

Editorial



Editorial ohne Corona

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Hoffentlich seid ihr alle gesund und munter und habt das erste Corona-Jahr zusammen mit euren Familien und Freund*innen ohne bleibende Schäden überstanden.

Was hat euch, neben Corona, noch unterhalten, gefreut oder geärgert? Dass die Trumps die Bühne verlassen und damit die Welt gerettet haben?

Oder habt ihr euch amüsiert über die Turbulenzen im Hause Windsor? Meghan hats sogar in die Gewerkschaftszeitung geschafft. Dabei sorgt sich die junge Frau nur um die Finanzierung des Haushalts. Ob von den Tantiemen für Interviews und Bilder allerdings noch etwas für die Altersvorsorge übrigbleibt, wage ich zu bezweifeln. Sie wird sich etwas einfallen lassen müssen – denn die Altersvorsorge in Amerika ist lausig.

Die Pläne zur Erhöhung des Frauenrentenalters sorgen bei mir in diesen Tagen für einen hohen Blutdruck! Mich nervt die Selbstverständlichkeit, mit der die Medien uns einhämmern, dass ein höheres Rentenalter für Frauen logisch und unausweichlich sei. Um den Generationenvertrag auszuhöhlen und die Jungen aufzuwiegeln, erklärt man ihnen, dass die geburtenstarken Jahrgänge wie die Heuschrecken über die AHV herfallen und nichts mehr übrigbleibt. Die Apokalypse naht! Gefühlt alle paar Jahre wird ein neuer Anlauf genommen, um uns zu «emanzipieren». Wenn sie es mit der Lohngleichheit nur genauso ernst nehmen würden...

Als Frau und erst noch zur Generation Babyboomer gehörend, sollte ich ein richtig schlechtes Gewissen kriegen. Ich habe bald 44 Jahre gearbeitet – tut mir leid, dass es mich gibt. Ausserdem wird betont, dass es bei der Höhe der AHV-Rente praktisch keine Unterschiede zwischen Mann und Frau gebe. Im Gegenteil: das höhere Rentenalter diskriminiere doch die Männer.

Die Berner Fachhochschule kommt zum Schluss, dass die durchschnittliche AHV-Rente einer Frau nur 3% (50.–) tiefer ist als jene der Männer. Die durchschnittliche Rente bei beiden Geschlechtern beträgt nach der gleichen Studie für Ledige knapp 1'900.–. Wenn wir jetzt in Betracht ziehen, dass gemäss SKOS in der Schweiz als arm gilt, wer weniger als 2'279.– pro Monat zur Verfügung hat, tun sich da Löcher auf. Ein Polster in der 2. oder gar 3. Säule können sich viele Frauen nicht leisten.

Als Dank dafür, dass die Lohndiskriminierung immer noch nicht behoben ist und Frauen hauptsächlich die Familienarbeit übernehmen, gibt es im Alter deutlich weniger Geld aus der Pensionskasse. (Und 50.– mehr AHV pro Monat haben oder nicht haben, kann entscheidend sein.)

Als Alternative bleibt noch das Modell «à la Melania»: Frau sucht sich einen Mann mit genug Geld. Persönliche Opfer müssten allenfalls in Kauf genommen werden (und die waren im Fall von Melania grausam). Deshalb kann es gerne ein weniger dickes Portemonnaie sein, aber mit einem Gspändli ist man finanziell etwas weniger klamm.

Sich von einem Mann und seinem Geld abhängig machen, hätte den vielleicht nicht unerwünschten Nebeneffekt, dass die alte Ordnung wiederhergestellt wird. Deshalb wehre ich mich mit Händen und Füssen gegen ein höheres Rentenalter.

Den Männern wird das schadenfreudige Grinsen noch vergehen: Nach dem höheren Frauenrentenalter folgt so sicher, wie das Amen in der Kirche, die nächste Stufe – und das wird das Rentenalter 67 sein. Zukünftiges Wunschziel: Jeder schaut für sich, wie in Amerika.

Noch ein paar Worte zum Trost an die Jungen: Da die Lebenserwartungskurve abflacht, sind wir Babyboomer*innen ein zeitliches Problem, das in 20 Jahren nicht mehr ins Gewicht fallen wird. Die AHV hat immerhin schon 70 Jahre überstanden.

Vorläufig bleiben einem nur Galgenhumor, Ergänzungsleistungen oder man muss sich sonst etwas einfallen lassen. Kann mir vielleicht jemand von Euch ein Interview bei Oprah Winfrey organisieren?

⇒ Marlen Pauli

Gartenbau

Neuer GAV

Die grüne Branche bewegt sich langsam! Seit Jahren kämpfen die Gärtner*innen für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der grünen Branche. Mit einigem Erfolg: Die Unia konnte einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Kantone Freiburg, Neuenburg, Jura und sogar für die Stadt Biel aushandeln. Dieser soll demnächst für alle Firmen als allgemeinverbindlich erklärt werden.

Und es gibt noch mehr erfreuliches: So sind die Löhne seit 2012 um bis zu 20% gestiegen! Ausserdem wurde seit Anfang 2021 auch im GAV zwischen Jardin Suisse und Grüne Berufe Schweiz in den meisten Regionen der Deutschschweiz endlich eingeführt was wir von der Unia seit Jahren fordern: fünf bzw. sechs Wochen Ferien für die hart arbeitenden Gärtner*innen.

Dennoch ist noch nicht alles im grünen Bereich und es muss noch einiges angepackt werden: So gibt es in mehreren Kantonen immer noch Löhne unter 4'000 Franken brutto. Das ist unfair und übt Druck auf alle Löhne aus. Es ist aber auch unfair gegenüber den anständigen Firmen, die gute Löhne bieten möchten, von der Billigkonkurrenz aber verdrängt



werden. Und: Noch immer fehlt eine Frühpensionierung für die Gärtner*innen in den meisten Regionen der Schweiz.

Doch wenn die letzten Jahre etwas gezeigt haben, dann das:

Wir erreichen immer etwas, wenn wir zusammenstehen! Machen wir weiter so – für eine grüne Branche mit Zukunft!

⇒ Gartenbau-Team Bern/OAE

LMV 2022 – was soll sich ändern?

Die grosse Umfrage auf den Baustellen hat begonnen!

Der Bauwirtschaft geht es gut und die Auftragsbücher sind trotz Corona voll. Und wie geht es den Bauarbeiter*innen in dieser Situation?

Die Antworten der 12'000 Bauarbeiter*innen sprechen in der grossen Unia-Umfrage zum Thema Termindruck aus dem Jahr 2019 Klartext: Der Zeitdruck nimmt zu und darunter leiden Gesundheit, Arbeitssicherheit und -qualität.

Mit der Neuverhandlung des Landesmantelvertrags (LMV) im nächsten Jahr haben die Bauarbeiter*innen die Chance, diese Probleme anzupacken. Deshalb sind die Unia-Bauteams zur Zeit in der ganzen Schweiz unterwegs, um die Bauarbeiter*innen und Polier*innen zu fragen: Was müssen wir auf dem Bau verändern?

Aus elf Forderungen, die im vergangenen Jahr an den regionalen Bauversammlungen vorausgewählt wurden, können die Bauarbeiter*innen die drei An-

liegen auswählen, die ihnen am wichtigsten sind – oder eine individuelle Forderung formulieren.

⇒ Bau-Team Bern/OAE

Unsere wichtigsten Forderungen für die LMV-Verhandlungen 2022		Du entscheidest: Was müssen wir auf dem Bau verändern?
Zuschläge für Überstunden Alle Überstunden sollen neu mit 25 Prozent Zuschlag entschädigt werden und die Gesamtzahl muss reduziert werden.		<input type="checkbox"/> Zuschläge für Überstunden
Bezahlte Pausen Es braucht eine bezahlte Pause.		<input type="checkbox"/> Bezahlte Pausen
Voll bezahlte Reisezeit Die Reisezeit muss bezahlt sein und bei mehr als 1.5 Stunden Reisezeit muss die Arbeitszeit verkürzt werden.		<input type="checkbox"/> Voll bezahlte Reisezeit
8 Stunden sind genug Die Arbeitstage auf dem Bau sind, besonders im Sommer, lang und streng. Es sollen höchstens 8-Stunden-Tage geplant werden dürfen.		<input type="checkbox"/> 8 Stunden sind genug
Klare Regeln bei Schlechtwetter Es braucht klare Kriterien, wann die Arbeit bei gefährlichem Schlechtwetter und grosser Hitze eingestellt werden muss.		<input type="checkbox"/> Klare Regeln bei Schlechtwetter
Maximal 10 Prozent Temporärarbeit Zum Schutz der Temporären und um dem Druck auf Festangestellte zu reduzieren: Temporärarbeit beschränken. Recht auf Festanstellung nach einer gewissen Zeit.		<input type="checkbox"/> Maximal 10 Prozent Temporärarbeit
Mehr Kontrollen Mehr und bessere Kontrollen von Löhnen, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz sind dringend nötig.		<input type="checkbox"/> Mehr Kontrollen
Mittagszulage immer ausbezahlen Dass ein Bauarbeiter zum Mittagessen nach Hause geht, ist unrealistisch. Die Zulage soll immer ausbezahlt werden.		<input type="checkbox"/> Mittagszulage immer ausbezahlen
Samstagsarbeit nur mit Bewilligung Die Wochenenden gehören uns! Samstagsarbeit soll nur mit Bewilligung möglich sein.		<input type="checkbox"/> Samstagsarbeit nur mit Bewilligung
Mehr Schutz für ältere Bauarbeiter Bauarbeiter, die ihr Leben dem Bau gewidmet haben, verdienen einen besseren Kündigungsschutz.		<input type="checkbox"/> Mehr Schutz für ältere Bauarbeiter
Eine Woche mehr Ferien Als Ausgleich zum steigenden Druck braucht es sechs Wochen Ferien für alle bis 50 und sieben Wochen ab 50 Jahren.		<input type="checkbox"/> Eine Woche mehr Ferien

Lohngleichheit ist auch dein Bier!

Lohngleichheitsanalyse gemäss dem revidierten Gleichstellungsgesetz

Gestützt auf Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz (GIG) gilt der Grundsatz, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Diesem zufolge müssen Betriebe, welche am Anfang eines Jahres 100 oder mehr Arbeitnehmende beschäftigen (ausgenommen Lernende und Praktikant*innen), eine Lohngleichheitsanalyse durchführen.

Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann ist dann gewährleistet, wenn Frauen und Männer den gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit erhalten. Um überprüfen zu können, ob die Lohngleichheit im eigenen Betrieb eingehalten wird, brauchen Arbeitgebende ein geeignetes Tool. Der Bund stellt ihnen hierfür das Standard-Analyse-Tool Logib* zur Verfügung. Die Anwendung des Webtools ist kostenlos, anonym, sicher und einfach.

Logib besteht aus zwei Modulen:

- Modul 1 beruht auf einer statistischen Methode und ist daher

besonders für grössere Betriebe mit vielen Mitarbeitenden gut geeignet.

- Kleinere Unternehmen können das neue Modul 2 verwenden. Modul 2 befindet sich derzeit noch in einer technischen Pilotphase.

Zur Umsetzung der Lohngleichheitsanalyse empfehlen wir eine Kommission zu bilden, in welcher die Arbeitgebenden, die Personalkommission und die Gewerkschaft vertreten sind.

Nur so kann sichergestellt werden, dass allfällige Lohndiskriminierungen nach Gleichstellungsgesetz (GIG) ans Tageslicht kommen.

Zudem müssen die Parteien dafür sorgen, dass die paritätische Vertretung der Geschlechter auf Seiten der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden gewährleistet ist. Die Kommission kann auch Dritte beiziehen. Entscheide der Kommission erfolgen nach dem Einstimmigkeitsprinzip.

Der Ablauf und die Vorgehensweise der Lohngleichheitsanalyse werden im Voraus durch die Kommission festgelegt. Das Controlling wird ebenfalls durch die Kommission wahrgenommen. Es bein-

haltet die zeitliche und fachliche Überwachung des Vollzugs dieser Vereinbarung. Lohngleichheitsanalysen werden alle vier Jahre vorgenommen. Sie müssen jeweils bis am 30. Juni des auf das Analysejahr folgenden Jahres durchgeführt und abgeschlossen werden. Damit die Kommission ihre Aufgaben wahrnehmen kann, erhält sie Einblick in sämtliche für die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse sachdienlichen Unterlagen. Die entsprechenden Unterlagen werden auf Verlangen schriftlich an die Kommissionsmitglieder ausgehändigt. Die Daten sind anonymisiert. Die Mitglieder der Kommission sind verpflichtet, alle Daten streng vertraulich zu behandeln. Die Kommission darf Dritten, die von ihr beigezogen werden, Zugang zu den Daten gewähren. Diese sind ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Das Unternehmen finanziert die Umsetzung der Vereinbarung und trägt die Kosten für extern vergebene Aufträge.

Werden diskriminierende Lohnungleichheiten festgestellt, verpflichtet sich das Unternehmen, diese zu beheben. Die Kommission legt der

Geschäftsleitung einen geeigneten Massnahmenplan mit den einzelnen Schritten vor. Der Lohnausgleich hat bis spätestens 6 Monate nach der Feststellung diskriminierender Löhne zu erfolgen.

Die Ergebnisse der Analyse werden nach Absprache zwischen den Unterzeichnenden der vorliegenden Vereinbarung kommuniziert.

Insbesondere informiert die Kommission die Arbeitnehmenden bis spätestens ein Jahr nach Abschluss der Lohngleichheitsanalyse schriftlich über deren Ergebnisse (Art. 13 GIG)1.

*<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/logib-triage.html>

☞ Industrie-Team Bern/OAE



Schreiner*innengewerbe

Vertragsloser Zustand

Seit Januar sind wir verstärkt vor und in den Schreinerereien präsent. Der Grund dafür: der Vorstand der Schreinermeister hatte Ende Jahr das Verhandlungsergebnis hinterrücks aufgetrennt und sorgten so für eine Ablehnung des ausgehandelten Vertragskompromisses. Ab 01. Januar 2021 gilt kein GAV mehr.

Während den Betriebsbesuchen stellen wir fest, dass Nicht-Mitglieder oft schlecht und zum Teil falsch vom VSSM informiert werden. Umso erstaunter sind viele, wenn wir

über die genaueren Hintergründe resp. Verhandlungen informieren – auch zu den Schreinermeister*innen kommuniziert der nationale VSSM-Vorstand nicht immer transparent und ehrlich.

Vom VSSM wird dabei oft angebracht, dass ein Vorruhestand mit beidseitig ca. 60 CHF. pro Monat zu teuer sei – oder anders gesagt: die Schreiner*innen sind ihnen dieser Betrag offenbar nicht wert. Gemäss Aussagen gehen viele Schreinermeister davon aus, dass es Schreiner*innen so oder so nicht lange im Beruf aushalten und traditionell zur «Schmier» wechseln.

Blickt man auf die vergangenen Lohnverhandlungen zurück, zeigt sich auch, dass Schreiner*innen – im Vergleich zu anderen Bauhandwerken – in den letzten Jahren kaum eine grössere Lohnerhöhung erhielten. Während alles teuer wurde und in anderen Branchen die Löhne entsprechend erhöht wurden, änderte sich der Mindestlohn aufgrund der knausrigen Schreinermeister*innen von 2009 auf 2019 um nur 300 CHF auf heute gerade mal etwas über 4000 CHF. Vor diesem Hintergrund erstaunt es kaum, dass sie sich nun auch gegen die 60 Franken, um einen Vorruhestand zu finanzieren wehren. Dass sie dafür aber den gesamten GAV, die funktionierende Weiterbildungsfinanzierungen und diverse andere Vorteile zum Scharfrichter führen, ist ein neues Kapitel. Wie sich nun zeigt, hat diese Zurückhaltung offenbar andere Gründe.

So schrieb VSSM-Hardliner und Direktor Martin Fellner in einem Artikel, dass es auch ganz «ohne GAV geht». Erschienen ist der Artikel auf der Baumeister-Webseite, –ein Verband, der sich seit Jahr und Tag gegen Gewerkschaftsforderungen positioniert. Neustes Beispiel: zur Einführung des Vaterschaftsurlaubs informierten die Baumeister gleich über allfällige Kündigungsbedingungen für Mitarbeitende. Der Artikel zeigt, dass es wohl nicht einfach nur um Vorpensionierung oder um Franken-Beträge geht. Vielmehr

Unia – deine Vorteile

Der vertragslose Zustand bringt auch Unsicherheit bezüglich den Weiterbildungsfinanzierungen. Als Gewerkschaft unterstützen wir Mitglieder weiterhin bei berufsrelevanten Weiterbildungen mit einem jährlichen Beitrag von 50% der Kurskosten (maximal. 1000 Fr. pro Jahr). Ausserdem informieren wir dich über andere finanzielle Zustüpfen, welche du allenfalls beantragen kannst. Weitere Infos erhältst du via Telefon an 031 385 22 22 oder per Mail an bern@unia.ch. Bleib informiert!

Aufgrund des vertragslosen Zustandes schufen wir das Berner Schreiner*innen-Info und informieren regelmässig per Rundmail. Trag dich jetzt ein und bleibe so auf dem Laufenden. Anmeldung unter: <https://bern.unia.ch/schreinerinfo>

scheint es hier um ein Machtspiel gewisser Hardliner*innen zu gehen, welche die Branche irgendwie selbst organisieren möchten – und die Arbeiter*innen sowie die Betriebe sollen den VSSM-Höheren gehorsam folgen. Das dies selbst viele ihrer Mitglieder und Schreinermeister*innen anders und kritisch sehen wird gekonnt ignoriert.

Der vertragslose Zustand bringt das Schreinerergewerbe je länger je mehr unter Druck – und das in der Corona-Zeit und einer unklaren Wirtschaftsentwicklung, in der es solche politischen Machtspielchen auf dem Rücken der Schreiner*innen und Betriebe eben gerade nicht braucht. Was es jetzt braucht, sind verbindliche Regelungen für alle und eine gewisse Planungssicherheit für Mitarbeitende und Betriebe. Von all dem

wollen die VSSM-Hardliner offenbar nichts wissen.

Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass der VSSM an den Verhandlungstisch zurückkehrt. Doch einfach so wird diese Rückkehr nicht passieren. Aus diesem Grund gilt es für alle Schreiner*innen nun hartnäckig zu bleiben. Zu diesem Zweck wurde unter anderem eine Petition lanciert, welche den VSSM auffordert, an den Verhandlungstisch zurück zu kehren.

Unterschreibt die Petition jetzt unter: www.unia.ch/schreinerergewerbe – vielen Dank für deine Unterstützung.

Weiterhin gilt: sollte es in deinem Betrieb zu Verschlechterungen kommen, nimm direkt mit uns Kontakt auf (bern@unia.ch oder Tel. 031 385 22 22). Deine Meldung wird vertraulich behandelt.

☞ Gewerbe-Team Bern/OAE

Vorpensionierungen im Bauhandwerk – ein etabliertes System

Blicken wir in die Westschweiz, so sehen wir, dass sich die Vorpensionierung etabliert hat und funktioniert. Dort profitieren seit über 15 Jahren viele Angestellte von der Möglichkeit zur Vorpensionierung – auch die Schreiner*innen. In der Westschweiz heisst die Vorpensionierungsmöglichkeit zwar anders, es handelt sich aber um das gleiche Grundprinzip: mit 60 Jahren die Option zur Pensumsreduktion und abhängig von der Branche zwischen 62 resp. 63 Jahren die Möglichkeit (aber keine Pflicht) ganz aufzuhören. Über 40 Verbände sind dort bereits angeschlossen, darunter auch die Westschweizer und Basler Schreiner*innen. In der Deutschschweiz profitieren ebenso viele Angestellte von der Vorpensionierungen beispielsweise alle Angestellten im Gebäudehüllengewerbe, dem Maler- und Gipsergewerbe und noch weitere. Im Falle des Bauhauptgewerbes (Maurer*innen und co.) ist eine volle Frühpensionierung sogar schon mit 60 Jahren möglich.

Verein Politische Bibliothek und Diskussion Bern

Berner Politbibliothek öffnet bald ihre Türen

Soziale Bewegungen sind nötig und verändern die Gesellschaften. Dies wissen die Gewerkschaftsmitglieder. Zweifellos kommt auch vielen Gewerkschaften der Status einer sozialen Bewegung zu, ja die Gewerkschaften sind seit ihrem Entstehen im 19. Jahrhundert neben den antikolonialen Bewegungen und der Frauenbewegung wohl - historisch über eine längere Dauer gesehen - eine der wichtigsten.

Vor einiger Zeit wurde der «Verein politische Bibliothek und Diskussion Bern» von Aktivist*innen aus Gewerkschaften und Zivilgesellschaft gegründet, um soziale Bewegungen in und um Bern zu dokumentieren und auch zu Theorie und Praxis sozialer Bewegungen beizutragen. Gerne hätten wir diese Bibliothek im Gewerkschaftshaus an der Monbijoustrasse untergebracht. Doch liess sich dieses Vorhaben leider nicht realisieren.

Aus diesem Grund mussten andere Räumlichkeiten gesucht werden. Fündig wurden wir im Holligenquartier. Dort und in den daran angrenzenden Gebieten entstehen, neben vielen neuen Wohnungen, auch Ausbildungsstätten und zahlreiche Möglichkeiten für gewerbliche Aktivitäten. Die Politbibliothek passt in diesen Rahmen und bereichert ihn zweifellos.

Mit der Wohnbaugenossenschaft Warmbächli, die auf dem ehemaligen Areal der Kehrrechtverbrennungsanlage ein grösseres Projekt mit Wohnungen und Gewerberäumen umsetzt, konnte ein Mietvertrag abgeschlossen werden. Mit

grosser Wahrscheinlichkeit kann die Politbibliothek bereits im November mit der Einrichtung beginnen und den Betrieb per 1. Dezember 2021 in einem geeigneten, hohen und schönen Raum im Erdgeschoss sowie einem weiteren im zweiten Untergeschoss im Hollighof 8 (ehemals Güterstrasse 8) aufnehmen.

Geplant ist, dass neben der Zugänglichkeit von Dokumenten, Büchern, Fotos, Videos, Zeitschriften und Zeitungen auch regelmässig Veranstaltungen stattfinden. Damit soll das historische Gedächtnis nicht nur mittels viel Papier, sondern auch in anderen Formen lebendig erhalten und vermittelt werden.

Das historische Gedächtnis sozialer Bewegungen bezieht sich allerdings nicht nur auf die bereits erwähnten grossen sozialen Bewegungen. Vielmehr liegt der Schwerpunkt bei den vielen über eine kürzere oder längere Zeitspannen wichtigen weiteren zivilgesellschaftlichen Interventionen. Wer erinnert sich heute noch an die vielen Gruppierungen der 1970er

Jahre oder an die Aktivitäten von Immigrant*innen über viele Jahre. Aber auch die sogenannte 80er Bewegung mit ihren zahlreichen fantasievollen Aktionen droht vergessen zu gehen. Zudem werden die Aktivist*innen dieser vielfältigen Bewegungen immer älter, ein Teil ist bereits verstorben, so dass das direkte Übermitteln (oral history) dieser Erfahrungen und damit einhergehend die Relevanz, dieser Bewegungen, verschwindet. Umso wichtiger ist es, die verstreuten Dokumente zu sammeln und zugänglich zu machen. Damit wird ein lebendiger Ort mit Dokumentationen, Begegnungen, Diskussionen und diversen Aktivitäten entstehen.

Hierzu sind wir aber auch auf breite Unterstützung angewiesen. Der Verein soll eine grössere Anzahl von Mitgliedern aufweisen, damit die Trägerschaft gut abgestützt ist und die Betriebskosten bestritten werden können. Überdies gibt es auch vielfältige Möglichkeiten freiwilliger Arbeiten, die nötig sind, um den Betrieb auf eine angemessene Art und Weise sicherzustellen und voranzubringen.

Wir möchten hiermit die Gewerkschaftsmitglieder und natürlich auch viele andere Interessierte aufrufen, unserem Verein beizutreten und aktiv bei der Umsetzung dieses spannenden Bibliotheksprojektes mitzuhelfen. Der Jahresbeitrag wurde auf bescheidene Fr. 50.– festgelegt. Damit erhält man/frau auch regelmässig einen Newsletter über die aktuelle Situation und die verschiedenen Aktivitäten.

Der Kontakt kann über die Homepage (www.polit-bibliothek.ch bzw. info@polit-bibliothek.ch) aufgenommen werden oder auch direkt über Roland Herzog, ehemaliger Sektionsleiter (herzog_duke_ro@bluewin.ch), oder über anna.meier@unia.ch.

Wir würden uns sehr freuen, wenn dieser Aufruf regen Zuspruch und Unterstützung erhält, vor allem also über eine **Mitgliedschaft** oder mittels **Spenden** auf das **PC-Konto 61-844164-3** (Politische Bibliothek und Diskussion Bern, Bern).

Roland Herzog,
Präsident Verein Politische Bibliothek und Diskussion Bern



Ein «Nein» zu längeren Ladenöffnungszeiten und zusätzlichen Sonntagsverkäufen.

Ein Sieg für die Verkäufer*innen im Kanton Bern

Kurz nach dem ersten Lockdown, nachdem von vielen für die Arbeitnehmer*innen in den sogenannten systemrelevanten Berufen geklatscht wurde, hat der Grosse Rat entschieden, dass im Kanton Bern zusätzliche Sonntagsverkäufe eingeführt werden sollen. Diese Tatsache war ein riesiger Affront gegenüber den Arbeitnehmer*innen im Verkauf. Denn schon vor Corona waren die Arbeitsbedingungen hart und die Löhne tief.

Die FDP Grossräte Hans Rudolf Saxer und Adrian Haas forderten mit ihrer Motion «Ein kleiner Schritt zu mehr Kundenfreundlichkeit» die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten an den Samstagen bis um 18.00 Uhr und zwei zusätzliche Sonntagsverkäufe pro Jahr.

Schon vor der Debatte haben wir als Gewerkschaft mit verschiedenen Aktionen auf den Unmut der Verkäufer*innen aufmerksam gemacht und dem Regierungsrat via Postkarten die Positionen des Verkaufspersonals aufgezeigt.

Aufgrund dieses Drucks wurde die Ausweitung an Samstagen bereits in der vorberatenden Kommission aus dem Geschäft gestrichen. Schliesslich wurde nach Ende des ersten Lockdowns die Motion mit der Forderung nach mehr Sonntagsverkäufen überwiesen.

Um die zusätzlichen zwei Sonntagsverkäufe und die damit Hand

in Hand gehende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Verkaufspersonals abzuwenden, haben wir mit anderen Gewerkschaften und Parteien das Referendum ergriffen und erfolgreich 20'000 Unterschriften (davon 17'000 beglaubigt) gesammelt. Angesichts der für ein erfolgreiches Referendum notwendigen 10'000 Unterschriften war dieses Resultat überwältigend und hat gezeigt, dass die Bevölkerung getrost auf weitere Sonntagsverkäufe verzichten kann.

Das Verkaufspersonal fordert mehr Lohn, Zeit und Respekt!

Die Haltung der Angestellten ist klar: Die Verkäufer*innen wollen keine noch längeren Arbeitstage. Was die Befürworter*innen längerer Ladenöffnungszeiten als kleinen Schritt zu mehr Kundenfreundlichkeit verkaufen, hat in Wirklichkeit weitreichende Konsequenzen für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Angestellten. In den Worten einer Verkäuferin aus der Stadt Bern, die bereits heute Schichten von 10 bis 12 Stunden arbeitet: «Noch flexibler, zum selben Lohn – das geht nicht mehr! Wo bleibt die Familie, das soziale Netz? Die Burnouts sind vorprogrammiert.»

Die kantonale Abstimmung als Etappensieg

Am 7. März 2021 hat schlussendlich die kantonale Stimmbürger*innen über die zusätzlichen Sonntagsverkäufe abgestimmt und diese mit 53,8% versenkt. Trotz des knappen Sieges wurde dem

Verkaufspersonal Gehör verschafft und wir als Gewerkschaft freuen uns über diesen Erfolg. Uns ist aber bewusst, dass diese gewonnene Abstimmung nur ein kleiner Etappensieg, in der weiteren Bekämpfung der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten, ist.

Das weiterhin viel Arbeit notwendig sein wird, zeigte sich bereits am Tag nach der Abstimmung. Im Nationalrat wurde darüber abgestimmt, ob im Rahmen des Covid-Gesetzes zwölf zusätzliche Sonntagsverkäufe pro Jahr, konkret 24 über zwei Jahre verteilt, durchgesetzt werden können.

Die Unia hat auch vor dieser Abstimmung zu einer Aktion auf dem Bundesplatz mobilisiert, um Druck auszuüben und zu zeigen, dass wir bereit sind auch diese Sonntagsverkäufe zu verhindern. Der Vorstoss wurde schlussendlich ganz knapp mit 96 zu 93 Stimmen abgelehnt. Dies hat uns deutlich gezeigt, dass unser Kampf ohne Unterbruch weiter geht.

Die Unia ist kampfbereit

Die Politik ist in der Pflicht, die Bedürfnisse der Angestellten ernst zu nehmen! Es ist jetzt an der Zeit die Löhne und Arbeitsbedingungen im Detailhandel zu verbessern und

keine Eingeständnisse gegenüber den Arbeitgebern auf dem Buckel des Verkaufspersonals zu machen. Der Moment ist gekommen, dass die Politik die breit abgestützte Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer dezidierten Frauenbranche endlich umsetzt. Wir sind bereit für weitere Kämpfe gegen jegliche Verschlechterung und für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Detailhandel!

Tertiär-Team Bern/OAE



Die Unia Strategie in der Langzeitpflege

Wie wir gewinnen wollen

Die Langzeitpflege ist am Limit – nicht erst seit Corona. Die Arbeitsbedingungen sind hart: Schichtarbeit, nicht garantierte freie Tage, tiefe Löhne – die insbesondere bei Teilzeitpensen nur knapp zum Leben reichen – und ein konstanter Personalmangel sowie der damit verbundene Zeitdruck belasten unsere Kolleginnen und Kollegen in den Pflegeheimen. Diese Faktoren führen dazu, dass Pflegenden erkranken und früh den Beruf wieder verlassen. Gemäss einer Unia Umfrage können sich 47 Prozent nicht vorstellen, bis zur Rente in der Pflege zu arbeiten – der am häufigsten genannte Ausstiegsgrund sind gesundheitliche Probleme.

Darunter leiden auch die Bewohner*innen der Heime oder die Klient*innen der Spitex-Organisationen. Gut 87 Prozent der befragten Pflegenden gaben an, nicht genügend Zeit für die Bewohner*innen zu haben. Diese sich rasant drehende Abwärtsspirale, beginnend mit schlechten Arbeitsbedingungen, die dazu führen, dass Pflegenden krank werden und den Beruf verlassen, muss gestoppt

werden. Denn je mehr aussteigen, umso mehr wird der Personalmangel und Stress verschärft. Ein Ende dieser Spirale ist zwingend notwendig, damit auch die Pflegebedürftigen weiterhin eine menschenwürdige Pflege in hoher Qualität erhalten. Unser gewerkschaftliches Ziel ist also eine massive Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Pflegenden, aber auch damit einhergehend der Pflegebedürftigen. Eine gute Pflege braucht zwangsläufig gute Arbeitsbedingungen – und deshalb gute und verbindliche Gesamtarbeitsverträge.

Diese Forderung steht quer in der politischen Diskussion, waren doch die letzten dreissig Jahre geprägt von Abbau und Sparmassnahmen. Um Kosten zu dämpfen, wurde vor gut zehn Jahren eine neue Pflegefinanzierung eingeführt – diese hatte zum Ziel, die Pflege effizienter zu machen. Die politisch Verantwortlichen halten noch immer daran fest und auch die Arbeitgeber lassen sich im Umgang mit ihrem Personal nicht gerne dreinreden – der Weg zu besseren Bedingungen wird also hart und steinig.

Welche Räder wir in Bewegung setzen müssen

Um Verbesserungen zu erkämpfen, müssen wir auf drei Ebenen aktiv sein: systematisch, gezielt und ko-

ordiniert. Eine erste Ebene sind die einzelnen Betriebe. Dort könne wir sofort und schnell Verbesserungen erzielen, sei es im Gesundheitsschutz, in der Dienstplanung und teilweise sogar bei den Löhnen. Der Aufbau von Betriebsgruppen, das Ausarbeiten von Forderungen und Durchsetzen von Verbesserungen stärkt nicht nur die Gewerkschaft und unsere Netzwerke, es zeigt den Pflegenden auch, dass es möglich ist und es sich lohnt, sich zu organisieren und für die eigenen Rechte zu kämpfen.

Eine zweite Ebene ist die Branchenebene. Wir können nicht nur in einzelnen Betrieben aktiv sein, sondern müssen uns auch überbetrieblich vernetzen, um genügend Druck aufbauen zu können. Dazu bauen wir in allen Unia-Regionen Gruppen von Pflegenden auf, die gemeinsam Aktionen planen, mit ihren Kolleginnen und Kollegen sprechen, in ihren Betrieben mobilisieren und vielleicht sogar Gewerkschaftsvertreter*innen in ihren Betrieben sind. Aktive Gruppen, in den Betrieben oder überbetrieblich, sind das Fundament unserer Strategie, denn ohne aktive Mitglieder gibt es keine Gewerkschaft.

Diese überbetrieblichen Branchen- und Aktionsgruppen sind

auch wichtig, um auf der dritten Ebene Verbesserungen zu erzielen: der politischen Ebene. Die aktuelle Pflegefinanzierung führt dazu, dass die Heime die Pflege immer weiter Rationalisieren, mit dem Minimum an Personal möglichst viele Bewohner*innen pflegen und die betrieblichen Risiken auf das Personal abwälzen. Wir setzen uns dafür ein, dass die Institutionen genügend Geld haben, um auch tatsächlich gute und fortschrittliche Arbeitsbedingungen zu garantieren.

Wie setzen wir diese Räder in Bewegung?

Als Gewerkschaft erreichen wir diese Bewegung, indem wir Mitglieder gewinnen und so den Organisationsgrad steigern, aber auch indem wir unsere Mitglieder ausbilden und in Betriebs- und Branchengruppen vernetzen und ihnen so die Möglichkeit geben, sich zu engagieren. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Politik werden erst dann handeln, wenn der Druck genügend gross ist: dieser muss von den Betroffenen selbst kommen: seien dies Pflegenden, die unter den schlechten Bedingungen leiden oder durch Angehörige, die für ihre Eltern eine menschenwürdige Pflege und Betreuung einfordern. Denn gute Arbeitsbedingungen, genügend Personal und Pflegequa-

lität stehen in einem direkten Zusammenhang.

Eine Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen und der Arbeitsbedingungen erreichen wir nur, wenn wir aktiv Bündnisse mit anderen Organisationen wie Gewerkschaften und Berufsverbände, aber auch Senior*innen- und Patient*innenorganisationen und politischen Parteien eingehen. Diese Vernetzung bleibt ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie.

Die gute Pflege und Versorgung von Pflegebedürftigen sind in der Verantwortung der Gesellschaft. Unerträgliche Arbeitsbedingungen für jene, die sich tagtäglich in den Pflegeheimen aufopfern und die fehlende Zeit für Pflege und Betreuung von betagten Menschen, stehen im Widerspruch zu dieser Verantwortung. Pflege kann nicht einfach effizient und möglichst billig erbracht werden. Deshalb ist es an den Gewerkschaften und Betroffenen, sich einzusetzen. Wir nehmen unsere Verantwortung wahr.

Samuel Burri, Branchenverantwortlicher Langzeitpflege

Unia Sektion Oberaargau-Emmental (OAE)

Delegiertenversammlung 2021

Die Delegiertenversammlung der Sektion Oberaargau-Emmental fand aufgrund der aktuellen Situation auf dem Zirkularweg statt.

Die Delegierten haben die Kandidat*innen für die verschiedenen Gremien gewählt und für die Delegiertenversammlung der Einheit Bern/Oberaargau-Emmental nominiert. Entsprechend konnten das Präsidium – bestehend aus dem

Präsidenten Peter Leuenberger und dem Co-Vize-Präsidium Marlen Pauli und Martin Widmer – wiedergewählt werden und ihre Arbeit erneut aufnehmen.

Weiter wurde der Jahresbericht, die Ziele 2021 und das Budget 2021 von den teilnehmenden Delegierten angenommen und dem Vorstand sowie der Geschäftsleitung der Sektion OAE die Décharge erteilt.

Zudem hat sich im Verlauf des letzten Jahres eine Arbeitsgruppe

intensiv mit dem Sektionsreglement aus der Gründungszeit der Unia auseinandergesetzt und zeitgemäss aktualisiert. Auch dieses neue Sektionsreglement wurde zur Abstimmung gestellt und von den Delegierten angenommen. Wir danken den Teilnehmenden und freuen uns auf die Arbeit mit den gewählten Vertreter*innen im 2021.

Julie Martinoia, Sektionsleiterin ad Interim

Unia Sektion Bern

Delegiertenversammlung 2021

Aufgrund der geltenden Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie war es leider nicht möglich eine physische Delegiertenversammlung zu machen. Der Vorstand der Sektion Bern beschlossen die Delegiertenversammlung auf dem Zirkularweg durchzuführen.

Allen Anträgen des Vorstandes stimmten die Delegierten zu. Für die zahlreichen positiven Rückmeldungen danken wir den Delegierten herzlich.

Die Rechnung 2020 der Sektion Bern schliesst mit einem leicht positiven Jahresergebnis von CHF 7'168.– ab. Das Budget 2021 sieht

ebenfalls ein positives Jahresergebnis vor und wurde ratifiziert. Mit der Genehmigung der Rechnung, des Budgets sowie des Jahresberichts, wurde dem Vorstand und der Geschäftsleitung Décharge erteilt.

Alle Kolleg*innen, die sich in den verschiedenen Gremien zur Wahl stellten, wurden von den Delegierten gewählt. Ich danke allen ganz herzlich für ihr gewerkschaftliches Engagement und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit. Leider haben wir in einzelnen Gremien Vakanzen, die nicht besetzt werden konnten. Wer Interesse hat, sich aktiv in irgendeiner Form zu engagieren, kann sich mit der Sektionsleitung in Verbindung setzen.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass wir im vergangenen Jahr einen Umbau des Sekretariates vollzogen haben. Anfang des laufenden Jahres konnten wir diesen abschliessen. Der Umbau und insbesondere der Zugangsbereich für unsere Mitglieder und Versicherten der Arbeitslosenkasse ist neugestaltet worden und stösst auf positive Resonanz. Kommt vorbei und schaut euch die neuen Räumlichkeiten an.

Ich wünsche allen Mitgliedern alles Gute sowie beste Gesundheit. Bei Fragen oder Anliegen stehen wir euch gerne zur Verfügung.

Stefan Wüthrich, Sektionsleiter Bern

FAMILIENPOLITIK: VATER IN DER INDUSTRIE!

Seit dem Jahr 2021 gilt: 10 Tage Vaterschaftsurlaub für alle, nachdem am 27. September 2020 das Schweizer Stimmvolk die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub deutlich mit 60.3 % Ja-Stimmen angenommen hat.

Seit dem 1. Januar 2021 erhalten Väter in der Schweiz nun innerhalb von sechs Monaten ab Geburt ihres Kindes mindestens zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub und erhält entsprechend 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens.

Eine Auflistung zeigt: Die Unia konnte in GAV-Verhandlungen Verbesserungen erzielen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

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



Übersicht Vaterschaftsurlaub in den Industrie-GAV		
Stand 16.02.2021		
GAV	Branche	Regelung ab 01.01.2021
GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (GAV MEM)	MEM	10 T = 100 % plus 1 T bei Geburt = 100 %
GAV Mécatronique (UIG), Genève	MEM	10T = 100 %
GAV Stadler Rail Group, Bussnang/Altenrhein/Winterthur	MEM	10 T = 80 % plus 1 T bei Geburt = 100 %
GAV Stadler Stahlguss, Biel	MEM	10 T = 80 % plus 1 T bei Geburt = 100 %
Einheitsvertrag Cilag AG, Schaffhausen	Chemie/Pharma	40 T = 100 %
Einheitsvertrag BASF Gruppe, Schweiz	Chemie/Pharma	4 Wochen = 100 %
CCT Givaudan Suisse SA, Vernier	Chemie/Pharma	15 T = 100 %
CCT Huntsman, Monthey	Chemie/Pharma	15 T = 100 %
CCT Cimo Compagnie industrielle de Monthey SA	Chemie/Pharma	10 T = 100 % plus 6 T = 80 %
GAV DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden	Chemie/Pharma	10 T = 100 % plus 1 T bei Geburt = 100%
CCT GSK Consumer Healthcare company, Usine de Nyon	Chemie/Pharma	10 T = 100 %
CCT Syngenta Monthey SA	Chemie/Pharma	10 T = 100 %
GAV Feldschlösschen Getränke AG und Supply Company AG	LGM*	1. DJ = 10 Tage zu 100 % ab 3. DJ = 13 Tage zu 100 %
CCT Philip Morris SA Neuchâtel	LGM*	8 Wochen = 100 %
CCT Nestlé Waters (Suisse) SA	LGM*	4 Wochen = 100 %
GAV fenaco	LGM*	15 T = 100 %
GAV Wander AG	LGM*	15 T = 100 %
GAV Froneri (GAV Nestlé Rorschach, Glace- und Tiefkühlproduktfabrik)	LGM*	15 T = 100 %
GAV Schweizer Brauerei-Verband	LGM*	10 T = 100 %
HACO Narida	LGM*	10T = 100%
GAV der deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnikindustrie, GAV VBPCD, GAV Chocousuisse und der GAV Reinigung von Textilien in der Romandie sowie zahlreiche Firmenvetrag		Die Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.
Lebens- und Genussmittel*		

Herausgeberin work, Gewerkschaft Unia, Postfach 272, CH-3000 Bern 15 | In Zusammenarbeit mit Unia Einheit Bern/OAE, Monbijoustr. 61, 3007 Bern, T 031 385 22 22, F 031 385 22 20, bern@unia.ch | Redaktion Julie Martinoia, Anna Meier, Stefan Wüthrich | Gestaltungskonzept ivony ltd., CH-8008 Zürich | Layout Bubenberg Druck- und Verlags-AG, CH-3007 Bern | Druck Tagblatt Print, CH-9015 St. Gallen



Die Gewerkschaft. Le Syndicat. Il Sindacato.

bern.unia.ch