

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Colette Kalt

Eine super Sache!

Ihre Arbeit als Sicherheitswärterin hat Julia Turnherr immer Freude bereitet. Nun beginnt ein neuer Lebensabschnitt: Als erste Frau bei Syna wird sie vom flexiblen Altersrücktritt profitieren. Mit einem reduzierten Arbeitspensum kann sie mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen und sich schrittweise aus dem Arbeitsleben zurückziehen. **Seite 17**

Arbeit vs. Freizeit

Zur Vorbereitung auf den Kongress haben wir Arbeitnehmende zu Überstunden und deren Kompensation befragt – mit besorgniserregendem Ergebnis. Und wir haben uns an der Anhörung des Ständerats für die Arbeitszeiterfassung stark gemacht. **Seiten 6 und 7**

Zeit für Fairness

Die Einführung der 42-Stunden-Woche in der grafischen Industrie wird längst nicht so umgesetzt, wie im GAV festgelegt. Die Syna-Print-Sektionen stellten fest, dass der Zeitpunkt für einen fairen Umgang mit GAV und Angestellten längst überfällig ist. **Seite 18**

Inhalt

Managerlöhne Teil 1	Seite	3
Vaterschaftsurlaub	Seite	4
Gastrobranche	Seite	5
Branchenkonferenz	Seite	5
Kongress	Seiten	6–7
Schreinergerwerb	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
Flexibler Altersrücktritt	Seite	17
Grafische Industrie	Seite	18
Wir sind Syna: Cornel	Seite	19
Schulbesuch	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 30 550 Exemplare (WEMF 2013)

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, 11. Juli

Redaktionsschluss Mittwoch, 25. Juni, 12.00 Uhr

Bachab geschickt



Die Volksabstimmung vom 18. Mai ist vorbei, einmal Ja und dreimal Nein das Ergebnis. Als Gewerkschafter war mir persönlich logischerweise die Abstimmung zum Mindestlohn sehr wichtig. Entsprechend mies gelaunt war ich daher auch am Montagmorgen, 19. Mai. Dass Tausende Arbeitnehmende weiterhin auf einen gesetzlichen Mindestlohn von gerade mal 22 Franken pro Stunde verzichten müssen, tut weh.

Die Hetzkampagne der «Topverdiener» gegen die Initiative war aber auch enorm. Seitenweise Inserate und unzählige Plakate im ganzen Land wollten weismachen, dass die Schweizer Wirtschaft zusammenbricht und massenweise Arbeitsplätze verlorengehen, sollte die Initiative angenommen werden. Interessant dabei ist, dass alle Gesichter, die sich in den Medien der Einführung eines Mindestlohnes entgegenstimmten, Leute sind, die höchstwahrscheinlich einige Franken mehr nach Hause nehmen als eben diese 4000 im Monat.

Immer dieselbe Leier

Was besonders genervt hat: Immer wieder war zu hören, dass die Sozialpartner für die Festlegung der Löhne zuständig seien. Das mag ja stimmen, ist aber eben nur dort der Fall, wo Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dies über einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) regeln können. Selbst Bundesrat Schneider-Ammann hat stets mit «die Sozialpartner regeln das besser» argumentiert. Interessant ist dabei die Feststellung, dass gerade unter seiner Führung der MEM-GAV keine Mindestlöhne kannte. Erst grosse Anstrengungen und Unermüdlichkeit machten Mindestlöhne in diesem grossen Industrievertrag möglich. Das zeigt ein-

mal mehr, dass immer dann, wenn es um Geld geht, mit zwei Ellen gemessen wird.

An die Sozialpartner abgeschoben

Zu klären wäre ausserdem, was eigentlich unter Sozialpartnerschaft zu verstehen ist. Nicht wenige Arbeitgeber gehen nämlich davon aus, dass der Begriff Sozialpartner auch die direkte Beziehung zwischen Chef und Lohnempfängern bezeichnet. Dazu sage ich ganz klar Nein. Echte Sozialpartnerschaft ist meiner Meinung nach, wenn die Interessen (Lohnverhandlungen) der Arbeitnehmenden auf Augenhöhe verhandelt werden, unabhängig von einer Anstellung und somit der direkten Lohnabhängigkeit. Das einzig richtige Instrument dafür sind eben die Gewerkschaften. Nur diese sind unabhängig genug, damit faire Verhandlungen überhaupt erst geführt werden können. Die einzelnen Arbeitnehmenden, die dem eigenen Chef gegenüberstehen, sind doch immer am kürzeren Hebel. Vor allem jene, die bei einem Vollzeitjob weniger als 4000 Franken im Monat verdienen. Wenn man zwei Menschen vergleicht und einer mit nicht einmal 4000 im Monat auskommen muss, während ein anderer sich das Zehnfache oder mehr in die Tasche stecken kann, ist das einfach eine schreiende Ungerechtigkeit.

Wars das jetzt mit dem Mindestlohn?

Ich denke schon, denn für Tausende Angestellte in schlecht bezahlten Branchen wird sich in den nächsten Jahren nichts ändern. Die Wirtschaft hat ihr Ziel nach dem üblichen Verfahren erreicht. Überall dort, wo heute keine GAV bestehen, wird dies auch künftig verhindert werden. Diese Kreise wollen weder gesetzliche Regelungen noch faire GAV. Wäre es anders, müssten vor allem im Dienstleistungssektor in der nächsten Zeit zahlreiche neue GAV entstehen. Doch das wird von den Ablehner-Kreisen genauso blockiert, wie jetzt die Mindestlohninitiative vereitelt wurde. Darum glaube ich, dass es das für die nächsten Jahre wohl war.

Schade, dass das Schweizervolk – aus welchen Überlegungen auch immer – der Propaganda der Gegner gefolgt ist und diese einmalige Chance für eine faire Lohnuntergrenze verpasst hat.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Managerlöhne Teil 1

Bankenspitze vergoldet sich selbst

Travail.Suisse hat auch dieses Jahr die Lohnschere* in 27 der grössten Schweizer Firmen untersucht: Die Gehälter der Bankenmanager steigen, die Lohnschere öffnet sich immer mehr. Bei der Credit Suisse beträgt sie aktuell 1:175, während die UBS die 1:200-Grenze wieder überschritt.

2013 war ein schwieriges Jahr für die beiden Grossbanken CS und UBS. Trotzdem verbuchen sie ein gutes Geschäftsjahr. Die erfreulichen Ergebnisse spiegeln sich auch in der Vergütung der Manager und Verwaltungsräte wieder, die sich teilweise über unverschämte Salär-Erhöhungen freuen dürfen.

Saläre explodieren

Der UBS-CEO Sergio Ermotti profitierte 2013 mit 10,7 Millionen von einer Gehaltserhöhung von 21 %. Der UBS-Angestellte mit dem tiefsten Lohn müsste also 214 Jahre arbeiten, um auf denselben Lohn zu kommen, den der CEO der Bank scheinbar in einem Jahr wert ist. Aus den schwierigen Jahren seit Beginn der Finanzkrise und der Rettung durch den Staat scheint die UBS nichts gelernt zu haben. Im Gegenteil: Mit Andrea Orcel bezieht gerade der CEO des in der Kritik stehenden Investment Bankings mit 11,43 Millionen Franken die höchste Vergütung innerhalb der UBS. Gesamthaft sind die Saläre der Konzernleitung um ganze 20 % gestiegen, was 7,16 Millionen Franken pro Jahr entspricht. Auch Axel Webers Position als Verwaltungsratspräsident wurde mit 6 Millionen Franken (+12 %) vergoldet.

Völlig unverständlich ist die Entwicklung der Saläre bei der CS. Mit 9,43 Millionen Franken (1:175) erhielt CEO Brady Dougan letztes Jahr 25 % mehr als im Vorjahr und sogar 75 % mehr als vor zwei Jahren. Gestiegen sind auch die durchschnittlichen Saläre der Konzernleitung. Diese erhielten mit 6,57 Millionen rund 7 % mehr als im Vorjahr. Der Verwaltungsratspräsident Urs Rohner erhielt rund 5 Millionen (-6 %). Internationaler Konkurrenzkampf und hohe Verantwortung sollen in



UBS und CS finden die explodierenden Löhne ihrer Manager wohl genauso wenig absurd wie die Vorstellung, dass Schweine fliegen können. Bild: Fotolia

der Regel die absurden Vergütungen rechtfertigen. Im Krisenfall scheint aber niemand Verantwortung übernehmen zu wollen. So betonte Rohner (2004 bis 2008 in der Konzernleitung, seit 2009 im Verwaltungsrat) an der diesjährigen Generalversammlung in Bezug auf den Steuerstreit mit der USA: «Niemand, der hier oben sitzt, hatte in der Vergangenheit beim Cross-Border-Geschäft eine operative Verantwortung.»

Vasella-Klausel neu auch für Banken

Mit dem deutlichen Ja zur Abzocker-Initiative hat die Schweizer Bevölkerung ein klares Signal gegen überrissene Managerbezüge gesetzt. Dieses Zeichen scheint in den Führungsetagen der Grosskonzerne nicht angekommen zu sein. Ab diesem Jahr wären auf Grund des neuen Gesetzes Abgangsentschädigungen verboten. Die beiden Grossbanken haben hier jedoch eine Hintertür in ihre Statuten eingebaut – gemäss dem Vorbild des ehemaligen Novartis-CEO Daniel Vasella. Neu können die Mitglieder der Konzernleitung mit einem einjährigen Konkurrenzverbot belegt werden und werden dafür mit einem Betrag in der Höhe der Gesamtvergütung des Vorjahres entschädigt. Mit jeweils über 80 % Zustimmung wurde auch

die Konsultativabstimmung der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung angenommen. Wie die klaren Resultate dieses Jahres zeigen, ist nicht damit zu rechnen, dass die Aktionäre die ab 2015 bindenden Vergütungsabstimmungen ablehnen werden.

Während die CS in den letzten drei Jahren über 3000 Stellen abbaute, hat sich das Salär von CEO Brady Dougan verdreifacht. Bei der UBS hat sich die Lohnschere auf 1:228 geöffnet. Trotz dieser unerklärlichen Gehaltsexplosionen ist der Widerstand der Aktionäre gering und es ist nicht damit zu rechnen, dass sich dies bei den zukünftig bindenden Abstimmungen zur Vergütung ändert. Somit sind die eigentlichen Probleme, gegen die sich die Schweizer Bevölkerung mit einem klaren Ja zur Abzocker-Initiative gestellt hat, ungelöst. Es müssen neue Lösungswege gefunden werden, damit der Graben zwischen der Bevölkerung und der Wirtschaftselite nicht weiter aufgeht.

Markus Koch,
Projektmitarbeiter Managerlöhne,
koch@travailsuisse.ch

*Der Unterschied vom höchsten zum tiefsten Lohn innerhalb der Firma.

Vaterschaftsurlaub

Vätern Zeit für ihre Kinder geben

Heute übernehmen Väter eine aktive Rolle im Familienleben. Damit sie dies vom ersten Tag an tun können, braucht es vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser muss aus der Erwerbersatzordnung (EO) bezahlt werden, damit ihn sich alle Unternehmen leisten können.

Viele Väter bekommen heute höchstens einen oder zwei Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Der Rest geht auf Kosten des Ferien- oder Familienbudgets. Das ist nicht mehr zeitgemäss. Beim ersten Kind müssen sich die Eltern in der neuen Situation einleben und eine Beziehung zum Neugeborenen aufbauen. Sind bereits Geschwister vorhanden, kommt ihre Betreuung hinzu. Die Väter wollen ihre Verantwortung wahrnehmen und sehen in einem Vaterschaftsurlaub einen wesentlichen Bestandteil einer zeitgemässen Familienpolitik.

Es braucht gesetzlichen Schub

In gewissen Gesamtarbeitsverträgen hat Syna bereits erste Erfolge verbucht. Und auch die öffentliche Hand, welche als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion hat, ist etwas grosszügiger: Eine Studie von Travail.Suisse zeigt, dass die Lösungen stark variieren und auch bei den öffentlichen Arbeitgebern keine luxuriösen Verhältnisse herrschen. Das Gros der Leistungen beträgt fünf Tage. Über die letzten Jahre wurden die Leistungen moderat erhöht. Sie sind jedoch immer noch weit vom notwendigen Mass entfernt. So werden in sechs Kantonen die Väter nach der Geburt eines Kindes noch immer mit zwei Urlaubstagen abgespeist. Ganz steinzeitlich scheinen der Kanton Obwalden und die Stadt Neuenburg mit nur einem Tag Vaterschaftsurlaub. Die väterfreundlichsten öffentlichen Arbeitgeber sind die Stadt Lausanne (21 Tage), die Stadt Genf (20 Tage) und die Stadt Bern (15 Tage).

Teilzeitarbeit testen

Der Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen soll wie der Mutterschaftsurlaub über die EO finanziert werden (80 Prozent

Lohnersatzquote). Er wird auf ein Jahr nach der Geburt beschränkt und kann in einzelnen Tagen bezogen werden. So wäre es etwa möglich, 20 Wochen lang das Arbeitspensum um 20 Prozent zu reduzieren, was den Beginn einer Teilzeiterwerbstätigkeit des Vaters darstellen kann. Mit diesem Modell haben sowohl die Väter als auch die Betriebe die Möglichkeit, Teilzeitarbeit über mehrere Monate hinweg zu testen und bei guten Erfahrungen definitiv umzustellen.

Jetzt ist das Parlament gefordert

Der Bundesrat veranschlagt in einem Bericht die Kosten für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub auf 384 Mio. Franken. Das ist zwar nicht gratis, aber in Relation zum Nutzen sehr bescheiden und längerfristig ohne Beitragserhöhung finanzierbar. Denn die EO schreibt heute Überschüsse. Zudem ist die Anzahl Dienstage im Militär stark rückläufig. Es ist deshalb bei gleichbleibenden Beiträgen mit stark steigenden Überschüssen zu rechnen. Diese können für die Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs verwendet werden.

Im Parlament sind verschiedene Vorstösse zum Thema Vaterschaftsurlaub in Behandlung. Travail.Suisse wird sich mit viel Überzeugungsarbeit auch auf parlamen-



Der Vaterschaftsurlaub wäre mit den Überschüssen aus der EO finanzierbar.
Bild: Fotolia

tarischer Ebene dafür einsetzen, dass der Vaterschaftsurlaub zur Realität wird. Die Zeit ist reif, denn es braucht die Väter – heute, und nicht erst morgen.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik,
kuert@travailsuisse.ch

Stillen am Arbeitsplatz wird endlich bezahlt!

Es ist eine richtige Erleichterung für alle arbeitstätigen Frauen, die sich entschieden haben, ihren Kindern Muttermilch zu geben. Der Bundesrat hat eine Revision der Verordnung 1 im Bereich des Arbeitsgesetzes angenommen, die festlegt, dass die Zeit, die fürs Stillen oder Abpumpen benötigt wird, auch bezahlt wird, allerdings ist diese Zeit limitiert. Ab dem 1.

Juni, abhängig von der normalen täglichen Arbeitszeit, sind dies zwischen 30 Minuten (bis vier Stunden Arbeitszeit) und 90 Minuten (für einen Arbeitstag von mehr als sieben Stunden). Diese Revision wird wirksam im Rahmen der Ratifizierung der Konvention zum Mutterschaftsschutz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) durch die Schweiz. (VB)

Gastronomie

Mehr Lohn durch Weiterbildung

Die Gastrobranche ist im Wandel. Eines steht jedoch fest: In kaum einer anderen Branche ist das Personal derart wichtig für das erfolgreiche Bestehen eines Unternehmens. Gut ausgebildete und langjährige Mitarbeitende tragen entscheidend zum Erfolg eines Hotels oder Restaurants bei.

Die wirtschaftliche Situation in der Schweiz hat viele Einflussfaktoren. Dass dies die Gastrobranche als eine der grössten Branchen der Schweiz auch zu spüren bekommt, erstaunt daher nicht. In den letzten Jahren setzte der starke Franken dem Tourismus zu, und in der Wirtschaftskrise wurde weniger Geld für Restaurantbesuche ausgegeben. Zwar hat sich die wirtschaftliche Situation für die Branche im vergangenen Jahr wieder entspannt, dennoch ist sie in der Schweiz von einem strukturellen Wandel betroffen. In der Hotellerie zeichnet sich der Trend hin zu weniger, dafür aber grösseren Betrieben, ab. Die Restauration erlebt einen Rückgang in den ländlichen Gebieten, dafür aber eine Zunahme im städtischen Umfeld. Nun können solche wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, seien diese nationaler oder internationaler Natur, nur schwer von den einzelnen Betrieben beeinflusst werden.



Motivierte Angestellte sind der Schlüssel zum Erfolg.

Bild: Hotelleriesuisse

Dennoch sind es die Betriebsinhaber, welche die Verantwortung dafür tragen, dass die Gastronomie eine starke Branche ist, die gute Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung vorweisen kann.

Auf das Personal setzen

Um erfolgreich zu sein, muss ein Gastronomiebetrieb ein qualitativ gutes Angebot bieten. Gleichzeitig muss er darauf achten, dass seine Mitarbeitenden qualifiziert und motiviert sind. Betriebsökonomisch spricht man hier von einer hohen Produktivität, die erreicht werden muss, um einer bestmöglichen Kosten-Nutzen-Rechnung gerecht zu werden.

Im Alltag bedeutet dies: Sind die Mitarbeitenden motiviert, gute Arbeit zu leisten und ist ein langjähriges und eingespieltes Team vorhanden, kann der Betrieb die gefragte Produktivität erreichen. Und damit auch anständige Löhne für die Angestell-

ten bezahlen. Auf diesen Zusammenhang setzt der Gesamtarbeitsvertrag der Gastrobranche und subventioniert ein umfassendes Aus- und Weiterbildungs-konzept für die ihm unterstellten Mitarbeitenden. Angestellte tun gut daran, sich weiterzubilden, denn für sie lohnt es sich gleich doppelt: Einerseits steigt das Lohnniveau deutlich an, andererseits erfährt die eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt einen Aufschwung, was nicht zuletzt zu besseren Arbeitsbedingungen führt.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Gastrobranche

Mitglieder werben Mitglieder

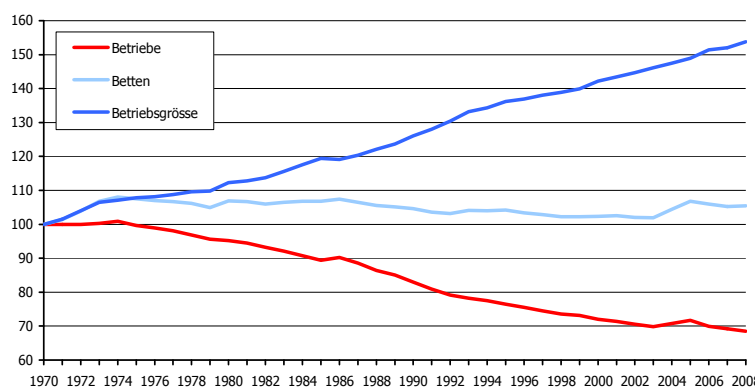
Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.

Vermittle uns ein Neumitglied, dann schenken wir dir Fr. 100.-.

Anmeldungen via www.syna.ch oder 0848 848 868.



Zusammen sind wir stark!



Die Bettenauslastung in der Hotellerie ist konstant. Die Betriebe werden weniger, dafür grösser.
Grafik: BAK Basel Economics AG

Pressekonferenz zum Kongressthema Arbeitszeit

1 Milliarde?!

Syna hat an einer Pressekonferenz in Bern auf Missstände rund um das Thema Arbeitszeit hingewiesen. Im Auftrag von Syna hat das Institut Link in einer repräsentativen Umfrage Erschreckendes betreffend Gratisarbeit aufgedeckt.

Vor dem Syna-Präsidenten Kurt Regotz thronte eine imposante blau-rote Torte. Nein, Syna hatte nicht nach Bern zu Kaffee und Kuchen eingeladen. Vielmehr deckten wir Skandalöses auf. Ein grosses Stück des Kuchens war mit einer roten Glasur verziert und mit «14 Prozent gratis» beschriftet. Ja, genau: 14 Prozent der von Link befragten Arbeitnehmenden gaben an, dass sie im Monat März mehr als vereinbart arbeiten mussten und dass ihnen diese Mehrarbeit nicht entschädigt wurde.

Überstunden über Überstunden

Kurt Regotz stellte fest: «Leider nicht neu ist, dass der Druck auf alle Arbeitnehmenden ständig wächst. In immer weniger Zeit muss immer mehr geleistet werden. Dazu kommen immer mehr Überstunden. Zeit, die von der Freizeit abgeht. Und schlimmer noch: Arbeitszeit, die vielfach nicht einmal bezahlt wird.»

219 Millionen Überstunden wurden 2011 geleistet. Diese Mehrarbeit in Vollzeitstellen umgerechnet, entspricht ziemlich genau der Anzahl Arbeitslosen in der Schweiz. Es gibt also genug zu tun, nur ist die Arbeit ungerecht verteilt. Zum Nachteil der Arbeitslosen, die keine Stelle haben und zum Leidwesen der Arbeitenden, deren Freizeit beschnitten, Familienarbeit erschwert und Gesundheit belastet wird.

Millionen unbezahlt!

Colette Kalt, Kommunikationsleiterin bei Syna, zeigte auf, dass sowohl ungelernete wie auch gelernte Lohnempfänger und -empfängerinnen, Vorgesetzte oder junge Arbeitnehmende von der Gratis-Mehrarbeit betroffen sind.

Beziffern kann man den Wert dieser Gratisarbeit aufgrund fehlender Zahlen nicht. Doch Syna hat die 14 Prozent Arbeitnehmenden, welche gratis Mehrarbeit geleistet haben, zu den bekannten Überstun-



Kurt Regotz geht auf die Fragen des Schweizer Radios ein.

Bilder: Colette Kalt

denzahlen und dem Medianlohn in Relation gesetzt. Und ist auf eine erschreckende Zahl gekommen: Im Umfang von 1 Mia. Franken, schätzt Syna, wird in der Schweiz potenziell Gratisarbeit geleistet. Und nicht nur die Arbeitnehmenden werden um sehr, sehr viel Geld (oder Freizeit!) betrogen, sondern auch die Sozialversicherungen wie die AHV. Sie erhalten jährlich schnell einmal einen dreistelligen Millionenbetrag zu wenig an Beiträgen!

Druck und Flexibilisierung stressen

In Vorbereitung auf unseren Kongress wollen wir es genau wissen. 777 Mitglieder und Interessierte haben bei der Syna-Umfrage «Meine Arbeit, meine Zeit» mitgemacht. Die erhobenen Zahlen zeigen, wo den Arbeitnehmenden der Schuh drückt. 52 Prozent geben an, dass Druck und Stress am Arbeitsplatz für sie ein Problem ist. Die Hälfte arbeitet also mehr, schneller und verzettelter als ihnen lieb ist und ihrer Gesundheit gut tut.

Chantal Hayoz, Zentralsekretärin im Dienstleistungssektor, empörte sich: «Die Arbeitnehmenden werden mittlerweile ausgepresst wie Zitronen. Die Produktionszeiten sind kürzer geworden, die Aufgaben weit umfangreicher, und zudem muss die Arbeit von weniger Personen bewältigt werden. Erschwerend kommen wenig klare Anweisungen hinzu, überlange oder verkürzte Arbeitstage und Arbeits-

einsetze, die in letzter Minute geändert werden. Die fehlenden Pausen und Ferien verursachen zudem gesundheitliche Probleme, die wiederum mit Kosten verbunden sind.»

Ein Viertel der von Syna Befragten gab an, Probleme mit fehlenden oder kurzfristigen Dienstplänen zu haben. Ebenso viele kennen keine oder nur eine ungenaue Arbeitszeiterfassung. Und über ein Drittel hat Mühe mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flexibilisierung wird in der Arbeitswelt also vor allem arbeitgeberbestimmt wahrgenommen. Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden nach Planbarkeit oder für sie vorteilhafte Flexibilität findet bei den Vorgesetzten kaum Gehör.

Arbeitszeiterfassung ein Muss

Enttäuschend war das geringe Medieninteresse an der Pressekonferenz. Hinter



Die Torte zeigt das Ergebnis der Link-Umfrage.

vorgehaltener Hand gab jedoch ein Medienschaffender zu: Das Thema Arbeitszeit ist auch in seiner Branche ein Problem. Festangestellte, welche überlange Arbeitstage beklagen, werden unsanft gefragt, ob sie lieber als Freischaffender ihre Artikel schreiben wollen. Darum sehen es die Zeitungsbosse auch nicht gern, wenn die Arbeitszeiterfassung in ihren Blättern thematisiert wird.

Doch Syna bleibt dran! Denn gerade die obligatorische Arbeitszeiterfassung

sehen fast 90 Prozent der Befragten als einen sinnvollen Lösungsansatz an, die Probleme rund um die Arbeitszeit in den Griff zu bekommen. Ich habe deshalb an der Pressekonferenz festgehalten: «Nur wer seine Arbeitszeit erfassen kann, hat Anspruch darauf, gerecht entlohnt zu werden. Notierte Arbeitszeit ist die Basis, um geleistete Mehrarbeit kompensieren zu können und Bedingung für gesundes und sicheres Arbeiten.»

Syna stellt Forderungen

Auf den Kongress hin wird Syna nach der Problemanalyse eine Reihe von Lösungen und Forderungen formulieren. Auch hierzu haben uns die Mitglieder schon wichtige Hinweise gegeben. Für uns ist klar: Arbeitszeit ist Lebenszeit, und wir setzen uns dafür ein, dass diese menschenwürdig gestaltet wird.

arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident

Anhörung im Ständerat

125 Minuten im Bundeshaus

Ständerat Niederberger will die Arbeitszeiterfassung für ganze Branchen abschaffen. Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates (WAK-S) wollte es am 29. April genau wissen und lud mich zu einer Anhörung ein.

8.07 Mein Arbeitstag beginnt im Syna-Zentralsekretariat in Olten mit Mails, Sitzungen und Schreiben. Mit der Anhörung will sich die WAK-S ein Bild über die unterschiedlichen Interessen der Kantone, Arbeitgeber und Gewerkschaften machen.

12.29 Der Zug nach Bern rollt aus dem Bahnhof Olten.

12.35 Meine SMS an unsere Kommunikationsverantwortliche: «Liebe Colette. Unsere beiden Medienmitteilungsentwürfe (MM) Arbeitszeiterfassung sind gute Basis. Ich passe sie bei Bedarf an. Lg Arno»

12.56 Der Zug fährt im Bahnhof Bern ein. Ich habe die Präsentation nochmals angeschaut und einen knurrenden Magen. Mit Saft, Sandwich und Blick von der Bundeshausterrasse in die Berge stärke ich mich.

13.30 Im Besuchereingang des Bundeshauses tausche ich meine ID mit einem Besucherbadge und lasse mich und mein Gepäck wie am Flughafen durchleuchten.

14.05 Kommissionspräsident Roberto Zanetti eröffnet die Sitzung. Neben ihm der zuständige Bundesrat Johann Schneider-Ammann und Seco-

Vertreter/-innen. An zwei langen Tischen knapp zehn Ständeräte. An einer Tischseite sitze ich mit fünf anderen Interessenvertretern und -vertreterinnen.

14.40

–14.52 Ich bin an der Reihe: Weil heute zunehmend flexibel gearbeitet wird, ist die Arbeitszeiterfassung so wichtig. Technisch ist sie sehr leicht möglich – auch unterwegs. 90 Prozent der Arbeitnehmenden wollen ihre Arbeitszeit notieren. 14 Prozent haben im März mehr gearbeitet, ohne dass sie dafür Geld oder Freizeit sehen werden. Es geht um Millionen, die den Arbeitnehmenden und der AHV ohne Arbeitszeiterfassung jährlich vorenthalten werden! Dank Arbeitszeiterfassung bleibt die Arbeit flexibel und fair.

15.15 Ich betone nochmals, wie leicht

Arbeitszeit erfasst werden kann und wie notwendig sie für den Schutz der Gesundheit und des Portemonnaies ist.

15.25 Der Kommissionspräsident bedankt und verabschiedet uns.

15.35 Ich erhalte in der Besucherloge meine ID zurück.

16.02

–17.25 Im Zug von Bern über Zürich nach Adliswil.

18.40 MM des WAK-Ständerats: Die Motion Niederberger wird sistiert, die Sozialpartner sollen eine Lösung suchen.



Damit die Balance nicht kippt: Syna sorgt für Gleichgewicht.
Illustration: Kurt Regotz

18.45 SMS an Colette: «WAK-S hat auf uns gehört. Ball liegt wieder bei uns. Sende dir in ¼-Stunde MM».

19.50 Syna versendet MM.

20.08 Feierabend.

Ich habe an diesem Tag 10 Stunden und 29 Minuten gearbeitet. Dank der iPhone-App «Üvertime» weiss ich drei Wochen nach dem Hearing noch genau, was und wie lange ich am 29. April gearbeitet habe. So einfach ist sie – die Arbeitszeiterfassung!

arno.kerst@syna.ch,
Vizepräsident

Umfrageergebnisse Schreinergerwerbe

Modern – attraktiv – innovativ

Was denken Mitarbeitende und Arbeitgebende über ihre Branche? Für das Schreinergerwerbe in der deutschen Schweiz wollten dies die Sozialpartner VSSM, Syna und Unia wissen. Die eingegangenen Antworten zeichnen ein positives Bild.

Praktisch jedermann und -frau weiss, dass Schreiner innovativ und Praktiker sind. Wer etwas Neues oder Ausgefallenes für den Umbau oder Innenausbau sucht, zieht den Schreiner hinzu, der interessante Lösungsvorschläge innert kurzer Zeit vorlegt. Doch ...

... wie sieht sich die Branche selbst?

Wie zufrieden sind sie mit ihrem Job? Wo sehen die Arbeitgebenden die Herausforderungen der Zukunft? Was braucht die Branche, damit sie auch künftig attraktive und langfristig sichere Arbeitsplätze anbieten kann?

Obwohl der Rücklauf nicht gerade beäussernd war – Arbeitgeber 21 Prozent, Arbeitnehmende sechs Prozent –, messen wir den Antworten der Arbeitnehmenden dennoch eine gewisse Relevanz und Aussagekraft bei. Als Momentaufnahme der Branche aus dem Frühjahr 2013 bieten sie interessante Erkenntnisse zur Attraktivität von Beruf und Arbeitsplatz, zu den bevorzugten Arbeitsformen und Betriebsgrössen und den wechselseitigen Erwartungen von Unternehmern und Angestellten. So zeigt die Studie zum Beispiel, dass es bei Aus- und Weiterbildung nicht nur um das tägliche Know-how der Schreiner geht. Vielmehr ist sie ein strategisch wichtiges Instrument für eine erfolgreiche Branche. Mit den Weiterbildungsbeiträgen der Zentralen Paritätischen Kommission werden zudem von den Sozialpartnern wichtige finanzielle Beiträge bereitgestellt. Ziel ist es auch hier, gemeinsam und langfristig attraktive und moderne Arbeitsplätze zu unterstützen.

Gute Zufriedenheitsrate

Gegen 90 Prozent der Unternehmer sind Schreiner mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), rund ein Drittel hat eine andere (teils



Ein gutes Betriebsklima und eine sichere Stelle sind den Befragten wichtig.

Bild: Colette Kalt

zusätzliche) berufliche Grundausbildung. Bei den Arbeitnehmenden liegt der Anteil der gelernten Berufsleute bei über 80 Prozent. Das zeigt, dass der Schreinerberuf anspruchsvoll ist und eine solide Grundausbildung verlangt. Die Weiterbildungsrate bei Diplom-Abschlüssen liegt bei den Mitarbeitenden bei 39 Prozent und ist damit im Vergleich mit anderen Branchen sehr gut. Fast 90 Prozent der Unternehmer und Mitarbeitenden sind zufrieden oder sehr zufrieden in der Branche. Betriebe mit vier bis neun Angestellten sind hier die vorherrschende Wunschgrösse, deren Mitarbeitenden sind am zufriedensten.

Dennoch ist nicht alles eitel Sonnenschein. Eine gewisse Unzufriedenheit herrscht insbesondere in den Funktionen Bankschreiner, Monteure und Maschinisten.

Wünsche für die Zukunft

Damit die Berufsleute Branche und Beruf treu bleiben, ist ihnen ein gutes Betriebsklima ebenso wichtig wie ein attraktiver und sicherer Job. Genauso ist ein kurzer Arbeitsweg ein primäres Kriterium, nach denen Mitarbeitende ihren Arbeitgeber auswählen. Die Lohnfrage hat bei den Angestellten bezüglich der Branchenentwicklung einen recht prominenten Stellenwert und wird von Arbeitgeberseite – wenig überraschend – etwas geringer ge-

wichtet. Die Schreiner möchten generell mehr verdienen, was in der Gesellschaft mit einem höheren Berufsimago korreliert. Parallel dazu werden eine Minderung des Preiskampfs und ein besseres Branchenmarketing angemahnt.

In die gleiche Kategorie fällt bei den Arbeitnehmenden der Wunsch nach flexibleren Arbeitsbedingungen. Darunter fallen modernere Arbeitszeitmodelle ebenso wie Teilzeitarbeit. Interessant ist in diesem Zusammenhang, was Arbeitnehmende und Unternehmer zum flexiblen Altersrücktritt sagen. Dass rund 70 Prozent der Arbeitnehmenden eine Lösung wünschen, liegt auf der Hand. Überrascht hat hier die Rückmeldung der Unternehmer, die einem flexiblen Altersrücktritt mit 51 Prozent genauso positiv gegenüberstehen. Offenbar weicht also die Realität in der Praxis von jener der politischen Meinung doch ganz erheblich ab.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Interessierte können die gesamte Auswertung der Umfrage beim Branchenleiter anfordern:
werner.rindlisbacher@syna.ch

INAS

Consolidare la collaborazione

Da oltre 60 anni il patronato INAS offre servizi di consulenza gratuiti in Svizzera nell'ambito delle prestazioni socio-previdenziali. Dalla fondazione del Syna, i due istituti hanno instaurato una stretta collaborazione che nella Svizzera centrale ora sarà ulteriormente ampliata.

«Siamo molto lieti che d'ora in poi due martedì al mese il patronato INAS sarà presente con i propri servizi anche a Stans», sottolinea Nicola Tamburrino, membro del consiglio d'amministrazione INAS. Oltre a Lucerna, Altdorf e Svitto, nella Svizzera centrale ora anche i soci dei Cantoni Obvaldo e Nidvaldo potranno beneficiare della consulenza gratuita offerta dal patronato.

La compilazione di moduli

Nonostante la libera circolazione delle persone sia una realtà, o proprio per questo motivo, la complessità delle domande da parte dei soci è aumentata. I continui adeguamenti delle regolamentazioni rendono alle autorità difficile la vita sia al di qua

che al di là del confine e di conseguenza anche ai migranti. Tra le domande più frequenti figurano ad esempio quelle sul versamento degli assegni familiari e sugli appositi moduli da compilare oppure la compilazione della dichiarazione dei redditi in caso di patrimoni sparsi in vari Paesi. Grazie alla lunga esperienza del patronato INAS, i suoi consulenti onorari sono in grado di informare con competenza i propri clienti nella loro madrelingua. «Ci completiamo a meraviglia», sostiene Urs Gander, segretario regionale di Stans, «questa collaborazione rappresenta un vantaggio per tutti gli interessati».

Le prestazioni

L'offerta di servizi è vasta e completa perfettamente quella prestata dal Syna ai propri soci. In caso di domande relative al diritto



Per l'INAS le consulenze competenti offerte in materia di diritto sociale rappresentano il pane quotidiano. Foto: Fotolia



Gli uffici di consulenza dell'INAS sono sparsi in tutta la Svizzera e spesso sono ubicati nei locali dei segretariati regionali del Syna.

Grafica: INAS

del lavoro si rende tuttavia necessaria un'adesione al Syna. Le prestazioni del patronato sono gratuite. L'INAS offre assistenza in caso di:

- visura catastale per immobili in Italia;
- calcolo di imposte fiscali in Italia (IMU, dal 2014 TASI, UNICO);
- certificato fiscale per la pensione italiana (CUD);
- compilazione dei moduli RED/EST;
- domanda di pensioni di vecchiaia, invalidità e vedovanza in Italia, Svizzera e in altri Stati;
- verifica di posizioni contributive in Italia e in altri Stati;
- previdenza professionale secondo pilastro;
- prestazioni complementari AVS-AI;
- infortuni e malattie professionali;
- prepensionamento flessibile FAR / RESOR.

sabine.hunger@syna.ch,
Servizio politiche sociali

Iniciativa en contra de la inmigración «en masa»

Agitación inconveniente

En la capital suiza se puede observar una verdadera histeria por la implementación de la iniciativa en contra de la inmigración «en masa». Antes de ni siquiera haber hecho un análisis de la situación inicial ya se debaten detalles de contingentes y de sistemas de asignación.

A penas un mes después del «Sí» la consejera federal Sommaruga y el consejero federal Schneider-Ammann se han puesto en contacto con los interlocutores sociales («Sozialpartner»), entre otros con Travail.Suisse y Syna, con los cantones, ciudades y comunas para intercambiar ideas acerca de la implementación de dicha iniciativa. Tienen lugar reuniones semanales de grupos de expert@s, donde Travail.Suisse está presente. El consejo federal quiere presentar en junio un concepto de implementación y para fines de año se pretende tener listo un texto legal para el debate entre cantones, asociaciones y partidos. Muy al estilo formula uno nos parece y desde el punto de vista de Travail.Suisse eso no aporta de ninguna manera a una reflexión a fondo.

Aclarar contenido de la iniciativa

Que las propuestas para la implementación sean muy diversas demuestra que el contenido de la iniciativa no está claro, muy por el contrario. Para ello algunos ejemplos: Cuando la propuesta plantea que la Suiza controla la inmigración, hace falta clarificar



No importando que sistema se aplicará – siempre habrá abusos.

Ilustración: Fotolia

¿quién se supone que es «la Suiza»? ¿El estado nacional, los cantones, las empresas o l@s mism@s habitantes de Suiza?

En lo referente a limitar el número de permisos de estadia de extranjer@s en Suiza no se está hablando de la inmigración pues haciendo una interpretación literal del texto de la iniciativa, habría que fijar cupos inclusive para l@s extranjer@s que ya viven en Suiza, como incluir en las cifras los nacimientos de bebés de madres y padres extranjer@s.

Considerando ese tipo de preguntas hay que tomar desiciones fundamentales, antes de que se empiece con la implementación. Pero para eso hasta hoy faltan las bases.

No hay protección del emplead@

Algun@s emplead@s seguramente opinarán de que las cuotas y controles de salarios preliminares protegerán los sueldos, pero no es así. Una mirada retrospectiva muestra que l@s temporer@s «Saisonniers» ganaban 15 por ciento menos por el mismo trabajo a pesar del control preliminar. Los sueldos de l@s trabajador@s fronteriz@s claramente han aumentado desde la implementación del contrato sobre la libre circulación de personas con la UE. Se logra proteger los sueldos suizos sólo si las empresas están obligadas a pagar el mismo sueldo a trabajador@s fronteriz@s como extranjer@s. Para eso hacen falta controles tanto en terreno, como en las empresas, o sea las medidas adicionales «flankierende Massnahmen» ya existentes.

Travail.Suisse por lo tanto reivindica, igual que antes, clarificaciones sólidas en vez de ejercicios de implementación agitados. Si los contratos bilaterales siguen vigentes, los sueldos se protegen y se logra evitar la discriminación en el mercado laboral – solamente bajo estas condiciones se puede implementar la iniciativa sin que sea a expensas de l@s trabajador@s.

Martin Flügel, Presidente,
fluegel@travailsuisse.ch

Reunión de la comisión de migración

En la reunión de la comisión de migración de Syna l@s miembr@s reflexionaron sobre la libre circulación de las personas y el posible retorno al régimen de trabajo temporario. Se llegó a la conclusión de que no importando que sistema se aplicará – siempre habrá abusos.

Much@s migrantes con residencia en Suiza se preocupan por las posibles consecuencias del «Sí» a la así llamada iniciativa en contra de la inmigración «en masa». Que personas cercanas al SVP/

UDC hablen una y otra vez de volver a implementar un régimen de trabajo temporario asusta y despierta recuerdos amargos. Recuerdos de barracas donde se les obligaba a vivir, recuerdos de patrones abusadores que no tenían el derecho de cambiar, recuerdos de niñ@s que había que esconder porque no tenían permiso para vivir en Suiza. La comisión de migración de Syna se opone a un sistema indigno y a considerar la reimplementación de tal sistema.

Gastronomia

Formação contínua

O sector da restauração está a mudar. Uma coisa é certa: em nenhuma outra indústria do setor excetuo o de Gastronomia, a equipe é tão importante para a sobrevivência e sucesso de uma empresa. Empregados bem formados, com longos anos de serviço são cruciais para o sucesso de um hotel ou restaurante.

A situação económica na Suíça tem muitos fatores, a indústria hoteleira como uma das maiores indústrias da Suíça, não é de estranhar que também tenha sentido o efeito portanto. Nos últimos anos, o franco suíço continua forte para o turismo e com a crise económica menos dinheiro foi gasto em refeições nos restaurantes. Embora a situação económica diminuiu para o sector da restauração no ano passado, no entanto, a Suíça é afetada por uma mudança estrutural: No setor hoteleiro, a tendência, das empresas vão na direção das grandes empresas, a restauração está passando por um declínio na área rural, mas um aumento no ambiente urbano. Agora, essas condições

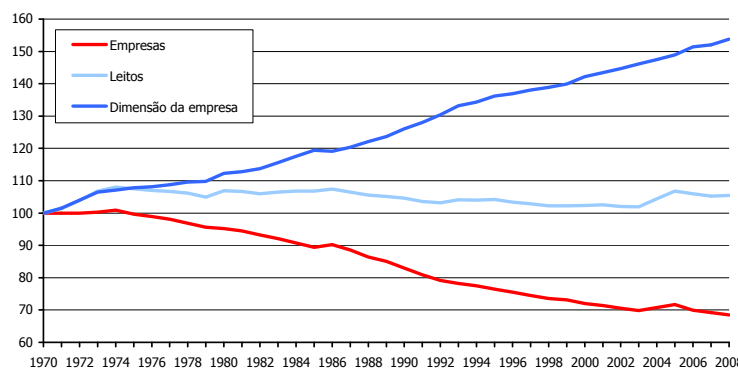
econômicas, sejam elas de natureza nacionais ou internacionais, só pode ser fortemente influenciadas pelas empresas individuais. No entanto, existem operadores que têm a responsabilidade de assegurar que o sector da restauração é uma indústria forte, demonstrando boas condições de trabalho e salários justos.

Uma forte equipe

Para ter sucesso, um negócio de restaurante têm de oferecer boa qualidade de oferta, mas, também deve garantir que seus funcionários estejam qualificados e motivados. Economicamente falando, a alta produtividade deve ser alcançado, a fim de ser possível atingir as melhores necessidades de análise de custobenefício. Na vida cotidiana, isso significa: estão os empregados motivados para fazer um bom trabalho, há uma equipa de longa data, experiente, disponível, pode a empresa atingir alta produtividade

a fim de pagar justo salário aos funcionários. Neste contexto no acordo coletivo de trabalho da indústria da gastronomia é subsidiado uma formação abrangente e programa de educação continuada para seus funcionários. Ao Funcionário faria bem formar-se, porque para eles vale a pena duas vezes: Por um lado, o nível salarial aumenta significativamente, por outro lado, descobre sua própria atratividade no mercado de trabalho e um impulso, não menos importante, que leva à melhores condições de trabalho.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária central setor gastronómico



A ocupação de camas na indústria hoteleira é constante, apesar das pequenas serem absorvidas pelas grandes empresas. Gráfico: BAK Basel Economics AG

Syna-comissão migração

Abusos ainda acontecem!

Na reunião da Comissão de Migração da Syna do dia 3 de maio em Olten os membros debateram sobre à livre circulação de pessoas e na possibilidade da reintrodução do estatuto sazonal. Ficou claro, que não importa que sistema será aplicado, os abusos ainda acontecem!

Sobre às consequências do voto para a imigração em massa de 9 de fevereiro de 2014 à preocupação instalou-se entre os imigrantes. O fato de que SVP insiste em

falar na introdução do estatuto sazonal, assusta e desperta inúmeras memórias ruins. A Comissão Syna migrantes rejeita este sistema desumano, bem como a sua reintrodução.

Empresas temporárias

Chocante também, foram às inúmeras referências feita pelos membros de base, às condições intoleráveis na contratação de pessoal. Nos últimos tempos, pode ser observado um aumento crescente de escritórios temporários. Essas empresas contratam pessoas, muitas vezes, imigrantes, em condições miseráveis. Muitas empresas fazem contratos e depois abrem falência.

Os funcionários ficam sem remuneração e sem trabalho. «Às vezes, essas pessoas não têm sequer o que comer, assim muitas vezes ao meio-dia, deixo metade da minha comida para que outra pessoa possa comer.» Isso descreve um membro de base sobre à actual situação. A Comissão de Migração apela, portanto, controle mais rígidos e a introdução de medidas e condições particularmente rigorosas para a criação de empresas especialmente para empresa temporárias que recorrem sistematicamente à falência.

sabine.hunger@syna.ch, Departamento de política social empresarial

Kursangebote von Syna



Tschüss Stress, hallo Überblick! – Mehr Überblick und weniger Stress bei der Büroorganisation

Donnerstag, 28. August, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Suchen Sie dauernd wichtige Unterlagen? Türmen sich die Papierstapel? Ringen Sie nach dem Überblick über all Ihre Pendenzen? Der Kurs «Tschüss Stress, hallo Überblick!» erleichtert Ihnen den Büroalltag. Reduzieren Sie Ihren Stress. Optimieren Sie Ihre Organisation. Perfektionieren Sie Ihre Terminplanung und bereiten Sie sich strukturiert auf Geschäftstermine vor. Sie werden sehen: Perfekte Ordnung und Ergonomie sind das halbe Büroleben. Sie werden Ihren Alltag viel ruhiger und bequemer angehen und mehr als 20 Prozent Ihrer wertvollen Arbeitszeit sinnvoller einsetzen können.

Referenten: Roland Noth, Organisationsberater, Bernhard Amlinger, Ergonomieberater

Anmeldung: bis Donnerstag, 31. Juli

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Besser kommunizieren.

Montag, 1. September und Montag, 15. September, je 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: In Ihrer täglichen Arbeit spielt das Gespräch mit Arbeitskollegen, Teammitgliedern, Vorgesetzten oder Untergebenen eine wichtige Rolle. Sie wollen deshalb Ihre Fähigkeit, Gespräche zu führen und zu kommunizieren, verbessern. Nach dem Kurs kennen Sie die Voraussetzung für aufbauende Gespräche, Sie sind in der Lage, Gespräche aktiver und bewusster zu gestalten und haben durch Übungen das Führen von schwierigen Gesprächen gelernt.

Referentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO

Anmeldung: bis spätestens Montag, 4. August

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Wie kann ich Mobbing am Arbeitsplatz verhindern?

Donnerstag, 28. August, 14 bis 20 Uhr, Parkhotel Schloss Hünigen, Konolfingen

Inhalt: Arbeitsplatzkonflikte sind vielfältig und gehören zum Alltag. Sie beinhalten jedoch ein Potenzial, sich zu psychosozialen Stress und Mobbing zu entwickeln. Es kommt darauf an, wie Mitarbeitende und Vorgesetzte mit Konflikten umgehen. Statt dem Geschehen tatenlos zuzusehen und abzuwarten, ist es besser, Arbeitsplatzkonflikte und Mobbing ernst zu nehmen und den beteiligten Personen mit Respekt und Unterstützung beizustehen. Nach dem Kurs kennen Sie Mobbing-Symptome, Sie wissen mehr über die Dynamik zwischen Mobber und Mobbingopfer, über rechtliche Aspekte und über Massnahmen und Vorbeugung von Mobbing.

Referentin: Astrid Perrollaz Heimann, dipl. Personalfachfrau, Ausbilderin, Mentaltrainerin, systemische Coach, Beraterin und Business-Coach ECA

Anmeldung: bis spätestens Donnerstag, 31. Juli

Kosten: 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!

Erste FAR-Bezügerin bei Syna

Eine super Sache!

Seit 13 Jahren arbeitet Julia Thurnherr als Sicherheitswärterin bei der Gleisag. Bei jedem Wetter steht sie irgendwo in der Schweiz an den Gleisen und überwacht den Zugverkehr. Sie ist die erste Frau, die bei Syna in den Genuss des flexiblen Altersrücktritts (FAR) kommt.

Über Julia Thurnherr hängen die Fahrleitungen mit einer Spannung von 32 000 Volt, rechts unten in der Grube schaufelt ein 32-Tonnen-Bagger, auf der linken Seite brummt ein kleineres Modell, und gerade braust ein Zug der Appenzeller Bahn sehr nah an ihr vorbei. Der in die Gegenrichtung kommt zwei Minuten später. Der Lokomotivführer winkt. Kurz zuvor hat sie ihr Alarmsignal mit dem Rufhorn abgegeben. Die Männer auf der Baustelle halten für einen Moment inne, warten ab, bevor sie an und neben den Geleisen weiterarbeiten. Ein verantwortungsvoller Job, den Julia ausübt. Sie beschützt Leben, und Unaufmerksamkeit kann sie sich nicht leisten. Wetterfest gekleidet, mit braungebranntem Gesicht, steht sie an diesem regnerischen und kalten Frühlingmorgen schon seit sieben Uhr auf dem Posten und wacht. «Von morgens bis abends bin ich draussen. Das gefällt mir! Wir sind einfach allwetterfest.» Sie lacht, wendet ihren Blick jedoch keinen Moment von den Schienen ab. «Als ich angefangen habe, war ich erst die dritte oder vierte Frau, die als Sicherheitswärterin im Gleisbau gearbeitet hat.»

Stark und unabhängig

Mit 47 musste sie sich eine Arbeit suchen. Das Inserat «Sicherheitswärterin gesucht» sprang sie förmlich an. «Ich war froh, dass ich eingestellt wurde, obwohl ich ja nicht mehr jung war. Jetzt sind es dann bald 14 Jahre, dass ich diese Arbeit mache, und das noch immer sehr gerne. Eine super Sache!» Sie kommt in der Schweiz rum, ist immer wieder in anderen Regionen tätig. Auch das gefällt ihr.

Schon beim Stellenantritt wurde Julia über die Möglichkeiten des flexiblen Altersrücktritts informiert. Damals schien



Die Sicherheit und Gesundheit ihrer Kollegen liegt in Julias Händen. Deshalb war auch während des Interviews ihr Blick immer auf die Geleise gerichtet.

Bild: Colette Kalt

ihr das noch so weit weg. Wichtig war ihr, dass sie eine Arbeit hatte, eine stabile finanzielle Situation schaffen konnte. «Wir waren neun Kinder zu Hause. Und da hiess es schon früh Arbeiten, um Geld nach Hause zu bringen. Eine Lehre lag für uns Mädchen sowieso nicht drin. Das sei nicht nötig, hiess es. Mit 28 habe ich dann geheiratet, danach bekam ich drei Mädchen. Wir haben ein eigenes Geschäft gestartet, mein Mann und ich, dann wurde er nach 17 Jahren krank, und wir mussten das Geschäft aufgeben.» So fasst sie kurz und knapp ihre Geschichte zusammen. Ihre Kinder waren noch in der Schule, sie wurde gezwungenermassen zur Alleinernährerin der Familie. Bis dahin hatte sie fünf oder sechs Jobs nebeneinander und verdiente damit immer genau so wenig, dass keiner der Arbeitgeber Beiträge in die Pensionskasse einzahlen musste. Ein klassisches Frauenschicksal. Doch mit der neuen Stelle konnte Julia nach und nach all die kleinen Jobs aufgeben und schliesslich auf 100 Prozent aufstocken. «Eine super Sache!», sagt sie.

Am Anfang kam sie erst einmal in die Ausbildung. Zehn Tage interne Schulung, vertraut machen mit der künftigen Arbeit, die ganzen Sicherheitsdispositive

lernen. Zu Beginn musste sie alle zwei Jahre wieder eine Prüfung ablegen, heute noch alle drei Jahre. Nur wer die Prüfung besteht, darf den Job weiter ausüben.

Ein neuer Lebensabschnitt

«Da mein Mann ja krank ist, freut er sich schon, wenn ich nach Hause komme. Das hat mich auch bewogen, den flexiblen Altersrücktritt überhaupt in Betracht zu ziehen. Aber ich höre ja nicht ganz auf, ich bin zu 60 Prozent in Rente, und 40 Prozent arbeite ich weiter.» Wäre ihr Mann nicht krank, wäre aufhören für sie noch kein Thema. «Ich habe ja auch noch keine Grosskinder. Ich habe meinen Töchtern immer gesagt: ‚Wartet mit Kindern bis zu meiner Pensionierung, dann hab ich Zeit.‘ Mal sehen, ob es jetzt bald Nachwuchs gibt.» Doch vorerst freut sie sich auf ihre neue Baustelle in Bonaduz; da wird sie für eine Weile sesshaft werden. Dass sie eine Fahrzeit von einer Stunde hat, stört sie nicht im Geringsten. Denn Frühaufsteherin war sie schon immer, nur geht sie mittlerweile abends etwas früher zu Bett. «Vielleicht ist es das Alter», sagt sie und lacht herzlich.

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

Branchenkonferenz grafische Industrie

Syna-Print sagt Stopp dem Zeitklau!

Der nächste Syna-Kongress handelt von «meine Arbeit, meine Zeit». An diese Thematik machten sich auch die Delegierten der Syna-Print-Sektionen an ihrer Branchenkonferenz. Sie prangerten die Unregelmässigkeiten bei der Einführung der 42-Stunden-Woche in gewissen Betrieben der grafischen Industrie an.

Der Syna-Kongress vom 17. und 18. Oktober 2014 ist der Auftakt zu Aktionen, an denen sich Syna für die Einhaltung der Arbeitszeit und für ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Arbeitsleben einsetzen wird. Als Diskussionsbasis dient ein vom Vorstand erstelltes Arbeitspapier, die Delegierten der Syna-Print-Sektionen debattierten darüber und erarbeiteten konkrete Lösungen für die grafische Industrie.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der seit 1. Juli 2013 in Kraft ist, sieht nämlich vor, dass die Firmen (ausser Zeitungsdruckereien) von nun an die 42-Stunden-Woche ohne Lohnanpassung einführen können. Allerdings muss sich der Arbeitgeber an ein genaues Prozedere halten. Ebenso muss er darüber informieren, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit freiwillig ist, und er muss eine schriftliche Einverständniserklärung zwischen der Geschäftsleitung, der Arbeitnehmendenvertretung und/oder den betroffenen Arbeitnehmenden



Die Delegierten diskutierten an der Konferenz die Situation in der Branche.

Bild: Colette Kalt

erstellen. In allen Fällen ist dazu eine Anpassung der individuellen Arbeitsverträge notwendig.

GAV-Bestimmungen mit Füssen getreten

Laut den Delegierten, die an der Konferenz anwesend waren, werden die im GAV festgelegten Bestimmungen kaum eingehalten. Die Arbeitnehmenden werden vor vollendete Tatsachen gestellt, ohne jedwede Konsultation oder Vorinformation. Ohne wirksames Kontrollorgan stellt die Einhaltung des GAV ein wirkliches Problem für die Gewerkschaften dar. Die wirksamste Lösung wäre ein weitreichender Vertrag für alle Unternehmen der Branche. Offensichtlich wird die Arbeitszeit ein zentrales Thema an den Verhand-

lungen zur Erneuerung des GAV sein, der noch bis Ende 2015 läuft.

Eine Chance für die grafische Industrie

Die Teilnehmenden wurden über die laufenden Arbeiten zur Erweiterung des Geltungsbereichs und der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV grafische Industrie informiert. Dieser Punkt stellte in den letzten Verhandlungen eine zentrale Forderung der Gewerkschaften dar. Das Seco hat eine erste Analyse des Textes durchgeführt und ihn auf die Konformität mit dem Bundesrecht geprüft. Gewisse GAV-Artikel müssten umformuliert werden, ohne dass sich der normative Teil des Vertrages verändert. Das wird Zeit in Anspruch nehmen, bevor der Antrag beim Seco eingereicht werden kann, doch die Arbeiten sind auf gutem Weg.

Flexibler Altersrücktritt in Abklärung

Eine andere Baustelle ist der flexible oder angepasste Altersrücktritt. Eine versicherungsmathematische Studie wurde in Auftrag gegeben, um mehrere mögliche Modelle für einen flexiblen Altersrücktritt auszuarbeiten. Sobald das Ergebnis der Studie vorliegt, müssen sich die Sozialpartner zum Modell äussern, das eingeführt werden soll.

Wir werden euch über die Fortschritte dieser Projekte in den folgenden Ausgaben auf dem Laufenden halten.

tibor.menyhart@syna.ch,
Zentralsekretär grafische Industrie

Weiterbildung

Der technologische Wandel schreitet mit grossen Schritten voran. Unser Weiterbildungsprogramm trägt dieser Veränderung Rechnung und bietet Spezialisten zahlreiche Möglichkeiten, sich weiter zu verbessern, vor allem in den Bereichen Prepress, Druck und Postpress. Durch gezielte Weiterbildungen bleiben Spezialisten wettbewerbsfähig und können die Herausforderungen, die neue Technologien mit sich bringen, bewältigen. Wir erinnern daran, dass die Weiterbildungskurse von Helias kostenlos sind für alle Syna-Mitglieder, die in einem Vis-

com-Unternehmen arbeiten oder dem GAV grafische Industrie unterstellt sind. Für Syna-Mitglieder, die nicht dem GAV grafische Industrie unterstehen, betragen die Kurskosten lediglich 140 Franken. Für die Teilnahme am Kurs ist ein vom Arbeitgeber bezahlter Weiterbildungstag im GAV vorgesehen. Profitiert von den Kursen! Nirgendwo sonst findet ihr einen so vorteilhaften Weiterbildungskurs von dieser Qualität. Weitere Infos, Kursanmeldungen und eine Kursliste findet ihr unter www.helias.ch.

Cornel Suter

Den Himmel sehen

Cornel Suter kneift die Augen zusammen und schaut hoch zur Krite des Mythen. Mit seiner Erfahrung und seinem Wissen ist für ihn klar; trotz des sonnigen Wetters im Tal bläst oben auf dem Berg der Wind an diesem Tag zu kräftig. Nicht der richtige Moment, um auf den Berg zu gehen.

Der gelernte Bäcker hielt es eines Tages in den stickigen und heissen Backstuben einfach nicht mehr aus und wollte auch während der Arbeit manchmal den Himmel sehen. Zudem hatte er eine Mehlstauballergie entwickelt, die ihm zunehmend zu schaffen machte.

Der sportliche 37-Jährige ist am liebsten an der frischen Luft und spürt gerne die Jahreszeiten. So ging Cornel eines Tages zur Stellenvermittlung und brachte seine Wünsche vor. Er war offen für vieles, wollte sich zuerst informieren. Und es war eine Stelle frei bei Strüby in der Logistik.

Besser Hobby als Beruf

Natürlich wollte Cornel erst einmal wissen, wofür der Name Strüby denn eigentlich steht. Nach einem Blick auf deren Internetseite ging er zum Vorstellungsgespräch bei der Holzbaufirma. Das war vor sechs Jahren, und die Arbeit gefällt ihm immer noch sehr gut. Die Abwechslung entspricht ihm, er ist zuständig für das Bereitstellen und Entgegennehmen sämtlicher Materialien und Maschinen, die auf den diversen Baustellen in der ganzen Schweiz benötigt werden.

«Wäre ich jetzt 20, würde ich einen anderen Beruf wählen, nämlich Bergführer.» Cornel weiss genau, welche Kurse besucht werden müssen, dass bereits während des Militärdienstes die Weichen gestellt werden können. Doch in seinen frühen Zwanzigern war das Autofahren seine grosse Leidenschaft. Mit Kollegen traf er sich zu schnittigen Passfahrten. Dass war, wie er sagt, eine Phase. Doch für ihn stimmt es so, wie es ist. «Wäre ich jetzt Bergführer, müsste ich mich in erster Linie um die Anliegen der Gäste kümmern, und ich müsste mir wohl ein anderes Hobby suchen.»



Cornel Suter genügt es manchmal auch, einfach vor dem Mythen zu stehen. Hauptsache, er kann die Berge sehen.
Bild: Colette Kalt

Klettern und Tourenskifahren ist ihm gewissermassen in die Wiege gelegt worden. An den ersten Ausflug in die Berge mit seinem Vater, als er 14 war, erinnert er sich noch immer gerne. Auch seine Mutter war eine leidenschaftliche Berggängerin. «Als ich dann in die Lehre kam und jeden Morgen so früh aufstehen musste, hatte ich am Wochenende nicht auch noch Lust dazu.» Doch das Bergsteigen ist wie eine Sucht. Steht man einmal auf einem «Hoger», sieht man bereits den nächsten, und auch der lockt. Bergsteigen ist voller Herausforderungen. Wie ist die Route? Wie schwierig ist sie? Was wird man erleben?

Nicht die Höhe zählt

Der Kilimandscharo mit 5895 Metern ist sein bisher höchster Berg. «Aber für mich ist nicht die Höhe entscheidend. Alle Welt rennt immer auf die 4000er. Das scheint die magische Zahl zu sein. Natürlich bemerkt man die Höhe, die Routen sind oft auch anstrengender. Man ist hoch oben, hat eine gute Rundschau.» Doch Cornel geht gerne auch spontan mit den Kollegen. Vor oder nach der Arbeit schnell auf einen Berg. Da reicht ihm auch ein kleiner.

Seit dem 25. Februar ist er Götti. Die kleine Emily ist sein ganzer Stolz. Ein gefülltes

Rucksäckli war sein erstes Geschenk für sie. Denn er freut sich schon heute, wenn er sie dann eines Tages in seine geliebten Berge mitnehmen kann.

Syna-Mitglied ist Cornel seit etwa zwei Jahren. «Bei unserer Firma ist alles sauber geregelt. Im Gegensatz zu anderen Firmen, die zwar sagen: ‚Wir machen alles für unsere Mitarbeitenden.‘ Aber das ist auch nur oberflächlich betrachtet so.» Deshalb ist es für ihn wichtig, Gewerkschaftsmitglied zu sein. «Denn nur so habe ich Hilfe im Rücken, wenn ich Probleme bei der Arbeit haben sollte. Der Vorteil ist auch, dass ich organisiert bin. Das gibt meinen Anliegen mehr Gewicht. Schade, dass das nicht mehr Leute begreifen.» Cornel Suter hat ein ausgeprägtes Gerechtigkeitsgefühl und kann nur schwer akzeptieren, dass sich bei etlichen Arbeitgebern eine solche Gier entwickelt hat, die sie knausrig gegenüber den Arbeitnehmenden werden lässt.

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

*Cornel Suter hat eine eigene Webseite;
für Bergfreunde ein Muss!
www.cornelsuter.ch*

Öffentlichkeitsarbeit bei Jugendlichen

Wirtschaftswoche Engelberg

Wo hast du das erste Mal von einer Gewerkschaft gehört? In welchem Zusammenhang war das damals? Und wusstest du, was ein GAV ist oder was die Sozialpartnerschaft bedeutet?

Seit Jahren stellt Syna in Engelberg an der Wirtschaftswoche ihre gewerkschaftliche Arbeit vor. In Zusammenarbeit mit der Zentralschweizer Handelskammer und Fachlehrern lernen die Gymnasialschülerinnen und -schüler während einer Woche wirtschaftliche Zusammenhänge hautnah kennen.

Spielerisch wirtschaftlich

Mit einem computerbasierten Planspiel lernen Schülerinnen und Schüler verschiedene Unternehmen und Märkte kennen. Sie müssen Strategien entwickeln, sich mit Konkurrenz und dem Markt auseinandersetzen, sich in Marketingkonzepten üben und eine Vielzahl von Entscheidungen treffen. Zum Beispiel auch die, ob und wie in schwierigen Wirtschaftslagen Angestellte entlassen werden oder eben nicht. In genau dieser Situation kam mitten in der Woche die Gewerkschaft ins Spiel. Denn der Umgang mit der Sozialpartnerschaft wird im Planspiel ebenso thematisiert wie die gewerkschaftliche Arbeit an sich und im Umfeld der Wirtschaft.

Dass Gewerkschaften streiken, aufdringlich und manchmal mühsam sind, sind

die ersten Schlagworte, wenn Schülerinnen und Schüler nach gewerkschaftlicher Arbeit gefragt werden. Den wenigsten ist bekannt, dass ein grosser Teil der Arbeit in der direkten Beratung der Mitglieder, im Aushandeln von Gesamtarbeitsverträgen und in der Umsetzung derselben besteht. Noch weniger ist bekannt, dass die Gewerkschaften auch Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten oder politisch wichtige Grundsteine gesetzt haben. So zum Beispiel die Arbeitslosenversicherung, die Invalidenversicherung oder erst kürzlich den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe. Umso wichtiger sind die Diskussionen über diese Themen und das anschliessende Beantworten der Fragen.

Die Gelegenheit war Anfang Mai ideal, um gerade auch ein politisches Thema etwas genauer zu betrachten. Die Abstimmung zum Mindestlohn stand vor der Tür. Mit dem Fachlehrer Peter Henz habe ich eine Podiumsdiskussion darüber geführt. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmenseite waren klar, und nach dem Einstieg kamen sofort die Fragen: «Glauben Sie, dass es für Jugendliche noch interessant

Mindestlohn

ist, eine Lehre zu machen, wenn Unternehmen 4000 Franken bezahlen müssen, egal, welche Ausbildung gemacht wurde?» oder «Haben Sie nicht das Gefühl, dass Arbeitsplätze verloren gehen, weil die Unternehmen diese Löhne nicht mehr bezahlen können?»

Sich mit diesen Entscheidungen auseinanderzusetzen, gehört zum Planspiel der Wirtschaftswoche. Aber noch viel mehr gehört es auch ins alltägliche Leben aller. Die Gewerkschaften tragen gerade mit Informations-Inputs dazu bei, dass Schülerinnen und Schüler sich eigenständig Meinungen bilden können, wie sie diese wichtigen Fragen beantworten wollen.

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



Konzentriertes Arbeiten während der Wirtschaftswoche.

Bild: Aida Ghofli

Jeunesse.Suisse

Neuer Travail.Suisse-Vorstand

Travail.Suisse integriert Jeunesse.Suisse in seinen Vorstand und seine Delegiertenversammlung.

Die Delegiertenversammlung von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, akzeptierte am vergangenen 9. Mai den Vorschlag, Vertreterinnen und Vertreter der Jugend-

kommission in ihre Exekutiv- und Legislativorgane aufzunehmen.

Ausserdem hat Jeunesse.Suisse per sofort die Möglichkeit, zwei Delegierte an die jährliche Delegiertenversammlung sowie einen Delegierten oder eine Delegierte in den Vorstand zu entsenden. Roman Helfer, der 21-jährige Westschweizer und Vizepräsident von Jeunesse.Suisse, wurde einstimmig in den Vorstand von Travail.

Suisse gewählt. Er ist seit seiner Lehre zum Koch Mitglied der Hotel&Gastro Union und seit Kurzem politisch aktiv; vor allem im Bereich Repräsentation und aktive Beteiligung der Jungen.

Jeunesse.Suisse freut sich darauf, ihre neuen Möglichkeiten aktiv zu nutzen.

**romanhelfer@yahoo.com,
Jeunesse.Suisse**