der Schweiz stammen die meisten CO₂-Emissionen aus unserem in die Jahre gekommenen Gebäudebestand. Die Arbeitnehmer*innen des Gewerbesektors stehen heute und auch in den kommenden Jahren an vorderster Front, wenn es darum geht, die Technologien zu installieren, die für die Gebäudesanierung erforderlich sind (Wärmedämmung, Heizung, Solarenergie). Dank den Fördermitteln des Bundes im Rahmen der Energiestrategie 2050 wird das Beschäftigungsvolumen noch weiter steigen. Die fortschreitende Digitalisierung von Gebäuden (Smart Home, Gebäudeautomation) bietet unserem Sektor ebenfalls solide Beschäftigungsperspektiven. Wir müssen die Veränderungen und ihre Auswirkungen antizipieren und die Chancen packen, die sich für unsere Mitglieder bieten. Es geht insbesondere darum, dass wir die notwendigen Arbeitskämpfe führen, damit die Gewinne auch an diejenigen gehen, die sie erwirtschaftet haben: die Arbeitnehmenden! Ein umfassendes Programm also, das uns in den nächsten Jahren erwartet.



Elektriker*innen kämpfen – und gewinnen!

Das Ausbaugewerbe Westschweiz legt im Kampf für bessere Löhne seine Werkzeuge nieder.



Grösste Streikbewegung im Bau seit Jahrzehnten

Die Sicherung der Rente mit 60 und die Erneuerung des Landesmantelvertrags waren die grossen Themen auf dem Bau. Mit einer grossen Streikbewegung sicherten wir den flexiblen Altersrücktritt (FAR) und erneuerten den LMV ohne Abstriche.

Der Bauboom in der Schweiz hielt in den letzten Jahren weiter an. Der Bauindex erreichte Ende 2019 einen neuen Höchststand. Die Umsätze der Firmen sind in den letzten zehn Jahren insgesamt um rund 15 Prozent gestiegen. Gleichzeitig stagniert die Zahl der Festangestellten im Bauhauptgewerbe. Ende 2019 waren noch 77 725 Personen in der Bauwirtschaft beschäftigt, gegenüber 78 758 zehn Jahre vorher. Die Produktivität auf dem Bau steigt also massiv; es wird mit immer weniger Festangestellten immer mehr gebaut. Gleichzeitig nimmt die Prekariisierung zu: Die Zahl der Temporärbeschäftigten und der Angestellten von Subunternehmen und Kleinstbetrieben steigt auf den Baustellen weiter an.

Breiteste Mobilisierung der Bauarbeiter seit 2002 führt zum Erfolg

Seit Sommer 2017 wussten die Sozialpartner, dass die Sanierungsmassnahmen für die Stiftung FAR, die Ende 2015 nach einer grossen Auseinandersetzung beschlossen wurden, nicht ausreichen. Trotz Aufforderung der Gewerkschaften weigerte sich der Baumeisterverband (SBV), die notwendigen Massnahmen zu ergreifen. Der Druck auf die Rente mit 60 stieg. Der SBV verlangte entweder eine Erhöhung des Rentenalters auf 62 oder eine massive Kürzung der Renten. Auch beim Landesmantelvertrag (LMV), der Ende 2018 auslief, forderte er einen regelrechten Kahlschlag: 50-Stunden-Woche und eine Flexibilisierung bei den Überstunden, Lohnsenkungen für ältere Arbeitnehmende sowie einen Abbau des Kündigungsschutzes.

Anfang 2018 beschlossen die Bauarbeiter eine breite Kampagne. In einer Streikabstimmung stimmten 93 Prozent Kampfmassnahmen zu, sollten die Baumeister nicht Hand zu Lösungen bieten. Im Juni 2018 gingen in Zürich über 18 000 Bauarbeiter für ihren Vertrag und die Rente mit 60 auf die Strasse. Als die Baumeister immer noch keine Lösungsbereit-

schaft zeigten, legten im Herbst rund 16 000 Beschäftigte einen Tag lang die Arbeit nieder. Es war die grösste Streikbewegung seit Jahrzehnten.

Der Kampf hat sich gelohnt. Nach 20 Verhandlungsrunden einigten sich die Sozialpartner auf ein Resultat: Die Rente mit 60 konnte gesichert werden, die Beiträge wurden erhöht. Der LMV wurde mit wenigen Anpassungen erneuert. Die Bauarbeiter erreichten eine Verbesserung beim Kündigungsschutz, beim Vollzug des LMV und eine Ausweitung des Geltungsbereiches für Asbestsanierungen. Und nach Jahren des Stillstands stiegen die Löhne endlich wieder substantiell an: 2019 und 2020 um je 80 Franken.

Dank der riesigen Mobilisierung der Bauarbeiter in allen Landesteilen haben wir 2018 die Rente mit 60 verteidigt.

Kampf gegen Termindruck und Stress

Immer weniger Beschäftigte bauen immer mehr. Schon seit längerer Zeit hören wir von den Bauarbeitern die gleiche Klage: Termindruck und Stress auf den Baustellen nehmen massiv zu. Zwischen Juni und Oktober 2019 führte die Unia eine Umfrage zum Thema durch. Daran beteiligten sich über 12 000 Bauarbeiter. Die Resultate waren eindeutig: Mehr als drei Viertel der Befragten sagten aus, dass der Termindruck zugenommen hat. Die Folgen: Negative Auswirkungen auf die Gesundheit, mehr Unfälle und sinkende Arbeitsqualität. Gemeinsam mit den Bauarbeitern erarbeitet die Unia nun Forderungen für die nächsten LMV-Verhandlungen.



Rot wohin das Auge sieht: Die Unia kämpft für die Rente mit 60 auf dem Bau!



Der Gartenbau will raus aus der Tieflohnzone.

Die Bauarbeiter verteidigen ihre Rente mit 60.



Verbesserungen im Vollzug

Im März 2019 wurde nach gut zweijähriger Vorbereitungszeit das Informationssystem Allianz Bau (ISAB) eingeführt. In ISAB sind Angaben darüber hinterlegt, welche Firmen welchem GAV unterstellt sind, ob sie kontrolliert wurden und was das Ergebnis der Kontrollen war. Damit wird die Transparenz deutlich erhöht. Bauherren und Auftraggeber haben die Möglichkeit, auf diese Informationen zurückzugreifen und so die Aufträge an korrekte Firmen zu vergeben. Firmen können zudem eine ISAB-Card beziehen. Diese erlaubt auf den Baustellen eine Überprüfung, ob ein Arbeitnehmer effektiv für die beauftragte Firma arbeitet. Und den Kontrollorganen stehen die Informationen über frühere Kontrollen vor Ort zur Verfügung.

Organisation der Poliere als wichtige Aufgabe

Seit einigen Jahren treibt die Unia ihre Aufbauarbeit bei den Polieren voran. Sie will damit die gewerkschaftliche Verankerung bei diesen Schlüsselpersonen verbessern, um die Gewerkschaft auf den Baustellen insgesamt zu stärken.

Erste Erfolge sowohl in den Regionen als auch auf nationaler Ebene sind zu verzeichnen: Der GAV für die Poliere – der Baukadervertrag – wurde 2019 unter Federführung der Unia technisch überarbeitet und neu gedruckt. Dabei konnten wir die Errungenschaften, die wir 2018 im LMV erreichten, in den Baukadervertrag übertragen und die Mindestlöhne erhöhen. Allerdings weigerte sich der SBV, eine generelle Lohnempfehlung auszusprechen. Auch das zeigt die Notwendigkeit, weitere Poliere gewerkschaftlich zu organisieren. Die Unia gibt regelmässig ein Poliermagazin auf Deutsch und Französisch heraus.

Viel Bewegung in der Grünen Branche

Neben dem Bauhauptgewerbe ist der Gartenbau eine wichtige Branche des Sektors Bau. Der Organisationsgrad ist jedoch noch tief und nur wenige Regionen hatten einen allgemeinverbindlichen GAV. Der Unia-Kongress 2016 beschloss daher, die Arbeit im Gartenbau zu intensivieren. Das starke Engagement der aktiven Gärtner*innen und die beteiligungsorientierten Kampagnen der Unia in den vergangenen zehn Jahren zahlen sich unterdessen aus: Schritt für Schritt werden die Arbeitsbedingungen in der Branche verbessert.

Im Kanton Schaffhausen verhinderten wir vor Bundesgericht, dass die Arbeitgeber eine Allgemeinverbindlichkeit des kantonalen GAV ohne die Unia erreichten. Das Urteil: Als grösste Gewerkschaft im Gartenbau müssen wir zwingend Teil eines allgemeinverbindlichen GAV sein. Dieses Urteil ebnet

den Weg für Verhandlungen in weiteren Teilen der Schweiz. 2020 verbuchten wir auch in der Romandie einen wichtigen Erfolg: Wir haben einen GAV für die Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura sowie den Berner Jura (inkl. Biel) ausgehandelt.

Erhöhter Organisationsgrad und verbesserter GAV in der Reinigung

In den letzten vier Jahren konnten wir den Mitgliederbestand in der Gebäudereinigung weiter steigern. Dank dem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag gelang es in den letzten 15 Jahren, die Löhne deutlich zu erhöhen. 2017 schlossen wir die Verhandlungen für die Erneuerung des Branchen-GAV in der Deutschschweiz erfolgreich ab. Er brachte Lohnerhöhungen, Verbesserungen in der Weiterbildung und eine höhere Entschädigung für Feiertage. Neu ist auch die Fahrzeugreinigung dem GAV unterstellt.

In der Romandie schlossen wir die Verhandlungen um einen neuen GAV 2017 ebenfalls mit Lohnerhöhungen ab. Insgesamt bleibt die Reinigung dennoch weiter eine Tieflohnbranche. Das Ziel der Unia muss sein, die Löhne weiter zu verbessern.

Weitere Verträge erneuert

Der Sektor Bau betreut weitere allgemeinverbindliche GAV im Gerüstbau, im Gleisbau, in der Betonwarenindustrie sowie für die Ziegeleien. 2019 einigten sich die Sozialpartner im Gerüstbau auf einen neuen GAV mit wesentlichen Verbesserungen. Auch der Firmenvertrag mit dem Zementriesen Holcim wurde erfolgreich erneuert.

Mitgliederzahlen leicht rückläufig

Zwischen Januar 2016 und Dezember 2019 verzeichnete die Unia in den Branchen Reinigung (+25 Prozent) und Gerüstbau (+15,9 Prozent) einen Zuwachs an Mitgliedern, während in allen anderen Branchen die Zahlen rückläufig waren. Insgesamt verminderte sich der Mitgliederbestand des Sektors um 6,9 Prozent. Besonders beunruhigend: Auch im Bauhauptgewerbe sank der Mitgliederbestand. Dies ist teilweise mit dem demografischen Wandel sowie mit der Rückkehr von Migrant*innen in ihre Heimatländer zu erklären. Doch in der kommenden Kongressperiode muss es uns gelingen, durch verstärkte Mitgliederwerbung diesen Trend umzudrehen.

Wichtige GAV-Erneuerungen, Lohnleichheit und Bewältigung der Corona-Krise

Die Unia konnte mehrere GAV verteidigen, verbessern und neu abschliessen. Politische Mobilisierungen prägten unsere Arbeit, vom Kampf gegen längere Ladenöffnungszeiten über den Frauen*streik bis zur Kampagne für die «essentiellen Berufe».

Der neue GAV für die Tankstellenshops trat am 1. Februar 2018 in Kraft. Der erste nationale Branchen-GAV im Detailhandel ist ein Meilenstein, zumal in den Tankstellenshops oft prekäre Arbeitsbedingungen herrschen. Dieser wichtige Fortschritt wurde jedoch durch das SECO getrübt, das die Tessiner Mindestlöhne von der AVE ausnahm. Dies ist ein skandalöser Präzedenzfall.

Erfolgreiche GAV-Erneuerungen

In der Kongressperiode stand die Erneuerung aller grossen GAV im Tertiär-Sektor an:

- Den **Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV)** – mit über 200 000 unterstellten Arbeitnehmenden der grösste allgemeinverbindlich erklärte Branchen-GAV überhaupt – stellt der grösste Arbeitgeberverband GastroSuisse seit Jahren in Frage und blockierte zeitweise die Verhandlungen. Nach harten Diskussionen konnten die Gewerkschaften durchsetzen, dass die Ende 2020 auslaufende AVE um zwei Jahre verlängert und der L-GAV damit abgesichert wird.
- Ausserordentliche Fortschritte erreichten wir im **GAV Coiffure**: Erstmals sind Arbeitnehmende ohne Berufslehre dem GAV unterstellt und erhalten Mindestlöhne. Weiter sieht der GAV bessere Löhne vor, die auch der Berufserfahrung Rechnung tragen.
- Im **Firmen-GAV Coop** haben wir die Mindestlöhne und den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub verbessert sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit erstmals im GAV verankert.

- Im **GAV Sicherheit** konnten wir die Einstiegsgehälter erhöhen und die Arbeitszeit durch eine Zulage bei wiederholt langen Arbeitswochen begrenzen.
- Der **NAV Hauswirtschaft** wurde um weitere drei Jahre verlängert und die Mindestlöhne um 1,6 Prozent erhöht.
- Im **Firmen-GAV elvetino** werden die Löhne von 2018 bis 2022 jedes Jahr um mindestens 50 Franken erhöht. Das Krankentaggeld beträgt während der ersten 30 Abwesenheitstage neu 100 Prozent.

In allen nationalen GAV konnten wir die Kontrollen gegen das Lohndumping und für eine korrekte Anwendung der gültigen Arbeitsbedingungen verstärken.

Regionale GAV-Erfolge

Im Tessin unterstützte die Unia im Sommer 2017 die Matrosen des Lago Maggiore bei einem dreiwöchigen Streik, der in der Bevölkerung eine Welle der Sympathie auslöste. Sie erkämpften damit einen neuen GAV. Zudem ermöglichte ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad eine Verbesserung des GAV im Outlet-Center Foxtown bei Mendrisio: Angestellte ab 50 Jahren mit 15 Dienstjahren und Frauen im ersten Jahr nach der Geburt haben jetzt einen verstärkten Kündigungsschutz. Zudem muss eine Tagesschicht jetzt mindestens vier Stunden betragen, und das Recht auf Nichterreichbarkeit wurde erstmals in einen GAV des Tertiär-Sektors aufgenommen.



Branchenübergreifende Kampagnen für die Dienstleistungsberufe

Verschiedene gesellschaftspolitisch relevante Themen bildeten Schwerpunkte der branchenübergreifenden Kampagnen im Dienstleistungssektor.

Beim **Frauen*streik** vom 14. Juni 2019 beteiligten sich Zehntausende von Frauen und Männern aus Dienstleistungsbranchen an den Aktionen in ihren Betrieben und an Demonstrationen überall in der Schweiz. Zu diesem Erfolg trug unsere langjährige Kampagne für Lohngleichheit massgeblich bei. Exemplarisch ist der Fall der beiden Unia-Mitglieder Fabienne P. und Natalina D'O. Nach acht Jahren hartem Kampf erreichten sie 2018 eine Einigung mit dem Luxus-Modehaus Grieder in Lausanne. Der Arbeitgeber anerkannte Lohndiskriminierung und bezahlte den beiden Frauen je einen sechsstelligen Betrag nach.

In fast allen Regionen mussten wir Vorstösse der Rechten für **längere Ladenöffnungszeiten** oder Sonntagsarbeit abwehren, nachdem 2016 eine Liberalisierung auf Bundesebene auch dank unserem Engagement gestoppt wurde (Motion Lombardi). Mit intensivem Lobbying, starken Allianzen, von Vertrauensleuten getragenen Abstimmungskampagnen und wenn nötig mit juristischen Rekursen stoppten wir die Ausweitungspläne in den Kantonen Basel, Bern, Freiburg, Genf, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Tessin, Thurgau, Waadt und Wallis.

Im stationären Detailhandel machten sich die negativen Folgen der **Digitalisierung** immer stärker bemerkbar. Die Automatisierung von Arbeitsprozessen und die Verlagerung zum Online-Handel führten zum Abbau von Arbeitsplätzen. Dank der Unia-Studie zu Self-Checkout-Kassen und einer entsprechenden Kampagne konnten wir gewisse Verbesserungen für die betroffenen Verkäufer*innen erreichen. Im Bereich Transport und Logistik kämpfte die Unia mit Mobilisierungen, Gerichtsverfahren und öffentlichem Druck gegen die «Uberisierung», d. h. die Ausbeutung von scheinselfständigen Arbeiter*innen mittels Plattformtechnologien. Neben Uber und Uber Eats führten wir den Kampf bei Notime, Amigos und Smood – um nur einige zu nennen – und erreichten positive Ergebnisse.

Während der **Corona-Krise** gelang es, die Unia als Schutzmacht der prekärsten Arbeitnehmendengruppen in besonders exponierten Dienstleistungsbranchen zu positionieren. Wir setzten uns für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten ein (Erarbeitung von Schutzkonzepten, Checklisten, Interventionen

bei Arbeitgebern, Meldungen an Behörden etc.) und führten eine Kampagne für die Aufwertung der «essentiellen Berufe» (Detailhandel food, Logistik und Transport, Pflege und Betreuung usw.).

Gegen Massenentlassungen und für Sozialpläne kämpften wir bei Generali (Versicherungen), OVS (Detailhandel), Weight Watchers und XPO (Logistik). Bei Generali konnten wir den Standort in der Waadt retten, in den anderen Fällen mussten wir uns auf Sozialplanforderungen konzentrieren, die wir mehrheitlich durchsetzen konnten – bei XPO in Genf mit einem 12-tägigen Streik.

Mitgliederentwicklung und betriebliche Bewegungen

2017 setzte der Sektor Tertiär das konstante Mitgliederwachstum der Vorjahre fort. 2018 und 2019 folgte ein Einbruch. Zuletzt war die Tendenz für die Tertiärbranchen wieder zunehmend. Eine besonders positive Mitgliederentwicklung verzeichneten wir in der stationären Langzeitpflege und in Logistik und Transport. Dies sind zwei Wachstumsbranchen, in denen wir betriebliche Aufbauprojekte regional und zentral unterstützt haben. Ebenfalls positiv ist die Entwicklung in der Hauswirtschaft/Betreuung, in der Coiffure und im letzten Jahr auch im Gastgewerbe.

Prix Engagement des Sektors Tertiär

Seit 2018 verleiht der Sektor Tertiär an seiner jährlichen Delegiertenversammlung den «Prix Engagement» für besonderen gewerkschaftlichen Einsatz. Der Hauptpreis ging bisher an folgende Unia-Vertrauensleute:

Zwei Angestellte einer Sicherheitsfirma im Tessin (2018). Sie lieferten der Justiz Informationen, die zur Aufdeckung von Missständen bei der Bewachung von Asylzentren führten, und waren anschliessend einer massiven auf ihre Person ausgerichtete Medienkampagne ausgesetzt.

Silvia Dragoi, Alexandra Limo, F.P. und N.D'O. (2019). Die vier Vertrauensfrauen haben sich über viele Jahre für Würde und Respekt am Arbeitsplatz und gegen Lohndiskriminierung eingesetzt.

Susanna Keller und ein Kollektiv in Nyon (2020). Susanna ist eine langjährige Coop-Vertrauensfrau und hat am Frauen*streik zusammen mit Arbeitskolleginnen eine Streikpause in ihrem Betrieb organisiert. Das Kollektiv hat beim erfolgreichen Referendum gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten in Nyon einen wesentlichen Beitrag geleistet.

Betriebliche Bewegungen im Tertiär-Sektor (ohne Aktionen am Frauen*streik)

2017	<p>EMS Notre Dame und Plantamour in Genf (Streik) Blinden- und Behindertenzentrum Bern Taxi-Chauffeure von Pégase Léman und StarLimoLuxe (Uber-Partnerunternehmungen) in Genf (Streik) Matrosen des Lago Maggiore (3-wöchiger Streik) Spitex Willisau Checkport am Flughafen Zürich Tony Transport in Genf Generali in Nyon Caviezel, facility services in Gambarogno, Tessin (Streik) Restaurant Soliat im Val-de-Travers Centre Médical Baptista in La-Chaux-de-Fonds Protest von Taxifahrer*innen gegen Zusammenarbeitspläne von SBB und Post mit Uber</p>
2018	<p>OVS in der ganzen Schweiz CERN-Logistikpersonal von ISS in Genf (Streik, zweite Bewegung 2019) Epsilon, Frühzustellung, Posttochter in Genf Spitex Kempt Taxifahrer Lausanne Diagne Limousine in Genf (Uber-Partnerunternehmung) 2 Ways in der Waadt (Streik bei Uber-Partnerunternehmung) ESA, Pneulieferant in der Waadt</p>
2019	<p>Hotel Sheraton in Zürich (Streik) Domino's Pizza in Neuenburg Tilia-Stiftung für Langzeitpflege in Bern TMI/Migros in der ganzen Schweiz DHL in Genf Newsat Communications in Sion</p>
2020	<p>Weight Watchers in der ganzen Schweiz DPD in Genf XPO in Niederbipp und Genf (12-tägiger Streik in Genf) Vaudoise Arena in Lausanne Orsay in der ganzen Schweiz</p>

Neue GAV

Verbesserte GAV/NAV

Angriffe auf GAV abgewehrt

GAV Tankstellenshops	GAV Coop	L-GAV Gastgewerbe
GAV ECAP (Erwachsenenbildung)	GAV Coiffure	GAV Sicherheit
	NAV Hauswirtschaft	GAV Personalverleih
	GAV Elvetino (Bahngastronomie)	GAV Detailhandel Neuenburg
	GAV Foxtown (Detailhandel, Tessin)	GAV Schifffahrt Lago Maggiore
	GAV Klubschule Migros (Genf)	GAV Flughafen Lugano



... ENDLICH LOH...

Unsere politischen Kampagnen

4





Rote Linie Lohnschutz! Für die Arbeitnehmenden sind die Flankierenden Massnahmen nicht verhandelbar.

Nein zu Kündigungsinitiative der SVP –das sagt die Unia. Und das sagen auch die Stimmberechtigten.



Rote Linie «Lohnschutz»

Der Lohnschutz steht unter doppeltem Beschuss von rechts. FDP-Bundesrat Cassis wollte die FlaM für das EU-Rahmenabkommen opfern. Und die SVP griff die Arbeitnehmendenrechte frontal an. Die Unia führt den Abwehrkampf an.

Lohndumping ist in der Schweiz weiterhin weit verbreitet. Der letzte FlaM-Bericht des SECO zeigte: Rund ein Viertel der kontrollierten Arbeitgeber zahlen zu tiefe Löhne. Die fehlbaren Firmen werden dank der Flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit (FlaM) kontrolliert und gebüsst. Im Unterschied zu den meisten anderen europäischen Ländern konnten wir so die Ausweitung des Tieflohnbereichs in der Schweiz verhindern.

**Ja zu guten Beziehungen mit der EU,
Ja zur Personenfreizügigkeit als Recht der Arbeitnehmenden,
Ja zum Lohnschutz.**

Angriffe von rechts und ganz rechts

Die Angriffe auf den Lohnschutz werden darum immer heftiger. Neoliberale Kreise stellen die FlaM in den Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit der Europäischen Union zur Disposition. Und die SVP zielte mit ihrer Kündigungsinitiative neben der Personenfreizügigkeit auch ganz direkt auf die Schutzmassnahmen für die Löhne. Die Unia setzt dem eine konsequente Haltung entgegen: Ja zu guten Beziehungen mit der EU, Ja zur Personenfreizügigkeit als Recht der Arbeitnehmenden, Ja zum Lohnschutz.

Die rote Linie beim EU-Rahmenabkommen

Im Sommer 2018 wollten FDP-Aussenminister Ignazio Cassis und seine Verhandler die FlaM preisgeben: Der Entwurf des Rahmenabkommens mit

der EU gewichtete die «Dienstleistungsfreiheit» höher als die Arbeitnehmendenrechte, durchlöchernte die Instrumente zum Schutz der Löhne und unterstellte die Schweizer Lohnschutzmassnahmen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), der traditionell arbeitnehmerfeindlich entscheidet. Die Unia markierte sofort die rote Linie, die nicht überschritten werden darf: Ein Rahmenabkommen, das den Lohnschutz schwächt, kommt nicht infrage. Die entschiedene Haltung, die Zusammenarbeit mit dem SGB und die enge Abstimmung mit Travail.Suisse waren grundlegend. Auch der Europäische Gewerkschaftsbund unterstützte solidarisch unseren Kampf. Waren die Gewerkschaften mit ihrer klaren Kritik am Rahmenabkommen zuerst allein, so distanzierten sich bald auch alle grossen Parteien und Verbände vom Entwurf.

Wichtiger Abstimmungssieg gegen Kündigungsinitiative

Die Kündigungsinitiative der SVP, die am 27. September 2020 zur Abstimmung kam, war ein weiterer Frontalangriff auf die Arbeitnehmenden – diesmal aus der fremdenfeindlich-nationalkonservativen Ecke. Die Blocher-Partei will die Personenfreizügigkeit samt FlaM beerdigen und somit die Rechte der Beschäftigten aushöhlen und ihre Löhne senken. Die Unia wehrte sich mit einer Kampagne, die auf Arbeitnehmendenrechte und Lohnschutz fokussierte, und trug zur deutlichen Ablehnung bei. Unter anderem haben wir zusammen mit dem SGB einen Tout-ménage macht, um mit Testimonials aus diversen Branchen die gewerkschaftlichen Argumente zu erläutern. Zudem verschickten Arbeitnehmende im Rahmen der Unia-Kampagne rund 40 000 Postkarten an ihre Bekannten, um gegen die gefährliche Initiative zu mobilisieren.

Stopp den Angriffen aufs Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz sichert Arbeitnehmendenrechte und schützt gegen Stress und Burn-out. Die bürgerlichen Parteien wollen diesen Schutz aufweichen und die Arbeitszeiten deregulieren. Dagegen wehrt sich die Unia entschieden.

Geregelte Arbeitszeiten sind das wirksamste Mittel gegen Überlastung am Arbeitsplatz. Diesen Schutz auszuhebeln, macht die Menschen krank. Doch die Bürgerlichen scheren sich nicht um die Gesundheit der Angestellten und wollen die Arbeitszeiten weiter deregulieren. Die Unia wehrt sich seit Jahren gegen diese Angriffe.

Erster Erfolg einer breiten Allianz

Der Widerstand der Gewerkschaften gegen längere Arbeitszeiten hat bereits Wirkung gezeigt: Das Parlament hat 2019 eine parlamentarische Initiative der früheren Ständerätin Karin Keller-Sutter versenkt. Der Vorstoss verlangte einen weitgehenden Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung.

Ein weiterer Angriff ist hingegen noch nicht vom Tisch: 67-Stunden-Woche, verpflichtende Nacht- und Sonntagsarbeit – das droht jenen, die das Pech haben, als «Vorgesetzte*r» oder «Fachspezialist*in» zu gelten. So will es zumindest die zurzeit sistierte parlamentarische Initiative des ehemaligen CVP-Ständerates Konrad Graber. Sollte sie durchkommen, würde das Schweizer Arbeitsgesetz Makulatur: Die Gummibegriffe würden dem Missbrauch Tür und Tor öffnen.

Die Politik wäre gut beraten, den Widerstand von Gewerkschaften, Arbeitsmediziner*innen, Kirchen und Kantonen endlich zur Kenntnis zu nehmen und auch diese Vorlage zu beerdigen. Ansonsten werden wir die Vorlage mit allen Mitteln bekämpfen.

Schutz aufrechterhalten

Die Deregulierungsträume der Bürgerlichen sind komplett überdreht. Das Schweizer Arbeitsgesetz erlaubt bereits heute vielfältige Arbeitszeitmodelle, welche die Grenzen der Flexibilität ausreizen. Kein Wunder, haben Arbeitnehmende in der Schweiz mit die längsten Arbeitszeiten in Europa. Noch höhere Stressbelastungen sind nicht akzeptabel. Auch angesichts der Herausforderungen durch die Digitalisierung müssen die bestehenden Minimalstandards für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden beibehalten werden.

Die Unia setzt sich entschlossen gegen Versuche der bürgerlichen Parteien zur Wehr, die Arbeitszeiten zu deregulieren. Im Tertiär-Sektor und in der Industrie sammelten wir Tausende Unterschriften für entsprechende Petitionen. Denn geregelte Arbeitszeiten sind das wirksamste Mittel gegen Überlastung und Burn-out!



Industrie-Angestellte sagen Nein zu Aushöhlung des Arbeitsgesetzes.

Noch mehr Stress und einseitige Flexibilisierung? Nicht mit uns!



Respekt – mehr Lohn – mehr Zeit: der Frauen*streik als Grosserfolg

Der Frauen*streik am 14. Juni 2019 war die grösste politische Demonstration der letzten hundert Jahre. Die Unia war an der historischen Mobilisierung für die Gleichstellung massgeblich beteiligt.

Die Zeit war reif: Im Januar 2018 rief der Frauenkongress des SGB für den 14. Juni 2019 zum Frauen*streik auf. Regionale Frauenkomitees nahmen die Idee auf und konkretisierten sie an grossen überregionalen Treffen, zuerst im Juli in Lausanne, dann in Zürich und weiteren Städten. Einen wichtigen Mobilisierungsimpuls gab die von den Gewerkschaften organisierte nationale Demonstration für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung vom 22. September 2018 mit 20 000 Beteiligten in Bern. Danach bildeten sich in fast allen Kantonen breite Streikbündnisse, bei denen auch Unia-Vertreterinnen dabei waren.

Wichtiger Beitrag der Gewerkschaften

Der SGB entschied an seinem Kongress Ende November 2018, für den Frauen*streik aktiv zu mobilisieren und entsprechende Ressourcen bereitzustellen. Die Unia ging mit gutem Beispiel voran und konzentrierte sich in den folgenden Monaten auf die Mobilisierung für den 14. Juni, mit dem Ziel, möglichst viele Frauen für betriebliche Aktivitäten und für die Teilnahme an den öffentlichen Demonstrationen zu gewinnen. Dies sollte sowohl den Druck für politische Gleichstellungsforderungen (Lohngleichheit, Altersvorsorge, Arbeitsgesetz, Kampf gegen Sexismus, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, etc.) erhöhen als auch konkrete Verbesserungen in den Betrieben (z. B. Regelungen gegen Prekarisierung, höhere Löhne, bessere Berufs- und Aufstiegschancen) ermöglichen.

Die Schweiz hat gebebt!

Mit über einer halben Million Teilnehmer*innen war der Frauen*streik 2019 die grösste politische Mobilisierung der Schweiz der letzten hundert Jahre. Noch nie dagewesene lokale Grossdemonstrationen mit jeweils Tausenden und Zehntausenden von Beteiligten in Biel, Neuenburg, Bellinzona, Zürich, Basel, Genf,

Bern, Luzern, Lausanne und vielen anderen Städten und kleineren Orten brachten die Schweiz zum Beben! Die Unia trug dazu bei, indem sie Zehntausende von Arbeitnehmenden zu einer Teilnahme an den Protesten motivierte. Mit dem Slogan «Respekt – mehr Lohn – mehr Zeit» brachte die Unia die Forderungen auf den Punkt und prägte die politischen Diskussionen massgeblich mit.

Eine Jahrhundert-Mobilisierung mit vielen lokalen Streiks

Der Frauen*streik war mehr als eine grosse politische Protestaktion – dank der Unia fanden auch effektive betriebliche oder sogar lokale Streiks statt. So etwa im Vallée de Joux, wo der Frauenstreik 1991 seinen Anfang genommen hatte. Hier verlangten über 500 Frauen aus Uhrenbetrieben in einer verlängerten Mittagspause mehr Respekt und mehr Zeit. In der Berner Altstadt unterbrachen fast 500 Verkäuferinnen um 11 Uhr ihre Arbeit und demonstrierten auf der Marktgasse für die Anerkennung ihrer Arbeit, für mehr Lohn sowie für Ladenöffnungszeiten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben. Einen besonders erfolgreichen Streik machten Reinigungsangestellte in Luzern: Sie setzten sich gegen ihren Arbeitgeber auf der ganzen Linie durch und erreichten ein Ende von Gratisarbeit und unbezahlter Reisezeit.

Weitere Streiks, Walkouts und verlängerte Mittagspausen fanden an Orten wie Winterthur, Le Locle oder Magliaso statt. Das war der 14. Juni 2019: überall Frauen, die Anerkennung, Wertschätzung und mehr Lohn verlangten – laut, bunt und kämpferisch!



Fertig Blabla!

Der Erfolg des 14. Juni 2019 zeigt, dass die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen überfällig und bitter notwendig ist: Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine der drängendsten sozialen Fragen in der Schweiz. Die Frauen haben genug vom Schneckentempo bei der Gleichstellung und verlangen handfeste Massnahmen.

Übrigens: Ein Jahr nach dem historischen Frauen*streik publizierte die Unia einen Testimonial- und Fotoband in drei Sprachen. Das Buch ist für Unia-Mitglieder kostenlos in den Unia-Sekretariaten erhältlich.

Für eine soziale Digitalisierung – gegen die Uberisierung der Arbeit

Die Unia setzt sich für eine demokratisch gestaltete, soziale Digitalisierung ein, die allen Menschen und Beschäftigten zugutekommt. Der Kampf gegen die «Uberisierung» hatte in den letzten vier Jahren hohe Priorität.

Der Kongress 2016 in Genf erteilte den Auftrag, eine Digitalisierungsstrategie zu erarbeiten. Anfang 2017 führten wir eine gut besuchte Oltner Tagung zum Thema «Digitalisierung der Arbeit» durch. Die dortigen Diskussionen flossen in die Strategieerarbeitung ein. Die Unia-DV verabschiedete die Strategie im Dezember 2017. Darin werden die Bereiche definiert, in denen die Unia Antworten zur Gestaltung der Digitalisierung entwickeln will: GAV, Löhne, Arbeitszeit, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz, Kampf gegen Dumping und «Uberisierung», Datenschutz und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Seither arbeiten die Führungsgremien mit Unterstützung einer sektorübergreifenden Arbeitsgruppe an der Umsetzung der Strategie.

Wichtige Gesamtarbeitsverträge

Die Digitalisierung der Arbeitswelt betrifft die Branchen auf unterschiedliche Weise und bedarf entsprechend angepasster Antworten. Hierzu leistete die

Unia zukunftsweisende Grundlagen- und Aufklärungsarbeit, beispielsweise mit einer vielbeachteten Studie zu Self-Scanning-Kassen im Detailhandel. Damit konnten wir aufzeigen, wie Verkäufer*innen zusätzlichem Stress ausgesetzt werden.

Für die Bewältigung solcher Belastungen immer wichtiger werden die GAV. Im GAV Tankstellenshops erreichte die Unia eine Regelung zum Datenschutz, im GAV «Foxtown» ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Im GAV MEM wurde auf Initiative der Unia das Weiterbildungsprogramm MEM-Passerelle 4.0 verankert, das die (Neu-)Qualifizierung von Arbeitnehmenden fördern soll. Im Bau und im Gewerbe setzen wir uns dafür ein, dass Sicherheitsbestimmungen als Normen in das BIM (Building Information Modeling) aufgenommen werden. Datenschutz und Einschränkungen der Überwachung am Arbeitsplatz, etwa mit Kameras oder GPS-Geräten, waren weitere Themen.



Täxeler sagen Nein zu Dumping-Uber!



Die Unia interveniert auch bei Firmen, die mit Uber kooperieren – hier bei McDonald's.

Kampf gegen «Uberisierung»

Ein besonderes Problem stellen sogenannte «Plattformunternehmen» dar, sie sich ihrer Arbeitgeberpflichten entziehen wollen. Die bekanntesten Beispiele sind der Taxidienst Uber und der Essenslieferdienst Uber Eats. Beide weigern sich, ihre Fahrer*innen und Kurier*innen als Angestellte zu betrachten und ihnen Löhne, Auslagesersatz und Ferienansprüche zu bezahlen und sie bei den Sozialversicherungen anzumelden.

Die Unia stellte sich dem illegalen Uber-Modell von Anfang an entgegen: mit rechtlichen Gutachten, Medienarbeit, Protestaktionen und mit den schweizweit ersten Streiks bei Plattformunternehmen, als in Genf Uber-Fahrer die Arbeit niederlegten. Verschiedene Gerichte und Behörden haben inzwischen entschieden, dass Uber ein normaler Arbeitgeber ist. Die Unia kämpft dafür, dass Uber auch rückwirkend seinen Angestellten zahlt, was ihnen zusteht.

Politische Irrwege bekämpfen

Das Parlament beauftragte 2017 den Bundesrat, zu prüfen, ob ein dritter sozialversicherungsrechtlicher Status (neben «selbständig» und «unselbständig») eingeführt werden soll. Die Unia hat zusammen mit dem SGB dafür gesorgt, dass unsere kritische Haltung zu solchen Experimenten in den Bundesratsbericht eingeflossen ist. Allfällige Anpassungen von Gesetzen müssen in jedem Fall dazu führen, dass Arbeitnehmende besser geschützt sind, nicht schlechter.

Würde sich die «Uberisierung» der Wirtschaft durchsetzen, hiesse dies: rechtlose Arbeitnehmende, keine Gesamtarbeitsverträge, kaum Möglichkeiten für gewerkschaftliche Organisation, massiver Schaden für die soziale Sicherheit. Es ist darum wichtig, das Uber-Modell abzuwehren und die Arbeit in Plattformunternehmen anderen Anstellungsverhältnissen gleichzustellen. Beim Plattformunternehmen Coople haben wir dies bereits erreicht. Es wurde dem GAV Personalverleih unterstellt und auch bereits kontrolliert. Im Fall von Uber Eats hat das Genfer Kantonsgericht ebenfalls entschieden, dass der GAV Personalverleih angewendet werden muss.

Für ein Alter in Würde: die Altersvorsorge als Schwerpunkt der Unia

Seit 2016 konnte die Unia anlässlich mehrerer Abstimmungen, Referenden und parlamentarischer Debatten ihre Position zu diesem wichtigen Thema bekräftigen, das alle Arbeitnehmenden betrifft.

Bei den Renten geht es um wichtige Fragen der sozialen Gerechtigkeit und Umverteilung: Wer sein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine Rente, die einen würdigen Lebensabend ermöglicht. Doch wegen des kontinuierlichen Renditerückgangs in der zweiten Säule und der ausbleibenden Anpassung der AHV-Renten sinken die Renten. Um dem entgegenzuwirken, muss die AHV als gerechteste und günstigste Säule des Rentensystems gestärkt und die zweite Säule stabilisiert werden.

Unser Ziel: Stärkung der AHV

Die Ungleichheiten zwischen Frauen- und Männerrenten als Folge von Lohnungleichheit und unbezahlter Arbeit müssen verringert werden. Über 20000 Personen aus der ganzen Schweiz machten am 10. September 2016 an einer grossen nationalen Kundgebung in Bern unter dem Motto «Rentenabbau stoppen – AHV stärken» auf dieses Anliegen aufmerksam. Obschon die vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund lancierte – und von der Unia aktiv unterstützte – Initiative «AHVplus» zwei Wochen später mit 59,5 Prozent der Stimmen abgelehnt wurde, trug die starke Präsenz auf der Strasse dazu bei, Einfluss auf die parlamentarischen Beratungen über das Reformpaket der ersten und zweiten Säule, die «Altersvorsorge 2020», zu nehmen.

Dank der Mobilisierung der Gewerkschaften und der linken Parteien konnte das geplante «Rentenmassaker» einer arroganten rechten Mehrheit verhindert werden. Die parlamentarischen Beratungen gipfelten in einem Reformvorschlag, der innerhalb der Gewerkschaften heftig umstritten war. Die einen erachteten ihn dank der Rentenerhöhung für die tiefsten Einkommen – wovon die Mehrheit der Frauen profitiert hätte – als ausgeglichen, die andern kritisierten insbesondere die Erhöhung des Frauenrentenalters um ein Jahr. Mit knapper Mehrheit beschloss die Unia, die Reform zu unterstützen.

Diese scheiterte jedoch am 24. September 2017 mit 52,7 Prozent Nein-Stimmen an der Urne knapp.

Renten und Unternehmensbesteuerung

Nach der Ablehnung der von der Unia bekämpften Unternehmenssteuerreform (USR III) flammten die Debatten zur Sicherung der Renten erneut auf. Der Ständerat schmiedete einen neuen Kompromiss. Unter dem Titel «Steuerreform und AHV-Finanzierung» (STAF) wurden Steuererleichterungen für Unternehmen an eine zusätzliche Finanzierung der AHV im Umfang von zwei Milliarden Franken gekoppelt. Eine Mehrheit des Zentralvorstands der Unia erachtete die geplanten neuen Steuerschlupflöcher für Unternehmen als inakzeptabel und lehnte die Vorlage ab. Der ZV beschloss jedoch, auf eine Kampagne zu verzichten, während der SGB Stimmfreigabe beschloss. Im Mai 2019 stimmte das Volk der Reform zu.

AHV ×13: eine neue Gewerkschaftsoffensive

Die anschliessenden Diskussionen drehten sich um die zweite Säule. 2019 war die Unia aktiv daran beteiligt, den «Sozialpartnerkompromiss» zu schmieden. Dieser sah einen Ausgleich für die Senkung des BVG-Umwandlungssatzes vor und wurde vom Bundesrat gut aufgenommen. Das Thema der Renten beschäftigte die Gewerkschaftsbewegung mit der Reform «AHV 21» weiter. Für die Unia ist klar, dass es keine Reform auf dem Rücken der Frauen geben darf und dass das Rentenniveau für die tiefsten Einkommen gesichert und erhöht werden muss. Die Gewerkschaft hat deshalb im Frühjahr 2020 zusammen mit dem SGB eine neue Volksinitiative «AHV ×13 – unsere Arbeit verdient gute Renten» lanciert. Gefordert wird eine 13. AHV-Rente nach dem Vorbild des 13. Monatslohnes. Die Unia verfolgt damit weiter ihr Ziel, die erste Säule zu stärken und den Rentenabbau zu bekämpfen.



Überbrückungsrente für Arbeitslose

Dank des Einsatzes der Gewerkschaften verfügt die Schweiz seit diesem Jahr über eine neue Sozialversicherung. Arbeitslose Frauen und Männer über 60 Jahren erhalten nun eine Überbrückungsrente bis zu ihrer Pensionierung oder bis sie eine neue Stelle

antreten können. Dieser Kompromiss ist das Ergebnis mehrerer Gesprächsrunden zwischen den Sozialpartnern über die Problematik der Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmenden. Das Parlament verabschiedete schliesslich im Juni 2020 das Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose.

Das internationale Engagement der Unia

Verteidigung von Lohnschutz und Personenfreizügigkeit, Kampagnen gegen Sklaverei auf WM-Baustellen und für ein weltweites Asbestverbot, Arbeit in internationalen Dachverbänden: Die Unia ist international engagiert.

Die internationale Arbeit der Unia zahlt sich auch in der Schweiz aus. In den letzten vier Jahren zum Beispiel beim Schutz der Arbeitsbedingungen im Kontext der EU-Personenfreizügigkeit. Gemeinsam mit dem SGB nutzten wir unsere Beziehungen mit den europäischen Gewerkschaften, um den Lohnschutz in der Debatte um das institutionelle Rahmenabkommen zu verteidigen. Der EGB und die Gewerkschaften der einzelnen EU-Länder haben sich klar hinter unser Anliegen gestellt.

Gegen Sklaverei auf WM-Baustellen

Der Unia-Kongress 2016 beschloss eine Solidaritätskampagne für bessere Arbeitsbedingungen beim Bau der Stadien für die Fussball-WM 2022 in Katar. Die Unia unterstützte in der Folge aktiv die Bemühungen der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI). Mit Erfolg: Die Mitspracherechte der Arbeiter wurden verbessert, zudem können Gewerkschaften jetzt die Arbeits- und Unterkunftsbedingungen auf den WM-Baustellen regelmässig überprüfen. Die Unia beteiligte sich an mehreren Inspektionen. Der gewerkschaftliche Druck führte auch zu besseren Löhnen, zur Abschaffung des sklavenähnlichen Kafala-Systems und zum Recht der Arbeitnehmenden, sich zu organisieren. Jetzt muss die Durchsetzung dieser verbesserten Bedingungen in der Praxis kontrolliert werden.

Asbestverbot und Konzernverantwortung

Die Unia setzt sich für ein weltweites Verbot von Asbest und einen besseren Schutz der Arbeitnehmenden ein, die mit diesem Material arbeiten müssen. In vielen Ländern ist der krebserregende Stoff noch immer erlaubt – obwohl sein Einsatz jährlich über 100 000 Tote fordert.

Die Unia engagierte sich als Teil des Initiativkomitees für die Konzernverantwortungsinitiative, die am 29. November 2020 trotz Zustimmung einer Mehr-

heit der Bevölkerung am Ständemehr scheiterte. Die Initiative hat die Frage nach der Haftbarkeit multinationaler Konzerne mit Sitz in der Schweiz bei Verletzungen von Menschenrechten oder Umweltvorschriften ins Zentrum der Debatte gerückt.

100 Jahre ILO

Im Rahmen der 100-Jahr-Jubiläumskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 2019 konnten die Gewerkschaften durchsetzen, dass die Schweiz ein Mediationsverfahren zwischen den Sozialpartnern startet, um den Schutz gewerkschaftlich aktiver Arbeitnehmender vor missbräuchlicher Kündigung zu verbessern. Damit würde die Schweiz endlich den Verpflichtungen nachkommen, die die von ihr ratifizierte ILO-Konvention vorschreibt. Die Unia-Vertreter*innen setzten sich zudem aktiv für die Verabschiedung einer neuen Konvention gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ein.

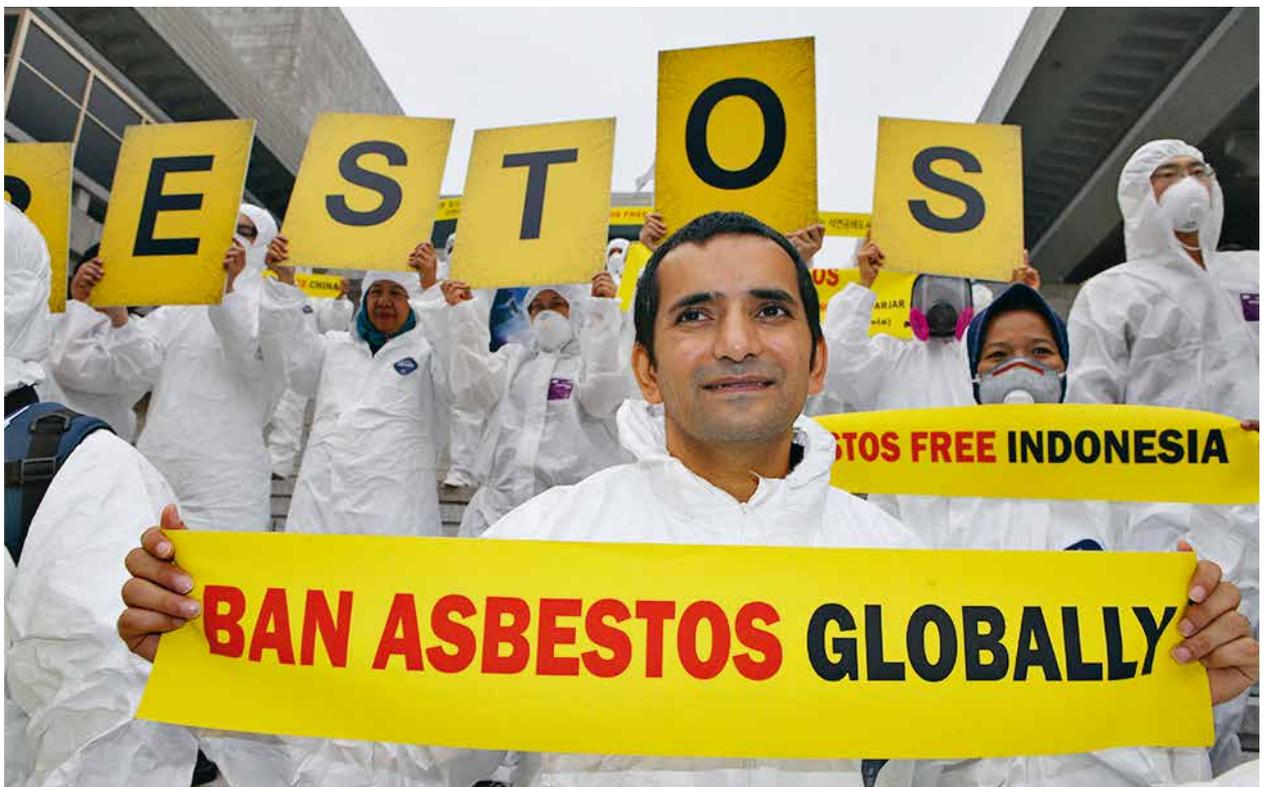
Schwachstellen bleiben

Trotz dieser Erfolge bleibt die internationale Gewerkschaftszusammenarbeit eine Schwachstelle. Nach wie vor gibt es kaum länderübergreifende betriebliche Kontaktnetze, und zwischen internationalen Gewerkschaftskampagnen und der Arbeit im nationalen Rahmen bestehen zu wenige Berührungspunkte.



Dank den Gewerkschaften haben sich die Arbeitsbedingungen auf den FIFA-Baustellen in Katar massiv verbessert.

Seit Jahrzehnten tötet Asbest Arbeitnehmende. Es muss endlich weltweit verboten werden.





ALMA
bnequ

UNIA
60

UNIA

Unia – nahe bei den Arbeit- nehmenden

5



Starke Regionen, aktive Interessengruppen, engagierte Vertrauensleute

Nur dank ihrer zahlreichen und engagierten Mitglieder kann sich die Unia erfolgreich für die Rechte der Arbeitnehmenden und bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Zentral dafür ist die Präsenz in allen Regionen der Schweiz.

Engagement in Branchen- und Interessengruppen

Alle Unia-Mitglieder gehören entsprechend ihrem Arbeitsort einer Unia-Region und je nach Tätigkeit einer Unia-Branche an. Sie werden von ihrer Region zu Veranstaltungen eingeladen und können sich bei branchenspezifischen Aktivitäten ebenso engagieren wie für übergreifende (gewerkschafts-)politische Kampagnen. Zudem haben die Mitglieder die Möglichkeit, sich in den Interessengruppen (IG) für Frauen, Migrant*innen, Jugendliche oder Rentner*innen einzubringen. Diese IG bringen die jeweiligen spezifischen Anliegen in die Gewerkschaftsarbeit ein. Auf nationaler Ebene existieren aktive und von den Mitgliedern getragene IG-Kommissionen. So können sie die Aktivitäten der Unia gegen innen und aussen mitgestalten und prägen.

Aus- und Weiterbildung der Vertrauensleute

Um die Qualifikation unserer Vertrauensleute weiterzuentwickeln und die gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen zu verbessern, hat die Unia ein internes Schulungsprogramm auf regionaler und zentraler Ebene entwickelt. Auf diese Weise kann dank den Kursen eine enge Verbindung zur Kultur unserer Organisation hergestellt werden. Zwischen

2016 und 2019 lag die Zahl der Kursteilnehmenden im Durchschnitt bei über 5100 Personen pro Jahr. Ergänzend dazu kommt auch das Kursangebot von Movendo, das von durchschnittlich 480 Vertrauensleuten pro Jahr besucht wird. Das zeugt vom Interesse, das unsere Vertrauensleute der Weiterbildung und dem entsprechenden Engagement unserer Gewerkschaft entgegenbringen.

Die Tätigkeit der Unia im Bereich Schulung der Vertrauensleute ist auf drei Hauptziele ausgerichtet:

- Entwicklung eines Schulungsprogramms in jeder Region
- Entwicklung einer gemeinsamen Grundausbildung für die ganze Organisation (Kongressbeschluss von 2016)
- Organisation von Vertiefungsseminaren auf nationaler Ebene

Zusätzlich zu den von den nationalen Sektorleitungen und IG angebotenen Aus- und Weiterbildungen hat die Zentrale die Organisation von vertieften Kursen auf nationaler Ebene vorangetrieben. Insbesondere die an den Oltner Diskussionstagungen vorgeschlagenen Themen sind auf das Interesse der Vertrauensleute gestossen; im Durchschnitt haben 98 Personen pro Jahr teilgenommen.

Themen und Teilnehmende der Oltner Tagungen

	VL	GS	Frauen	Total
11.02.2017				
Digitalisierung und Arbeit	55	57	28	112
17.02.2018				
Care-Arbeit: Wann endlich gibt es echte Anerkennung?	51	34	39	85
23.02.2019				
Starke Rechte für Arbeitnehmende gegen Nationalismus	57	39	33	96



100 Jahre Landesstreik: Ein Grund zu feiern – und weiterzukämpfen!

Am 28. Oktober 2017 fand eine Unia-Forte-Tagung der Vertrauensleute statt. Hauptthema war die Weiterbildung der Vertrauensleute. Elf Arbeitsgruppen mit insgesamt 110 Vertrauensleuten und 47 Gewerkschaftssekretär*innen machten sich Gedanken über den Schulungsbedarf unserer Vertrauensleute und legten den Rahmen für die Umsetzung des Ausbildungsprogramms fest. Diese gemeinsame Arbeit legte den Grundstein für die Lancierung des oben erwähnten Lehrgangs.

Die im Rahmen von Unia-Forte konzipierte «Kickoff-Tagung» für den Reformprozess «Unia 2.0» musste wegen der Covid-19-Pandemie zuerst vom März 2020 auf den November verschoben und dann ganz abgesagt werden.

Vertrauensleute (VL) sind unsere aktiven Mitglieder, die sich für die Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer*innen engagieren. Sie bilden die Brücke zwischen den Betrieben und der Unia. Sie vernetzen sich und bestimmen auf verschiedenen Ebenen mit. Die Unia fördert ihre gewerkschaftliche Ausbildung.

Grundausbildung für die Vertrauensleute

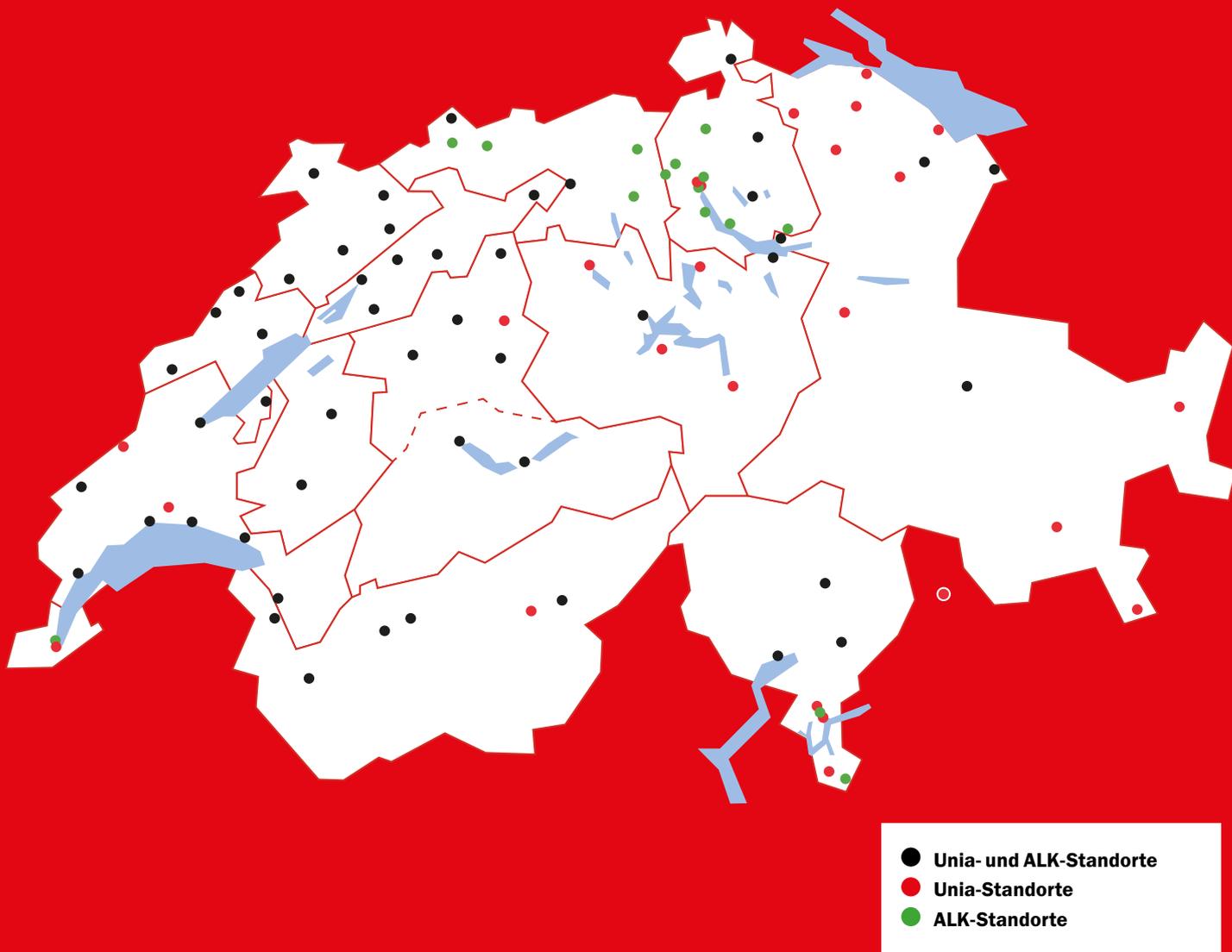
Der Lehrgang wurde von einem Projektteam konzipiert, dem Fachleute aus der Zentrale und Gewerkschaftssekretär*innen aus den Regionen angehörten. Der Lehrgang besteht aus zehn Abendkursen in den Regionen und zwei überregionalen Seminartagen. Er wurde 2018 eingeführt. Dazu ist zu sagen, dass der Lehrgang noch nicht in allen Regionen umgesetzt ist.

Gemeinsam sind wir stark

Ohne engagierte Mitglieder und damit starke Regionen läuft in der Unia nichts. Der Grossteil unserer Arbeit für die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmenden wird vor Ort an den Arbeitsplätzen, in den Beratungsgesprächen mit unseren Gewerkschaftssekretär*innen oder, falls nötig, vor den Arbeitsgerichten geleistet. Gleichzeitig erwartet die Gesamtorganisation von den einzelnen Regionen, dass sie ihre Mobilisierungsfähigkeit regelmässig unter Beweis stellen und die nationalen Prioritäten für unsere Schwerpunktbranchen gut und sichtbar umsetzen.

Regionen	Umsetzungsstand VL-Lehrgang
Aargau-Nordwestschweiz	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Bern/Oberaargau-Emmental	Einzelne Module
Berner Oberland	-
Freiburg	Einzelne Module
Genf	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Neuenburg	Einzelne Module
Ostschweiz-Graubünden	-
Tessin und Moesa	Einzelne Module
Transjurane	Einzelne Module
Wallis	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Waadt	Ganzer Lehrgang umgesetzt
Zentralschweiz	Einzelne Module
Zürich-Schaffhausen	Einzelne Module

Die Unia vor Ort



Die Gewerkschaft Unia ist mit über 70 Sekretariaten in der ganzen Schweiz präsent. Zudem führt sie die grösste Arbeitslosenkasse mit 64 Standorten im ganzen Land. Die 13 Regionen – von denen eine in zwei Einheiten aufgeteilt ist – und 25 Sektionen sind die wichtigsten Organisationseinheiten der Unia. Die Mitglieder können sich in den Regionen und Sektionen direkt einbringen und engagieren.



Die Beschäftigten wehren sich wochenlang gegen Auslagerungen bei ABB Sécheron.

Frauen*streik: Die Angestellten in der Reinigung kämpfen für bessere Löhne.





14 032

Mitglieder

Stand 31.12.2020

1

Sekretariat

Genf, chemin Surinam

1

ALK-Zahlstelle

Genf, rue Necker

40

Mitarbeitende

Frauen: 22

Das Profil unserer Mitglieder hängt mit den Besonderheiten eines kosmopolitischen Stadtkantons mit einer vorwiegend tertiären, dienstleistungsorientierten Wirtschaft und einem hohen Anteil an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund zusammen. In den letzten fünf Jahren hat der Anteil prekarisierter Mitglieder zugenommen. Dies hat mit der exponentiellen Zunahme der Temporärarbeit und mit vermehrter Scheinselbstständigkeit zu tun, aber auch mit dem steigenden Anteil an Beitritten von Migrant*innen, die etwa im UN-Hochkommissariat für Flüchtlinge oder als Hausangestellte arbeiten.

Auch Arbeitslosigkeit ist ein Problem, das unseren Kanton besonders trifft. Die Zahl der arbeitslosen Mitglieder ist beträchtlich und steigt weiter an (was sich auch in sinkenden Mitgliederbeiträgen niederschlägt). Mit Bezug auf die Rekrutierung liegt der Hauptgrund für einen Gewerkschaftsbeitritt in der Betreuung eines individuellen Falles, mit allem, was dies bezüglich Fallbearbeitung und Mitgliedschaftsdauer mit sich bringt. Eine weitere Besonderheit der Region: Ein Drittel der Mitglieder der Unia Genf wohnt in Frankreich.

Aktionen und Erfolge

- **Im Herbst 2017 fanden bei EMS Notre-Dame und Plantamour zwei Streiks gegen die Auslagerung von Hoteldienstleistungen statt. Sie führten im März 2018 zum Erfolg.**
- **Ende 2017 mobilisierten wir gegen die Standortverlagerung von ABB Sécheron und schlossen einen guten Sozialplan für die Angestellten ab.**
- **Am 16. Oktober 2018 besetzten 3000 Bauarbeiter die Mont-Blanc-Brücke. Dieser Streik war Teil der nationalen Mobilisierung.**
- **Ein schwerer Fall von Lohndumping auf einer Baustelle des öffentlichen Verkehrs führte 2019 dazu, dass der Firma Zaffaroni auf Druck der Unia das Mandat entzogen wurde. Die Elektrizitätsgesellschaft hatte ihre Angestellten unterbezahlt.**
- **Während des nationalen Frauen*streiks am 14. Juni 2019 zogen über 20 000 Frauen durch die Stadt unter dem Motto «Stark, stolz und wütend».**
- **Wichtiger Sieg am 27. September 2020: Das Volk stimmte mit 58 Prozent einem kantonalen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde zu. Der Mindestlohn trat am 1. November 2020 in Kraft.**



Die Waadtländer Bauarbeiter streiken in Lausanne.

Nein zu längeren Ladenöffnungszeiten im Verkauf.



Waadt

Präsidium: Mike Nista



19 908

Mitglieder

Stand 31.12.2020

10

Sekretariate

Aigle, Crissier,
Lausanne,
Le Sentier,
Morges, Nyon,
Payerne, Vallorbe,
Vevey, Yverdon

8

ALK-Zahlstellen

Aigle
Lausanne
Le Sentier
Morges, Nyon
Payerne, Vevey
Yverdon

69

Mitarbeitende

Frauen: 36

Die Region Waadt ist eine Grenzregion, umfasst ein grosses Gebiet und mit dem Vallée du Joux eine Hochburg der schweizerischen Gewerkschaftsarbeit. In den letzten Jahren fanden in der Maschinenindustrie bedeutende Umstrukturierungen statt, was eine gute gewerkschaftliche Verankerung erlaubte, auch wenn diese zurückgeht. In der Region um den Genfersee sind in den letzten Jahren viele Betriebe im Bereich Medizinaltechnik, Gesundheit und Biotechnologie entstanden. Eine Verankerung in diesen multinationalen Unternehmen ist oft schwierig, in mehreren haben wir aber überzeugende Ergebnisse erzielt.

Der Sektor Tertiär hat in der Region grosse Bedeutung: In neuen, bislang gewerkschaftlich noch nicht erschlossenen Bereichen wie Versicherungen und Ernährungswirtschaft gewinnen wir an Einfluss. Durch den Immobilienboom entstehen zahlreiche Baustellen. Der Bau-Sektor (Bauhauptgewerbe) ist gut organisiert und mobilisierungsfähig, im Gewerbe ist ebenfalls ein gutes Potenzial vorhanden. Die Unia ist in der Region politisch gut verankert und glaubwürdig. Die Mitgliederzahlen sind trotz einzelner Probleme stabil.

Aktionen und Erfolge

- **Insbesondere im Gewerbe gab es 2017 mehrere kollektive Auseinandersetzungen und Aktionen. Die Elektrobranche konnte bedeutend gestärkt werden.**
- **Im Rahmen der Kampagne gegen die Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten wurden 2017 mehrere Aktionen vor Einkaufszentren der Migros durchgeführt, mit GAV-Verhandlungen in Lausanne und Nyon.**
- **Im Bauhauptgewerbe waren wir vor Ort präsent und haben eine Charta für öffentliche Ausschreibungen erarbeitet und ein System eingeführt, um die Bedingungen bei Schlechtwetter festzulegen.**
- **2018 gab es in allen Sektoren grosse Mobilisierungen insbesondere betreffend Arbeitszeiten im tertiären Sektor und bei den Lausanner Taxis, in der Industrie sowie eine Mobilisierung im Vallée du Joux. Im Bauhauptgewerbe konnte nach zwei Tagen Streik ein positives Endergebnis für die Arbeitnehmenden erzielt werden.**
- **Beim Frauen*streik am 14. Juni 2019 wurde insbesondere im Vallée du Joux stark mobilisiert. An der Kundgebung in Lausanne nahmen fast 40 000 Menschen teil.**



Weihnachten auch fürs Personal statt Arbeiten rund um die Uhr!

Der Frauen*streik macht Dampf in Sion.





11 616

Mitglieder

Stand 31.12.2020

6

Sekretariate

Brig
Martigny
Monthey
Sierre
Sion
Visp

5

ALK-Zahlstellen

Brig
Martigny
Monthey
Sierre
Sion

28

Mitarbeitende

Frauen: 12

Von 2016 bis 2020 war die wirtschaftliche Situation im Wallis stabil, trotz der Gefahr einer Abschwächung des Bausektors als Folge des neuen Gesetzes zur Begrenzung von Zweitwohnungen. In dieser Periode wurden zwei neue GAV abgeschlossen: für das Ofenbau- und Cheminéebaugewerbe und für das Kaminfelegergewerbe.

Die Unia Wallis verändert sich, sie wird jünger und weiblicher. Im Tertiärsektor verzeichneten wir das grösste Wachstum, gefolgt vom Gewerbesektor, der eine erfreuliche Entwicklung zeigte. Die gesunden Fi-

nanzen unserer Region haben uns ermöglicht, konsequent zu investieren, damit die Unia in den Unternehmen und auf den Baustellen immer präsenter ist.

Die Region Wallis hat sich in den letzten Jahren eine professionelle Struktur für die Ausbildung von Vertrauensleuten und Gewerkschaftssekretär*innen verpasst. Gut ausgebildete Vertrauensleute sind in den kommenden Jahren ein Erfolgsgarant der Unia. Die Unia Wallis hat überdies ihre Strukturen reformiert und den Akzent eher auf die Sektoren statt auf die Sektionen gelegt.

Aktionen und Erfolge

- **Kampf gegen Lohndumping: Im November 2016 konnte die Unia für 64 entsandte Beschäftigte der Syngenta Monthey eine Entschädigung von 400 000 Franken erreichen.**
- **Im Dezember 2017 mobilisierte die Unia gegen die Ladenöffnung des Manor-Center in Monthey am Sonntag, 24. Dezember.**
- **Am 30. Oktober 2018 streikten über 400 Bauarbeiter für die Beibehaltung des vorzeitigen Altersrücktritts und für Verbesserungen im Gesamtarbeitsvertrag.**
- **14. Juni 2019: Aktionen vor dem kantonalen Parlament und der Hochschule HES-SO in Sion sowie Kundgebung in Brig im Rahmen des Frauen*streiks.**
- **Über 100 Beschäftigte des Baugewerbes nahmen im Oktober 2019 an der ersten Bauarbeiterkonferenz der Unia Wallis teil.**
- **Im November 2019 mobilisierten sich die Beschäftigten des Ausbaugewerbes, um Lohnerhöhungen durchzusetzen.**



Bauarbeiter kämpfen für ihre Rechte.

Auch in Neuenburg verlangen die Frauen mehr Lohn, mehr Zeit und Respekt.



Neuenburg

Präsidium: Christian Weber



8923

Mitglieder

Stand 31.12.2020

4

Sekretariate

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuenburg

4

ALK-Zahlstellen

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuenburg

29

Mitarbeitende

Frauen: 19

Die Unia ist die mit Abstand stärkste soziale Bewegung des Kantons und spielt eine sehr wichtige Rolle für die verschiedenen Mobilisierungen. Die Mobilisierungsfähigkeit ist nach wie vor intakt, auch wenn es immer mehr Energie braucht, um die Mitglieder zu mobilisieren.

Die Frauenbewegung und die solidarischen Männer waren beim Frauen*streik sehr aktiv. Viele Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen konnten – häufig erstmals in ihrem Leben – eine sehr positive

und prägende kollektive Erfahrung sammeln. Die Unia hat viel zu diesem unglaublichen Erfolg beigetragen, der allen in Erinnerung bleiben wird.

Nachdem wir während Jahren ununterbrochen und viel in die Gewerkschaftsarbeit für den Tertiärsektor investiert haben, ist dieser nun zu einem Schlüsselsektor der Region geworden. Dies dank der systematischen Präsenz vor Ort und insbesondere dank der Gründung einer Gruppe Verkauf, die sich aus sehr aktiven Vertrauensleuten zusammensetzt.

Aktionen und Erfolge

- **2016 streikten die polnischen Arbeiter von Alpenpeak während zwei Wochen. Sie erhielten 10 Euro pro Stunde und waren unter unzumutbaren Bedingungen untergebracht. Mit dem Streik konnten sie die Einhaltung des GAV durchsetzen.**
- **Sieg im Sommer 2017! Das Bundesgericht bestätigte die Rechtmässigkeit des Neuenburger Mindestlohnes, den das Volk 2011 angenommen hatte, und wies die Beschwerde mehrerer Arbeitgeberverbände ab.**
- **Der Bauarbeiterstreik im Herbst 2018 zur Verteidigung des vorzeitigen Altersrücktritts war ein voller Erfolg: 80 Prozent der Neuenburger Baustellen wurden bestreikt.**
- **Unia 4.0 in der Industrie: Angesichts der Digitalisierung widmete die Unia ihren traditionellen Weiterbildungstag diesem Thema; die Teilnahme war sehr hoch und die Referenten waren hochkarätig.**
- **Nach der grossen Mobilisierung des Frauen*streiks 2019 hat sich die Region auch der Klimabewegung angenähert. Es braucht mehr denn je eine Zusammenführung der Kämpfe.**
- **Seit 2016 werden Kurse in Arbeitsrecht organisiert, die für Gewerkschaftsmitglieder und Versicherte der Arbeitslosenkasse vier bis sechs Mal pro Jahr vom Rechtsdienst durchgeführt werden.**



Die Unia Transjurane lanciert 2017 eine kantonale Lohngleichheits-Initiative!

Sit-in für Gleichstellung am Frauen*streik.





5753

Mitglieder

Stand 31.12.2020

5

Sekretariate

Delémont
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

5

ALK-Zahlstellen

Delémont
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

22

Mitarbeitende

Frauen: 15

Die regionale Wirtschaftsstruktur ist im Wesentlichen industriell geprägt, hauptsächlich von der Uhren- und Mikrotechnologiebranche. Es gibt zahlreiche Subunternehmen und nur wenige Firmen, die einen GAV unterzeichnet haben (12 Prozent). Das führt dazu, dass die Region stark konjunkturabhängig ist und das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen unter dem Schweizer Durchschnitt liegt. Auch die Grösse der anwesenden Unternehmen im Jura ist sehr spezifisch mit 88 Prozent Kleinunternehmen

(0–10 Arbeitsplätze), 10 Prozent kleinen Unternehmen (10–50 Arbeitsplätze), 1,9 Prozent mittleren Unternehmen (50–250 Arbeitsplätze) und 0,1 Prozent grossen Unternehmen (mehr als 250 Arbeitsplätze). In diesem Umfeld stellt unsere Gewerkschaftsarbeit und insbesondere die kollektive Mobilisierung eine ständige Herausforderung dar, die uns zwingt, unsere Arbeitsweise anzupassen, um die Arbeitnehmenden weiterhin für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu mobilisieren.

Aktionen und Erfolge

- **Am 14. Juni 2017 lancierten wir die kantonale Initiative «Lohngleichheit umsetzen» für Massnahmen zur effektiven Verwirklichung der Lohngleichheit. Am 8. März 2018 reichten wir 3400 gesammelte Unterschriften ein.**
- **Der Gesamtarbeitsvertrag für das Autogewerbe im Kanton Jura und im Berner Jura wurde Ende 2018 unterzeichnet. Per 1. September 2019 ist er allgemeinverbindlich erklärt worden und gilt nunmehr für alle Garagen in der Region.**
- **2018 und 2019 erreichten wir deutliche Erhöhungen der Mindestlöhne in der Uhrenindustrie, die für den Jura und den Berner Jura spezifisch im Anhang des Gesamtarbeitsvertrags festgelegt sind.**
- **Am 14. Juni 2019 führte das Frauenstreikkollektiv in Delémont eine Kundgebung mit fast 4000 Teilnehmenden durch.**
- **Im Februar 2020 trat der kantonale Mindestlohn von 20 Franken pro Stunde in Kraft.**
- **Per 1. Juli 2020 wurde der Normalarbeitsvertrag für das Verkaufspersonal erneuert und die Mindestlöhne wurden in Übereinstimmung mit dem jurassischen Mindestlohn erhöht.**



Bauarbeiter auf der Strasse für bessere Arbeitsbedingungen.

Aktionstag in den essentiellen Branchen.





4984

Mitglieder

Stand 31.12.2020

2

Sekretariate

Bulle
Freiburg

2

ALK-Zahlstellen

Bulle
Freiburg

22

Mitarbeitende

Frauen: 13

Der Kanton zählt ungefähr 153 000 Arbeitsplätze, davon etwa 125 000 im Privatsektor. Nach unserer Schätzung findet die Tätigkeit dieser Unternehmen zu einem Drittel ausserhalb des Kantons statt. Ein Problem ist, insbesondere im Maler- und Gipsergewerbe, der ausufernde Beizug von Subunternehmen, was sich auf die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge und die Schwarzarbeit auswirkt.

Eine wichtige Branche für den Kanton ist die Lebensmittelindustrie. Diese ist in den letzten vier Jahren besonders stark gewachsen, namentlich durch die

Niederlassung von Nespresso und den Ausbau seines Werks in Romont, aber auch durch die Zunahme von Arbeitsplätzen in der Milchwirtschaft.

In der Industrie haben einige Unternehmen ihre Produktionsstätten fast ganz aufgegeben und nur noch den Forschungs- und Entwicklungsbereich behalten. Die Beschäftigung ist indessen stabil, dank vieler kleiner Unternehmen, die wachsen und ihr Personal aufstocken, insbesondere in der MEM-Industrie. Im vergangenen Jahr verzeichnete die Region einen deutlichen Anstieg der Mitgliederzahlen.

Aktionen und Erfolge

- **Die Arbeitgeber des Ausbaugewerbes der Westschweiz kündigten im November 2016 den GAV. Die Freiburger Arbeitnehmenden der Branche reagierten mit der Niederlegung der Arbeit. Der Arbeitskampf zwang die Arbeitgeber, ihr Kündigungsschreiben zurückzuziehen, und machte den Weg frei für einen guten Vertrag mit einer Stärkung der Arbeitnehmendenrechte.**
- **550 Bauarbeiter streikten am 30. Oktober 2018. Ihre Kundgebung endete beim Sitz des FFE (Freiburgischer Baumeisterverband). Sie wehren sich v. a. für die Mittagessensentschädigung. Viele Baustellen im ganzen Kanton standen still.**
- **Zum dritten Mal versuchten 2018 die Arbeitgeber im Verkauf in Freiburg, die Ladenöffnungszeiten am Samstag zu verlängern. Die Arbeitnehmenden wehrten sich und sammelten Unterschriften für ein Referendum gegen die Verlängerung. Am 30. Juni 2019 wurde die Vorlage mit fast 55 Prozent abgelehnt. Die Verkäufer*innen haben am Samstag weiterhin um 16 Uhr Arbeitsschluss.**
- **Am Frauen*streik vom 14. Juni 2019 engagierten sich die Frauen der Unia Freiburg stark, insbesondere unsere Kolleginnen in der Industrie und im Verkauf. An der Kundgebung in Freiburg nahmen fast 15 000 Personen teil.**



Tessiner Matros*innen streiken für ihren Lohn.

Durch die Gassen kämpft sich der Frauen*streik 2019 im Tessin!



Tessin und Moesa

Präsidium: Giampiero Rigozzi



19 073

Mitglieder

Stand 31.12.2020

6

Sekretariate

Bellinzona
Biasca
Locarno
Lugano
Manno
Mendrisio

5

ALK-Zahlstellen

Bellinzona
Biasca
Chiasso
Locarno
Massagno

45

Mitarbeitende

Frauen: 21

Die Region Tessin und Moesa umfasst den Kanton Tessin sowie die Bündner Täler des Moesano. Die Region besteht aus den zwei Sektionen Sottoceneri und Sopraceneri, denen je ziemlich genau die Hälfte der Mitglieder der Region angehören. Die Lohnfrage stand im Mittelpunkt des Interesses und der gewerkschaftlichen und politischen Tätigkeiten der Unia im Tessin. Die Unia war in diesem Bereich sehr aktiv, deckte viele Fälle von Lohndumping auf und ging dabei auch strafrechtlich vor, um das systematische rechtswidrige Verhalten von sehr vielen Arbeitgebern in allen Branchen aufzuzeigen. Echte Fortschritte im

Bereich der Löhne lassen sich bei den Gesamtarbeitsverträgen (z. B. GAV Elektrobranche und GAV Architektur- und Ingenieurbüros) feststellen. Nach dem Ausbruch der Pandemie trug unsere Gewerkschaft wesentlich dazu bei, dass rechtzeitig angemessene Schutzmassnahmen beschlossen wurden, die dann in der ganzen Schweiz Schule machten. Zudem nahm die Unia im Tessin bei der Organisation des Frauen*streiks eine wichtige Rolle wahr und trug so massgeblich zur Entstehung und zum Funktionieren der Streikkoordination bei.

Aktionen und Erfolge

- **Streik bei der Schifffahrt Lago Maggiore: Dank zwanzig Mobilisierungstagen im Jahr 2017 gegen die Massenentlassung der Angestellten und einem weiteren Streiktag im Sommer 2018 konnten die Stellen erhalten und Ende 2018 ein GAV unterzeichnet werden.**
- **Streik im Baugewerbe: Am 15. Oktober 2018 zogen 3500 Bauarbeiter durch die Strassen von Bellinzona, um für den LMV zu kämpfen, was zur Schliessung von 90 Prozent der Baustellen im Kanton führte.**
- **Betriebliche Mobilisierungen: Die Arbeitnehmenden der Kanalreinigungsfirma Caviezel streikten im September 2017, um gegen die Gratisarbeit zu protestieren. Im Juli 2020 wehrten sich die Arbeitnehmenden des Strassenbauunternehmens WALO mit einem Streik gegen die Massnahmen des Unternehmens, um die während des Lockdowns nicht ausgeführten Arbeiten nachzuholen.**
- **Lange Kampagne zuerst gegen das Ladenöffnungsgesetz und anschliessend gegen den entsprechenden (von der Unia nicht unterzeichneten) kantonalen GAV Verkauf mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen des Verkaufspersonal zu verteidigen.**
- **Am 14. Juni 2019 strömten Tausende Frauen und solidarische Männer auf die Strassen und Plätze der grössten Tessiner Städte.**



Basler Mindestlöhne: Die Abstimmung steht noch bevor!

Verkäufer*innen gegen längere Ladenöffnungszeiten in Basel.



Aargau-Nordwestschweiz



Präsidium: Brigitte Martig und Alex Ineichen

20 070

Mitglieder

Stand 31.12.2020

2

Sekretariate

Aarau
Basel

6

ALK-Zahlstellen

Aarau
Baden
Basel
Liestal
Reinach BL
Wohlen

47

Mitarbeitende

Frauen: 26

Die Region Aargau-Nordwestschweiz umfasst die Kantone Aargau, Basel-Stadt, Basel-Land und die Amtei Thierstein-Dorneck (SO). Die Region ist im Jahr 2018 nach einem mehrjährigen Fusionsprozess aus den Regionen Aargau und Nordwestschweiz entstanden, um die Kräfte zu bündeln und die gewerkschaftliche Schlagkraft zu erhöhen.

In der Industrie führten die Produktionsverlagerungen in der MEM-Industrie im Aargau und in der Chemie- und Pharmaindustrie in Basel zu grösseren Entlassungswellen. So bei Novartis und General Electric, die zusammen mehrere tausend Arbeitsplätze abbauten.

Ein besonderer Fokus der Region lag auf der Verbesserung des Vollzugs. Die Region konnte verschiedene Geschäftsstellen von paritätischen Kommissionen übernehmen und mit der Gründung eines neuen Kontrollorgans im Kanton Baselland ihren Einfluss stärken.

In der Baubranche kämpfte die Region um einen regionalen GAV, im Detailhandel wendete sie eine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten ab und machte schweizweit auf die prekären Arbeitsbedingungen des Taxiunternehmens Uber aufmerksam.

Aktionen und Erfolge

- Die Unia Nordwestschweiz gründete 2017 die Arbeitsmarktkontrolle für das Baugewerbe (AMKB), die sowohl Entsende-, Schwarzarbeits- als auch GAV-Kontrollen durchführt.
- In nur fünf Tagen sammelte die Unia die Unterschriften für das Referendum gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten am Samstag und gewann die Abstimmung mit 60 Prozent Nein-Stimmen.
- Die Unia Aargau-Nordwestschweiz hat eine starke, mobilisierungsfähige Baugruppe aufgebaut, die derzeit für einen regionalen GAV kämpft.
- Die Unia hat mit einem breiten Bündnis eine Initiative für einen Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt gesammelt und mit über 4300 Unterschriften eingereicht.
- Die Region hat eine nationale Kampagne gegen die Beschäftigungspraxis des Taxiunternehmens Uber gestartet, die zu ersten Verboten des Geschäftsmodells geführt hat.



Bessere Bezahlung statt Applaus: Die Unia will essentielle Branchen aufwerten.

Frauenstreik 2019 in Biel.



Biel-Seeland/Solothurn



Präsidium: Maria Teresa Cordasco und Daniel Hirt

11 561

Mitglieder

Stand 31.12.2020

5

Sekretariate

Biel
Grenchen
Lyss
Olten
Solothurn

5

ALK-Zahlstellen

Biel
Grenchen
Lyss
Olten
Solothurn

23

Mitarbeitende

Frauen: 7

Die Region Biel-Seeland/Kanton Solothurn arbeitet konsequent gemäss unserem Grundsatz «Nahe bei den Mitgliedern». Mit fünf Sekretariaten in Olten, Solothurn, Grenchen, Biel und Lyss bieten wir allen Mitgliedern eine nahegelegene Anlaufstelle. Jedes Jahr beteiligen sich um die 1000 Mitglieder an den Generalversammlungen in Olten, Gerlafingen, Solothurn, Grenchen und Biel. Dies erlaubt einen intensiven jährlichen Austausch mit den Mitgliedern und verschafft uns ein starkes «Wir-Gefühl».

In Olten, Solothurn, Grenchen und Biel sind lokale Vorstände und mehrere Berufs- und Interessengruppen aktiv. Alle Vorstände oder Gruppen treffen sich regelmässig. Eine Beteiligung an praktisch allen nationalen Branchen- oder Interessengruppen-Konferenzen ist garantiert.

Die regionale Vertrauensleute-Schule «Joran» führt jährlich mehrere Schulungen zu diversen Themen mit nationalen oder internationalen Referenten durch. Das Ziel ist eine stark verankerte Gewerkschaft, in der sich möglichst viele Vertrauensleute beteiligen können.

Aktionen und Erfolge

- Die Region beteiligte sich an allen Mobilisierungen für die Erneuerung von Gesamtarbeitsverträgen. Erwähnenswert ist die starke Beteiligung am Streik zur Verteidigung des frühzeitigen Altersrücktritts mit 60 (FAR) im Bauhauptgewerbe, an dem in der Region mehr als 400 Bauarbeiter teilnahmen.
- Die Beteiligung am Frauen*streik am 14. Juni 2019 war ein wichtiger Höhepunkt. Mit mehr als 3000 Personen in Biel und 2000 in Solothurn wurden jeweils Rekord-Teilnahmezahlen für regionale Kundgebungen erreicht.



Velokurier*innen kämpfen für ihre Rechte gegen prekäre Arbeitsbedingungen.

Walk-out: Konzert Theater Bern am Frauen*streik 2019.





14 657

Mitglieder

Stand 31.12.2020

5

Sekretariate

Bern
Burgdorf
Huttwil
Langenthal
Langnau

4

ALK-Zahlstellen

Bern
Burgdorf
Langenthal
Langnau

38

Mitarbeitende

Frauen: 19

Die Einheit Bern/Oberaargau-Emmental (BE/OAE) hat die Zusammenarbeit der Sektionen in der vergangenen Kongressperiode intensiviert und ist im Oktober 2017 mit dem Projekt für die Individuelle Mitgliederbetreuung (IMB) gestartet. In der Folge wurde auch die kollektive Mitgliederbetreuung (KMB) harmonisiert und per 1. Januar 2019 mit klar zugeordneten Aufgabenfeldern und Schwerpunkten lanciert. Nach längerer Vorarbeit startete die Einheit BE/OAE das überregionale IMB-Projekt zusammen mit den Regionen Zentralschweiz und Ostschweiz-Graubünden (IMB ü3). Die Telefonie, die Verarbei-

tung der Berufsbeiträge und das Inkasso werden neu in Kompetenzzentren pro Region erledigt.

Weiterhin legt die Einheit BE/OAE sehr grossen Wert auf die Basisarbeit und die Basisstrukturen. In den verschiedenen Interessen- und Branchengruppen bestehen vielfältige Gewerkschaftsaktivitäten.

Im Hinblick auf die beiden Unia-Kongresse 2021 und 2023 sowie die grossen gewerkschaftlichen Herausforderungen wurde im Jahr 2020 ein breiter Denk- und Diskussionsprozess über gute Gewerkschaftsarbeit angestossen.

Aktionen und Erfolge

- **Als gewerkschaftliche Erschliessungsprojekte wurden 2016 das Pflege- und wenig später das Gartenbauprojekt gestartet.**
- **Die Velokurier*innen von Notime schafften es 2017 mit Organizing und einer Protestaktion, dass die katastrophalen Arbeitsbedingungen massiv verbessert wurden.**
- **Nach einer intensiven Aufbauarbeit meldeten sich die Gärtner*innen 2018 zu Wort. So mit einer Aktion mit einem grossen Trojanischen Pferd auf dem Bundesplatz und einer Schuhaktion in der Berner Innenstadt.**
- **Im Rahmen der LMV-Erneuerung 2018 fanden zahlreiche Aktionen statt, so die Demo am 19. Mai in der Berner Innenstadt und die Stilllegung der Grossbaustelle Hauptbahnhof Bern am 1. November.**
- **Mit der kantonalen Initiative «für einen fairen Wettbewerb» zeigten wir, dass wir auch im Kanton Bern initiativfähig sind.**
- **Am Frauen*streik vom 14. Juni beteiligten sich über 60 000 Menschen am Umzug durch die Stadt Bern.**
- **Zusammen mit dem Gewerkschaftsbund und mit den Parteien sammelte die Unia 2020 in nur drei Monaten 20 000 Unterschriften für das Referendum gegen Sonntagsarbeit im Detailhandel.**



Wir wollen hoch hinaus!

Referendum gegen noch mehr Sonntagsarbeit in Bern: lanciert, gesammelt – und gewonnen!



Berner Oberland

Präsidium: Giuseppe Maio



5221

Mitglieder

Stand 31.12.2020

2

Sekretariate

Interlaken
Thun

2

ALK-Zahlstellen

Interlaken
Thun

11

Mitarbeitende

Frauen: 6

Das Oberland ist eine ländlich geprägte Region im Kanton Bern. Es ist eine der wichtigsten Tourismusregionen der Schweiz. Die Region verbindet eine konservativ geprägte politische Landschaft mit einer wirtschaftlichen Weltoffenheit. Dies bietet für die gewerkschaftliche Arbeit Herausforderungen, aber auch Chancen. In Zukunft soll ein verstärkter Fokus auf die Tourismusbranche gelegt werden.

Die Unia Berner Oberland erlebte in der vergangenen Kongressperiode einen grösseren Umbau auf Führungs- und Personalebene – ein Prozess, der nicht reibungsfrei verlief. Die Mitgliederbasis wählte schliesslich mit grosser Mehrheit den vormaligen Regionspräsidenten ab. Inzwischen haben sich die Wogen geglättet und ein neues Präsidium wurde gewählt. Statt in interne Auseinandersetzungen können Profis und Vertrauensleute ihre Energie heute wieder vollumfänglich in die Gewerkschaftsarbeit investieren.

Aktionen und Erfolge

- **2017 beteiligte sich die Einheit BeO an den Vorkampagnen zur Verteidigung des LMV Bau und zu den Vertragsverhandlungen in der MEM-Industrie. Zudem führte sie eine Informationskampagne zum Vorruhestandsmodell in der Maler- und Gipserbranche durch.**
- **2018 stand die Verteidigung des LMV an erster Stelle. Das Oberland mobilisierte kräftig für die Bauarbeiter-Demo.**
- **Am 14. Juni 2019 erlebte Thun im Zusammenhang mit dem Frauen*streik eine wunderbare Aktion. Während mehr als einer halben Stunde standen Verkäufer*innen vor ihren Geschäften und manifestierten lautstark gegen Lohndiskriminierung.**
- **Ein wichtiger Erfolg war die Unterschriftensammlung gegen die Erweiterung der Ladenöffnungszeiten im Kanton Bern im Jahr 2020. Das Berner Oberland steuerte etwa einen Drittel der benötigten Unterschriften bei.**



Der Unia-Frauenkongress trifft sich 2020 in Luzern.

Reinigungsfrauen streiken am 14. Juni 2019 erfolgreich gegen Gratisarbeit.



Region Zentralschweiz



Präsidium: Peter Ziltener

7768
Mitglieder

Stand 31.12.2020

6
Sekretariate

Altdorf
Luzern
Pfäffikon SZ
Stans
Sursee
Zug

2
ALK-Zahlstellen

Luzern
Pfäffikon SZ

25
Mitarbeitende

Frauen: 12

Die Region Zentralschweiz umfasst die Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden und Zug. In sechs relativ unterschiedlichen Kantonen zu arbeiten, ist nicht immer einfach, vor allem nicht als linke Gewerkschaft in einer CVP- und SVP-Hochburg. Trotzdem ist die Unia in der gesamten Zentralschweiz eine anerkannte Institution.

Die Region befindet sich in einem Wandel. Traditionelle landwirtschaftliche Strukturen werden schwächer, während sich Gewerbe, Tourismus und allgemein der Dienstleistungssektor ausweiten. Diese Veränderungen sind auch im Mitgliederspiegel der Unia ersichtlich: Der Anteil der Mitglieder, die im Tou-

rismus, in Gastronomie und Hotels und anderen Dienstleistungsbranchen arbeiten, nimmt zu. Dennoch haben wir in den traditionellen Unia-Branchen weiterhin am meisten Mitglieder.

Wir haben uns immer wieder bei wichtigen gesellschaftlichen Fragen eingebracht, etwa in Debatten um Ladenöffnungszeiten und die Lohngleichheit oder bei der Volksabstimmung für zahlbare Mieten. Zudem setzte sich die Unia im Luzerner Hinterland für die Genehmigung eines Sonderkredits für eine Siedlung mit bezahlbarem Wohnraum ein, der mit 66,9 Prozent angenommen wurde.

Aktionen und Erfolge

- **2017 konnten wir einen hervorragenden Beitrag zum Image der Unia leisten. Im SRF-Film «Vier zum Volk» konnten wir sichtbar machen, was die Unia für die Arbeitnehmenden leistet.**
- **Die Angestellten der Spitex Willisau erreichten Anfang 2017 mit Unterstützung der Öffentlichkeit die Ablösung einer Geschäftsführerin, die ihre Macht missbrauchte. Mit einer weiteren betrieblichen Mobilisierung erreichten wir 2017 einen besseren Sozialplan bei Charles Vögele in Pfäffikon SZ.**
- **2018 waren die Sicherung der FAR-Rente mit 60 für Bauarbeiter sowie eine Lohnerhöhung im LMV unsere Priorität. Die Region Zentralschweiz war an der Baudemo vom 23. Juni mit über 400 Bauarbeitern vertreten. Wichtige Fokus-Baustellen wurden an diesem Tag geschlossen.**
- **Mit einer regionalen Kampagne für die Erneuerung des GAV Elektrogewerbe konnten wir viele Kolleg*innen für die Demo in Zürich mobilisieren, wo sie vor dem Sitz des Arbeitgeberverbands ihren Unmut kundtaten.**
- **Am 14. Juni 2019 führten wir im Rahmen des Frauen*streiks einen echten betrieblichen Streik durch. Kolleginnen aus der Reinigungsbranche streikten an dem Tag mit Erfolg für gleichen Lohn und gleiche Rechte im Betrieb. In Luzern versammelten sich über 10 000 Menschen zum Frauen*streik.**



Die Unia deckt bei Goger den grössten Lohndumping-Fall in der Schweiz auf.

Frauen haben Rechte – und sie fordern sie ein. Hier die Reiniger*innen des Hotel Sheraton.



Zürich-Schaffhausen



Präsidium: Neria Heil

27 974

Mitglieder

Stand 31.12.2020

5

Sekretariate

Schaffhausen
Uster
Winterthur
Zürich, Stauffacherstr.
Zürich, Strassburgstr.

11

ALK-Zahlstellen

Bülach, Dietikon,
Meilen, Regensdorf,
Rüti, Schaffhausen,
Thalwil, Uster,
Winterthur, Zürich (2x)

79

Mitarbeitende

Frauen: 46

Ob am Flughafen, beim Schaffhauser Uhrenbetrieb IWC oder bei den Reiniger*innen in Zürichs Luxushotels: Die Unia ist überall vor Ort, um sich für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne einzusetzen. Wir sind nicht mehr nur eine Bau- und Industriewerkschaft. Immer mehr Menschen, die im Dienstleistungsbereich arbeiten, kommen zur Unia. Unsere Mitglieder sind jünger und weiblicher geworden und haben oft prekäre Arbeitsbedingungen. Das beeinflusst unsere Arbeit: Der Zugang zum Arbeitsplatz wird noch schwieriger. Organizer*innen müssen andere Wege für den Kontakt zu den Mitgliedern finden. Dazu gehören Kanäle wie Instagram und Facebook.

Die aktiven Mitglieder tragen unsere Kampagnen und sind das Gesicht der Unia. Immer wieder haben Vertrauensleute in den Medien erzählt, wie ihre Arbeitsbedingungen aussehen und was sie ändern wollen. Die Unia-Forte-Angebote finden regen Zulauf, und sowohl bei den Aktivengruppen wie auch in den gewählten Gremien ist in den letzten Jahren ein Generationenwechsel gelungen.

Mit neuen Massnahmen zur Mitgliederbindung will die Unia Zürich-Schaffhausen ihre Mitglieder besser auf dem Laufenden halten und überzeugen, dass es sich langfristig lohnt, bei der Unia zu bleiben.

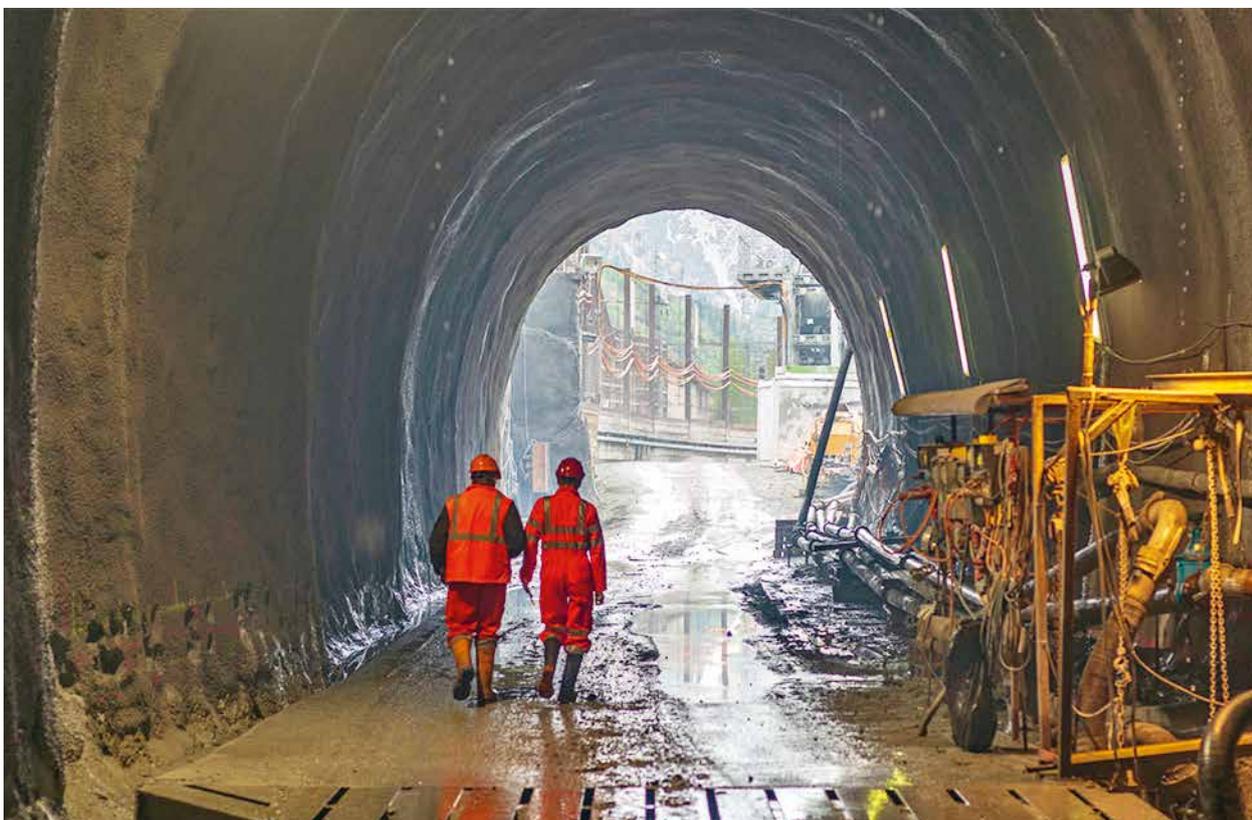
Aktionen und Erfolge

- **Angestellte der Spitex Kempt am Limit: Falsche Handhabung von Medikamenten, keine Ruhezeiten, schlechte Arbeitsplanung. Zusammen mit der Unia lancierten die Mitarbeitenden 2018 eine öffentliche Petition, die zu einer Verbesserung führte.**
- **Die Gipserfirma Goger Swiss AG betrog ihre Arbeitnehmenden um bis zu 10 Millionen Franken. Die Unia machte den Lohndumpingfall publik. Untersuchungen durch Polizei und Staatsanwaltschaft brachten das «System Goger» 2018 endlich zum Einsturz.**
- **2018 nahmen hunderte Bauarbeiter an Versammlungen auf Zürcher Baustellen teil. An der Baudemo in Zürich und am Streiktag im November machten sie klar, dass sie für ihren Vertrag kämpfen würden!**
- **Rassismus, riesiger Druck und ungenügendes Putzmaterial – Reiniger*innen im Sheraton-Hotel legten 2019 für einen Tag ihre Arbeit nieder. Mit Erfolg: Der Putzfirma wurde gekündigt, das Personal direkt beim Hotel angestellt.**
- **Walk-outs: Zahlreiche Frauen verliessen am Frauen*streiktag ihren Arbeitsplatz. Auch beim Schaffhauser Pharmaproduzenten Cilag demonstrierten 40 Frauen unter anderem für Festanstellungen.**



Wind und Wetter? Davon lässt sich die Unia nicht beirren!

Auf dem Feld oder im Tunnel: Ausbeutung und Lohnklau lassen wir nicht zu.



Ostschweiz-Graubünden



Präsidium: Jacob Auer

11 176

Mitglieder

Stand 31.12.2020

15

Sekretariate

Arbon, Campascio, Chiavenna, Chur, Frauenfeld, Glarus, Heerbrugg, Herisau, Kreuzlingen, Rapperswil, Scuol-Samnaun, St. Moritz, St. Gallen, Weinfelden, Wil

4

ALK-Zahlstellen

Chur
Heerbrugg
Rapperswil
St. Gallen

33

Mitarbeitende

Frauen: 17

Die Region Ostschweiz-Graubünden (OSGR) umfasst sechs Kantone, ist mehrsprachig und hat Grenzen zu vier Ländern. Die Präsenz auf einer grossen Fläche in einer bürgerlich und ländlich geprägten Region sicherzustellen, ist unsere tägliche Herausforderung. Ob in der Gastronomie der Tourismusregionen, in der Pflege, in der Ostschweizer Industrie oder im Bau und Gewerbe: Die Unia ist vor Ort.

Die Region OSGR ist in den letzten Jahren deutlich jünger, weiblicher und auch aktionsfähiger geworden. Wir haben uns neu in den Sektionen Rhätia-Linth und Säntis-Bodensee organisiert. Unsere Mit-

glieder tragen in den Vorständen, Interessen-, Orts- und Branchengruppen aktiv unsere Kampagnen mit. So haben wir regionale Kampagnen für bessere Löhne, gegen längere Ladenöffnungszeiten und gegen Lohndumping und prekäre Beschäftigungsverhältnisse geführt. Als Grenzregion haben wir uns im Kampf für die Sicherung der flankierenden Massnahmen besonders engagiert.

Zur Verbesserung unserer Mitgliederbetreuung haben wir 2019 zusammen mit den Regionen Zentralschweiz und Bern-OAE ein Projekt mit gemeinsamen Kompetenzzentren gestartet.

Aktionen und Erfolge

- **Multimillionär Baha liess 2017 auf der Baustelle des Schlosses Sonnenberg polnische Arbeiter für Hungerlöhne schuftten. Wir gewannen die Auseinandersetzung und dürfen ihn seitdem offiziell Lohndumper nennen.**
- **Im LMV-Jahr 2018 zeigten wir unser Potenzial auf dem Bau in vielen Versammlungen, hohen Teilnehmerzahlen an den Demos und auch mit Schliessungen von Grossbaustellen in unserer Region.**
- **Dank der Unia erhielten unsere italienischen Kollegen an der Albunetunnelbaustelle 2019 ausstehende Löhne von mehr als 400 000 Franken ausbezahlt.**
- **Am Frauen*streiktag fluteten mehr als 8500 Teilnehmer*innen in St. Gallen und Chur die Strassen mit kreativen Aktionen wie Strassenumbenennungen, eingefärbten Brunnen und eindrucksvollen Demos.**
- **2020 streikten bei der Baufirma Marty in Arbon 40 Arbeiter wegen ausstehender Lohnzahlungen und Konkursverschleppung.**
- **Die Unia deckte 2020 auf, dass beim grössten Schweizer Beerenproduzenten Beiner&Berther 200 Erntehelfer mehr als 12 Stunden täglich zu Niedrigstlöhnen schuftten mussten und in unwürdigen Massenschlägen untergebracht wurden.**

Aktiv im Kampf für Gleichstellung

Obwohl die meisten Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen, können viele nicht davon leben. Gründe sind Teilzeitarbeit, Lohndiskriminierung und unbezahlte Arbeit. Die gewerkschaftliche Organisation von Frauen ist zentral.

Heute gehen 88 Prozent aller Frauen in der Schweiz einer Lohnarbeit nach. Doch sie arbeiten oft Teilzeit und häufig in Jobs mit tiefen Löhnen. Arbeit auf Abruf, atypische Arbeitszeiten, befristete Verträge und schlechte Absicherung in den Sozialversicherungen prägen ihre Arbeitsverhältnisse. Zudem leisten Frauen den Grossteil der Arbeit im Haushalt, in der Kindererziehung und bei der Pflege von Angehörigen. So kommen sie oftmals nur knapp über die Runden – während des Berufslebens und später nach der Pensionierung, wo ihre Einkommenslücken zu tieferen Renten führen.

20 000 an Demo für Lohngleichheit – «enough18»

Frauen verdienen immer noch fast einen Fünftel weniger als Männer. Für die Unia Frauen ist klar: Genug ist genug. An der von Unia und SGB mit Allianzpartnern organisierten nationalen Demo für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung «enough18» im September 2018 nahmen 20 000 Frauen und solidarische Männer teil, so viele wie noch nie. Trotzdem verabschiedete das Parlament kurz darauf eine stark abgeschwächte Revision des Gleichstellungsgesetzes. Die ursprünglich von den Gewerkschaftsfrauen angestossene Revision weist zwar in die richtige Richtung. Aber sie ist ungenügend: Nur Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden müssen seit dem 1. Juli 2020 Lohnanalysen durchführen, und fehlbare Unternehmen werden weder sanktioniert noch zu Massnahmen verpflichtet. Zudem ist das Gesetz auf zwölf Jahre befristet. Die Unia wird auf eine Verbesserung drängen und konzentriert sich in der Zwischenzeit auf eine rasche Umsetzung des Erreichten.

Mehr als 500 000 am Frauen*streik

Wichtigstes Ereignis und Höhepunkt der Aktivitäten der IG Frauen war der Frauen*streik vom 14. Juni 2019, an dem über eine halbe Million Frauen, Trans-, nichtbinäre Personen und solidarische Männer teilnahmen. Es war die grösste politische Manifestation in der Schweiz seit dem Landesstreik vor über 100 Jahren. Ohne die zahlreichen engagierten Gewerkschaftsfrauen der Unia wäre dieses historische Ereignis nicht möglich gewesen.

Der Unia-Slogan «Respekt, mehr Lohn, mehr Zeit», mit dem wir eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen verlangten, wurde sehr breit aufgenommen. Die Unia trug dazu bei, den Gleichstellungsdiskurs in der Öffentlichkeit durchzusetzen und ein verstärktes Bewusstsein für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu schaffen. Dies ist der eigentliche Erfolg des Frauen*streiks, der die weiteren Diskussionen und Kämpfe prägen wird. Denn viele unserer Forderungen zu Lohngleichheit, höheren Frauenlöhnen, anständigen Renten, Elternzeit, Nulltoleranz bei Gewalt gegen Frauen oder gerechter Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit stehen weiter im Raum.

Erste kleine Erfolge sind bereits eingetreten: Das Parlament beschloss einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, gegen den ein rechtes Komitee das Referendum ergriff. In der Volksabstimmung wurde das neue Sozialrecht aber mit 60,3 Prozent Ja-Stimmen klar bestätigt. Im Aktienrecht wurde eine Frauenquote für Verwaltungsräte börsenkotierter Unternehmen verankert. Und bei den eidgenössischen Wahlen im Herbst 2019 stieg der Frauenanteil um zehn Prozentpunkte.



#Enough18. Demo für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung am 22. September 2018 in Bern.

Für anständige Renten, gegen ein höheres Frauenrentenalter

Ein weiterer Schwerpunkt der IG-Aktivitäten war das Engagement für bessere Renten für die Frauen. Gleichzeitig wollen die Frauen ein höheres Rentenalter verhindern, das Bundesrat und Bürgerliche im Rahmen der Reform der Altersvorsorge durchsetzen möchten. Dies ist ein Affront gegenüber den Frauen, solange die Gleichstellung in vielen Lebensbereichen nicht umgesetzt wird. Umso mehr engagiert sich die IG Frauen für die Initiative für eine 13. AHV-Rente. Sie würde zu einer spürbaren Erhöhung der Frauenrenten führen, die im Durchschnitt 40 Prozent tiefer sind als jene der Männer.

Gerechte Verteilung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit

Die Anerkennung jeglicher Arbeit von Frauen – ob bezahlt oder nicht bezahlt – war nicht nur für den Frauen*streik ein zentrales Thema. Die Forderung nach einer substanziellen Verkürzung der Arbeitszeit steht damit wieder oben auf der gewerkschaftlichen Agenda.

Frauenanteil in der Unia wächst

Das Engagement der Unia für die Rechte der Frauen lohnt sich: Der Frauenanteil bei den Unia-Mitgliedern wächst stetig und betrug Ende 2019 26,2 Prozent, ein Plus von 2,2 Prozentpunkten gegenüber Ende 2015. Dennoch sind wir von einer angemessenen Vertretung der Frauen in der Gewerkschaft noch weit entfernt. Weitere (feministische) Mobilisierungen für Gleichstellung, starke Frauenstrukturen und die Möglichkeit, sich aktiv zu beteiligen, müssen die Unia für Frauen noch attraktiver machen.

Wichtig sind auch Frauen in zentralen Positionen. Vorbilder sind die ehemalige Präsidentin der IG Frauen, Ursula Mattmann Alberto, die die Gleichberechtigung der Frauen in der Gewerkschaft mit viel Herzblut vorangetrieben hat, aber auch Unia-Präsidentin Vania Alleva, die als eine von wenigen Frauen an der Spitze einer Gewerkschaft steht. Das zeigt: Die Unia kann sowohl als Arbeitnehmendenvertretung als auch als Arbeitgeberin Vorbild und Ansporn für die Gleichstellungsambitionen erwerbstätiger Frauen sein.

Die Schweiz ist eine Migrationsgesellschaft

Die Schweiz ist eine Migrationsgesellschaft. Sie profitiert von Offenheit und Vielfalt. Während Rechtskonservative versuchen, mit Fremdenfeindlichkeit die Arbeitnehmenden zu spalten, heisst unsere Antwort «Solidarität».

Die Unia ist die mit Abstand grösste Organisation, die sich für die Rechte der Migrant*innen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft einsetzt. Rund 60 Prozent der Unia-Mitglieder haben einen Migrationshintergrund. Solidarisch und kämpferisch setzen wir uns für gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne, den Abbau von Diskriminierungen und für eine offene und inklusive Gesellschaft ein.

Das migrationspolitische Umfeld bleibt nach wie vor sehr schwierig. Die rechtskonservativen Kräfte der SVP haben im Parlament mithilfe anderer bürgerlicher Parteien zahlreiche Verschlechterungen Ausländergesetzgebung durchgesetzt. Diese Angriffe auf ihre Aufenthaltsrechte machen unseren Kolleg*innen ohne Schweizer Pass das Leben schwer. Mit der Covid-19-Krise ist die Situation noch prekärer geworden.

Gewerkschaftliche Kampagnen im Migrationskontext

Die Unia engagiert sich mit Herzblut für die Interessen der Migrant*innen. In den zahlreichen Kampagnen der vergangenen vier Jahre hat sie dabei stets die Zusammenarbeit in Netzwerken und Allianzen der progressiven Kräfte gesucht.

Erleichterte Einbürgerung der dritten Generation: Die Unia und der SGB unterstützten mit Aktionen in diversen Städten die Kampagne zur erleichterten Einbürgerung der dritten Generation. Die Annahme der Initiative Anfang 2017 war ein wichtiger und längst überfälliger Schritt in Richtung mehr Teilhabe und politischer Mitbestimmung.



Abstimmung erleichterte Einbürgerung der dritten Generation: Die Stimmberechtigten sagen Ja.



Gemeinsam für mehr Rechte für alle.

Kampf gegen die «Selbstbestimmungsinitiative»: Die Unia bekämpfte 2018 die «Selbstbestimmungsinitiative» der SVP. Diese bedrohte wichtige Menschen- und Arbeitnehmendenrechte, so etwa internationale Abkommen, die das Recht auf Bildung unabhängig vom Aufenthaltsstatus, den Zugang zur Gesundheitsversorgung sowie den Schutz vor Diskriminierung und behördlicher Willkür garantieren.

50 Jahre nach Schwarzenbach Fremdenfeindlichkeit konsequent bekämpfen: Zum 50. Jahrestag der Abstimmung über die Schwarzenbach-Initiative bekräftigte die Unia am 7. Juni 2020 ihr Engagement gegen jede Form der Fremdenfeindlichkeit. Mit einem Video in sieben Sprachen und diversen Veranstaltungen trugen wir unseren Teil zum Erinnern an diese dunkle Episode der Schweizer Geschichte bei.

Nein zur Kündigungsinitiative der SVP: Am 27. September 2020 wehrten wir einen gefährlichen Angriff der SVP auf die Löhne und Rechte der Arbeitnehmenden ab. Die Kündigungsinitiative, welche die Personenfreizügigkeit und den Schweizer Lohnschutz abschaffen wollte, wurde mit 61,7 Prozent abgelehnt. Das deutliche Nein kam auch dank dem Engagement der Unia und der vielen Aktivist*innen in den Migrationsvereinen zustande. Es gelang uns aufzuzeigen, dass Arbeitnehmendenrechte und Lohnschutz zusammengehören und dass die Arbeitnehmenden verschiedener Nationalitäten sich nicht spalten lassen.

Sozialversicherungsabkommen Schweiz-Kosovo: 2010 hatte die Schweiz auf Druck der SVP das Sozialversicherungsabkommen mit Kosovo gekündigt. Wer die Schweiz verliess oder verlassen musste, bekam keine Rente, sondern musste sich die AHV-Beiträge rückvergüten lassen. Das aber widerspricht dem Sinn

der Sozialversicherungen. Dank gewerkschaftlichem Druck wurde ein neues Sozialversicherungsabkommen mit Kosovo abgeschlossen, das seit dem 1. September 2019 in Kraft ist.

Aktiv gegen Rassismus: Rassismus und alle Formen von Stigmatisierung aufgrund von Herkunft, Nationalität, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung haben keinen Platz am Arbeitsplatz, auf der Strasse oder in öffentlichen Debatten. Die Unia engagiert sich solidarisch im Kampf gegen Rassismus und Diskriminierung und verabschiedete im Juli 2020 dazu ein Positionspapier.

Unterstützung für Sans-Papiers: Im Rahmen des Projekts «Papyrus» unterstützte die Unia in Genf Hunderte Kolleg*innen bei der Einreichung der Unterlagen zur Regularisierung der Sans-Papiers.

Covid-19: Solidarisch aus der Krise!

Die Corona-Krise traf die ganze Gesellschaft – besonders hart aber die prekär Angestellten, z. B. Hausangestellte, Betreuerinnen in Privathaushalten, Sans-Papiers oder Scheinselbständige. Darunter gibt es besonders viele Arbeitnehmende ohne Schweizer Pass. Die Unia und rund zwei Dutzend weitere Organisationen forderten im Frühjahr 2020 Bund und Kantone auf, die notwendigen Mittel für einen Covid-Überbrückungsfonds bereitzustellen. Er sollte den Menschen, die durch die Maschen der bundesrätlichen Notmassnahmen fielen, einen sozialen und wirtschaftlichen Schutz gewährleisten. Wir erreichten, dass einige Kantone Hilfsfonds einrichteten. Einige weitere Kantone erklärten immerhin, eine Diskriminierung von Migrant*innen vermeiden zu wollen, falls diese wegen Covid-19 gezwungen sind, Sozialhilfe in Anspruch zu nehmen.

Kämpferisch und nahe an den Bewegungen

Mit über 30 000 Mitgliedern unter 30 Jahren sind die Jungen in der Unia gut vertreten. Aber es ist mehr möglich: Mit einer stärkeren Zusammenarbeit mit neuen sozialen Bewegungen kann die Unia ihr Potenzial besser nutzen.

2019 gingen Tausende Schüler*innen auf die Strasse und demonstrierten gegen den Klimawandel und für wirksamen Klimaschutz. Am 14. Juni nahmen sich über eine halbe Million Menschen die Strasse und zeigten, dass sie Sexismus und Patriarchat nicht mehr länger hinnehmen wollen. Ausschlaggebend für den Erfolg dieses zweiten nationalen Frauen*streiks nach 1991 waren die vielen jungen Frauen, die sich stark engagierten.

Beim Frauen*streik und bei den Klimastreiks waren und sind Vertrauensleute und Sekretär*innen der Unia Jugend stark involviert. Die Herausforderung für die Gewerkschaften besteht darin, mit diesen sozialen Bewegungen Bündnisse einzugehen und engagierten jungen Menschen eine Heimat zu bieten. Darum hat die Unia Jugend in den letzten vier Jahren nicht nur auf bewährte Rezepte gesetzt, sondern auch neue Themenfelder bearbeitet und neue Vorgehensweisen ausprobiert.

Praktika-Kampagne

2017 startete die Unia Jugend eine Praktika-Kampagne. Mit vielen Aktivitäten sensibilisierten wir dafür, dass Praktika häufig dazu missbraucht werden, Jugendliche zu Tiefstlöhnen arbeiten zu lassen: Wir verliehen einen Schmähprijs an ein Coiffure-Unternehmen, das Praktikant*innen besonders schamlos ausbeutete, lancierten einen Vorstoss im nationalen Parlament und thematisierten die Situation von Praktikant*innen in Zeitungsartikeln, einer Kampagne in den sozialen Medien und an den Berufsschulen. Am 14. September 2020 fand die Kampagne einen vorläufigen Abschluss: Pünktlich zum Studienbeginn wurden in Zusammenarbeit mit der SGB-Jugendkommission in vielen kantonalen Parlamenten Vorstösse mit dem Ziel eingereicht, den Praktika-Missbrauch einzudämmen.

Sexuelle Belästigung in der Lehre

Im Zusammenhang mit der #MeToo-Bewegung wurden vermehrt Fälle sexueller Belästigung in der Lehre an die Unia Jugend herangetragen. Wir machten daraufhin in den sozialen Medien und an den Berufsschulen eine Umfrage zu sexueller Belästigung und Mobbing. Die schockierenden Ergebnisse wurden von den Medien breit aufgenommen: Nicht weniger als ein Drittel aller Berufsschüler*innen waren am Arbeitsplatz schon sexueller Belästigung ausgesetzt. In der Folge lancierte die Unia Jugend die Website «Licht ins Dunkel» (www.belaestigung-in-der-lehre.ch), um für das Thema zu sensibilisieren, Betroffenen eine gewerkschaftliche Anlaufstelle zu bieten und konkrete Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die Krux der Gremien- und der regionalen Jugendarbeit

Die Teilnahme an den Jugendkommissionen und -konferenzen war in den letzten vier Jahren eher durchwachsen. Junge, motivierte Personen sind oftmals mehr an einer konkreten Projektzusammenarbeit als an der Gremienarbeit interessiert. Diesen muss die Unia Jugend in Zukunft noch bessere Gefässe bieten. Bei der regionalen Jugendarbeit zeigten sich in den letzten vier Jahren gravierende Unterschiede: Dort, wo konstant Arbeit in die Betreuung der Jugendgruppen und der -projekte investiert wurde, sind stabile und selbständige Gruppen entstanden. Die Zusammenarbeit mit den neuen sozialen Bewegungen macht die Gewerkschaften attraktiver für eine neue Generation politisierter Jugendlicher. Das ist ein wichtiger Beitrag für die Zukunft der Unia.



In Rente, aber nicht im Ruhestand

Die Unia-Rentner*innen sind in regionalen Gruppen organisiert. Sie führen politische Versammlungen durch und unterstützen die Aktivitäten der Gewerkschaft. Die nationale Kommission trifft sich mindestens zweimal jährlich.

Nach der Ablehnung der Initiative «AHVplus» im Jahr 2016 haben sich die Rentner*innen-Kommission und die Konferenz in den vergangenen vier Jahren stark für Vorhaben zur Sicherung und Verbesserung der Renten eingesetzt. Die Reformvorschläge des Bundesrates (Altersvorsorge 2020, Steuerreform und AHV-Finanzierung) lösten in der Gewerkschaftsbewegung kontroverse Diskussionen aus, so dass wir erneut in die Offensive gingen und gemeinsam mit dem SGB eine neue Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente lancierten. Seit der Lancierung im Frühjahr 2020 konnten wir schon viele Unterschriften sammeln. Der partielle Lockdown hat die Unterschriftensammlung etwas gebremst, aber trotz der heiklen Pandemie-Situation bleiben die Rentner*innen aktiv. Sie verfolgen aufmerksam die Entwicklung der Reformen zur «AHV 21» und zu den Ergänzungsleistungen.

Nationales und internationales Engagement

Auf nationaler Ebene spielen die Rentner*innen der Unia eine aktive Rolle in der Rentner*innen-Kommission des SGB und im Schweizerischen Seniorenrat. Die Unia ist auch Mitglied der FERPA, der Rentner*innen-Organisation des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Sie wird im Exekutiv Ausschuss von Dario Mordasini vertreten. Sein Ersatz ist Paola Ferro, die die Unia überdies im Frauenausschuss vertritt. Francine Humbert-Droz fungiert dort als ihr Ersatz. Im Rahmen der FERPA fanden mehrere Konferenzen und Kongresse statt, an denen Vertreter*innen der Unia teilgenommen haben. Regelmässige Kontakte fanden mit der SPI (Gewerkschaft der italienischen Rentner*innen) der CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) statt. Die Unia und die SPI/CGIL haben eine gemeinsame Version der Unia-Broschüre über die Rechte von Migrant*innen verfasst.

Köbi Hauri hat 2018 die Nachfolge von Walter Schultheiss als Vorsitzender der Interessengruppe Rentner*innen angetreten.

Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen

Auf regionaler Ebene fanden Treffen mit anderen IG statt. Auf nationaler Ebene wurden zusammen mit der IG Jugend mehrere Veranstaltungen organisiert: 2017 ein Seminar über das Konzept der Wirtschaftsdemokratie, 2018 ein Besuch der Ausstellung zum Jubiläum des Generalstreiks mit anschliessender Diskussion und 2019 eine Diskussionsveranstaltung anlässlich des Frauen*streiks. Dieses generationenübergreifende Projekt innerhalb der Gewerkschaft muss fortgesetzt und gestärkt werden.

Die Rentner*innen der Unia tragen die Kampagnen der Gewerkschaft mit, vernetzen sich international und stehen für generationenübergreifende Zusammenarbeit in der Unia.



Bei der Unia sind auch die Rentner*innen aktiv!

Unsere Arbeit verdient gute Renten!



UNIVERSITY

UNIVERSITY

Mitglieder- entwicklung

6



Durchgezogene Bilanz der Mitgliederentwicklung – wachsender Frauenanteil

Die Mitgliedererwerbungsleistung ist schwieriger geworden – die Unia setzt neben der Arbeit in den Betrieben auch auf andere Kontakte zu Arbeitnehmer*innen.

Das Mitgliederwachstum der vorangegangenen Berichtsperiode (2012–2016) konnte die Unia in den letzten vier Jahren nicht mehr erreichen. Die Gewerkschaft zählte 2020 über 180 000 Mitglieder.

Stärker bei Frauen und im Tertiär-Sektor

Anteilmässig haben die Frauen zugelegt – dies zeigt die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors. Dieser Sektor zählt mehr Frauen als Männer zu seinen Mitgliedern. Die Sektoren Industrie, Bau und Gewerbe bleiben Männerdomänen: Während der Sektor Bau (inkl. Reinigung) knapp zehn Prozent Frauen zählt, sind es im Sektor Gewerbe gar nur knappe vier Prozent. Im Sektor Industrie ist der Frauenanteil auf 30 Prozent gestiegen – hier macht sich die starke Uhrenbranche bemerkbar.

Im Dienstleistungssektor ist die Gastronomie zur mitgliederstärksten Branche aufgestiegen. Sie ist inzwischen die zweitgrösste Branche der Unia überhaupt. Stärker ist nur noch das Bauhauptgewerbe, eine Branche, in der die Gewerkschaft eine traditionell starke Position innehat. Den in absoluten Zahlen grössten Zuwachs verzeichneten wir in der Reinigung (+837) und in der Pflegebranche (+469), die ebenfalls stark weiblich geprägt sind.

Regionale Unterschiede

Betrachtet man die 13 Regionen der Unia, zeigt sich in Sachen Mitgliederentwicklung ein Röstigraben: Die Regionen der Romandie schneiden besser ab als die Regionen der Deutschschweiz. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die Gewerkschaft in der Romandie besser verankert und auch von Arbeitgebern besser akzeptiert ist. Aber generell zeigt die Entwicklung, dass Arbeitnehmer*innen seltener als früher jahrzehntelang – auch über die Pensionierung hinaus – der Gewerkschaft treu bleiben. Zudem treten mehr Mitglieder aufgrund von finanziellen Schwierigkeiten aus – ein Hinweis darauf, dass prekäre Beschäfti-

gung zunimmt oder dass sich die Situation für prekär Beschäftigte verschärft.

Was tut die Unia in der Mitgliedererwerbungsleistung?

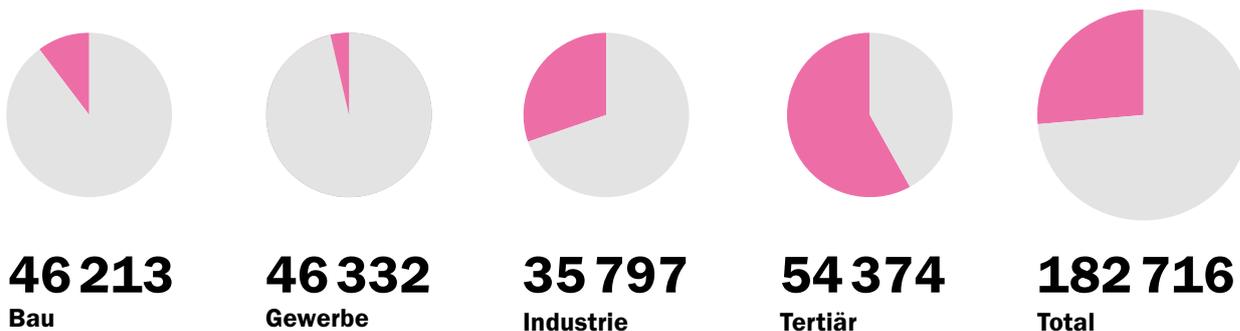
Die zunehmende Fluktuation macht jedenfalls eine ständige, erhöhte Anstrengung zur Mitgliedererwerbungsleistung und -bindung nötig. Um in Bereichen wachsen zu können, in denen die Unia noch nicht stark verankert ist oder wo der Zutritt zu den Betrieben erschwert ist, haben wir die Ansprache von potenziellen Mitgliedern an gut frequentierten öffentlichen Orten in der Schweiz verstärkt. Hierfür arbeiten wir einerseits mit einer Dialogfirma in der Deutschschweiz zusammen, andererseits bauen wir ein eigenes Dialogprogramm in der Romandie und in der Deutschschweiz auf. Die so gewonnenen Mitglieder sind häufig in Dienstleistungsberufen tätig und viele – etwa die Hälfte – sind Frauen. Sie alle werden von den Regionen persönlich kontaktiert und zu Veranstaltungen eingeladen.

Stark vereinfacht und verbessert haben wir das Online-Beitrittsverfahren. Mit den Kontaktbeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie hat diese Möglichkeit weiter an Bedeutung gewonnen.

Entwicklung Online-Beitritte



Mitglieder nach Sektoren



Frauenanteil pro Sektor

Mitgliedschaften 31. 12. 2020

Grösste Branchen

Stand 31.12.2020	in %
Bauhauptgewerbe	17,9%
Gastgewerbe	7,1%
Detailhandel	6,4%
Uhren und Mikroelektronik	6,3%
MEM-Industrie	6,2%
Maler- und Gipsergewerbe	5,1%
Gebäudetechnik	4,9%
Elektroinstallation	4,4%
(Gebäude-)Reinigung	3,1%
Sozial- und Gesundheitswesen	2,9%

Mitglieder nach Regionen

	31.12.2020	31.12.2016	Differenz	in %
Genf	14 032	15 039	-1 007	-6,7%
Waadt	19 908	20 061	-153	-0,8%
Wallis	11 616	11 822	-206	-1,7%
Neuenburg	8 923	9 594	-671	-7,0%
Transjurane	5 753	6 748	-995	-14,7%
Freiburg	4 984	5 117	-133	-2,6%
Tessin und Moesa	19 073	20 552	-1 479	-7,2%
AG-NWS	20 070	21 840	-1 770	-8,1%
Biel-Solothurn	11 561	13 222	-1 661	-12,6%
Bern	19 878	24 775	-4 897	-19,8%
Zentralschweiz	7 768	9 221	-1 453	-15,8%
Zürich-SH	27 974	29 099	-1 125	-3,9%
Ostschweiz-GR	11 176	14 080	-2 904	-20,6%
Total	182 716	201 170	-18 454	-9,2%

Bindung der Mitglieder verstärken

Die Mitglieder der Unia schätzen die gewerkschaftliche Arbeit und sagen dies weiter: Die Mitgliederbefragung 2019 hat sehr gute Weiterempfehlungswerte gezeigt. Deshalb setzt die Unia verstärkt auf Familienmitgliedschaften: Neue Mitglieder erhalten nach einigen Wochen der Mitgliedschaft einen Newsletter, der sie darauf aufmerksam macht, dass eine Person, die im gleichen Haushalt wohnt, einen reduzierten Mitgliederbeitrag zahlt.

Neue Mitglieder sollen künftig persönlicher in der Gewerkschaft willkommen geheissen werden: Je nach Branche oder GAV erhalten Mitglieder einen auf ihre individuelle Situation zugeschnittenen Brief.

Absender ist eine Vertrauensperson der Gewerkschaft. Eine Broschüre mit Fotos und Statements von Mitgliedern erklärt die Leistungen der Gewerkschaft. «Gemeinsam sind wir stark» ist das Leitmotiv.

Um den Mitgliedern den Kontakt zur Gewerkschaft zu vereinfachen, lanciert die Unia im Jahr 2021 eine Smartphone-App für ihre Mitglieder. Damit haben die Mitglieder künftig einen unkomplizierten Zugriff auf ihre Daten, auf Informationen zu ihrem GAV und auf Dienstleistungen der Gewerkschaft. Interessierte können zudem über die App eine Mitgliedschaft abschliessen.



**Unia für ihre
Mitglieder**

7



Eine Mitgliedschaft, die sich lohnt

Die Unia bietet ihren Mitgliedern professionelle und exklusive Dienstleistungen. Mit dem Beitritt zur Unia kommen die Mitglieder auch in den Genuss einer professionellen Rechtsberatung und wirtschaftlicher Vorteile.

Seit April 2020 wird ein neues ergänzendes Projekt entwickelt und umgesetzt, das darauf abzielt, die Dienstleistungen für Unia-Mitglieder kontinuierlich zu verbessern. Nach den Regionen Zürich-Schaffhausen und Aargau-Nordwestschweiz arbeiten jetzt die Regionen Bern/OAE, Zentralschweiz und Ostschweiz-Graubünden in regional gegliederten Kompetenzzentren zusammen. So konzentrieren sich zum Beispiel die Telefonie hauptsächlich auf die Region Zentralschweiz, Fragen zu Berufsbeiträgen auf die Region Ostschweiz-Graubünden und alle Fragen zu Rechnungen oder Mahnungen werden von der Region Bern bearbeitet. Diese neue Arbeitsweise hat die Bearbeitung von Mitgliederanfragen verbessert und die Antwortzeiten verkürzt. Auch die Einheit Berner Oberland hat diese Arbeitsweise übernommen.

Covid-19 und Mobilisierung der Unia-Ressourcen

In der ersten Pandemie-Welle richtete die Unia innerhalb weniger Tage auf nationaler Ebene einen Mitgliederservice in sieben Sprachen für alle Personen ein, die wegen der Corona-Situation Hilfe benötigten. Mitglieder und Nichtmitglieder konnten über alle Kommunikationskanäle Hilfe anfordern und erhielten eine schnelle und kompetente Antwort. Tausende von Anfragen wurden bearbeitet. Dieser Support hat gezeigt, wie schlagkräftig die ganze Organisation schweizweit im Krisenfall handeln kann. Wir bieten aber nicht nur individuelle Dienstleistungen an. Wir sind für unsere Mitglieder auch auf kollektiver Ebene da. Gerade in Krisenzeiten, wie während der Corona-Pandemie, bietet die Unia ihren Mitgliedern Schutz und ist ihnen eine wichtige Orientierungshilfe.

Vorteile als Unia-Mitglied

Die Unia-Mitgliedschaft bietet den Arbeitnehmenden Schutz, aber auch Betreuung und zahlreiche Leistungen zur Förderung ihrer Kompetenzen:

Rechtsberatung und Rechtsschutz

Die Rechtsabteilung der Unia arbeitet eng mit einem schweizweiten Netzwerk von Vertrauensanwält*innen zusammen. Sie vertreten unsere Mitglieder bis vor Bundesgericht, hauptsächlich in Belangen der Sozialversicherungen und des Arbeitsrechts. Jedes Jahr holt der Rechtsdienst durchschnittlich 12 Millionen Franken an Lohnrückständen, Entschädigungen, Renten usw. für die Mitglieder zurück. Er bietet auch Unterstützung in den Unia-Regionen. Er berät, informiert und unterstützt die Gewerkschaftssekretär*innen bei ihrer täglichen Arbeit.

Kurse und Beiträge zur Aus- und Weiterbildung

Die Unia unterstützt die berufliche Entwicklung ihrer Mitglieder und bietet Leistungen an, um sowohl berufliche als auch persönliche Kompetenzen zu verbessern. Im Rahmen des internen Bildungsprogramms bietet die Unia ihren Mitgliedern jedes Jahr über 200 Kurse in den Regionen oder in der Zentrale an. Zwischen 2016 und 2019 haben im Durchschnitt mehr als 5100 Mitglieder pro Jahr an diesen Kursen teilgenommen.

Die Anzahl der Schulungstage ist in den letzten vier Jahren gestiegen (durchschnittlich 105 Tage/Jahr). Dies ist ein Beweis für das grosse Interesse unserer Vertrauensleute für die angebotenen Schulungen und für die sorgfältige und engagierte Planungsarbeit der regionalen Bildungsverantwortlichen Vertrauensleute (BV-VL), die in den meisten Regionen tätig sind. Weitere Kurse führt die Unia in enger Zusammenarbeit mit ihren Partnern Movendo und ECAP durch.

Das breit gefächerte Kursangebot des gewerkschaftlichen Bildungsinstituts Movendo wird jedes Jahr von durchschnittlich 480 Gewerkschaftsdelegierten genutzt.

Mit der ECAP bietet die Unia jedes Jahr etwa 130 Sprachkurse in Deutsch, Französisch und Italienisch an, die in den verschiedenen Regionen stattfinden. Ausserdem hat die Unia im Kanton Waadt den Ausbildungsgang Progredir für den Erwerb eines anerkannten Diploms im Gastgewerbe und im Reini-

gungsgewerbe ins Leben gerufen. Diese Ausbildung wird von den paritätischen Kommissionen finanziert. In gewissen Regionen werden auch Kurse zur Standortbestimmung angeboten. Wer eine Weiterbildung besuchen möchte, die weder die Unia noch ihre Partner anbieten, kann einen Aus- oder Weiterbildungsbeitrag beantragen. Für Weiterbildungen, die nicht im Bildungsprogramm angeboten werden, wird ein Pauschalbetrag von höchstens 750 Franken pro Jahr gewährt.

Spezialangebote für Unia-Mitglieder

Die Unia arbeitet mit Partnern zusammen, um ihren Mitgliedern interessante Zusatzleistungen anzubieten.

Günstige Coop-Multi-Rechtsschutzversicherung

Der Coop-Rechtsschutz bietet Versicherungsschutz bei Rechtsfragen rund um den Privatbereich, die Freizeit und den Strassenverkehr. Er ergänzt damit die Rechtsberatung der Unia rund um das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Rabatt auf Reka-Checks

Die Unia gewährt einen Rabatt auf Reka-Checks.

Bank Cler

Bei dieser Bank profitieren Unia-Mitglieder von Vergünstigungen auf einen grossen Teil der Leistungen, die normalerweise bei einer Bank zahlungspflichtig sind.

Smile.direct

Smile.direct bietet günstige Prämien für die Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung oder die Fahrzeugversicherung. Unia-Mitglieder erhalten einen Spezialrabatt.

VCS-Jugendangebot (Verkehrs-Club der Schweiz)

Spezialangebot für junge Leute bis zum 25. Altersjahr. Junglenker*innen erhalten einen Rabatt von 150 Franken oder 20 Prozent.

Ferien

Die Unia gewährt ihren Mitgliedern Vergünstigungen in Partnerhotels und in Reka-Ferienwohnungen.

Unia geht digital

Mit dem Projekt «Unia Digital» wollen wir die Arbeit der Unia-Mitarbeiter*innen erleichtern und den Mitgliedern zusätzliche Dienstleistungen bieten.

Der Kongress 2016 in Genf beauftragte die Unia, eine Applikation für Smartphones zu entwickeln, die sowohl für die Mitgliedergewinnung als auch für die Mitgliederbindung eingesetzt werden kann. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich im Rahmen eines Vorprojekts damit, wie und über welche Kanäle wir in Zukunft mit unseren (potenziellen) Mitgliedern kommunizieren werden. Daraus resultierte die erste Umsetzungsphase des Projekts «Unia Digital».

Das Projekt umfasst die Entwicklung und Anwendung verschiedener digitaler Applikationen. Diese dienen einerseits der Effizienzsteigerung bei der Mitgliederverwaltung und sollen andererseits den Unia-Mitgliedern einen einfacheren Zugang zu Dienstleistungen der Gewerkschaft bieten.

Als Erstes haben wir eine mobile Applikation für die Mitgliederwerbung entwickelt. Damit können die Daten neuer Mitglieder neu mit Tablets und Smartphones erfasst werden. Dazu gehört eine Büro-Applikation, in der die Aufnahmen weiterverarbeitet werden – viel schneller, als dies bisher im papiergestützten Verfahren möglich war. Dies entlastet die Mitarbeiter*innen in den Unia-Regionen, die sich um die Mitgliederverwaltung kümmern.

Zukünftig auch eine App für Mitglieder

In einer zweiten Phase soll die Unia direkt auf das Smartphone ihrer Mitglieder kommen. Voraussichtlich Ende 2021 oder Anfang 2022 werden in einer Mitglieder-App digitalisierte Angebote bereitgestellt. Dann können Unia-Mitglieder über die App ihre Mitgliederdaten einsehen und Änderungen melden, ihre Unia-Region kontaktieren und einfacher auf den GAV-Service mit Informationen zu ihrem GAV zugreifen. Auch weitere Aktionen wie das Einfordern von Berufsbeiträgen, das Teilnehmen an Unia-Umfragen oder das Empfangen von Unia-News über Push-Nachrichten sollen mit der Zeit möglich werden.

Die App kann auch heruntergeladen, wer noch nicht Mitglied der Unia ist. Dienstleistungen wie der GAV-Service sowie Fragen und Antworten zu zentralen Themen der Arbeitswelt werden öffentlich zugänglich sein. Zudem kann über die App der Antrag für die Mitgliedschaft bei der Unia gestellt werden.



Die professionelle Mitgliederwerbung der Unia

Die Unia hat die Mitgliederwerbung und die Kommunikation mit ihren Mitgliedern weiter professionalisiert. Das soll die langfristige Bindung der Mitglieder an ihre Gewerkschaft stärken.

Die Gewinnung von Mitgliedern steht im Fokus der Abteilung «Mitgliedermarketing». In den letzten Jahren haben wir die Mitgliederwerbung stetig weiterentwickelt. Neue Aufnahmekanäle wie zum Beispiel Online-Beiträge haben an Bedeutung gewonnen. Eine Folge davon sind geringere Kosten pro Beitritt. Andererseits wird der Aufbau einer Alltagsbeziehung zu derart gewonnenen Neumitgliedern anspruchsvoller.

Kampagnen als Hebel

Die Unia nutzt ihre Kampagnen, um mit potenziellen Mitgliedern in Kontakt zu treten. Beispiele dafür sind der Frauen*streik im Jahr 2019 und unser Engagement für die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse während der Corona-Pandemie ab 2020. So können wir anhand konkreter Aktivitäten aufzeigen, was die Mitglieder der Unia gemeinsam bewegen und bewirken können. Das ist wichtig, denn eine Mitgliedschaft bei der Unia ist in der Regel kein «Spontankauf». Sie ist vielmehr Resultat eines bewussten Entscheids, der umso eher stattfindet, als die Unia, ihre Ziele und ihre Nützlichkeit bekannt sind und verstanden werden. Mitglied bei der Unia zu sein, bedeutet jedenfalls, die Werte der Unia (Solidarität, Gleichheit, Freiheit, Frieden und Nachhaltigkeit) engagiert zu vertreten – dies hat eine Umfrage bei den Mitgliedern im Jahr 2019 bestätigt. Darauf bauen wir weiterhin.

Langfristige Bindung stärken

Die Gewinnung neuer Mitglieder ist wichtig. Doch nur wenn die Mitglieder auch viele Jahre bei der Unia bleiben, sind wir langfristig erfolgreich und können nachhaltig in den verschiedenen Branchen präsent sein. Hierbei besteht nach wie vor Verbesserungspotenzial. Deshalb investieren wir viel Arbeit in die Stärkung der Mitgliederbindung.



Die Bedürfnisse unserer Mitglieder, auch bezüglich der Kommunikation, haben sich verändert. Dem tragen wir Rechnung: Neben dem persönlichen Kontakt nutzt die Unia vermehrt auch soziale Medien wie Facebook und Instagram. Zudem haben wir die Abläufe der Mitgliederkommunikation verbessert, damit unsere Mitglieder in verschiedenen Lebens- und Arbeitssituationen jeweils die Informationen und die Unterstützung von der Unia erhalten, die sie brauchen.

Die Zeitungen der Unia

Die Zeitungen «work» (Deutsch) und «area» (Italienisch) berichten zweiwöchentlich, «L'Événement syndical» (Französisch) wöchentlich über die Aktivitäten der Unia und bieten den Mitgliedern Informationen aus der Arbeitswelt.

Es waren bewegte vier Jahre von 2016 bis 2020: Der zweite Frauen*streik und die Klimabewegung. 100 Jahre Landesstreik. 50 Jahre Schwarzenbach-Rassismus. Der Angriff der Baumeister auf Rente 60. Grexit/Brexit/Schwexit und das Rahmenabkommen. Aufstieg und Fall von Donald Trump. Die SVP-Kündigungs-Initiative erfolgreich gebodigt. Historischer Sieg von Rot-Grün und der Frauen bei den Wahlen. Paul Rechsteiner geht und Pierre-Yves Maillard kommt. Und schliesslich: Corona und leider immer noch Corona.

Seit dem letzten Unia-Kongress haben die Zeitungen der Unia die Mitglieder über die Aktivitäten der Gewerkschaft und über die Kämpfe der Arbeitnehmenden für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen oder zur Verteidigung ihrer Löhne, GAV oder Arbeitsplätze informiert.

Im Falle des zweiten Frauen*streiks war **work** längst dabei, als die bürgerlichen Medien noch tief schliefen. Er würde gelingen, wusste und schrieb work in einer grossen Serie. Auch ein Sonderheft zum Frauen*streik hat work publiziert: Das Frauen-Bilder-Lesebuch «Jetzt reicht's!», das in Riesenaufgaben auch auf Französisch und Italienisch erschien.

An der Lohngleichheits-Demo Ende September 2018 gingen die Hefte weg wie warme Weggli. Kein Wunder! 20 000 Frauen und Männer waren dem Aufruf der Organisatorinnen nach Bern gefolgt. Gigantisch! Und ebenso gigantisch und wunderbar wurde dann der zweite Frauen*streik in der Geschichte der Schweiz. work widmete ihm nicht weniger als fünf Frontseiten. Plus eine exklusive Studie zum Lohn-Gap, ein Frauen*streik-Podium und eine regelmässige Frauen*streik-Kolumne der Berner Slam poetin Sandra Künzi.

Jetzt reden die Toten

In den letzten vier Jahren setzte work auch ein neues journalistisches Genre in die Medienwelt: Die work-Interviews mit Toten. Den Anfang machte ein grosses Lenin-Interview – zum 100. Jahrestag der russischen Revolution. Work studierte seine Schriften und schrieb das Interview gleich selbst. Nach Lenin war Karl Marx dran, zu seinem 200. Geburtstag. Danach Rosa Luxemburg, zum 100. Todestag. Und zuletzt Friedrich Engels, ebenfalls zum 200. Geburtstag. Und die Idee ist so verführerisch, dass sie immer öfter kopiert wird: Die NZZ hat's schon gemacht, der Tages-Anzeiger und auch das Online-Newsportal Republik.

Streiks und Erfolge

Selbstverständlich berichtete work auch über die laufenden Streiks und Proteste: über die allererste Elektriker-Demo in Zürich und über die sensationelle Bauarbeiter-Demo ebendort. Diese brachte sogar die Zürcher Bahnhofstrasse zum Beben. work schrieb auch über unzählige Erfolge von Unia-Mitgliedern, die gewagt hatten, sich zu wehren: Zum Beispiel über die zwei tapferen Schneiderinnen, die das Modehaus Grieder wegen Lohndiskriminierung eingeklagt und nach acht Jahren Durchhalten endlich gewonnen haben. Und work stellte nach aufwendigen Recherchen Bschiss-Firmen an den Pranger. Zum Beispiel den Beerengiganten Beiner & Berther AG aus Landquart GR, der auch die Migros und Coop beliefert. Schinderei und Mafiamethoden sind dort an der Tagesordnung.

work digital

All diese Geschichten, Scoops und Interviews schickt work auch digital in die Welt hinaus. Via Webseite, aber auch über Facebook und Twitter. Die digitale Präsenz wird laufend gesteigert. Seit Neustem auch auf Instagram. work ist dran und bleibt dran.

UNI

DIE ZEITUNG DER GEWERKSCHAFT.

work

EU-Gewerkschaften: Neue Bündnisse nach den Europawahlen? Seite 12

14. Juni 2019

Grossartig!

Der Frauenstreik 2019 ist historisch:
Die Bilder • Die Reportagen • Die ersten Erfolge •
Die Analysen • Der Ausblick Seiten 3-11

PHOTO: MONIKA FLORES - FREDERICKS, INDEPENDENT, VANCOUVER, CANADA

Ein Frauenfeind geht baden



Polizistin Vera Brandstetter trifft am Frauenstreik in Zürich ihre radikale Freundin Ellie. Und schon bald fliegt ein Mann ins Wasser.
work-Sommerkrimi
Seite 9

Krankenkasse in den Ferien

Was passiert, wenn's einem im Ausland plötzlich gesundheitlich schlechtgeht? Der grosse work-Ratgeber. Seiten 16-17

Der langjährige Temporäre

Baubüezer Gummert arbeitet seit neun Jahren temporär. Das Portrait. Seite 20



Soutenus par Unia, des ouriers d'Hilcona à Orbe – une entreprise qui emploie de nombreux étrangers et temporaires – ont dénoncé des conditions de travail jugées indécentes. Outre des salaires de misère et des plannings aléatoires, ils ont évoqué les risques pour leur santé avec de longues heures passées dans les frigos sans pause en suffisance, la manipulation de produits chimiques dangereux, les cadences infernales ou encore le manque de personnel. **PAGE 5**

POINT DE MISE

Cruauté inutile

Il n'est pas facile de résister à la tentation de la cruauté inutile. Mais elle est souvent le résultat d'une mauvaise gestion. Les dirigeants doivent apprendre à écouter et à dialoguer avec leurs employés. Une communication transparente est essentielle pour éviter les malentendus et les conflits. Le dialogue est la clé d'une gestion humaine et efficace.

Il n'est pas facile de résister à la tentation de la cruauté inutile. Mais elle est souvent le résultat d'une mauvaise gestion. Les dirigeants doivent apprendre à écouter et à dialoguer avec leurs employés. Une communication transparente est essentielle pour éviter les malentendus et les conflits. Le dialogue est la clé d'une gestion humaine et efficace.

Il n'est pas facile de résister à la tentation de la cruauté inutile. Mais elle est souvent le résultat d'une mauvaise gestion. Les dirigeants doivent apprendre à écouter et à dialoguer avec leurs employés. Une communication transparente est essentielle pour éviter les malentendus et les conflits. Le dialogue est la clé d'une gestion humaine et efficace.



PROFIL
Frédéric Hausmann, militant engagé.

VOTATIONS

Non à une initiative antisyndicale. **PAGE 2**

VENTE

Le référendum genevois à l'abandon. **PAGE 5**

CONSTRUCTION

Les machines restent mobilisées. **PAGES 6-7**



Les travailleurs du second œuvre romand exigent 100 francs d'augmentation de salaire. Les patrons ont refusé d'entrer en matière malgré la hausse de la productivité. Conséquence: les ouvriers perdent inexorablement de leur pouvoir d'achat. Pour protester contre cette situation, ils ont posé leurs outils dans toute la Suisse romande. En guise d'avertissement... **PAGE 5**

POINT DE MISE

Après la vague verte, retour de la realpolitik...

Les syndicats ont obtenu une victoire partielle lors des élections cantonales. Cependant, la majorité verte a été écartée au profit d'une coalition plus pragmatique. Cette évolution reflète un retour à la realpolitik dans le paysage politique suisse.

Après la vague verte, retour de la realpolitik... Les syndicats ont obtenu une victoire partielle lors des élections cantonales. Cependant, la majorité verte a été écartée au profit d'une coalition plus pragmatique. Cette évolution reflète un retour à la realpolitik dans le paysage politique suisse.

Après la vague verte, retour de la realpolitik... Les syndicats ont obtenu une victoire partielle lors des élections cantonales. Cependant, la majorité verte a été écartée au profit d'une coalition plus pragmatique. Cette évolution reflète un retour à la realpolitik dans le paysage politique suisse.



PROFIL
Jean-Denis Borel, à l'essentiel.

FEMMES

Travail gratuit depuis le 21 octobre. **PAGE 3**

JAPAN TOBACCO

Le personnel n'a pas eu son dernier mot. **PAGE 7**

VENTE

Votons à Fribourg. **PAGE 8**

10th ANNIVERSARY

10 ans de L'Événement syndical. **PAGE 9**

Wie sein Pendant auf der anderen Seite der Saane war L'Événement syndical bei vielen Kämpfen der Arbeitnehmenden mittendrin. Etwa bei Mobilisierungen und Streiks, z.B. bei ABB, Thermo Fischer oder anderen Unternehmen, beim Kampf der Bauarbeiter für die Rente mit 60, bei zahlreichen Aktionen gegen die Prekarisierung der Arbeit in den Bereichen Detailhandel, Transport, Gastgewerbe oder Pflege. Auch die Kämpfe der Angestellten im Gewerbe und in der Uhrenindustrie waren präsent, ebenso die Aktionen der Arbeitnehmenden in der Nahrungsmittelindustrie, die sich gegen menschenunwürdige Arbeitsbedingungen wehrten.

Frauen*streik und Klimastreik

L'Événement syndical widerspiegelte zudem die Frauenbewegung und das Interesse, das vom neuen Frauen*streik 2019 geweckt wurde. Die Zeitung hat den Elan der Klimajugend geteilt, indem sie über die Streiks und die Demonstrationen berichtete, die ebenfalls 2019 anliefen. 2020 hat sich die Zeitung dem Kampf für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden verschrieben und die Aktionen und die Forderungen der Unia in Anbetracht der Pandemie, die das Land überrollt hat, ins Rampenlicht gerückt. Sie erfüllte damit ihre wichtige Pflicht, die Leser*innen über ihre Rechte in diesem Zusammenhang zu informieren.

20 geschichtsträchtige Jahre

Als Wochenzeitschrift und wichtige Verbindung zur Gewerkschaft mit rund 65 000 Mitgliedern in der Westschweiz und im grenznahen Frankreich berichtete L'Événement syndical über politische und soziale Themen aus der Arbeitswelt, aber auch aus den Bereichen Sozialversicherungen, Gewerkschaftsrechte, Frauen und Migrant*innen sowie über internationale Zusammenhänge. Die Redaktion ist ein kleines Team von Medienprofis, denen die Qualität der Information am Herzen liegt, die aber auch bestrebt sind, Debatten anzuregen, damit sich alle ihre eigene Meinung bilden können. L'Événement syndical wurde 1998, sechs Jahre vor der Gründung der Unia, aus der Taufe gehoben und konnte 2018 ihr 20-Jahr-Jubiläum feiern. Dieses Jubiläum wurde mit einem neuen, modernen und dynamischen Erscheinungsbild und einer neuen Website gefeiert, damit die Neuigkeiten aus Gewerkschaftskreisen rasch verbreitet werden können. Nach über 20 Jahren verfügt die Zeitung noch immer über eine sehr hohe Leserate und sie kann auf die Treue der Unia-Mitglieder und ihrer Abonnent*innen zählen.



Area bietet nicht nur Berichterstattung, Recherchen und Kommentare zu sozialen und politischen Themen von lokaler, nationaler und internationaler Bedeutung, sondern begleitet und unterstützt auch die Gewerkschaftsarbeit vor Ort und die von der Unia lancierten Initiativen. Besonders eng ist die Zusammenarbeit mit der Unia-Region Tessin, die für die Redaktion eine wichtige Quelle für Informationen und Analysen ist. Area ist aber auch eine Referenzzeitung für ein breites Publikum, das der kritischen Linken des Tessins nahesteht.

Zu den wichtigen Themen, mit denen sich area in den letzten vier Jahren befasst hat, zählen der grossartige Frauen*streik von 2019, der lange Kampf für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Tessin, die Mobilisierung der Bauarbeiter zur Verteidigung des Rentenalters 60, die Frage des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und der lange und komplexe Kampf für die Asbestopfer. Im vergangenen Jahr gehörten natürlich auch die Covid-Pandemie und ihre Auswirkungen, insbesondere auf die Arbeitswelt, zu den Themen von area.



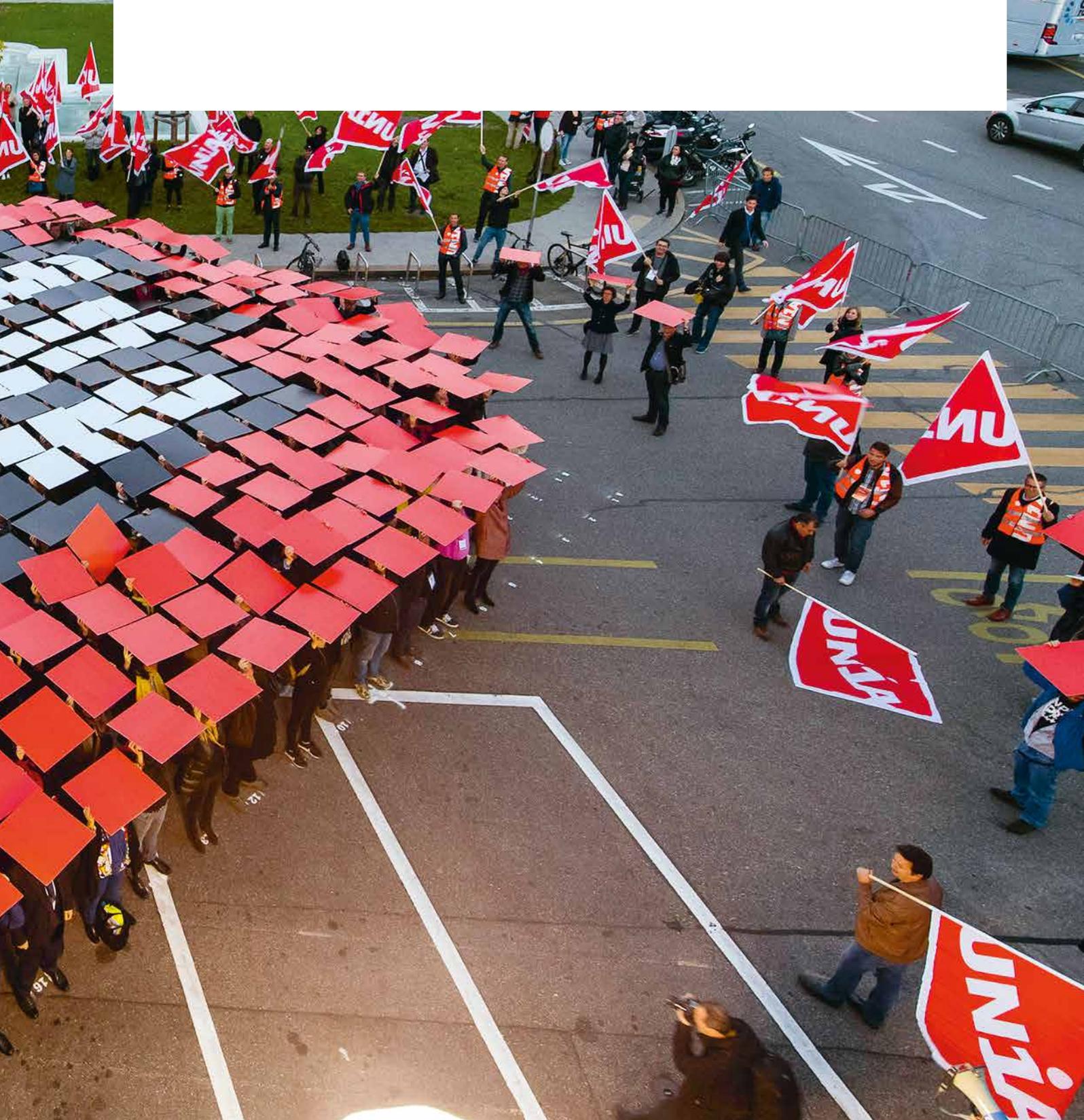
Verstärkte Online-Präsenz

Die Pandemie zwang die Redaktion, ihre Arbeitsorganisation anzupassen und ihre Tätigkeit ins Homeoffice zu verlagern, was mit zusätzlichen Anstrengungen verbunden war. Gleichzeitig war dies für die Redaktion auch eine Gelegenheit, die Online-Präsenz von area mit Artikeln zu verstärken, die ausschliesslich auf der Website areaonline.ch publiziert werden. Dieses Angebot wird eine immer wichtigere Ergänzung zur zweiwöchentlich in Papierform erscheinenden Zeitung (jährlich 20 Ausgaben mit rund 30000 Exemplaren, die zu gleichen Teilen im Tessin, Norditalien, der Deutschschweiz und der Romandie verteilt werden). Der Versuch, den die Redaktion im Rahmen ihrer personellen (3,5 Vollzeitstellen) und technischen Ressourcen weiterführen will, lieferte interessante Ergebnisse: Im Jahr 2020 stiegen die Zahl der Nutzer*innen der Website und jene der Seitenaufrufe im Vergleich zum Vorjahr um fast 80 Prozent. Die Redaktion ihrerseits eignete sich neue Kompetenzen im Bereich Online-Information und Management der sozialen Medien an, die für das SmartCom-Projekt zur Reorganisation der Kommunikation der Unia sicher nützlich sein werden.



Unia – eine professionelle Organisation

8



Engagierte Mitarbeitende, transparente Führungskultur

Der Beschluss des letzten Kongresses, die Strukturen und die Führungskultur der Unia zu verbessern, führte zu ehrgeizigen Reformen und einer tiefgreifenden Veränderung der Arbeitskultur in der Gewerkschaft.

Gemäss Artikel 4 der Charta der Unia beschäftigt die Gewerkschaft motivierte und engagierte Mitarbeitende, die über umfassende Kenntnisse verfügen und ihre gewerkschaftlichen Aufgaben kompetent wahrnehmen. Die Gewerkschaft erhöht die Qualifikationen der Mitarbeitenden durch eine solide berufliche und gewerkschaftliche Weiterbildung.

Die Mitarbeitenden müssen daher kompetent und motiviert sein, die gesetzten Ziele zu erreichen. Damit stehen sie im Zentrum einer Struktur, die die Rechte von über 180000 Mitgliedern der Gewerkschaft schützen soll. Diese finanzieren mit ihren Beiträgen den Gewerkschaftsapparat, der aus rund 1100 Mitarbeitenden besteht.

Zufriedenheit wächst

Eine der Grundvoraussetzungen, um dieses Ziel zu erreichen, besteht in der Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Sie sind die treibende Kraft. Die Unia führt deshalb alle drei Jahre eine Personalbefragung durch. Aus der letzten, im September 2018 abgeschlossenen Umfrage geht hervor, dass die Zufriedenheit der Angestellten im Vergleich zu den vorangegangenen zwei Umfragen insgesamt gestiegen ist. So gab es beim Punkt «Meine Arbeit wird geschätzt» eine Verbesserung von 7 Prozentpunkten gegenüber 2015, beim Thema «Loyalität und Verantwortung» eine solche von 8 Punkten. Die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten stieg im Vergleich zur vorangegangenen Umfrage um vier Punkte.

Fusion von zwei Abteilungen

Nach dem letzten Kongress beschloss die Geschäftsleitung, mit dem Projekt «Zentrale 2020» im Rahmen der Umsetzung der Strategie die Strukturen der Zentrale zu reorganisieren. Die Abteilungen Personal und Entwicklung wurden zusammengelegt. Ende 2019 wurde eine neue Abteilung «HR & Bildung» geschaffen. Die Reorganisation hat konkrete

Folgen für das Personal: Sie ermöglicht eine kohärentere Karrierebegleitung bei der Unia, von der Anstellung bis zum Austritt. Unterdessen sind auch die Entwicklung und die Schulung der Mitarbeitenden Teil dieses integrierten Prozesses.

Professionalisierung

Auf Personalebene wurde der Grundkurs für Gewerkschaftssekretär*innen (GS) aktualisiert und der Besuch für die ganze Organisation als obligatorisch erklärt, um die gemeinsame Kultur und die gute Zusammenarbeit zu fördern. Der Kurs trägt dazu bei, Fähigkeiten besser zu erkennen und zu stärken. Die fünf Module der Unia und die drei Module von Movendo rüsten die GS mit den erforderlichen Werkzeugen für ihre tägliche Arbeit aus. Am Schluss der internen Ausbildung können die GS das Berufszertifikat als Gewerkschaftssekretär*in erwerben. Der Unterricht wird durch erfahrene Kolleg*innen erteilt, was die Kompetenzen stärkt und das Netzwerk zwischen Mitgliedern und GS festigen soll. Die Abteilung HR & Bildung spielt hier eine zentrale Rolle, denn sie organisiert jedes Jahr (bis zur erzwungenen Absage wegen der Pandemie) die Sekretär*innen-Konferenz mit dem Ziel des interregionalen Austausches über die Sprachgrenzen hinweg, der Stärkung der Bewegung und der Möglichkeit, gegenseitig voneinander zu lernen.

Führungskultur stärken

Aufgrund dieser Veränderungen mussten die Führungsinstrumente verbessert werden. Von den Verantwortungsträger*innen wird heute erwartet, dass sie strategischer denken und handeln als in der Vergangenheit. Das neue, 2018 verabschiedete Kompetenzmodell der Unia wird mittlerweile als Stütze und Rahmen für die Führung verwendet.



Uniti siamo forti: Die Sekretär*innen-Konferenz der Unia.

- So haben zum Beispiel die Führungskräfte die Möglichkeit, mit ihren Kolleg*innen sogenannte «Circle of Conduct»-Intervisionen durchzuführen, die sehr erfolgreich sind. Ausserdem werden in den Regionen regelmässige Themenworkshops abgehalten (Themenbeispiele: Change-Management, komplexe Führungsgespräche, Klarheit in der Führung usw.), um spezifische Fragestellungen zu thematisieren.
- Neue Führungskräfte müssen nunmehr einem Basisausbildungs-Workshop teilnehmen, wo das notwendige Rüstzeug vermittelt wird, z. B. die Schlüsselemente, um den von der Organisation bevorzugten Führungsstil festzulegen. Die Teilnehmenden haben auch die Möglichkeit, ihre eigene Handlungsweise zu reflektieren, was sich in ihrem Berufsalltag als sehr nützlich erweist.

Ein wichtiges Thema in der Organisation ist auch der Nachwuchs: Mitarbeitende, die sich für eine Führungsposition eignen könnten, können in einem eintägigen Assessment ihre Fähigkeiten beurteilen lassen.

Kollegialer vs. autoritärer Führungsstil

In den vergangenen vier Jahren hat die Unia eine Klärung bezüglich des angestrebten Führungsstils vorgenommen: Es soll primär kollegial geführt werden, im Gegensatz zur autoritären Führung. Auf diese Weise verfügen die Mitarbeitenden über weitgehende Autonomie, um in ihren Kompetenzbereichen handeln zu können. Dieses Prinzip ermöglicht es, Entscheidungskompetenzen zu entwickeln, die Intelligenz der Gruppe und nicht nur der hierarchisch vorgesetzten Person einzubringen und schliesslich den Sinn für die kollektive Verantwortung einzubeziehen, damit alle Ziele erreicht werden können.

Am 1. Januar 2016 wurde auch ein funktionsorientiertes Lohnsystem eingeführt. Dies infolge der neugeschaffenen Stellenprofile, gerade im Bereich der Gewerkschaftsarbeit. Alle Funktionen wurden mit einer Stellenbewertung neu definiert. Diese Funktionskategorien gelten nunmehr für die Regionen wie auch für die Zentrale. Das überarbeitete System weist zwei Hauptaspekte auf:

- Je nach Funktion wird eine Lohnklasse zwischen 1 und 16 (höchste Stufe) festgelegt, abhängig vom Pflichtenheft der jeweiligen Stelle.
- Je nach Qualifikationen und Erfahrung erfolgt die Einteilung in eine Lohnstufe auf einer Skala von 1 bis 25.

Dieses transparente System ist Garant für die Gleichbehandlung der Unia-Mitarbeitenden.

Schlussfolgerung

Der Unia-Apparat wurde während der Berichtsperiode professionalisiert: Es wurden viele Instrumente eingerichtet. Sie schaffen Klarheit für die Aufgaben und Verantwortlichkeiten jeder einzelnen Person. Zuvorderst muss eine Arbeitskultur entwickelt werden, die den Grundsätzen der Organisation entspricht. Eine solche Arbeitskultur ermöglicht, dass das Personal einen echten Mehrwert für die Erreichung der Unia-Ziele schaffen kann, unter Einhaltung der Mittel für die Finanzierung der Löhne. Eine verantwortungsbewusste und kollegiale Personalpolitik ist somit der Garant für eine gute Entwicklung der gesamten Gewerkschaft.

Gleichstellung macht stark

Die Unia glaubt an eine gleichberechtigte Gesellschaft und kämpft dafür, dass dieses Ziel erreicht wird. In den letzten Jahren wurden innerhalb der Organisation mehrere Projekte zur Förderung der Gleichstellung entwickelt.

Artikel 1 des Leitbilds der Unia gibt die Richtung vor: «Die Unia vertritt und fördert die sozialen, wirtschaftlichen, politischen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer*innen. Sie steht ein für die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, Familie und Gesellschaft.»

Für die Unia ist die Gleichstellung von Frau und Mann eine grundlegende Voraussetzung für eine solidarische und in Würde funktionierende Gesellschaft. Frauen und Männer müssen die gleichen Rechte haben, für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten und die Möglichkeit haben, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Das sind nur ein paar einfache Beispiele, was mit der «tatsächlichen Gleichstellung» gemeint ist.

Gleichstellung auf der Führungsebene

Die Unia hat sich der Gleichstellung verpflichtet und profitiert jeden Tag vom Mehrwert, der sich daraus ergibt. Bei den Löhnen verfügt die Unia über ein transparentes Vergütungssystem, und die jährlichen Analysen mit der Software Logib zeigen, dass keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bestehen. Auch bei der Führungsverantwortung strebt die Unia eine Gleichstellung an. Die Geschäftsleitung der Gewerkschaft setzte sich am Ende der Berichtsperiode 2016–2020 zu gleichen Teilen aus drei Frauen und drei Männern zusammen. Eine vakante Stelle wird anlässlich des Kongresses 2021 neu besetzt. Innerhalb der Organisation sind 43 Prozent der leitenden Stellen von Frauen besetzt. Dank dieser Entwicklung haben sich neue Kompetenzen herausgebildet. Die Gleichstellung der Frauen hat eine grosse Bereicherung mit sich gebracht und ist für die Entwicklung der Gewerkschaft von grundlegender Bedeutung. Auch auf Führungsebene ist die Gleichberechtigung ein Muss. Die Unia hat daher ein System mit einer jährlichen Kontrolle eingerichtet. Jedes

Jahr wird der Geschäftsleitung ein Bericht über die Gleichstellung in der Unia vorgelegt.

Engagement gegen sexuelle Belästigung, Sexismus und Diskriminierung

Seit dem letzten Kongress wurden Schritte eingeleitet, um die Gleichstellung voranzutreiben:

Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung

Die Haltung der Unia ist klar: Bei Sexismus und Diskriminierung gilt in der Gewerkschaft die Nulltoleranzpolitik. Dies ist in den Anstellungsbedingungen der Unia festgeschrieben. Alle Reglemente (in Bezug auf Anstellung oder Mobbing und sexuelle Belästigung) wurden überarbeitet.

Workshops gegen Diskriminierung und Ausarbeitung der Unia-Charta

Alle Mitarbeitenden haben an einem von mehr als 80 Workshops zur Sensibilisierung für die Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung teilgenommen. Alle wurden aufgefordert, sich auch das eigene Verhalten zu hinterfragen, damit wir in Zukunft unsere Zusammenarbeit verbessern können. Aus dieser Arbeit ist eine Charta entstanden. Sie setzt klare Regeln, um jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz innerhalb der Unia zu vermeiden.

Arbeit, Engagement und Privatleben miteinander in Einklang bringen

Die Gewerkschaft hat zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Angestellten verschiedene konkrete Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung geschaffen:

- Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Frauen und Männer;
- Flexibilität und die Möglichkeit, in Krisenzeiten oder bei Notfällen Urlaub für die Pflege und Betreuung der Kinder zu nehmen;



- Längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub als das gesetzliche Minimum, auch für gleichgeschlechtliche Paare;
- Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub zeitlich gestaffelt zu beziehen;
- Möglichkeit, den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub mit Ferien oder einem unbezahlten Urlaub zu verlängern.

Die Unia will den Prozess für mehr Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, Familie und Gesellschaft auch in Zukunft vorantreiben. Eine regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema ist sehr wichtig.

Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil nach Berufsfunktion (Stand 31.12.2019)

	Oberes Kader	Mittleres Kader	Gew.-Sekretär*innen	Total
Anzahl Männer	15	89	178	282
Anzahl Frauen	8	63	186	257
Anzahl Beschäftigte	23	152	364	539
Frauenanteil in %	34,7	41,4	51	42,3
Stand 31.12.2015	28,6	38,7	38,5	35,2

Anzahl Beschäftigte und Frauenanteil gemäss Beschäftigungsgrad (Stand 31.12.2019)

	0-49%	50-69%	70-89%	90-100%	Total
Anzahl Männer	4	18	108	325	455
Anzahl Frauen	32	114	211	319	676
Anzahl Beschäftigte	36	132	319	644	1131
Frauenanteil in %	88,8	86,3	66,1	49,5	59,7
Stand 31.12.2015	72	77,6	64,5	46,6	56,2

Unia-Prozessmodell und Aufbauorganisation Zentrale 2020

Die Unia-Führungsgremien haben in den letzten Jahren alle Arbeitsprozesse überprüft. Die Reorganisation der Zentrale soll die Abstimmung innerhalb der Organisation verbessern und unsere Arbeit zielorientierter gestalten.

Die Unia ist eine komplexe Organisation. Die Zusammenarbeit zwischen den Regionen und der Zentrale, die Strukturierung unserer Gewerkschaftsarbeit um Sektoren und Branchen und die damit verbundenen Koordinationsaufgaben, unsere Mitverantwortung für den GAV-Vollzug, die politische Schwerpunktsetzung und Kampagnenführung sowie die tägliche Herausforderung der Mitgliederentwicklung sind Ausdruck davon.

Die Organisation verbessern

Um bessere Resultate zu erzielen und an gewerkschaftspolitischer Schlagkraft zu gewinnen, haben die Gremien unmittelbar nach dem Kongress 2016 ein umfangreiches Organisationsprojekt lanciert und umgesetzt. Zu den wichtigsten Zielen gehören:

- Die Verbesserung der strategischen Führung und Steuerung der Unia,
- die Stärkung unserer Entwicklungsfähigkeit und unserer Innovationskraft,
- die klarere prozessorientierte Ordnung und Orientierung in den Aufgaben,
- die Stärkung unserer politischen Einflussnahme und des GAV-Vollzugs und
- die Verbesserung der Koordination und Abstimmung zwischen den Sektoren und der koordinierten Zusammenarbeit mit den Regionen.

Klare Arbeitsprozesse statt Kompetenzstreitereien

Um diese Ziele zu erreichen, hat sich die Unia ein Prozessmodell gegeben. Es gliedert unsere Arbeit übersichtlich in zentrale Kernprozesse und eine Reihe von Führungs- (Strategieentwicklung, Gremienarbeit, Kommunikation, Risikomanagement) und Serviceprozessen (Finanzen, HR, IT etc.). Diese

Übersicht macht Inhalte und Ziele der verschiedenen Arbeitsprozesse transparent und erlaubt es, ihren Ablauf sowie die Rolle der verschiedenen Organisationseinheiten bei der Umsetzung der Prozesse festzulegen und Schnittstellenprobleme rasch und effektiv zu lösen. Das trägt dazu bei, bürokratische Leerläufe, Kompetenzstreitereien oder ziellose abstrakte Diskussionen zu vermeiden.

Im Zentrum des Modells stehen die sogenannten «Kernprozesse». Dabei geht es um jene Arbeiten, die direkt auf die Erfüllung unserer primären Aufgabe zielen: das Erbringen von Leistungen, die den Interessen unserer Mitglieder dienen. Folgende Kernprozesse sind im Unia-Prozessmodell definiert:

- In der **Mitgliederentwicklung** geht es um die Aufrechterhaltung einer schlagkräftigen Unia.
- Die **individuelle Mitgliederbetreuung** stellt einen individuellen Schutz und gute Dienstleistungen zur Verfügung.
- Die **kollektive Mitgliederbewegung (KMB)** hat zum Ziel, gute Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten.
- Der **GAV-Vollzug** und die **Arbeitsmarktkontrolle** kümmern sich um die Kontrolle der Einhaltung von GAV-Bestimmungen und Flankierenden Massnahmen.
- Mit der **politischen Einflussnahme** wollen wir für eine Stärkung der Arbeitnehmendenrechte sorgen.
- Dank der **Arbeitslosenkasse** stellen wir unseren Versicherten gute Dienstleistungen zur Verfügung.



Reorganisation der Unia-Zentrale

Auf dieser Grundlage wurden zwischen Frühling 2018 und Ende 2020 die Unia-Zentrale organisatorisch angepasst, die zentralen Arbeitsprozesse dokumentiert und die Zusammenarbeit zwischen den Regionen und der Zentrale gestärkt.

Die organisatorischen Anpassungen der Zentrale umfassen den Aufbau einer neuen Abteilung «Mitgliedermarketing und -services», die Neuausrichtung der Abteilung «Politik» (vormals VIP), die Einsetzung einer neuen Abteilung «Vollzug», eine neue Abteilung für «HR & Bildung», die Reform der ALK und die Stärkung des Präsidialsekretariats.

Gleichzeitig wurde eine Koordination der strategischen und operativen KMB-Arbeit eingesetzt. Ihre Aufgabe ist es, die kohärente und resultatorientierte Planung der gewerkschaftlichen Schwerpunktaktivitäten der Sektoren und Branchen für die Gesamtorganisation sicherzustellen und den Führungsgremien hierfür Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung zu stellen.

Zusammenarbeit der ganzen Organisation

Die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den Regionen hat sich während der Berichtsperiode – dank dieser Arbeiten und dank des gemeinsamen Willens der nationalen Geschäftsleitung und der Regioleitungen, Prioritäten zu setzen und umzusetzen – verstärkt und verbessert. Dies hat sich nicht zuletzt seit dem Ausbruch der Corona-Krise im März 2020 gezeigt, auf die wir rasch und flexibel reagiert haben: Dank intensiven Orientierungs- und Priorisierungsdiskussionen insbesondere in der GLRS konnten wir klare Botschaften formulieren (z. B. Kurzarbeit für alle betroffenen Arbeitnehmenden ohne Lohnverlust) und unsere Arbeit auf dem Terrain auf gemeinsamen Zielvorgaben abstützen (z. B. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz).

Die Unia-Arbeitslosenkasse erfindet sich neu

Mit der Reorganisation der ALK konnten wir unsere Dienstleistungen und unsere Reaktionsfähigkeit verbessern. Trotz der Corona-Krise bieten wir unseren Versicherten weiterhin qualitativ hochwertige Dienstleistungen an.

Im Anschluss an den Kongress 2016 haben wir zwischen August 2017 und Januar 2018 mit Unterstützung einer externen Beratung die Betriebsabläufe unserer ALK geprüft. Dabei haben wir festgestellt, dass wir unsere Organisation anpassen müssen, um uns den kommenden Veränderungen bei der Finanzierung und bei der Digitalisierung stellen zu können.

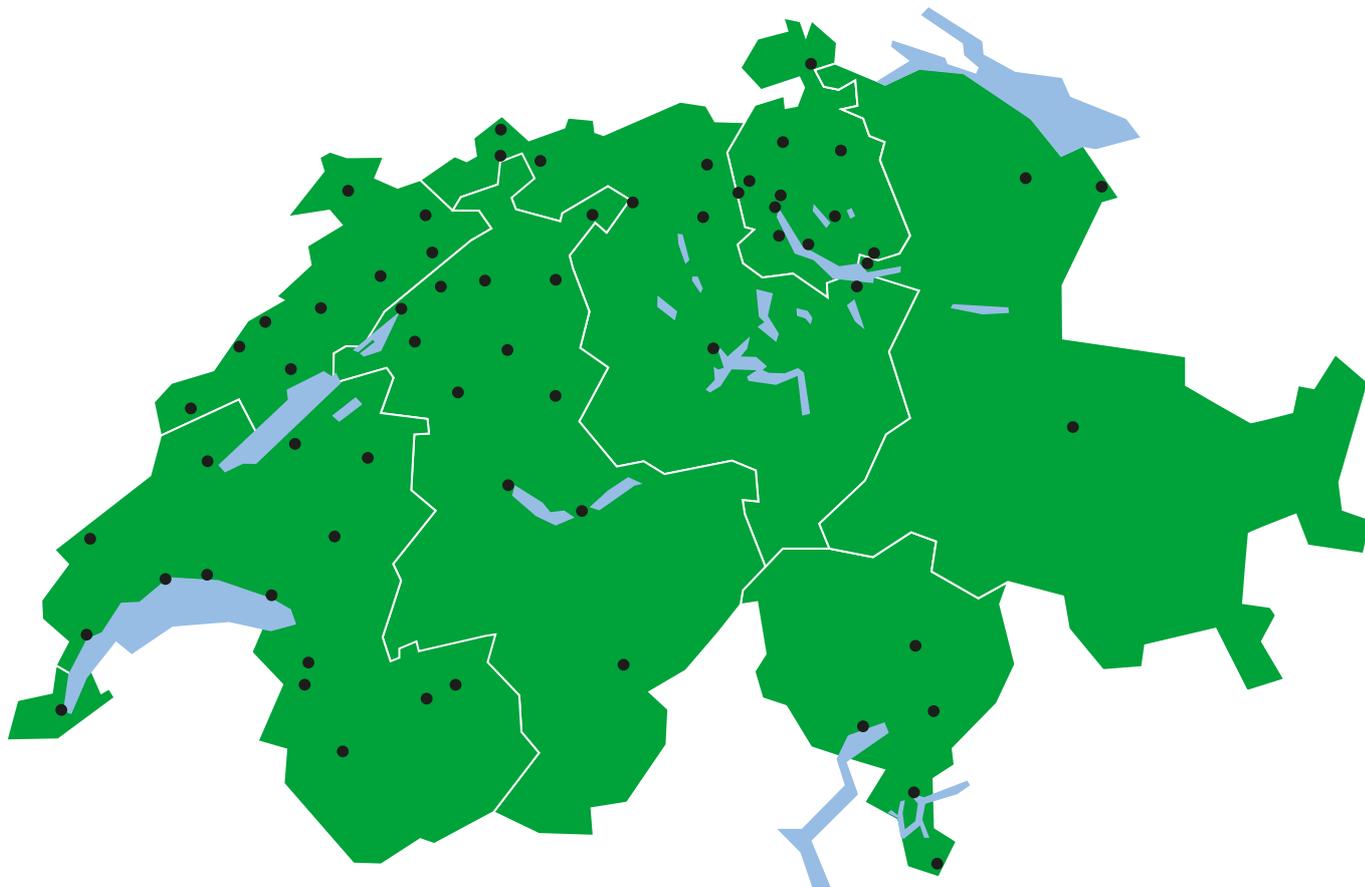
Lancierung des Projekts ALK 2.0

Nach der gründlichen Analyse wurde das Projekt ALK 2.0 lanciert. Hier ein kurzer Überblick über die Änderungen:

- Die ganze ALK wird der Führung der Kassenleitung unterstellt.
- Die Zahl der ALK-Regionen wird von 14 auf 7 reduziert.
- Die Anzahl Zahlstellen bleibt unverändert, aber die Leitung wird an 28 Standorten zusammengeführt.
- Ein Service- und Kompetenzzentrum pro Gebiet.



**Die neuen ALK-Regionen im Überblick:
Die Zahl der ALK-Regionen wird von 14 auf 7 reduziert.**



Die Organisation der neuen Regionalstruktur und der Standorte ist seit März 2020 in Kraft. Die auf den 1. Juli geplante Einführung der Service- und Kompetenzzentren in den Gebieten wurde wegen der Pandemie auf Januar 2021 verschoben.

Zahlen und Statistiken

Trotz der Corona-Krise sind die Dienstleistungen der ALK von hoher Qualität geblieben und die Zahlungsfristen gehören im Vergleich zu anderen Kassen zu den kürzesten. Die Wartezeit zwischen der Prüfung der Anspruchsberechtigung und der Auszahlung ist für die Versicherten in den letzten sechs Jahren stabil geblieben.

Dank der stark dezentralen Organisation erreicht unsere Kasse mit nur 12,3 Tagen Wartezeit bis zur ersten Auszahlung ein hervorragendes Ergebnis.

Corona-Krise

Angesichts der Pandemie musste die ALK schnell reagieren, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und gleichzeitig die Auszahlung der Leistungen an die Versicherten sicherzustellen. Rund ein Drittel des Personals wurde ins Homeoffice geschickt.

Die Krise hat sich nicht stark auf die Marktanteile ausgewirkt. Hingegen ist das Arbeitsvolumen stark angestiegen. Im Kanton Zürich haben die Arbeitslosenkasse Syna und die kantonale Kasse die Aufnahme neuer Versicherter gestoppt. Als einzige aktive Kasse im Kanton mussten wir zwischen November 2020 und Januar 2021 100 Prozent der Anträge übernehmen.

Kurzarbeitsentschädigung (KAE)

Von März bis November 2020 entschädigte die Unia-ALK rund 11 000 Unternehmen mit über 450 Millionen Franken.

Für die Bearbeitung der Fälle von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit musste unsere Kasse rund 100 neue Kolleginnen und Kollegen einstellen.

Dabei hat sich gezeigt, dass die ALK mit der neuen Organisation im Rahmen des Projekts ALK 2.0 in der Lage ist, rasch und wirksam Massnahmen zu ergreifen, um jede Situation zu bewältigen.

EFQM-Zertifizierung

Das EFQM Excellence Modell (European Foundation for Quality Management) beruht auf acht Grundprinzipien. Dazu gehören insbesondere folgende Punkte: den Kundennutzen erhöhen, die Organisation mittels Prozessen verbessern und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich nutzen.

Das im Juni 2016 gestartete EFQM-Projekt wurde mittels des Qualitätsmanagements der Unia-ALK erfolgreich durchgeführt. Im März 2019 erhielt die ALK dann die entsprechende Zertifizierung «Committed to Excellence». Im Januar 2021 hat die ALK ein Projekt lanciert, das darauf abzielt, die höhere Stufe der EFQM-Zertifizierung zu erreichen: «Recognized by EFQM».

Eine notwendige Modernisierung

Das Projekt ALK 2.0 erlaubt es, uns bestmöglich an die Anforderungen der Versicherten wie auch der Behörden anzupassen. So wird beispielsweise die Einführung des neuen, vom SECO entwickelten Zahlungssystems (Projekt SIPAC) erleichtert. Die für Ostern 2021 geplante Einführung der Änderungen musste jedoch wegen Covid-19 um ein Jahr verschoben werden.

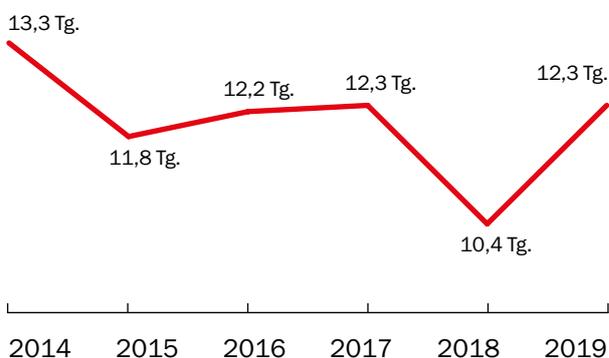
Egal ob im Betrieb, auf der Strasse oder an unseren Schaltern: Die Unia ist für Sie da.



Ein paar Zahlen zur Tätigkeit der Unia Arbeitslosenkasse

	Bruttobetrag Auszahlungen (CHF)	Bezüger*innen	Anzahl ausbezahlte Taggelder
2014	1 191 590 728	79 412	7 552 493
2015	1 024 000 090	80 317	7 650 142
2016	1 287 349 747	82 807	8 069 021
2017	1 221 495 307	80 927	7 621 890
2018	1 120 065 565	77 679	6 927 034
2019	1 085 299 883	74 637	6 634 326

Anzahl Tage vor der 1. Auszahlung

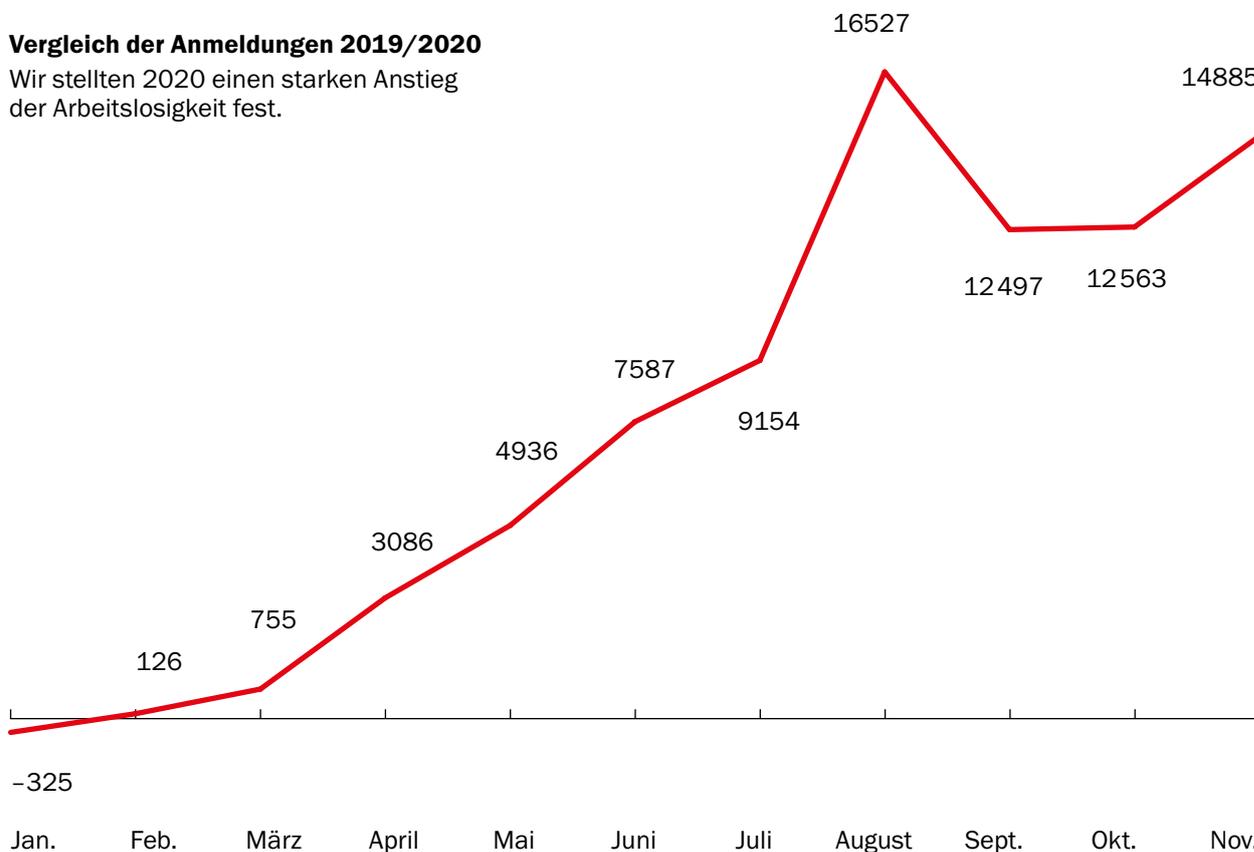


Im Vergleich mit den vier repräsentativsten Konkurrenzkassen

Kasse	Tage
Kantonale Kasse Bern	14,1
Arbeitslosenkasse Syna	16,4
Kantonale Kasse Genf	22,1
Kantonale Kasse Zürich	22,2

Vergleich der Anmeldungen 2019/2020

Wir stellten 2020 einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit fest.



Nachhaltige Finanzen als Herausforderung

Der Rückgang der Mitgliederzahlen führte dazu, dass die Einnahmen der Unia aus Mitgliederbeiträgen seit dem letzten Kongress um rund 3 Millionen Franken gesunken sind. Diesen Trend müssen wir unbedingt umkehren.

In den Jahren 2018 und 2019 schloss die Rechnung der Gewerkschaft Unia nach Fonds- und Reserveveränderungen jeweils negativ ab. Dies ist hauptsächlich auf die rückläufige Mitgliederentwicklung zurückzuführen. Da Corona-bedingt 2020 viele Veranstaltungen und Kampagnen nicht durchgeführt werden konnten, war die Rechnung im 2020 trotz einem weiteren Rückgang der Mitgliederbeitragseinnahmen ausgeglichen. Die anderen Ausgaben lagen im budgetierten Rahmen. Einsparungen bei den Sachkosten werden periodisch geprüft und wo möglich auch umgesetzt. Dank unseres Vermögens können die zwei negativen Jahre verkraftet werden, ohne dass die Schlagkraft der Unia eingeschränkt wird. Damit wir die gewerkschaftlichen Anliegen auch in Zukunft wirkungsvoll durchsetzen können, müssen wir aber in den nächsten Jahren ausgeglichene Rechnungen präsentieren können

Mitgliederbeiträge als Einnahmequelle

Aufgrund des Mitgliederrückgangs sind die Einnahmen aus Mitgliederbeiträgen seit 2016 um rund 3 Millionen Franken gesunken. Da die Beiträge der Mitglieder unsere wichtigste Einnahmequelle sind, ist das sehr schmerzlich. In der nächsten Kongressperiode müssen wir hier unbedingt eine Trendwende erreichen. Alle anderen Einnahmen wie die Entschädigung für unsere Tätigkeit in der Arbeitslosenkasse und der Stiftung FAR sowie für unsere Arbeit in den paritätischen Kassen und dem Vertragsvollzug sind stabil geblieben oder konnten sogar leicht gesteigert werden. Diesen zweckgebundenen Mehreinnahmen stehen aber auch höhere Kosten in den gleichen Bereichen gegenüber. Die Einnahmen und Ausgaben der Arbeitslosenkasse sind von der Entwicklung der Arbeitslosigkeit abhängig und schwanken deshalb von Jahr zu Jahr. Der Vermögensertrag blieb in der Periode 2016–2020 stabil, mit einem Ausreisser nach oben im Jahr 2019 infolge ausserordentlicher Buchge-

winnen. Damit konnten die Ausfälle aus den abnehmenden Mitgliederbeiträgen teilweise kompensiert werden. In den nächsten Jahren können aber höchstwahrscheinlich nicht mehr solche Kursgewinne erwartet werden.

Investitionen in Erschliessung und Informatik

Bis Ende 2020 wurden rund 10 Millionen Franken für die vom letzten Kongress beschlossenen Erschliessungsprojekte (total 20 Millionen) ausgegeben. Dafür haben wir im gleichen Betrag Reserven aufgelöst. Grössere Mittel wurden zudem in die Erneuerung unserer Hard- und Software investiert. Die ganze IT-Plattform der Unia musste im Jahr 2019 abgelöst werden. Zudem wurde in Erfüllung eines weiteren Kongressauftrags eine Vorversion einer Mitglieder-App entwickelt. Damit können die Gewerkschaftssekretär*innen auf dem Terrain mit Tablets arbeiten und so unsere Mitglieder mit aktuellen Informationen bedienen. Die sonstigen Betriebsausgaben sind stabil geblieben. Der Personalaufwand hat sich in der Kongressperiode um rund 11,3 Millionen Franken erhöht. Dies ist vor allem auf Bereiche zurückzuführen, wo die Unia Leistungen im Auftrag Dritter erbringt (Vertragsvollzug, FAR, ALK, Mandate) und dafür auch eine separate Finanzierung erhält. Dazu kommen zusätzliche Ressourcen für die Erschliessungsprojekte.

Leistungen für Mitglieder

Neben den von Jahr zu Jahr schwankenden Lohnausfallentschädigungen für Arbeitskämpfe erhalten die Unia-Mitglieder finanzielle Leistungen von rund 10 Millionen Franken pro Jahr. Ein bedeutender Teil davon wird in die individuelle und die kollektive Aus- und Weiterbildung investiert. Wichtige Unterstützung leisten wir auch im persönlichen Rechtsschutz bei Problemen mit dem Arbeitgeber. Ein grosser Teil dieser Leistungen wird über die Stiftung Unia finanziert.

Finanzielle Entwicklung 2016 – 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Einnahmen	141 854	143 075	143 344	143 124	145 158
Gewerkschaftsbeiträge	61 158	60 334	61 132	59 642	58 149
Verwaltungsentschädigungen ALK	48 052	47 743	48 692	46 634	50 245
Verwaltungsentschädigungen und andere Einnahmen	32 644	34 998	33 520	36 848	36 764
Ausgaben	156 112	156 848	163 556	162 919	161 493
Leistungen an Mitglieder und Veranstaltungen	17 290	15 525	17 896	13 900	11 042
Personalaufwand	104 035	106 266	109 053	110 799	115 336
Betriebsaufwand	34 787	35 057	36 607	38 220	35 115
Steuern	1 426	1 892	1 569	1 540	1 420
Ausserbetriebliche Einnahmen und Ausgaben	15 555	15 641	19 379	19 980	17 822
Vermögensertrag	15 285	15 940	13 158	22 712	19 099
Ausserordentlicher Erfolg	386	276	700	3 253	2 699
Zuweisung/Entnahme Fonds und Reserven	-116	-575	5 521	-5 985	-3 976
Ergebnis	-129	-24	-2 402	-1 355	67

Zahlen in Tausend Franken



Vania Alleva

UNIA
Congresso 2015
Congresso 2016
Congresso 2018

Umsetzung Kongress- aufträge

9



Umsetzung Kongressaufträge

Der Kongress 2016 hat neben der Organisationsstrategie 2020 und politischen Positionspapieren auch eine Reihe von weiteren Anträgen angenommen oder zur Prüfung entgegengenommen.

In diesem Teil des Tätigkeitsberichtes legt der Zentralvorstand Rechenschaft über die Umsetzung der betreffenden Anträge ab. Die Bilanz der Organisationsstrategie wird in Kapitel 1 behandelt.

Schaffung einer Arbeitsgruppe zu Altersvorsorge und Sozialversicherungen (Überprüfung 3-Säulen-Modell)

Dieses wichtige Thema wurde während der vergangenen Kongressperiode intensiv behandelt (ZV, DV) – insbesondere im Zusammenhang mit der Vorlage «Altersvorsorge 2020». Die Unia spielte eine wichtige Rolle bei der Erarbeitung der SGB-Initiative für eine 13. AHV-Rente und bei der Unterschriftensammlung. Die Altersvorsorge bleibt weiterhin ein prioritäres Thema bei unserem Einsatz für die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmenden.

We care! Alle Arbeit ist wertvoll

Die Unia hat die Frage der «Care-Ökonomie» sowohl inhaltlich als auch bewegungspolitisch stark thematisiert. Die Organisation von Langzeitpflegenden im Rahmen der Erschliessungsprojekte hat über die Pilotprojekte hinaus den Grundstein für unsere zukünftige Gewerkschaftsarbeit in dieser Branche gelegt. Die Langzeitpflege soll einen strategischen Schwerpunkt für die nächste Kongressperiode darstellen.

Gewerkschaftliche Präsenz an Schulen und Ausbildungsstätten

Die Unia setzte sich auch während der vergangenen Kongressperiode im SGB für die Präsenz der Gewerkschaften an Schulen und Ausbildungsstätten ein. Gleichzeitig rekrutieren wir selber kontinuierlich junge Neumitglieder – vor allem an den Berufsschulen.

Neue Unia-App

Seit 2019/2020 verfügt die Unia dank des Projekts «Unia Digital» über eine App, die für die Mitglieder-gewinnung und -betreuung eingesetzt wird. Sie ist seit Ende 2020 in Betrieb. Damit können Neurekru-tierungen vor Ort direkt über die elektronische Datenerfassung vorgenommen werden. Das spart Zeit und verbessert die Qualität der Daten. Der direkte Zugriff auf die GAV-Datenbank ist ebenfalls gewährleistet. In einer zweiten Phase des Projekts soll die App auch den Mitgliedern zugänglich gemacht werden.

Harmonisierung der Beitragseinnahmen an die Regionen

Die Beitragsharmonisierung wurde vorgenommen. Die Bandbreite der prozentualen Rückerstattung der Beitragseinnahmen an die Regionen liegt jetzt bei nur noch 2 Prozent.

Neben den vom Kongress 2016 angenommenen Anträgen gibt es mehrere, die zur Prüfung entgegengenommen wurden. Es handelt sich um folgende Anträge:

Regelung der Kinderbetreuung an Seminaren und Kongressen

Diese Frage wurde geprüft. Seit 2009 existiert eine Finanzierungsmöglichkeit, die jedoch nur selten genutzt wird. Die diesbezüglichen Informationen wurden den Gremien erneut zur Verfügung gestellt.

Internationale Gewerkschaftsarbeit professionalisieren

Unsere Arbeit in diesem strategisch wichtigen Bereich wurde im Rahmen der Neuaufstellung der ehemaligen Abteilung «VIP» als neue Abteilung «Politik» überdacht und die notwendigen Anpassungen wurden vorgenommen (Klärung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten/Aufstellung der Abteilung in drei Teams). Gleichzeitig hat die AG Internationales auch während der vergangenen Kongressperiode ihre Tätigkeit aktiv weitergeführt.

Aufbau einer Unia-Abteilung Ökonomie

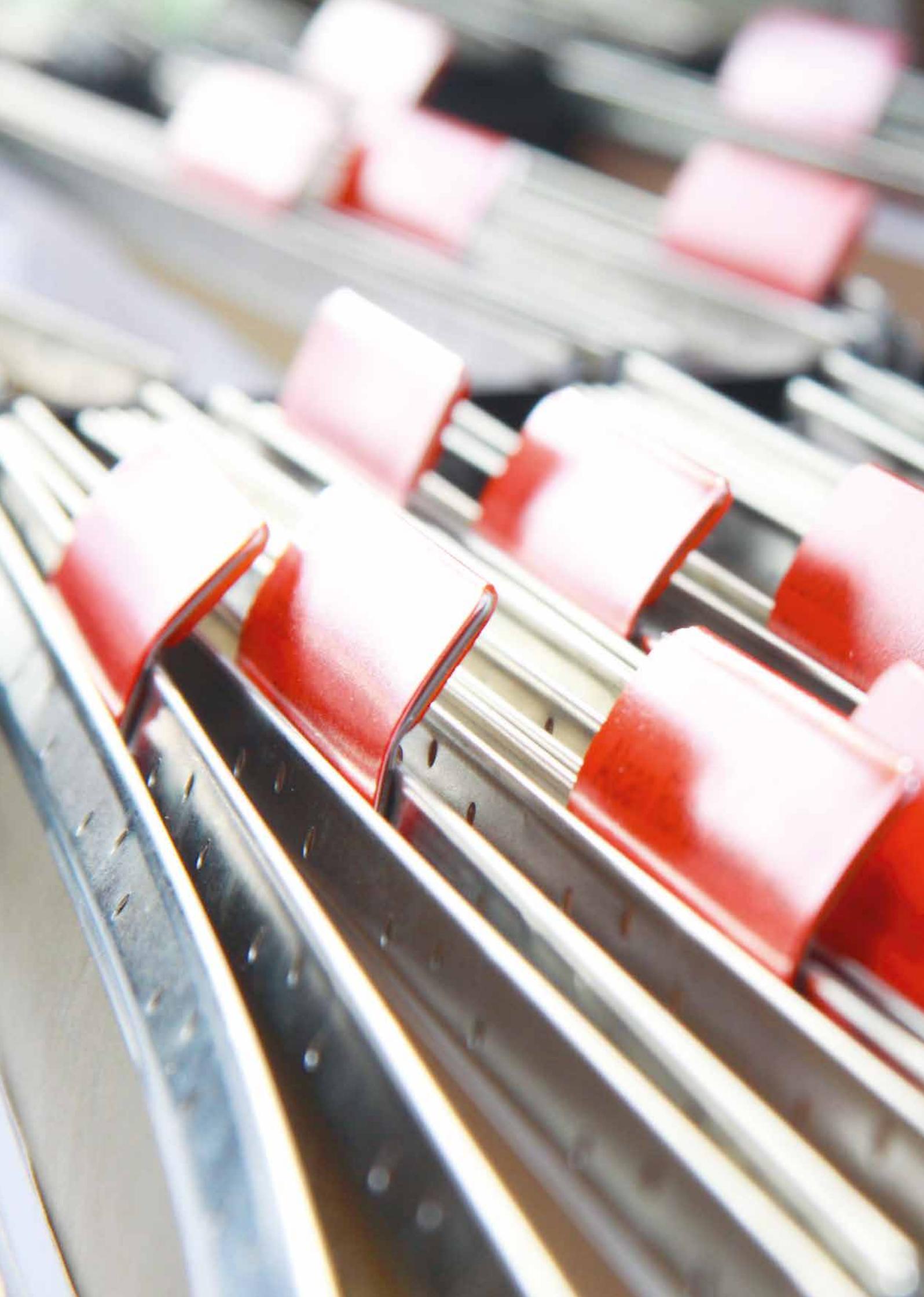
Die neue Abteilung «Politik» und die gesamte Organisation können auf die Dienstleistungen der Ökonomen des neu geschaffenen Teams für KMB-Services zählen, das heute drei Personen umfasst.

Gerechte Gewerkschaftsbeiträge für alle

Das Grundgerüst unseres Beitragsreglements bleibt bestehen.

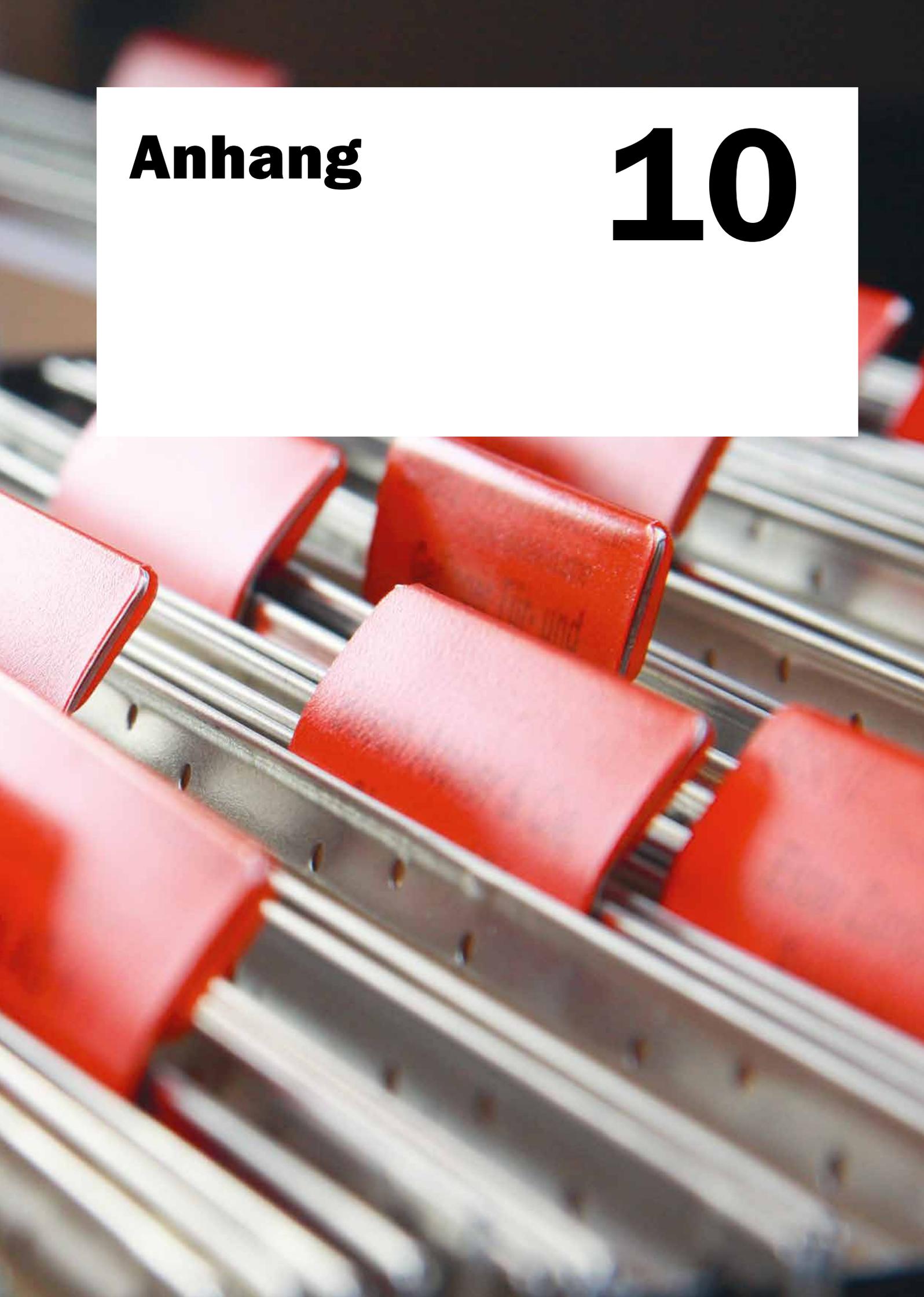
Demokratie an der Arbeit: Unia Kongress in Genf.





Anhang

10



Die Gremien der Gewerkschaft Unia 2016 – 2020



Geschäftsleitung der Gewerkschaft Unia

Präsidium

Vania Alleva, Präsidentin
Aldo Ferrari, Vizepräsident
Martin Tanner, Vizepräsident

Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung

Nico Lutz
Corrado Pardini (bis Juli 2020)
Véronique Polito
Corinne Schärer (bis Dezember 2018)
Renate Schoch (ab Oktober 2019)

Zentralvorstand der Gewerkschaft Unia

Der Zentralvorstand der Unia setzt sich zusammen aus der Geschäftsleitung sowie den Vertreterinnen und Vertretern der Regionen, Sektoren und Interessengruppen. Seit dem Kongress vom Oktober 2016 gehörten über die GL hinaus folgende Personen dem ZV mit Stimmrecht an:

Regionen

Aargau-Nordwestschweiz:

Kurt Emmenegger (für die Region Aargau; bis Dezember 2017), Sanja Pesic, Brigitte Martig

Bern:

Für die Einheit Bern/Oberaargau-Emmental:

Stefan Wüthrich, Jennifer Meyer (bis Juni 2018)
Tabea Rai (ab Dezember 2018, bis April 2019)
Tamara Funiciello (ab Dezember 2019)

Für die Einheit Berner Oberland:

Udo Michel (bis Februar 2018)

Biel Seeland/Solothurn:

Jesús Fernández (bis Juni 2020),
Maria-Teresa Cordasco

Freiburg:

Armand Jaquier

Genf:

Alessandro Pelizzari (bis Juni 2020)
Danielle Parmentier

Neuenburg:

Catherine Laubscher
(bis Dezember 2020)

Ostschweiz-Graubünden:

Anke Gähme, Rebecca Schifferle (bis Mai 2017)
Jacob Auer (ab Juni 2017)

Tessin:

Enrico Borelli (bis November 2019)
Giangiorgio Gargantini (ab Dezember 2019)
Angelica Sorrentino

Transjurane:

Pierluigi Fedele (bis Juli 2018)
Rébecca Lena (ab Juli 2019)

Waadt:

Yves Defferrard, Gianna Marly

Wallis:

Jeanny Morard

Zentralschweiz:

Giuseppe Reo

Zürich-Schaffhausen:

Lorenz Keller (ab Dezember 2017)
Neria Heil (ab Dezember 2017)

Sektoren und ALK

Industrie: Manuel Wyss, Goran Trujic

Gewerbe: Bruna Campanello, Karl Raschle

Bau: Serge Gnos (bis Februar 2019)

Chris Kelley (ab Juli 2019), Antonio Ruberto

Tertiär: Mauro Moretto, Sabine Szabo

ALK: Daniel Santi

Interessengruppen

IG Frauen: Anja Peter (bis Mai 2017)

Manuela Giovanoli (ab Dezember 2017
bis Juni 2020), Aude Spang (ab Juli 2020)

Ursula Mattmann Alberto

IG Jugend: Lena Frank (bis November 2017)

Kathrin Ziltener (ab Dezember 2017 bis Juni 2020)

Alex Zeller (bis Juni 2019)

Salomé Voirol (ab Juli 2019)

IG Migration: Aurora Garcia (bis Mai 2017)

Zoltan Doka (ab Juni 2017 bis März 2019)

Hilmi Gashi (ab Dezember 2019)

Faruk Osmani (bis Dezember 2017)

Sidónio Candeias (bis Juni 2019)

Linda Reis (bis November 2019)

Eleonora Failla (ab Dezember 2019)

Elio Li Voti (ab Dezember 2019)

Emine Sariaslan (ab Dezember 2019)

IG Rentner/innen: Francine Humbert-Droz

Walter Schultheiss (bis Dezember 2018)

Jakob Hauri (ab Dezember 2018)

Delegiertenversammlung der Gewerkschaft Unia

Die Delegiertenversammlung findet mindestens zwei Mal jährlich statt. Sie setzt sich zusammen aus Delegierten, die von den Regionen, Sektoren und Interessengruppen gemäss folgenden Regeln gewählt werden: Jede Region hat Anspruch auf einen/eine Delegierte*n sowie einen/eine Delegierte*n pro 2000 Mitglieder. Jede Interessengruppe hat Anspruch auf sechs, jeder Sektor auf drei Delegierte.

Daraus ergab sich in der Berichtsperiode folgende Zusammensetzung:

Aargau-Nordwestschweiz 10
Bern 10
Biel-Seeland-Solothurn 6
Freiburg 3
Genf 7
Neuenburg 5
Ostschweiz-Graubünden 6
Tessin und Moesa 11
Transjurane 3
Waadt 10
Wallis 6
Zentralschweiz 4
Zürich-Schaffhausen 13

Dazu gab es für jeden der vier Sektoren je 3 sowie für jede Interessengruppe 6 Delegierte.

Die DV umfasste somit 130 Delegierte.

Die Beschwerdekommision der Delegiertenversammlung

Die Beschwerdekommision der Delegiertenversammlung setzt sich aus je einem/einer Vertreter*in der Regionen zusammen. Das sind insgesamt 14 Mitglieder.

In der Kongressperiode waren das:

Aargau-Nordwestschweiz: Brigitte Martig
Berner Oberland: Markus Walser
Bern/Oberaargau-Emmental: Peter Dietler
Biel Seeland/Solothurn: Daniel Hirt
Freiburg: Christian Schorderet
Genf: Danielle Parmentier
Ostschweiz-Graubünden: Peter Lenggenhager
Neuenburg: Henri Vuilliamenet
Tessin und Moesa: Mario Bertana
Transjurane: Marianne Guerne
Wallis: Marc Ançay
Waadt: Didier Zumbach
Zentralschweiz: Hansjörg Amacker
Zürich-Schaffhausen: Jakob Hauri



GAV im Sektor Bau

Bauhauptgewerbe

Landesmantelvertrag für das schweiz. Bauhauptgewerbe
Flexibler Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (FAR)
Bauhauptgewerbe FR
Bauhauptgewerbe GE
Bauhauptgewerbe SO
Bauhauptgewerbe TI
Bauhauptgewerbe VD
Vorzeitige Pensionierung der Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe und Plattenlegergewerbe (Retabat) Kt. VS
InterNeb+
Pavimentazioni stradali TI
Bauhauptgewerbe Jura bernois
Bauhauptgewerbe VS
GAV über die minimalen Ansprüche für Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes des VS im Bereich BVG (GVBW)

Gerüstbau

Schweizerischer Gerüstbau
FAR Gerüstbau Flexibler Altersrücktritt

Gleisbau

Gleisbau

Baukader

Baukadervertrag (Poliere und Werkmeister)

Reinigung/Facilities

GEWOBAG, Zürich - Reinigung
Reinigungsbranche Deutschschweiz
Secteur du nettoyage pour la Suisse romande
USPI Genève - concierges
Reinigungsbranche Deutschschweiz
(bis 6 Angestellte; erleichterte AVE)

Immobilienverwaltungen/ Wohnungswirtschaft/Facilities

Gemeinnützige Bau- und Siedlungsgenossenschaft
Lägern, Wettingen
FGZ Familienheim-Genossenschaft Zürich
GEWOBAG, Zürich - Büropersonal

Bauplanungsgewerbe

Bureaux d'architectes de Genève
Bureaux d'ingénieurs de Genève
Bureaux d'architectes et d'ingénieurs vaudois
Disegnatori cantone TI
Metron AG Brugg
Reinhard und Partner, Bern
Naturaqua, Bern
Ingegneri, architetti, professioni affini TI

Betonwarenindustrie/-vorfabrikation

Schweiz. Betonwarenindustrie
Entreprises de préfabrication du canton de GE

Zementindustrie

Industria delle pietre artificiali e prodotti di cemento del Mendrisiotto
Holcim Schweiz AG
Juracime, Cornaux
Ciments Vigier SA, Péry/Reuchenette

Ziegelindustrie

Schweiz. Ziegelindustrie
TBSA Tuileries/Briqueteries SA Bardonnex

Gartenbau

Parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture GE
Paysagistes et entrepreneurs de jardins VD
GEWOBAG, Zürich - Gärtnerinnen, Gärtner

GAV im Sektor Tertiär

Gastgewerbe

Landes-GAV des Gastgewerbes (L-GAV)
elvetino SA, Zürich
Vereinbarung Volkshaus AG Bern

Buchhandel

Avenant Payot à la CCT des libraires de Suisse
alémanique

Detailhandel

Coop
Commerce de détail de la ville de Lausanne (DECLIC)
Commerce de détail, NE
Fox Town Factory Stores, Mendrisio
Naville S.A., Carouge
Tankstellenshops in der Schweiz
CCT de la branche textile VD
Commerce de détail de la commune de Nyon (SIC)

Apotheken und Drogerien

Pharmacies canton de GE
Genossenschaftsapotheke GENO Bern

Coiffeurgewerbe und andere ähnliche persönliche Dienstleistungen (Kosmetik, Pédicure)

Schweizerisches Coiffeurgewerbe

Kinos/Theater/Kunst/Freizeit

Kinobranche Zürich
Schauspielhaus Zürich
Theater und Orchester Biel Solothurn TOBS
Konzert Theater Bern (früher Stadttheater Bern)
Konzert und Theater St. Gallen
Technik Theater Basel
Theater am Neumarkt Zürich
Theater für den Kanton Zürich

Strassentransportgewerbe

Transports et Déménagements ct. de GE
Transitaires et déclarants en douane, canton de GE
Autotrasporti del Cantone Ticino
IG Airport Taxi ZH

Schifffahrt + Rheinhäfen

Ultra-Brag (Betriebsangestellte), Basel

Luftverkehr

Lugano Airport SA

Sicherheitsdienste

Private Sicherheitsdienstleistungsbranche (VSSU)
Securitas SA

Labor/Medizin/Pflege privat

Association des cliniques privées de Genève (ACPG)
Etablissements médico-sociaux pour personnes
agées (EMS), canton de GE
Croix-Rouge genevoise

Non-Profit-Organisationen (inkl. Gewerkschaften)

Internationale Union der Lebensmittel-,
Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und
Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL/UITA)
Union Network International (UNI Global Union),
Nyon
Secrétariat d'IndustriALL, Genève

Schulen privat

Ecole-club Migros Genève
Ecole internationale de Genève
Université ouvrière de Genève
Stiftung ECAP

Temporärfirmen

Personalverleih

Sektor Gewerbe

Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Elektro- und Telekommunikations-Installations-gewerbe der Schweiz

Elektrogewerbe des Kantons Wallis
(früher GAV des Elektro-Installations- und Freileitungsgewerbes des Kantons Wallis)

GAV über die Einführung der vorzeitigen Pensionierung RETAVAL Kanton Wallis

Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe BS

Elektro- und Telekommunikations-Installations-gewerbe BL

Elektro-Installationsgewerbe im BE/JU

Installateurs-électriciens canton de NE

Elektro-Installationsgewerbe im Solothurn

Elektro-Installationsgewerbe im ZH

PK Elektro Thurgau

PK Elektrogewerbe St. Gallen und Appenzell

EWS Energie, Menziken

Gebäudetechnik

Gebäudetechnik Schweiz

Retraite anticipée dans la métallurgie du bâtiment du canton de GE (CCRAMB)

CCT pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève

Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis

Gebäudetechnikbranche BE

Metallbaugewerbe

Spengler-Sanitär SG

Gebäudetechnikbranche SH

Spengler Thurgau

Gebäudetechnikbranche ZH

Ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation dans le Canton de Vaud

Dach- und Wandgewerbe

Schweizerisches Gebäudehüllengewerbe (ehemals: Dach- und Wandgewerbe)

GAV Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe

(vormals: im Dach- und Wandgewerbe)

Dach- und Wandgewerbe BL

Metallbaugewerbe

Metallbaugewerbe Schweiz

MÉTAL VAUD: Serrurerie et construction métallique, d'isolation et de calorifugeage canton de VD

Metallbaugewerbe VS

Quadranti Bruno e Figlio SA, Mezzovico

Unione svizzera del metallo, sez. Ticino

Metallgewerbe BL und BS

Gebäudeunterhalt/Facility Management

GEWOBAG, Zürich - Hauswartinnen, Hauswarte

Marmor- und Granitgewerbe

Schweiz. Marmor- und Granitgewerbe

KVP Kollektivvertrag für die frühzeitige Pensionierung im Schweiz. Marmor- und Granitgewerbe

Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

Schweiz. Bildhauer- u. Steinmetzgewerbe

Métiers de la pierre du canton de VD

Anschlägergewerbe/Holzmontage

Anschlägergewerbe von Zürich u.U.

Decken- und Innenausbaugewerbe

Schweiz. Gewerbe für Decken- und Innen ausbausysteme

Maler- und Gipsergewerbe

Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz und Tessin

Berufliche Ausbildung im Maler- und Gipsergewerbe

Malergewerbe BL

Gipsergewerbe BL
Gipsergewerbe BS
Gessatori, stuccatori, montatori a secco,
plafonatori e intonacatori cantone TI
Gipsergewerbe Stadt Zürich u. Umgebung
Peinture et plâtrerie du canton du Jura
Pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbatura TI
Maler- und Gipsergewerbe BL
GAV Vorruhestandsmodell (VRM) im
Schweizerischen Maler- und Gipsergewerbe
(Deutschschweiz und Tessin)
GEWOBAG, Zürich - Malerinnen, Maler

Isoliergewerbe

Isoliergewerbe Schweiz
Basler Isolierfirmen
Zentralschweizer Isolierfirma

Plattenleger- und Hafnergewerbe

Posa pavimenti in moquette, linoleum, materie
plastiche e parchetto TI
CCLP Posa delle piastrelle e mosaici cantone TI
Plattenleger/Carrelage VS
LGAV für das Plattenleger- und Ofenbaugewerbe
für die ganze Schweiz
ohne FR, BS, BL, VD, VS, NE, GE, TI, JU
GAV für das Ofenbau- und Chemineebaugewerbe VS

Glasergerbe

Glasergerbe Bern
Vetriere TI

Kaminfegergerbe

Kaminfegergerbe Z

Schreinergerbe

Service de ramonage FR
Ramonage VD
Kaminfegergerbe BE
Schreinergerbe Deutschschweiz und Tessin
Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz
für das Schreinergerbe

Schreinergerbe BL
Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti TI

Zimmeregerbe

Holzbau

Engros-Möbel/Möbelindustrie

Schweizerische Möbelindustrie

Holzindustrie

Schweizerische Holzindustrie
Tavapan SA, Tavannes

Carrosseriegerbe

Carrosseriegerbe Schwei

Autogewerbe/Garagen

Autogewerbe AG
Autogewerbe BL BS
Autogewerbe BE
Autogewerbe LU/NW/OW
Autogewerbe Ostschweiz (SG/AI/AR/TG)
Autogewerbe SO
Autogewerbe UR
Autogewerbe VS
Autogewerbe ZG
Autogewerbe ZH
Industrie des garages canton de GE
Garages du Canton de Vaud
Autorimesse TI
CCT des professionnels de l'automobile du Jura
et du Jura bernois

Bodenlegerei

Bauwerk Parkett AG St. Margrethen

Ausbaugewerbe

Basler Ausbaugewerbe
Second-œuvre Romandie (CCT-SOR)
Convention collective pour la retraite anticipée
dans le second œuvre romand CCRA (RESOR)
Ausbaugewerbe in den BL, BS und SO

Sektor Industrie

Uhren-/Mikrotechnikindustrie

Schweizer Uhren- und Mikrotechnikindustrie
(Contrat Patronal)
Uhren-/Mikrotechnikindustrie Deutschschweiz
Biwi SA, Glovelier
SOPROD (ehemals: Indtec/Mea, Sion/Isérables)
MPS Micro Precision Systems, Biel/Bonfol
Locatis SA, Bassecourt

Maschinen-/Elektro-/Elektronik-/ Metallindustrie

MEM-Industrie (Maschinen- Elektro- und
Metallindustrie)
Industrie mécatronique
(Union Industrielle genevoise)
Belimed AG, Sulgen (früher: Belimed Sauter AG,
Sulgen)
Busch Atelier & Cie, Chevenez/JU
Fürst SA, Renens
Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten
MAB SA, Stabio
Messer AG, Feuerschutz, Belp
Metalor Technologies SA, Neuchâtel
Moser-Ingold AG, Thörigen
New Metaltex SA, Genestrerio
La Rapida SA, Chiasso
Regine Switzerland, Morbio Inferiore
SAK Autokabel, Courgenay
SMB SA, Biasca (NEU: Riganti Forging SA, Biasca)
Stadler Rail Group, für die Schweizer Standorte
Stadler Stahlguss AG, Biel
Tulux AG, Tuggen
Heraeus Materials SA
Togni Elettromeccanica SA, Semione
KESMON meccanica SA, 6917 Lugano-Barbengo

Drehteileindustrie

Drehteileindustrie Schweiz

Energie-Produktion-Handel

BKW FMB Energie AG (Bernische Kraftwerke)
Energie Wasser Bern (ewb)
Energiecheck Bern AG, Bern
Hydro Exploitation SA, Sion
Eniwa AG Aarau
SIE et TvT service SA, Renens
Viteos SA et Vadec SA
Société Electrique da la Vallée de Joux SA (SEVJ)

Chemisch-pharmazeutische Industrie

Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungs-
unternehmen
Einheitsvertrag BASF (ehemals: Ciba)
Cilag AG Schaffhausen
Cimo Cie industrielle de Monthey SA
Firmenich SA, Genf
Givaudan Vernier SA
Einheitsvertrag Huntsman Advanced Materials
Lonza Walliser Werke, Visp
GSK (Novartis Consumer Health SA - a GSK Con-
sumer Healthcare company, Nyon)
Polyeflon SA, Biasca
SI Group-Switzerland GmbH
(ehemals: Schenectady Pratteln GmbH)
Siegfried AG Zofingen
Syngenta Monthey SA
Arena Pharmaceuticals GmbH
DSM Nutritional Products AG,
Zweigniederlassung Werk Lalden

Salinen

Mines et salines de Bex

Glasindustrie

Saint-Gobain Isover SA, Lucens
Vetropack, St-Prex

Textilpflege/Wäschereien

CCT romande du nettoyage des textiles
(ehemals: nettoyage industriel des textiles)
Bardusch AG

Textil-/Bekleidungsindustrie

Schweiz. Textil- und Bekleidungsindustrie,
Rahmenvertrag

Lebens-/Genussmittelindustrie

Crema AG, Fribourg
Fenaco
Haco/Narida AG Gümüli
Klipfel Hefe AG, Rheinfelden
Froneri
Nestlé Basel (Thomy + Franck)
Nestlé Orbe SA
Unilever Schweiz GmbH, Thayngen
Wander AG, Neuenegg
Barbey SA, Granges-Marnand

Schokoladenindustrie

Schweizer Schokoladeindustrie

Zuckerindustrie

Schweizer Zucker AG

Bäckereien

Pouly Tradition SA, Satigny
GEWOBAG, Zürich – Bäcker*in, Konditor*in,
Confiseur*in

Brauereien/Getränkehandel

Schweizer Brauerei-Verband SBV, Zürich
Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden
Nestlé Waters (autrefois: Henniez SA)

Edelsteinverarbeitung

DJEVA, Hrand Djévahirdjian SA, Monthey

Schreibwarenproduktion inkl. Büromaterial

Caran d'Ache SA, Genf

Tabakindustrie

Philip Morris, Neuchâtel
UCIFA Union Centralschweizerischer
Cigarrenfabrikanten

ABKÜRZUNGEN

AG	Arbeitsgruppe	L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes
AHV	Alters- und Hinterbliebenenversicherung	LMV	Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe
ALK	Arbeitslosenkasse	MEM	Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie
ALV	Arbeitslosenversicherung	NAV	Normalarbeitsvertrag
AVE	Allgemeinverbindlich-Erklärung	Nom.	Nominal
ave GAV	Allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag	NWS	Nordwestschweiz
BHI	Bau- und Holzarbeiter Internationale	OAE	Oberaargau-Emmental
BIM	Building Information Modeling	SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
BVG	Gesetz über die berufliche Vorsorge	Seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
BV-VL	Bildungsverantwortliche Vertrauensleute	SGB	Schweizerischer Gewerkschaftbund
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	SOR	Ausbaugewerbe der Westschweiz
CHF	Schweizer Franken	SPI	Gewerkschaft der italienischen Rentner*innen
Covid	Coronavirus-Erkrankung	SRF	Schweizer Radio und Fernsehen
CVP	Christlich-demokratische Volkspartei	STAF	Steuerreform und AHV-Finanzierung
DV	Delegiertenversammlung	SVP	Schweizerische Volkspartei
Eff.	Effektiv	VIP	Vertrags- und Interessenpolitik
EFQM	European Foundation for Quality Management	VL	Vertrauensleute
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund	WM	Weltmeisterschaft
EMS	Etablissements médico-sociaux (Alters- und Pflegeheime)	ZV	Zentralvorstand
EU	Europäische Union		
EuGH	Europäischer Gerichtshof		
FAR	Flexibler Altersrücktritt		
FDP	Freisinnig-demokratische Partei		
FFE	Freiburgischer Baumeisterverband		
FIFA	Fédération Internationale de Football Association (internationaler Fussballverband)		
FlaM	Flankierende Massnahmen		
GAV	Gesamtarbeitsvertrag		
GAV MEM	Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie		
GL	Geschäftsleitung		
GL-RS	Geschäftsleitung-Regionalsekretäre		
GPS	Global Positioning System		
GS	Gewerkschaftssekretär*in		
HES-SO	Fachhochschule Westschweiz		
HR	Human Resources		
IG	Interessengruppe		
ILO	Internationale Arbeitsorganisation		
IMB	Individuelle Mitgliederbetreuung		
ISAB	Informationssystem Allianz Bau		
IT	Informationstechnik		
KMB	Kollektive Mitgliederbewegung		

UNIA

Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
3015 Bern
www.unia.ch