

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region Mantel



Bild: Fotolia

Weihnachten steht vor der Tür ...

... aber unterm Weihnachtsbaum der Alstom-Mitarbeitenden herrscht Ernüchterung. Unter Zeitdruck und ohne vollständige Informationen musste der Europäische Betriebsrat von Alstom der Übernahme des Konzerns für Stromerzeugung und -übertragung durch General Electric zustimmen. Arbeitsplatz- oder Standortgarantien gabs im Gegenzug keine. **Seiten 6 und 7**

Auf dem Laufenden

Wer mehr Informationen rund um «Meine Arbeit – meine Zeit» haben möchte, kann sich ab sofort auf unserer neuen Webseite www.meinearbeit-meinezeit.ch informieren. Dort findet ihr Beispiele, Gesetze, Analysen, Tipps und unsere Forderungen. **Seite 8**

Maria und Josef

Was wäre, wenn die Eltern des Christkinds in der heutigen Zeit lebten? Maria wäre wohl wie viele andere Frauen von der Lohnungleichheit betroffen. Sie könnte dieselbe Arbeit machen wie ihr Mann, würde aber trotzdem weniger verdienen. **Seite 20**

Inhalt

Bildungspolitik	Seite	3
Zweite Säule	Seite	4
Löhne	Seite	5
Alstom	Seiten	6–7
Ecopop-Initiative	Seite	8
Neue Webseite	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Zentralsekretariat	Seiten	17–18
Wir sind Syna: Alessandro	Seite	19
Lohngleichheit	Seite	20

Impressum
Syna Magazin, offizielles
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder
Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 29 979 Exemplare (WEMF 2014)

Herausgeberin Syna – Die Gewerkschaft,
Zentralsekretariat, Postfach,
4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion Syna Colette Kalt, Olivia Coray
colette.kalt@syna.ch, olivia.coray@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand LZ Print

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 30. Januar 2015

Redaktionsschluss

Mittwoch, 14. Januar 2015, 12.00 Uhr

Das Rauschen der Stille aushalten



«Syna. Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.» Mit diesem Slogan, mit diesem Auftrag ist Syna seit dem Kongress unterwegs. Auch während der Advents- und Weihnachtszeit. Einer Zeit, die eigentlich zum Besinnen und Verweilen einladen würde und die vor allem laut und geschäftig daherkommt.

Kaum waren die Türen des Syna-Kongresses Mitte Oktober geschlossen, öffneten sich andere Tore und Schleusen: Alle Jahre wieder und meist noch ein paar Tage früher als im Vorjahr wird der Advent angekündigt. Nicht durch Boten, die in den Strassen die nahende Weihnachtszeit verkünden. Durchgestylte Weihnachtsprospekte füllen unsere realen und elektronischen Briefkästen, in den Läden schallen uns Weihnachtslieder entgegen und die Gestelle quellen noch vor dem ersten Schnee mit Chlaus-Sleckereien und potenziellen Weihnachtsgeschenken über.

Diese leeren Versprechungen des Konsums lösen bei immer mehr Menschen zunehmendes Unbehagen aus. Ob all dieser Hektik fragen sich nicht wenige: wozu dieser Rummel, wozu Weihnachten?

Zudecken ...

Auch bei mir lösen die blossgestellten Verkäuferinnen und Verkäufer mit Nikolaus-Mützen keine weihnächtlichen Gefühle, sondern vielmehr Ärger aus. Wir leben aber auch in einer Zeit, in der Werte und Traditionen, die Kirche, aber auch wir Gewerkschaften immer weniger als Orientierungsgeber akzeptiert werden. Werte wie Solidarität und Menschenwürde lassen sich nicht verordnen. Dieser weitverbreiteten Leere und Orientierungslosigkeit

kann unterschiedlich begegnet werden. Zum Beispiel, indem sie zugedeckt wird, mit noch mehr Konsum, noch mehr Berieselung. Mit noch mehr umsatzsteigernder Verdrängung der Unzufriedenheit.

... oder innehalten

Oder wir halten inne. Stopp! Was mache ich da? Mit welchem Strom schwimme ich mit? Was ist mir in meinem Leben wichtig? Fragen, die wir uns selten stellen. Sie drängen meist nur dann in unser Leben, wenn Krankheit und Tod uns nahekommen oder wir uns über die Geburt eines Kindes freuen dürfen.

Die Chance des freiwilligen Innehaltens bieten uns auch die Advents- und Weihnachtszeit, die Tage um den Jahreswechsel. Anstatt an den Adventssonntagen die Einkaufstüten zu füllen, könnten wir Pausen einlegen. Einfach mal nichts tun. Hörst du das Rauschen der Stille in den Ohren, wenn wir aus der Geschäftigkeit des Alltags hinaustreten? Hältst du die Leere aus, wenn Smartphone und Computer abgestellt sind? Und: Nimmst du das Flackern der Kerze, deine Frau, deinen Mann, deine Kinder, dich selbst wahr, jetzt, da es auf einmal ruhig ist?

Meine Arbeit – meine Zeit

Und da sind wir wieder ganz nah bei Syna und unserem Kongressthema «Meine Arbeit – meine Zeit». Denn die von uns geforderten Pausen, freien Wochenenden und mehr Ferien haben sicher den Zweck der Erholung, der Freizeit und damit wir uns in unseren Familien und unserem Umfeld engagieren können. Aber auch, um das Hamsterrad zu verlassen. Aus dem Strudel der Geschäftigkeit zu treten, um sich und die anderen kritisch zu betrachten.

Der Kongress war für Syna eine solche Auszeit aus dem Gewerkschaftsalltag. Wir haben dort unser Tun hinterfragt und Pläne gefasst: Wir möchten Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringen – für alle Arbeitnehmenden!

Liebe Mitglieder, geschätzte Arbeitgeber und andere Gewerkschaften. Ich wünsche euch allen eine be-SINN-liche Weihnachtszeit. Zusammen mit euch möchten wir 2015 auf dem Weg der konstruktiven Sozialpartnerschaft die Arbeitsbedingungen verbessern.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Ältere Arbeitnehmende

Der blinde Fleck der Bildungspolitik

Ältere Arbeitnehmende sind in den Fokus der gesellschaftlichen und politischen Diskussion gerückt, nachdem sie bildungspolitisch bis jetzt nicht beachtet worden sind. Dieses Defizit soll eine explizite Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende korrigieren.

Auf den ersten Blick ist die Lage der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt nicht dramatisch. Die Beschäftigung ist im internationalen Vergleich hoch und die Arbeitslosigkeit tiefer als bei den übrigen Alterskategorien. Erst bei genauerer Betrachtung zeigen sich die Probleme: Die Beschäftigung ist bei gut qualifizierten Männern zwischen 50 und 59 Jahren noch überdurchschnittlich gut, bei den über 60-Jährigen, bei Frauen über 50 und bei Arbeitnehmenden ohne Berufsabschluss über 50 ist sie hingegen gerade einmal durchschnittlich. Beunruhigend ist aber insbesondere die hohe Langzeitarbeitslosigkeit der älteren Arbeitnehmenden. Fast 60 Prozent der über 55-jährigen Arbeitslosen sind länger als ein Jahr arbeitslos. Diese Zahl liegt weit über dem Durchschnitt anderer Länder. Zudem hat sich die Anzahl der über 55-jährigen Langzeitarbeitslosen in der Schweiz seit 2002 massiv erhöht.

Verbesserungen sind gefragt

Travail.Suisse hat im neuen Positionspapier drei Bereiche eruiert, welche die Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden beeinflusst. Der erste Bereich ist die Gesundheit: Nach wie vor scheidet der grösste Teil der Arbeitnehmenden aufgrund gesundheitlicher Probleme aus dem Arbeitsleben aus – sei es über eine IV-Rente oder im besten Fall durch eine vorzeitige Pensionierung.

Die Motivation ist ein weiterer, ernst zu nehmender Bereich: Gut ausgebildete und damit auch gut verdienende Arbeitnehmende verfügen heute oft über die Mittel, dank Lösungen über die berufliche Vorsorge oder dank privater Mittel, vorzeitig in Pension zu gehen.



Die Bildungspolitik soll gezielt auf ältere Arbeitnehmende eingehen.

Bild: Fotolia

Diesem Anreiz kann nur mit einer hohen Motivation entgegengewirkt werden. Wertschätzung und flexible Arbeitsmodelle spielen dabei eine wichtige Rolle.

Der dritte Bereich umfasst die Qualifikationen der Arbeitnehmenden: Gesundheit und Motivation nützen nichts, wenn die Arbeitnehmenden nicht über die verlangten Kompetenzen und Qualifikationen verfügen. Nur dann können sie die von den Unternehmen geforderten Leistungen erbringen und sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Bildung und Weiterbildung sind zentrale Voraussetzungen für eine Beschäftigung. In allen drei Bereichen sind Fortschritte notwendig. Insbesondere in der Bildungspolitik sind grosse Schritte nötig, um die älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsprozess zu halten.

Bildungspolitisches Defizit beheben

Die nationale Politik konzentriert sich hinsichtlich der älteren Arbeitnehmenden bisher fast ausschliesslich auf die Kostenfrage, etwa bezüglich Lohn oder Pensionskasse. Bildungspolitisch spielen die älteren Arbeitnehmenden hingegen keine Rolle. Weder im Berufsbildungsgesetz noch im kürzlich verabschiedeten Weiterbildungsgesetz werden sie explizit erwähnt. Allenfalls mitge-

meint sind ältere Arbeitnehmende in der Diskussion um lebenslanges Lernen, oder sie werden in der Weiterbildungsbotschaft in einem Zug mit Behinderten, gering Qualifizierten sowie Migrantinnen und Migranten genannt. Dies zeigt mit aller Deutlichkeit, dass eine ernsthafte Auseinandersetzung mit ihren Bedürfnissen bisher nicht stattgefunden hat.

Die älteren Arbeitnehmenden können somit zu Recht als blinder Fleck der nationalen Bildungspolitik bezeichnet werden. Das muss sich aufgrund der Bevölkerungsentwicklung und vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und aktueller Einwanderungsdebatte zwingend ändern.

Bruno Weber-Gobet,
Leiter Bildungspolitik,
weber@travailsuisse.ch

Das Positionspapier

Travail.Suisse fordert eine nationale Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende. Die Forderungen sind in einem Positionspapier festgehalten, welches auf unserer Webseite zu finden ist: www.travailsuisse.ch > Aktuell > Positionen.

Hohe Gewinne der zweiten Säule

Auf Kosten der Arbeitnehmenden

2013 war ein weiteres gutes Jahr für die Lebensversicherer. Sie konnten der zweiten Säule 678 Millionen Franken Gewinn entnehmen.

Die Altersvorsorge wird in den nächsten Jahren auf dem Prüfstand stehen. Es ist eine absolute Notwendigkeit, dass dabei auch die überhöhten Gewinne der Versicherungskonzerne in der beruflichen Vorsorge unterbunden werden. Mit den 678 Millionen von 2013 sind seit der Einführung der Mindestquoten-Regelung (Legal Quote) im Jahr 2005 fast 4,3 Milliarden Franken in die Taschen der Versicherungskonzerne sowie ihrer Aktionäre und Manager geflossen. Ermöglicht werden die überhöhten Profite durch zu lasche gesetzliche Regelungen. Leidtragende sind die versicherten Arbeitnehmenden, welche über ihren Arbeitgeber an eine Sammelstiftung einer Lebensversicherungsgesellschaft angeschlossen sind. Für sie sind es verlorene Milliarden, welche nicht zur Sicherung der Renten zur Verfügung stehen.

Das Eldorado der Versicherer

Überschüsse haben die Versicherungsgesellschaften sowohl mit den Kapitalanlagen gemacht als auch im sogenannten Risikoprozess: Sie kassieren seit Jahren zu hohe Prämien für die finanzielle Absicherung von Invalidität und Todesfällen. Die berufliche Vorsorge ist ein gutes Geschäft für sie, die gesetzlich festgeschriebene Ertragsbeteiligung von zehn Prozent macht sie zum eigentlichen Eldorado. Die Lebensversicherer, die in der zweiten Säule tätig sind, haben 2013 fast die Hälfte ihres Gesamtgewinns in der beruflichen Vorsorge gemacht.

Legal Quote schützt zu wenig

Die Legal Quote, eingeführt im Rahmen der 1. BVG-Revision durch das Parlament, soll die Gewinne der Lebensversicherer begrenzen. Das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) legt deshalb fest, dass mindestens 90 Prozent der Überschüsse aus dem Geschäft der zweiten Säule den Versicherten zugutekommen sollen. Maximal zehn Prozent sollen die Versicherer als Gewinn einbehalten können. Doch der Be-

griff «Überschuss» wurde gesetzlich nicht klar definiert. Gemeint war – das lässt sich der damaligen Diskussion im Parlament entnehmen – der Gewinn, also Ertrag minus Aufwand. In der Verordnung, welche die Basis der Berechnung der Mindestquoten bildet, wurde der Begriff «Überschuss» jedoch unter dem Einfluss der Versicherungsindustrie mit den gesamten Erträgen gleichgesetzt. Aus der Gewinnbeteiligung ist eine Ertragsbeteiligung geworden (Bruttomethode).

Jährlich resultieren so zwei- bis dreimal so hohe Gewinne wie ursprünglich vom Parlament vorgesehen. Seit 2005 haben die Lebensversicherer so mehr als drei Milliarden Franken mehr kassiert. Die angestrebte Gewinnbegrenzung und damit der Schutz der Versicherten ist bisher gescheitert. Travail.Suisse fordert vom Bundesrat, dass neu mindestens 95 Prozent des Ertrages den Versicherten zustehen.

Heutige Praxis unterbinden

Die geforderte Mindestquote ist jedoch nur akzeptabel, wenn die Versicherer die Erträge nicht mit überhöhten Risikoprämien aufpumpen können. Im Normalfall müssten die eingenommenen Prämien im Mehrjahresdurchschnitt ungefähr den Aufwendungen für die Renten und Abfindungen bei Tod und Invalidität entsprechen. Die Prämien für Todesfall- und Invaliditätsleistungen sind jedoch über Jahre hinweg fast doppelt so hoch wie die effektiv ausbezahlten Leistungen: 2013 wurden 2,6 Milliarden Franken Prämien eingenommen, die Leistungen betragen jedoch lediglich 1,4 Milliarden.

Die heutige Praxis mit überhöhten Risikoprämien und einer hohen Ertragsbeteiligung der Versicherer frisst nicht nur Mit-



Das lasche Gesetz verhilft Lebensversicherern zu überhöhten Profiten.
Bild: Fotolia

tel, die für die Rentenzahlungen benötigt würden, sondern untergräbt das Vertrauen der Versicherten in die berufliche Vorsorge. Sie werden nicht akzeptieren, dass sie mit der Reform der Altersvorsorge 2020 mehr Beiträge für die gleichen Leistungen bezahlen müssen, während die Versicherungsindustrie weiterhin garantierte Gewinne von hunderten Millionen Franken macht. Die Versicherer sollen durch gute und zuverlässige Dienstleistungen Geld in der beruflichen Vorsorge verdienen, nicht wegen laschen gesetzlichen Regelungen und überhöhten Prämien. Es ist nun am Gesamtbundesrat, für einen besseren Schutz der Versicherten zu sorgen, wenn die Reform der Altersvorsorge 2020 nicht gefährdet werden soll.

Matthias Kuert,
Leiter Sozialpolitik,
kuert@travailsuisse.ch

Lohnverhandlungen Gewerbe

Blockadenherbst

Die Lohnverhandlungen für das kommende Jahr stehen unter einem schlechten Stern, genannt «Unia-Fachstelle Risikoanalyse». Deren Existenz verhindert die Lohnverhandlungen. War anfänglich das Bauhauptgewerbe betroffen, hat es mittlerweile auch auf das Baunebengewerbe (z. B. Maler/Gipser, Elektroinstallateure) übergriffen.

Die Sozialpartnerschaft und der Sozialfrieden werden dieses Jahr arg strapaziert. Auch Syna und ihre Mitglieder sind betroffen – wahrlich ein tolles Weihnachtsgeschenk! Die Baumeister schieben den Abbruch der Lohnverhandlungen auf diese Fachstelle Risikoanalyse, die Unia in Zürich unterhält (s. SyMa 9/14, S. 17). Unia wiederum ist sich keines Fehlers bewusst, und so beisst sich die Katze in den eigenen Schwanz.

Die Situation ist mittlerweile so verfahren, dass sich im Bauhauptgewerbe bis zu

den Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen im neuen Jahr wohl nichts mehr bewegt, die Lohnverhandlungen wohl gescheitert sind.

Syna lässt nicht locker

Selbstverständlich geben wir nicht auf und kämpfen weiter, um die Arbeitgeber wieder an den Verhandlungstisch zu bringen. Ein Vorhaben, das viel Zeit und Fingerspitzengefühl erfordert: Derzeit laufen sowohl Spitzen- als auch vertrauliche Gespräche.

Skeptische Wirtschaftsprognosen, gepaart mit einer gewissen Unsicherheit gegenüber der Umsetzung von Zweitwohnungs- und Masseneinwanderungsinitiative, erschweren die Situation zusätzlich. Die Unternehmer nutzen diese Unsicherheit und schüren zusätzlich Ängste mit einer (nicht belegten) rückläufigen Auftragslage.

Es gibt aber auch positive Meldungen. Obwohl die Lohnabschlüsse nicht durchweg unseren Erwartungen entsprechen, haben wir in vielen Branchen dennoch verhandelt und abgeschlossen. Weitere Informationen hierzu folgen.

Einige Verhandlungsabschlüsse sind noch pendent. Wir bleiben überall und in



In immer mehr Branchen kommen die Verhandlungen zum Stillstand. Bild: Fotolia

allen Branchen weiterhin hartnäckig dran für unsere Mitglieder.

hans.maissen@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Lohnverhandlungen Fenaco

Verhandlung erneut gescheitert

Syna lehnt ein drittes Mal in Folge das Lohnangebot von Fenaco ab. Ein Prozent der Lohnsumme bereitzustellen, wobei die Erhöhung lediglich individuell und leistungsbezogen verteilt wird, während der Mindestlohn für ungelernetes Personal stagniert, ist nicht akzeptabel.

Syna ist enttäuscht über die mangelnde Bereitschaft von Fenaco, den Mitarbeitenden eine angemessene Lohnerhöhung zukommen zu lassen. Fenaco bot eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme von lediglich einem Prozent an, welche zudem nur rein

individuell und leistungsbezogen verteilt werden sollte. Dass gerade die Krankenkassenprämien nächstes Jahr überdurchschnittlich stark steigen, interessiert offenbar nicht. Hinzu kommt, dass Fenaco die letzten zwei Jahre mit jeweils nur 0,8 Prozent viel zu tiefe Lohnsummenerhöhungen ausgeschüttet hat. Syna akzeptiert eine solche Entwicklung nicht, denn der Nachholbedarf ist mittlerweile zu gross, um ihn im nächsten Jahr mit lediglich einem Prozent aufzuholen.

Fünf Jahre gleicher Mindestlohn

Zudem entschied Fenaco, an den Referenzlöhnen zu schrauben, ohne aber den Mindestlohn für ungelernetes Personal zu erhöhen. Der zugesicherte Mindestlohn für Angestellte mit Berufsausbildung wird

für jede Ausbildungsstufe um je 100 Franken angehoben. Der Branchenvergleich zeigt, dass diese Referenzlöhne nach wie vor bedeutend tiefer sind als bei der Konkurrenz im Detailhandel.

Völlig unverständlich ist, dass das ungelernete Personal ein weiteres Jahr leer ausgeht. Denn dieser Mindestlohn von aktuell 3700 Franken wurde seit 2010 nicht mehr angehoben – ungeachtet der steigenden Lebenshaltungskosten und des laufend guten Geschäftsgangs von Fenaco. Auch hier zeigt der Branchenvergleich, dass Coop mit 3850 Franken und Migros mit sogar 3900 Franken mittlerweile einen deutlich höheren Mindestlohn garantieren.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Agrarwirtschaft

General Electric (GE) übernimmt Alstom

Ein Amerikaner in Paris

Die Geschichte des Musicals «Ein Amerikaner in Paris» von 1951 wiederholt sich 64 Jahre später. Auch in der aktuellen Version will ein Amerikaner bleiben, aber nicht nur in Paris, sondern gleich in ganz Europa. Er heisst nicht mehr Fred Astaire, sondern GE, und getanzt wird auch. Das Par-kett heisst Übernahme.

Am 28. April dieses Jahres wurde Jeffrey Immelt, Konzernchef von GE, vom französischen Präsidenten François Hollande und dessen damaligem Industrieminister Arnaud Montebourg empfangen. Grund für das Treffen war das Angebot von GE, Teile des französischen Energie- und Bahnkonzerns Alstom für rund 13 Milliarden Dollar zu übernehmen.

Internationales Interesse an Alstom

Kurz darauf zeigte sich weiteres Interesse: Siemens machte ein interessantes Angebot für die Übernahme der Sparte Energietechnik. Im Gegenzug wollte sie den Franzosen die eigene Zugsparte überlassen. Der ICE, wie bereits der TGV, wären dann von Alstom produziert worden.

Am 15. Mai wurde bekannt, dass die französische Regierung auf Initiative des Wirtschaftsministers hin ein Dekret verabschiedet hat, das ihr per sofort mehr Mitspracherecht bei internationalen Geschäften mit französischen Firmen einräumt. Ein ausländischer Käufer, der in Frankreich Firmen kaufen will, muss beim Staat eine Bewilligung einholen, falls die Regierung die Firma als wichtig für das Land befindet. Der Industrieminister erklärte diesen Schritt unter anderem damit, dass «ein Juwel der nationalen Industrie und der französischen Ingenieurskunst» nicht ohne intensive Prüfung verkauft werden dürfe. Als sich dann auch noch der japanische Grosskonzern Mitsubishi Heavy Industries um Alstom bewarb, überlegte sich die französische Regierung, selbst Teile von Alstom zu kaufen, und warf damit Siemens aus dem Rennen. Nach langem Bieterkampf nahm Alstom am 21. Juni das Angebot von GE an.



Alstom ist ein weltweit führender Technologiekonzern für Stromerzeugung, Stromübertragung und Schienentransport.
Bild: Fotolia

Unsichere Zukunft

Am 2. September trafen sich die Arbeitnehmendenvertretungen (ANV) von Alstom Schweiz und Alstom Grid zum ersten Mal mit Syna, um sich in der Frage der grössten Wirtschaftsübernahme in der europäischen Geschichte zu beraten. Die ANV informierte, dass die beiden Alstom-Standorte Baden und Birr zu 100 Prozent in den Besitz von GE übergehen werden. Alstom Grid wird in Zukunft als Joint Venture betrieben, an dem Alstom und GE zu je 50 Prozent beteiligt sind. Die Schaffhauser Transportsparte bleibt im Besitz von Alstom. Der Kanton Aargau ist mit 6300 Arbeitsplätzen vom Mega-Deal besonders betroffen, weil GE die in Baden angesiedelte Gasturbinensparte direkt übernimmt. Wirtschaftsminister Johann Schneider-Ammann äusserte sich im Schweizer Radio zum Deal: «Ich bin zuversichtlich, dass diese Tätigkeiten weitergeführt werden und damit die Arbeitsplätze erhalten bleiben.» Die «Aargauer Zeitung» titelte um einiges pessimistischer: «Baden und Birr gehören langfristig zu den Verlierern.»

Am 17. September trafen sich die ANV mit Syna und anderen Arbeitnehmendenorganisationen zu einem weiteren Koordinationsgespräch, um sich auf die Sozialpartnerinformation vom Folgetag vorzu-

bereiten. Alstom-VR-Präsident und alt Bundesrat Joseph Deiss informierte am 18. September die anwesenden Sozialpartner, Behörden und Journalisten über die geplante Übernahme. Antworten auf wichtige Fragen wie Standort- und Arbeitsgarantie gab es wegen des laufenden Übernahmeverfahrens – wen wundert's – nicht.

ANV und Gewerkschaften unter Druck

Damit in Europa eine Übernahme von international tätigen Firmen bewilligt werden kann, muss der europäische Betriebsrat von Alstom (EBR) sein Einverständnis geben. Dazu müssen die Landesgeschäftsleitungen den ANV jedes europäischen Landes, in dem Alstom tätig ist, Auskunft zu rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Arbeitnehmenden in der neuen Organisation geben. Alstom konnte die Antworten wegen des laufenden Übernahmeverfahrens und der drohenden Verletzung von internationalem Recht bis dato aber nicht vollständig liefern.

Nach der Sozialpartnerinformation flogen die beiden Zentralsekretäre Diego Frieden und Guido Schlupe nach Brüssel, um sich mit den europäischen Gewerkschaften zu beraten. Alle waren sich einig, den Deal unter Auflagen zähneknirschend zu akzeptieren. Denn Alstom hatte hohe

Schulden, und falls der Konzern konkursit würde, wären 86 000 Arbeitsplätze in Europa unmittelbar gefährdet. So einigte man sich darauf, Alstom in einer gemeinsamen europäischen Pressemitteilung aufzufordern, eine industriepolitische Strategie zur nachhaltigen Beschäftigung in Europa zu verfolgen.

Am Treffen vom 18. September wurde ausserdem bekannt, dass Alstom und GE unter enormem Zeitdruck stehen und den Deal noch in diesem Jahr abschliessen möchten. Sollte der EBR der Übernahme nicht zustimmen und das Geschäft damit verzögern, könnte GE vom Kauf zurücktreten. Der EBR und die involvierten Gewerkschaften wären dann vielleicht mit schuldig am Konkurs einer der grössten europäischen Industriefirmen.

GE gibt keine Garantien ab

Am 20. Oktober verhandelte der EBR in Paris zum ersten Mal persönlich mit Sharon Daley, der rechten Hand von GE-Direktor Jeffrey R. Immelt. Er konnte keine Standort- und Jobsicherungsgarantie abgeben. GE könne sich aber vorstellen, die GAV sowie alle europäischen Kollektivverträge nach der Übernahme beizubehalten und die Mitwirkungsrechte unverändert zu lassen. Ohne das Einverständnis der Zentrale in den USA konnte er jedoch nichts versprechen.

Am 27. Oktober, während der zweiten Verhandlungsrunde in Paris, wurde



Alstom verfügt im Bereich der Modernisierung bestehender Kraftwerksanlagen über ein breites Know-how.
Bild: Alstom

schnell klar, dass GE keine Standort- und Jobsicherungen garantieren wird. Doch GE und der EBR erarbeiteten eine Charta mit folgenden Eckpunkten: Der EBR bleibt vorläufig bestehen. Falls Standorte in Europa restrukturiert werden, muss die Charta Punkt für Punkt abgearbeitet werden. Auch nach der Übernahme bleibt der EBR noch so lange bestehen, bis GE eine neue Lösung präsentiert. Für einen Amerikaner

in Paris sind diese Zugeständnisse nach eigener Aussage ein grosser (Tanz-)Schritt. Der EBR gab am 28. Oktober schweren Herzens sein Einverständnis zur geplanten Übernahme.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär MEM-Industrie, und
mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Gespräch mit der Personalvertretung

Ernst Giger arbeitet in der Abteilung Versuch und Prüfung in Birr und ist Personalvertreter (PV) der Alstom Schweiz AG. Seit 40 Jahren ist er Syna-Mitglied.

Guido Schluep: Wie ist die Stimmung im Betrieb?

Ernst Giger: Im Moment ist die Stimmung nicht schlecht. Die Situation hat sich ein wenig beruhigt. Als die Nachricht des Verkaufes der Firma bekannt wurde, waren wir zwar überrascht, obwohl wir spürten, dass sich etwas verändern musste. Hätte Alstom keinen Käufer gefunden, wären die Unsicherheit noch grösser und die Zukunftsaussichten in vielen Bereichen noch düsterer gewesen.

Wie stehst du zu den Fusionsplänen?

Heute um einiges positiver als am Anfang. Am Anfang wussten wir nicht, wer uns übernimmt. Ich denke, wenn der Käufer

Siemens zusammen mit Mitsubishi gewesen wäre, hätten sie Alstom zerstückelt und nur die Betriebe übernommen, die in ihr Konzept gepasst hätten. Die restlichen Betriebsteile wären geschlossen worden. Die Gefahr besteht auch heute noch, aber sie ist meiner Meinung nach viel kleiner.

Was ist deine grösste Sorge?

Es sind mehrere Sorgen, die mich plagen. Eine davon ist, dass GE Bereiche, die sie selbst schon abdeckt, «gerecht» auf GE und Alstom verteilt, aber dass dabei Arbeitsplätze verloren gehen. Interessanterweise haben die Angestellten von GE dieselben Sorgen wie wir, wie ich gehört habe. Auch die GE-Mitarbeitenden weltweit haben Angst, dass es dort zu Entlassungen kommen könnte, wo es in Zukunft betriebliche Überschneidungen gibt. Ausserdem hoffe ich, dass GE die Verein-

barung (Charta), die sie mit dem EBR ausgehandelt hat, auch einhalten wird.

Sehen du und deine Kollegen in der Übernahme auch positive Aspekte?

Ja, denn der grösste Teil meiner Kollegen und ich sind der Meinung, dass die Zukunftsperspektiven mit GE viel besser sind als mit jedem anderen Kaufinteressenten. Hätte uns gar niemand gekauft, hätte Alstom Power mit grösster Wahrscheinlichkeit vor riesigen finanziellen Problemen gestanden. Es wäre zu sehr harten Restrukturierungsmassnahmen gekommen, die viele Kolleginnen und Kollegen die Stelle gekostet hätte. Wir von der PV Alstom Schweiz versprechen uns viel von der Übernahme und sehen wieder etwas beruhigter in die Zukunft, nachdem der EBR mit GE verhandeln und auch die PV mit den Leuten von GE sprechen konnten.

Nach dem Nein zu Ecopop

Nicht mauern – lösen!

Drei Viertel der Abstimmenden haben die Ecopop-Initiative abgelehnt. Für Syna ein deutliches Bekenntnis zu einer Schweiz, die sich nicht einmauert, und kein Freibrief für zügelloses Wirtschaften.

25 Jahre nach dem Mauerfall zwischen Ost- und Westeuropa zieht die Schweiz keine neuen Mauern auf. Und dies mit einem überdeutlichen Resultat, das die wenigsten so erwartet hatten. Offenbar war für das Stimmvolk nur allzu klar, dass das Sich-Einmauern keine Probleme löst, sondern vor allem neue schafft.

Syna hat nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vom Februar klar Position bezogen. Diese Haltung wird nun durch die Ecopop-Ablehnung bestärkt: für die Beibehaltung der bilateralen Verträge, für starken Lohnschutz mit den flankierenden Massnahmen, für den Schutz der Arbeitsplätze und gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

Zusammen anpacken

Das Nein ist auch ein Auftrag an die Politik und die Sozialpartner, die Probleme der Zersiedelung und der laufend steigenden Mobilität, den Druck auf den Arbeitsmarkt und die Löhne mit konkreten Massnahmen anzugehen. Neben dem Lohnschutz haben sich die Syna-Delegierten darum am Kongress für sichere Arbeitsplätze – insbesondere für ältere Arbeitnehmende – ausgesprochen.

Wir fordern deshalb von den Arbeitgebern ein klares Bekenntnis zum Werk- und Arbeitsplatz Schweiz und zur Sozialpartnerschaft. Die Sozialpartner ihrerseits sind gefordert, gemeinsam die Löhne und Arbeitsbedingungen noch stärker zu schützen. Dass diese Zusammenarbeit nicht einfach wird, zeigten diesen Herbst diverse abgebrochene Lohnverhandlungen.



Nach dem Ja zur Masseneinwanderungsinitiative hat sich das Stimmvolk gegen eine weitere Abschottung ausgesprochen.

Bild: Fotolia

gen. Einzelne Arbeitgeber – aber auch Vertreter auf Arbeitnehmendenseite – suchen wohl lieber den (medialen) Konflikt, statt konkrete Probleme der Arbeitnehmenden zu lösen. Darum gilt auch für die Sozialpartner: nicht mauern – lösen! Syna bietet Hand dazu.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Kampagnenwebseite

«Meine Arbeit – meine Zeit» auch im Netz

Syna bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht. Mit vielfältigen Aktionen rund um die Arbeitszeit soll für die Arbeitnehmenden eine deutliche Verbesserung erreicht werden. Als praktische Anlaufstelle ist neu auch eine Kampagnenwebseite aufgeschaltet.

Um die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden zu verbessern, stellen wir nicht nur Forderungen, sondern bieten auch Lösungsansätze. Doch wie wissen Arbeitnehmende, ob die gemachte Arbeit auch fair entlohnt ist und sämtliche Regelungen eingehalten werden? Die Webseite www.meinearbeit-meinezeit.ch informiert und hilft weiter.

Aktuelle Situation analysiert

Übersichtlich werden Probleme und Begriffe rund um das Arbeitsrecht vorgestellt. Probleme mit der Arbeitszeit kennen sämtliche Sektoren. Im Dienstleistungssektor sind es kurzfristige Arbeitseinsätze oder das Fehlen von zusammenhängenden Freitagen. Die Arbeitnehmenden im Gewerbe- und Dienstleistungssektor können von immer grösserer Flexibilität, von zunehmendem Druck und steigenden Belastungen ein erschöpftes Liedlein singen. Im Industriesektor wiederum sind die Mitarbeitenden mit Gratisarbeit bei Schichtübergabe, fehlender Arbeitszeiterfassung oder Verdrängung durch externe Temporärangestellte konfrontiert. Stellvertretend sind auch einige Mitglieder porträtiert, die aus ihrem Arbeitsalltag erzählen.

Verschiedene Studien belegen diese Missstände, und sowohl die von Syna initiierte Mitgliederbefragung als auch die in Auftrag gegebene Link-Umfrage sind aufgeschaltet.

Lösungen bieten

Surft man weiter auf der Kampagnenwebseite, werden aber auch Lösungsansätze und wertvolle Tipps für den Alltag präsentiert. Denn Syna will Missstände beheben und Verbesserungen erreichen. Ebenso wird bereits Erreichtes in Erinnerung gerufen, genauso wie auch neue Forderungen präsentiert werden. Eine Fülle von Links zu Merkblättern, externen Stellen und ein übersichtlicher Selbsttest zur Stressgefährdung liefern wichtige Informationen. Die Pausenoase (The Quiet Place) lädt ein zur Entschleunigung.

Da es im Bereich Arbeitszeit noch viel zu tun gibt und Syna sich viel vorgenommen hat, lohnt es sich, die Seite auch künftig immer mal wieder zu besuchen.

colette.kalt@syna.ch, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Syngenta

L'uomo non ha più nessuna importanza?

Syna si dice costernato dell'indifferenza con cui Syngenta oggi ha reso nota la soppressione di 500 posti di lavoro, di cui due terzi saranno dislocati all'estero. La ragione sta nel risparmio sul costo del lavoro.

Lunedì nero per il personale di Syngenta presso la sede principale di Basilea. Dopo l'avvio della procedura di consultazione quattro settimane fa, seguito dall'informazione delle autorità e l'omissione di notifica nei confronti di Syna, oggi i responsabili hanno finalmente vuotato il sacco. Parlando del profondo legame che li unisce alla Svizzera, i vertici di Syngenta hanno assicurato che intendono mantenere la

sede principale a Basilea, ma che dovranno essere soppressi 500 impieghi; a livello mondiale addirittura 1800. Non tutti i posti di lavoro andranno persi: chi ci guadagnerà a breve termine saranno Manchester, Budapest e Poona. Due terzi dei posti dovrebbero essere dislocati in Inghilterra, Ungheria e in India. Come apertamente ammesso dal CEO, questo passo è dovuto all'intenzione di risparmiare sul costo del capitale umano. Saranno solo le collaboratrici e i collaboratori sottoposti al contratto collettivo di lavoro negli stabilimenti di Kaisten (AG) e Monthey (VS) a poter mantenere il proprio posto di lavoro.

La redditività la fa da padrone

Le drastiche misure di risparmio, rese note quest'oggi, nel 2011 e nel 2014 sono state precedute da provvedimenti per l'au-

mento degli utili che tuttavia non sono stati in grado di soddisfare le aspettative degli azionisti. Ora Syngenta si sente in dovere di rimediare mediante drastici tagli di posti di lavoro. Benché il piano sociale in vigore tenga in considerazione la difficile situazione del personale di età superiore ai 50 anni, rimane l'amaro in bocca in quanto sembra evidente che l'unica cosa che conta presso Syngenta sia la massimizzazione dei profitti. Syna ribadisce la sua ferma condanna di tali pratiche di gestione ed esige che per decisioni di questa portata il sindacato sia interpellato e coinvolto nel processo di consultazione, di modo che al centro dell'attività aziendale non vi siano i profitti a breve termine di pochi prescelti, bensì l'uomo!

mathias.regotz@syna.ch,
Direttore del settore dell'industria



**Buon Natale e
Buon Anno**

Seguro de invalidez (IV/AI)

Desarrollo cuestionable

Decisiones del tribunal federal excluyen a pacientes que sufren de dolores crónicos y dificultan la adjudicación de medidas de reintegración. Diferentes entes del seguro pasan por alto las evaluaciones de medic@s especializad@s. Estas son las tendencias que se pueden observar en el seguro de invalidez – y son preocupantes.

En el año 2004 el tribunal federal decidió que todas las enfermedades de dolores crónicos sin causas físicas comprobadas son superables y por lo tanto el seguro de invalidez no tiene que cubrir esos casos. En teoría, cada paciente tiene la posibilidad de probar que el dolor crónico en su caso es insuperable, pero en la práctica ese procedimiento fracasa casi siempre. La exclusión de facto de l@s pacientes con dolores crónicos se basa en una serie de decisiones del tribunal federal y en la ley del seguro de invalidez renovada con fecha del 1 de enero 2012. Esa práctica rigurosa y que probablemente infringe los derechos humanos se ha instalado para reducir el déficit del seguro de invalidez.

Pericia por equipos médicos económicamente dependientes

Much@s asegurad@s que requieren de prestaciones del seguro de invalidez tienen que someterse a exámenes para verificar su daño físico. Muchas veces se ven obligad@s a hacerse esos exámenes por institutos que son económicamente dependientes de los servicios que prestan al seguro de invalidez. Y así se puede sospechar que no está dada la objetividad necesaria. Asimismo los institutos son conocidos por declarar san@s a l@s pacientes después de exámenes cortos o bien otorgan certificados médicos con los cuales no se alcanza a obtener los beneficios del seguro.

En el mundo científico son reconocidas las enfermedades de dolores crónicos. También l@s medic@s especialistas en el tema aseguran que con el diagnóstico de dolores crónicos se puede producir una invalidez. Con la ayuda de los fallos del tribunal federal los entes del seguro pasan por



El seguro de invalidez es demasiado restrictivo con la entrega de medidas de reintegración.

Foto: Fotolia

alto las evaluaciones de l@s medic@s e ignoran a l@s pacientes afectad@s.

Prestaciones restrictivas de medidas de reintegración

El ente del seguro de invalidez en su sitio web declara: «La reintegración al proceso laboral es la meta central de los entes del seguro, por ende, las prestaciones en ese ámbito son extensas y pueden incluir tanto orientación profesional, colocación y prestaciones al empleador/a, como también capital inicial para empezar un negocio propio.» Pero últimamente se puede notar que hasta las prestaciones de medidas de reintegración se entregan de forma restrictiva. Ese modus operandi se apoya en las decisiones del tribunal federal. El seguro de invalidez está fracasando en cumplir la tarea que debería de cumplir según la voluntad política, o sea, la reintegración al proceso laboral de personas con alguna limitación de salud.

Pacientes con dolores crónicos no se van a esfumar con las negativas de parte del seguro de invalidez. Por eso las oficinas de asistencia social se ven obligadas a asegurar el mínimo vital a esas personas lo que a su vez significa una carga para el presupuesto comunal. La relegación social de l@s pacientes con dolores crónicos por parte del seguro de invalidez a la asistencia, repre-

senta para aquell@s una pérdida de su dignidad. Además existe el peligro que l@s pacientes tienen que enfrentar por parte de la sociedad un rechazo como simuladores. Syna revisa para sus miembros de manera gratuita los fallos del seguro de invalidez como además apoya a sus miembros a cobrar prestaciones pendientes – siempre que sean realistas – por la vía jurídica.

leander.zemp@syna.ch,
Abogado

Miembros reclutan miembros

Syna está comprometido para un mundo de trabajo con valores.

Si reclutas un nuevo miembro, te regalaremos Fr. 100.–.
Inscripciones vía www.syna.ch o 0848 848 868.



¡Juntos somos fuertes!

As negociações salariais

Outono bloqueado!

As negociações salariais para o próximo ano estão sob um mau sinal. Isso é chamado; «Análise de risco de unidade Unia». Essa unidade de análise levou ao bloqueamento das negociações salariais. Inicialmente afetou principalmente a indústria da construção, agora abrange também para a indústria de materiais de construção.

A parceria social e paz social este ano estão altamente comprometidas, Syna e os seus membros são afetados. Realmente um grande presente de Natal. Os construtores justificam a interrupção da negociação salarial, com esta Análise de Risco que a Unia em Zurique mantém (ver jornal Syna Magazine 9), mesmo assim, a Unia não reconhece o erro, é como o gato mordendo a cauda.

Portanto, a situação agora é assim, deve-se presumir que todos os movimentos para as negociações de CCT estão bloqueadas até o novo ano, as negociações salariais devem ser consideradas como falhadas para a construção.



O Comboio já partiu!

Foto: Colette Kalt

Não, Syna não deixa

Claro, nós não desistimos de lutar em cada canto e recanto para trazer as delegações dos patrões de volta à mesa de negociações.

Um projeto que necessita de tempo e sensibilidade. Atualmente a vários níveis faz-se corredores e conversas confidenciais.

Perspetivas económicas céticas, juntamente com a incerteza em relação à implementação de segunda casa – e iniciativa sobre imigração em massa complicam a situação. Empresários aproveitam esta incerteza para atizar medos com declínio de carteiras de encomendas de obras. No entanto; Syna não desiste. Estes entendimentos são um desafio e um compromisso.

Mas há mensagens positivas. Mesmo que o salário não corresponde integralmente às nossas expectativas, conseguimos negociar e concluir positivamente em muitas indústrias. As regiões serão ainda informados.

Algumas negociações concluídas estão ainda pendentes. Continuamos em todos os lugares e em todas as indústrias a bater tenazmente para os nossos membros.

hans.maissen@syna.ch,
Responsável do setor construção



Kursangebote von Syna



Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten.

Freitag, 13. Februar, und Freitag, 29. Mai 2015, jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Die wenigsten setzen sich bereits ab Mitte vierzig mit dem Thema Pensionierung auseinander, obschon in dieser Zeit oft die Weichen für eine optimale spätere Einkommenssituation gestellt werden sollten. Die Kursteilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, die bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung, Stolpersteine, Tipps & Tricks. Sie kennen ihre persönlichen Rahmenbedingungen und die möglichen Schritte in Richtung Pensionierung und sind in der Lage, in Ruhe die für sie passenden Massnahmen in die Wege zu leiten, sobald die Zeit dafür gekommen ist.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin

Anmeldung: bis Montag, 19. Januar 2015

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Fehlerfrei schreiben: Gross- und Kleinschreibung, Getrennt- und Zusammenschreibung, Fremdwörter (Modul 1).

Freitag, 27. Februar 2015, von 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die neue Rechtschreibung gilt. Ihre zehnjährige «Leidensgeschichte» mit offiziellen und inoffiziellen Änderungen, kontroversen Presseberichten und medienwirksamen Protestaktionen hat die Leute aber verunsichert: Was ist heute richtig? Was gilt noch als mögliche Schreibvariante? Was ist eindeutig falsch? Das Seminar gibt einen Überblick und ermöglicht mit intensivem und spielerischem Training, im Thema Rechtschreibung (wieder) auf dem neusten Stand zu sein.

Achtung: Die Module 1 und 2 können Sie unabhängig voneinander besuchen. Sie sind in sich abgeschlossen, die Reihenfolge ist frei wählbar.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis Montag, 2. Februar 2015

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Essen und Arbeit im Gleichgewicht.

Montag, 2. März 2015, von 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Sie achten auf gesunde Ernährung, aber in Ihrem beruflichen Alltag werden Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und eine hohe Präsenz verlangt. Zeit fürs Essen bleibt jedoch kaum. Gibt es ein Rezept, all diesen Anforderungen gerecht zu werden? Nach dem Kurs sollen die Teilnehmenden die goldenen Regeln für ein achtsames und bewusstes Essverhalten kennen. Durch die erlernten praktischen Übungen steigern sie ihre Vitalität und Lebensfreude und sind in der Lage, gesundes Express-Power-Food selbst herzustellen.

Referentin: Ruth Marty-Locher, Diätköchin, Angestellte Résau Santé Valais

Anmeldung: bis Freitag, 6. Februar 2015

Kurskosten: für Syna-Mitglieder kostenlos



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Zentralsekretariat

Herzlich willkommen!



Lise-Emanuelle Nobs

Unser Vorstand hat Lise-Emanuelle Nobs als Zentralsekretärin im Sektor Dienstleistung gewählt. Die 30-jährige Historikerin aus der Westschweiz hat die Verantwortung für wichtige Branchen übernommen wie das Gesundheitswesen oder die Reinigungsbranche in der Westschweiz.

Lise verstärkt das Syna-Team nach der Pensionierung von Chantal Hayoz und hat sich bereits sehr gut bei uns eingelebt. Sie trägt schon heute wesentlich zur Stärkung der Interessen unserer Mitglieder bei. Als engagierte Frau hat Lise schon in der Vergangenheit ihre Interessen erkennen lassen – so bei der Führung von Untersuchungen über die Chancengleichheit von Frau und Mann oder über die Migrationspolitik der Schweiz. Aber auch als ehemalige Restaurantangestellte kennt Lise die berufliche Realität der Arbeitnehmenden. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit!

Ausbildung: Master in zeitgenössischer Geschichte, schreibt zurzeit an ihrer Doktorarbeit über die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt

Geboren: 1984
Sprachen: Französisch, Deutsch, Englisch
Hobbys: spielt Basketball und ist auch Trainerin
E-Mail: lise.nobs@syna.ch

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung



Toni Walker

Bereits während der Lehrzeit als Möbelschreiner bei der Dauwalder AG in Altdorf hatte Toni einen guten Draht zum Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband (CHB, heute Syna) der Sektion Gurtellenen. 1994 wurde er Sekretär beim CHB. 20 Jahre lang war Toni sehr erfolgreich als Regionalsekretär und später als Regionalverantwortlicher in Uri tätig. In dieser Position koordinierte er ausserdem die Regionen Zug/Innerschwyz und Ob-/Nidwalden. Nun zieht es unseren erfahrenen Kollegen nach Olten ins Zentralsekretariat.

Mit grosser Motivation und viel Engagement hat Toni am 1. September seine Arbeit als Zentralsekretär und stellvertretender Leiter des Sektors Gewerbe aufgenommen. Neben vielen kleineren Branchen betreut er vor allem das Schreiner- und Holzbau-gewerbe. Seine jahrelange Berufserfahrung, die er in der Front- und Basisarbeit gesammelt hat, kommt ihm dabei zugute.

Der Sektor Gewerbe freut sich auf diese kompetente Verstärkung und auf eine tolle Zusammenarbeit.

Ausbildung: Möbelschreiner, Konstrukteur
Geboren: 1965
Hobbys: Singen, Biken, Wein, Lesen, Malen
Besonderes: Oberrichter am Obergericht Uri
E-Mail: toni.walker@syna.ch

hans.maissen@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe



Fotos: Colette Kalt

Guido Schluep

2010 fing Guido Schluep als Regionalsekretär in Frauenfeld an. Davor war er unter anderem als Akzidenzrollenoffsetdrucker in der grafischen Industrie tätig. Seit dem 1. September verstärkt Guido das Team unserer Zentralsekretäre in Olten, und zwar im Sektor Industrie. Als Branchenleiter betreut er die Chemie- und Pharmaindustrie sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie. Zudem ist er der Stellvertreter in der grafischen Industrie und betreut in der MEM-Industrie die Region Deutschschweiz.

Aufgrund seiner Erfahrung hat sich Guido sehr schnell im Zentralsekretariat eingearbeitet und war von Anfang an eine unverzichtbare Verstärkung des Teams. Vor allem in der MEM-Industrie, in der momentan eine Restrukturierung die andere jagt, konnten unsere Mitglieder gleich von der kompetenten Arbeit Guidos profitieren. Der Sektor Industrie freut sich sehr über die Verstärkung.

Ausbildung: Maurer, Akzidenzrollenoffsetdrucker

Geboren: 1966
Familie: verheiratet, 1 Sohn
Hobbys: Harley, Cross-Golf, guter Wein, gutes Essen
Besonderes: hat ein Schosshündchen (Bolonka, russischer Zarenhund)
E-Mail: guido.schluep@syna.ch

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Zentralsekretariat

Tschüss, Chantal und Werner!

Mit einem lachenden und einem weinenden Auge schicken wir Ende Jahr die Zentralsekretäre Chantal Hayoz und Werner Rindlisbacher in den wohlverdienten Ruhestand. Wir werden sie vermissen.



Vor 38 Jahren ist Chantal Hayoz dem Christlichen Metallarbeiterverband (CMV) Sektion Freiburg beigetreten. 1983 wurde sie membre du bureau et du comité de la fédération fribourgeoise des syndicats chrétiens. Die Gewerkschaftsbewegung ist also bei Chantal nicht bloss eine berufliche Tätigkeit, auch nicht bloss eine Berufung, nein; Gewerkschaft, Syna ist für Chantal in jeglicher Hinsicht ein Teil ihrer Familie und damit ein Teil ihres Lebens. Und so hat sich Chantal auch in der Gewerkschaftsarbeit engagiert. Immer mit Leib und Seele und der tiefen Überzeugung, dass sich der Einsatz für die Arbeitnehmenden lohnt.

Immer voller Einsatz

Am 1. Mai 1988 wurde Chantal Regionalsekretärin, von 2000 bis 2011 wirkte sie als Regional- und Zentralsekretärin. Seit 2011 arbeitete sie schliesslich nur noch als Zentralsekretärin. Aber Chantal war vor allem eines: 100 Prozent Madame Dienstleistung. Sie engagierte sich für die Angestellten im Gastgewerbe, die Verkäuferinnen und das Spitalpersonal. Die Liste ihrer Erfolge ist sehr lang. Sie hat beispielsweise wesentlich zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Reinigungsgewerbe der Westschweiz beigetragen, gegen jede Aus-

weitung der Sonntagsarbeit gekämpft und sich für das Tankstellenpersonal im Kanton Freiburg eingesetzt. Standhaftigkeit, Durchhaltevermögen und wahre menschliche Grösse bewies sie in ihrem Einsatz für das Spitalpersonal des Kantons Neuenburg, vor allem für das des Spitals La Providence. Der Streik der Providence-Angestellten für die Beibehaltung des GAV Santé 21 war ein wichtiges Zeichen für die ganze Schweiz.

Merci, Chantal!

Chantal, wir danken dir aufrichtig für den grossen Einsatz, den du für die Arbeiterschaft geleistet hast und für dein nachhaltiges Wirken für unsere Gewerkschaftsbewegung und Syna.

Wir wünschen dir einen wunderbaren Ruhestand und dass du ihn so verbringen kannst, wie du es dir wünschst. Deine Arbeit hast du getan. Jetzt kommt deine Zeit. Aber auch mehr Zeit für deinen Partner, deine Kinder und Enkelkinder. Und eines weiss ich: Engagiert für die Gewerkschaft bleibst du weiterhin, dafür wirst du immer Zeit finden.



Lobesreden sind Werner ein Gräuel. Aber nach einem so langen und erfolgreichen Gewerkschaftsengagement ist Dank wahrlich angebracht.

Am 1. Mai 1967 ist Werner in den Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband (CHB, heute Syna) eingetreten. Bereits 1974, also vor 40 Jahren, wurde er Sekretäradjunkt beim CHB St. Gallen. Dann jagte ein berufliches Ereignis das andere: 1976 wirkte er beim CHB in Frauenfeld. 1977 wurde er Kreissekretär, d. h. Regio-

nalverantwortlicher Thurgau. Ab dem 1. Mai 1983 wirkte er als zentraler Jugendleiter des Jung-CHB. 1985 wurde er Zentralsekretär. 1998 war er Geburtshelfer der ersten interprofessionellen Gewerkschaft Syna, wo er quasi durchgehend GL-Mitglied und Leiter des Sektors Gewerbe war. Besonders am Herzen lag ihm das Schreiner- und Holzgewerbe. Aber auch für die Holzindustrie, das Orgelbau- und Drechslergewerbe war er zuständig und noch für viele weitere Branchen. Während der letzten acht Jahre war er zudem Syna-Vizepräsident.

Ein Vollblut-Gewerkschafter

Das hört sich jetzt alles trocken und gefühllos an, aber genau das trifft bei Werner nicht zu: Er ist ein Vollblut-Gewerkschafter. Ein Profi durch und durch. Flexibel, wissbegierig, innovativ, einfallreich, schnell, zuverlässig und immer für eine rasche Lösung zu haben. Bei Werner weiss man immer, woran man ist. Er nennt das Kind beim Namen, geht keiner Auseinandersetzung aus dem Weg, wenn es diese braucht. Dabei sucht er aber immer konstruktive Lösungen. Sozialpartnerschaft ist für ihn nicht nur eine politische Floskel, sondern ein gelebter Teil seines ganzen gewerkschaftlichen Schaffens.

Er kann aber auch anders, wenn es notwendig ist: Professionell hat er Proteste, Demonstrationen und Streiks organisiert, um unseren berechtigten Anliegen Nachdruck zu verleihen, so zum Beispiel beim flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe.

Danke, Werner!

Bei Werner spürt man immer, dass er die Gewerkschaft als gemeinsame Bewegung vieler einzelner Mitglieder versteht und dass er an ebendiese Stärke des Zusammenstehens glaubt. Die Gewerkschaft, seine Organisation, Syna hat sehr viel Zeit im Leben von Werner eingenommen. Wir danken ihm für seine riesige Arbeit, sein wertvolles Wirken, seine motivierende und ehrliche Art.

Wir wünschen ihm jetzt mehr Zeit für sich, seine Hobbys, seine Freunde und vor allem für seine Familie, allen voran seine Frau Helen.

**kurt.regotz@syna.ch,
ehemaliger Präsident**

Alessandro Iemallo

Gesamthaft denken

Ein Zeckenstich hat Alessandros Leben für immer verändert. Er war sieben, als es geschah. Der Stachel im Bein führte zu Schwellungen, die ihn bis heute beeinträchtigen. Doch Aufgeben ist nicht seine Sache.

Vor dem Zeckenstich hatte Alessandro eine ganz normale Kindheit, besuchte in Einsiedeln den Kindergarten, tobte mit anderen Kindern herum. Dann die Sommerferien 1996 in Kalabrien, der Heimat seiner Eltern. Das linke Bein schwoll auf einmal dick an. Die Schmerzen wurden unerträglich. Erst im Nachhinein wurde der Zeckenstich entdeckt. Es folgten Therapien, verbunden mit der Einnahme starker Schmerzmittel über viele Jahre hinweg. Heute erinnert lediglich eine leichte Gehbehinderung an den fatalen Stich. Doch Alessandro winkt ab: «Ich will mich nicht selbst bemitleiden. Ich habe in dieser Zeit einfach sehr viele Ärzte kennengelernt. Richtig schlimm wurde es eigentlich erst, als ich auf Lehrstellensuche ging.» Eine kaufmännische Ausbildung wollte er machen. Für einen guten Schüler wie ihn hätte es kein Problem sein sollen, eine entsprechende Lehrstelle zu finden. Sein gesundheitliches Problem, das er pflichtbewusst erwähnte, führte zu Absagen. Sogar zu ziemlich frech formulierten Absagebriefen, die ihm unterstellten, dass er mit seiner Beeinträchtigung dem Chef wohl nicht Gipfeli und Kaffee holen könne.

Schliesslich suchte er mit seinen Eltern Rat bei der IV-Stelle. Nach Abklärung war der zuständige Berufsberater überzeugt, dass Alessandro keine «normale» Lehre machen könne. «Er wollte mir helfen, indem er mir eine Lehrstelle in einer Behindertenwerkstätte anbot. Ich machte dort sogar eine Besichtigung. Mit allem Respekt gegenüber den Leuten, die dort arbeiten; für mich wäre es nicht das Richtige gewesen. Denn was für eine Zukunftsperspektive hätte ich gehabt?»

Immer nach vorn blicken

Alessandro wollte eine Perspektive. Bewarb sich immer weiter um eine Lehrstelle. Die AHV-Verbandsausgleichskasse

lud ihn schliesslich zu einem Bewerbungsgespräch ein. Inzwischen hatte er 364 Bewerbungen in eineinhalb Jahren verschickt, fein säuberlich in seinem Ablagesystem gespeichert. Dass er in dieser schwierigen Zeit die Zuversicht nicht verlor, verdankt er seiner Familie, verweist aber auch auf den Psychologen, der ihn durch die Krankheit begleitete. Nach dem erfolgreichen Lehrabschluss konnte Alessandro drei weitere Jahre anhängen. «Aber schliesslich wollte ich dann doch wechseln. Denn irgendwie bleibt man ja immer der «Stift».» Der Wechsel in eine andere AHV-Verbandsausgleichskasse war aber für den sonst so starken Alessandro eine zu grosse Anstrengung. Plötzlich war ihm alles zu viel. «Wahrscheinlich hängt das schon mit meinen gemachten Erfahrungen zusammen. Ich hatte auf einmal Zukunftsängste, wusste einfach nicht, ob und wie es weitergehen würde. So konnte ich einfach nicht weiterarbeiten, musste mich erholen, meine innere Ruhe finden.» Aber Alessandro nutzte auch diese Zeit der Rekonvaleszenz und machte sich auf Stellensuche. Seit Januar 2014 arbeitet er nun in einem jungen Betrieb, wie er sagt, und wurde kürzlich zum stellvertretenden Teamleiter befördert.

Verantwortung übernehmen

Auch wenn er nun eine Vorgesetztenfunktion hat, vergisst er seine gewerkschaftlichen Wurzeln nicht. «Was die Arbeitszeitregelung angeht, bemühen wir uns sehr. Wir haben viele Teilzeitarbeitenden, da schauen wir darauf, dass wir



In seiner eigenen Wohnung fühlt sich Alessandro rundum wohl.

Bild: Colette Kalt

die Arbeitseinsätze frühzeitig regeln. Gerade bei Müttern sind wir strikt.» Seit zwei Jahren ist der engagierte Secondo zudem Präsident der Sektion Immigrati Region Oberer Zürichsee. Etwas brennt ihm unter den Nägeln: «Ich würde mir wünschen, dass wir in den Regionen vermehrt gesamthaft denken. Derzeit habe ich den Eindruck, jeder sei zu sehr seiner Region verpflichtet und denke zu wenig daran, dass wir eine gesamtschweizerische Gewerkschaft sind und zum Gesamtwohl beitragen. Da besteht durchaus noch Verbesserungspotenzial.»

Alessandro will Karriere machen und etwas bewegen. Er hat Träume, möchte eine Familie gründen. Doch wie immer es auch weitergeht, eines weiss er mit Sicherheit: «Ich will nicht vergessen, aus welcher Paste ich gemacht bin.»

colette.kalt@syna.ch, Leiterin Kommunikation und Kampagnen

Lohnleichheit

Eine Weihnachtsgeschichte

In der Adventszeit gehen alle einkaufen, doch mit unterschiedlichen Lohntüten. Frauen verdienen jährlich 8124 Franken weniger als ihre männlichen Kollegen, welche die gleiche Arbeit machen. Und das ist nur der NICHT erklärbare Teil der Lohnunterschiede.

Der erklärbare Betrag beläuft sich auf sage und schreibe 21 600 Franken im Jahr (ganz recht; das ist kein Schreibfehler!). Das gäbe ein schönes Weihnachtsgeschenk! Nachdem sich der Bundesrat mit den Sozialpartnern 2009 für den freiwilligen Lohnleichheitsdialog entschieden hatte, musste dieser 2014 nach Ablauf der Frist als gescheitert erklärt werden. Eine härtere Gangart drängt sich auf, will man die seit 30 Jahren in der Verfassung verankerte Gleichstellung wirklich erreichen. Doch woraus ergeben sich diese fatalen Lohnunterschiede genau? Eine Studie des schweizerischen Nationalfonds «Gleichstellung der Geschlechter» zeigt es auf.

Am Anfang

Maria und Josef sind beide 29 Jahre alt. Sie haben beide Volkswirtschaft studiert. Beide bewerben sich bei der Firma Networkout. Beide haben dasselbe Pflichtenheft und machen denselben Job. Josef wird zu einem Lohn von 7800 Franken angestellt, Maria zu 7200 Franken. Beim Zwischengespräch nach einem halben Jahr lobt der Chef Marias Leistung. Sie ist zufrieden und macht weiter so. Der Chef lobt auch die Leistung von Josef, der auf Ende Jahr ein Lohngespräch verlangt. Und so arbeitet Maria zum gleichen Lohn weiter, während Josef nach knapp einem Jahr die erste Lohnerhöhung von 200 Franken erhält. Beim ersten ordentlichen Mitarbeitergespräch werden beide gefragt, ob sie sich in ihrem Aufgabengebiet wohl fühlen. Beide bejahen das. Der Chef fragt nach, ob sie mehr Verantwortung übernehmen möchten. Beide verneinen.

Später und später und später

Die Personalabteilung erhält ein Sonderangebot für einen Kurs über Management

und Führung und denkt dabei spontan an den jungen Josef. Der Chef fragt ihn, und Josef sagt zu. Ein halbes Jahr später bittet Maria um ein Gespräch mit dem Chef, in dem sie ihm eröffnet, dass sie gerne eine Weiterbildung machen würde. Das Jahr ist fast zu Ende, und aufgrund des bereits abgeschlossenen Budgetprozesses meint der Chef: «Leider haben wir gerade keine Ressourcen.»

Ein Jahr später schliesst Josef seine Ausbildung ab. Aufgrund einer Rationalisierung haben beide einen neuen Chef. Als Maria ihr Anliegen frühzeitig vorbringt, meint der neue Chef, eine Weiterbildung sei nicht notwendig; Josef habe gerade eine ähnliche Ausbildung absolviert. So arbeiten Maria und Josef noch keine drei Jahre im gleichen Betrieb, unter denselben Voraussetzungen – und schon zu ungleichen Bedingungen.

Wenn wir die Geschichte weiterspinnen, spitzt sie sich mit dem ersten Kind von Maria weiter zu, als sie ihr Arbeitspensum auf 70 Prozent reduzieren möchte. Um ihre Stelle nicht zu verlieren, muss sie zu 80 Prozent weiterarbeiten und das Kind vier Tage pro Woche in die Krippe «zum lieben Gott», geführt von der Frau des Verwaltungsratspräsidenten, bringen. Denn Homeoffice ist bei Networkout nicht erlaubt.

Viele Jahre später: Maria und Josef haben Networkout die Treue gehalten. Beide werden wohl mit 65 pensioniert. Obwohl Maria gleich lange gearbeitet hat wie Josef und dieser nicht weiter Karriere gemacht hat, erschrickt Maria bei der ersten Auszahlung ihrer Rente. Mit 1500 Franken monatlich erhält sie fast halb so viel wie Josef mit 2700 Franken pro Monat.



Das Päckchen mit dem 13. Monatslohn ist auch dieses Jahr bei vielen Männern grösser als bei den Frauen.

Bild: Fotolia

Die Moral

Liebe junge Frauen: Wehrt euch! Seid frech, lasst euch nicht einschüchtern und kämpft für eure Rechte und die Gerechtigkeit! Liebe junge Männer: Zeigt euch solidarisch mit euren Frauen oder Freundinnen. Helft ihnen, sich zu wehren, sprecht über Löhne. Im Team, zu Hause, mit Freunden. Diskriminierungen finden vor allem dort statt, wo auch tabuisiert wird.

Liebe Arbeitgeber: Seid sensibel! Seid euch eurer Verantwortung für die Angestellten, aber auch für die Gesellschaft, bewusst! Seid gerecht! Ist das denn so schwierig?

Liebe alle: Kommt am 7. März 2015 nach Bern zur nationalen Mobilisierung gegen Lohnungleichheit! Für mehr Gerechtigkeit beim Lohn, in der Karriere und bei den Renten. Weitere Infos folgen nächstes Jahr. Ich wünsche euch allen besinnliche Festtage!

**sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik**