

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Fotolia

Von ungleich bis unverschämt

Seit über 30 Jahren verlangt das Gesetz gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Die Arbeitgeber beeindruckt das aber nicht weiter. «Sie wissen einfach nicht, dass in ihren Betrieben unterschiedliche Löhne bezahlt werden», verkündet das Eidgenössische Büro für Gleichstellung verständnisvoll. Na, dann ist ja gut. Wir dachten schon, es läge am fehlenden Willen. **Seite 7**

Gierige Schlipsträger

«Pervers!» ist das Erste, was uns durch den Kopf ging, als wir das Lohnkartell von Travail.Suisse sahen. Vernünftig rechtfertigen lassen sich die unanständig hohen Managerlöhne nämlich nicht. An der Spitze thront dieses Jahr Paul Bulcke von Nestlé. **Seite 4**

Bescheidene Angestellte

Das war zu viel: Mit einer dritten Nullrunde liessen sich die Angestellten von Ineos Compounds nicht abspeisen. Nach langen Verhandlungen setzten sie schliesslich ihre moderate Forderung durch und sicherten sich eine Lohnerhöhung. **Seite 17**

Inhalt

Masseneinwanderung	Seite	3
Managerlöhne Teil 2	Seite	4
VRM Maler-Gipser	Seite	5
GAV Tankstellenshops	Seiten	5
Lohngleichheit	Seite	7
Delegiertenversammlung	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
Ineos Compounds: Löhne	Seite	17
Rechtsschutz	Seite	17
Arbeitszeit	Seite	18
Wir sind Syna: Angelo	Seite	19
Jeunesse.Suisse	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, 12. September
Redaktionsschluss Mittwoch, 27. August 12.00 Uhr

Nachhaltigkeit. Weit mehr als nur ein Wort



Am letzten Kongress haben wir uns intensiv mit unseren sozialemischen Grundsätzen befasst: Würde des einzelnen Menschen, Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Gemeinwohl und eben Nachhaltigkeit. Zusammen mit dem Bekenntnis zur demokratischen Grundordnung und zur konstruktiven Sozialpartnerschaft prägen diese Werte unser Tun und Wirken im Alltag.

Faire Sozialpartnerschaft

Sozialpartnerschaft ist für uns mehr als nur ein Argument bei Abstimmungen, um damit gesetzliche Regelungen zugunsten der Arbeitnehmenden an den Verhandlungstisch zu verschieben und wieder zurück. Syna lebt die faire Sozialpartnerschaft, aber nicht zum Nulltarif. Die Streikenden im Spital la Providence in Neuenburg beispielsweise haben wir in ihrem Kampf zum Erhalt des GAV Santé 21 intensiv unterstützt.

Wir wirkten konstruktiv mit, um den vertragslosen Zustand in der grafischen Industrie zu beenden. Die Coiffeurbranche stimmte nach langen und zähen Verhandlungen einem ausgehandelten Kompromissvorschlag und damit dem GAV zu. Syna-Mitglieder entschieden, dass die GAV-Verhandlungen in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie nicht scheiterten, dass alle Sozialpartner am Verhandlungstisch einbezogen blieben, dass die Work-Life-Balance im Vertrag berücksichtigt werden muss und dass erstmals auch in der Industrie Mindestlöhne eingeführt wurden.

Wir haben am Kongress 2010 in St. Gallen betont, dass wir uns nicht scheuen, gesellschaftliche Utopien zu formulieren und zu diskutieren oder unsere Mitglieder aufzufor-

dern, gegen den Zeitgeist zu denken und zu handeln. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, die Diskussion über das bedingungslose Grundeinkommen weiterzuführen. Nicht einmal drei Jahre später wurde eine Initiative zur Befreiung der Schweiz eingereicht.

Syna unterstützte aber auch einen einzelnen Arbeitnehmer, der beim Messebau in Basel einen schlimmen Unfall erlitt und dessen Firma sich aus dem Staub machte. Niemand wollte Verantwortung übernehmen. Die Fälle, wo Aufträge von korrekten Unternehmern an fragwürdige Subunternehmungen weitergegeben wurden, häuften sich. Unter dem Slogan «Ich will Ordnung im Stall» hat Bundesrat Schneider-Ammann am 1. Juli 2013 das Gesetz zur Solidarhaftung eingeführt. Mit dieser Massnahme kann leichter gegen fehlbare Unternehmen vorgegangen werden. Sie schützt Arbeitnehmende vor Lohndumping und seriöse Firmen im hart umkämpften Markt.

Gemeinsam stark

Nicht so nachhaltig wie gewünscht war für Syna im vergangenen Jahr die Mitgliederentwicklung: Wir konnten den Mitgliederstand knapp halten. Das ist unter unseren Erwartungen. Die meisten Syna-Regionen haben zwar ihre Mitgliederziele erreicht, insgesamt war der Zuwachs aber nicht wie erwartet.

Nachhaltiger sieht die Jahresrechnung aus. Seit nunmehr neun Jahren in Folge schreibt Syna schwarze Zahlen. Für uns als Non-Profit-Organisation ist es wichtig, auf solider finanzieller Basis zu stehen, damit wir als Gewerkschaft weiterhin unabhängig beste Leistungen für unsere Mitglieder erbringen können und eine soziale Schweiz wesentlich mitgestalten. Die von Politik und Wirtschaft immer wieder hochgelobte Sozialpartnerschaft, die wesentlich zur guten wirtschaftlichen Situation in der Schweiz beigetragen hat und welche das Erfolgsmodell Schweiz ausmacht, darf nicht verwässert werden. Sozialpartnerschaft heisst: gleichwertige starke Partner, die miteinander auf Augenhöhe die Zukunft gestalten. Davon profitiert die gesamte Schweiz. Also auch jene Kreise, welche politisch kurzfristig ständig die Arbeitnehmendenorganisationen kritisieren und sie zermürben wollen.

kurt.regotz@syna.ch, Präsident

Masseneinwanderung und Ecopop

Wirtschaft gefährdet Lebensqualität

Die Vorschläge des Bundesrates zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative überzeugen nicht. Noch schlimmer ist aber die Orientierungslosigkeit der Wirtschaft, die sich einem Streit um billige Arbeitskräfte hingibt. Das ist im Hinblick auf die Ecopop-Initiative fatal.

Am 20. Juni hat der Bundesrat seine Ideen für die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative präsentiert. Er setzt dabei auf ein klassisches Kontingentsystem, wie es die Schweiz vor der Personenfreizügigkeit gekannt hat. So sollen Kontingente für alle Ausländerinnen und Ausländer festgelegt werden, die zum Arbeiten in die Schweiz kommen. Bei der Festlegung berücksichtigt der Bundesrat die Wirtschaftsentwicklung, die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die Zahl der offenen Stellen, den ungedeckten Bedarf an Arbeitskräften, den Inländervorrang etc. Nicht kontingentiert werden sollen hingegen Kurzaufenthalter, die weniger als vier Monate in der Schweiz arbeiten wollen. Zudem bleibt der Familiennachzug für Arbeitskräfte aus der EU/Efta erhalten, und auch der Aufenthalt für Ausbildung in der Schweiz ist für sie nach wie vor möglich.

Bilaterale Verträge nicht in Frage stellen

Travail.Suisse steht dem Umsetzungskonzept des Bundesrates sehr skeptisch gegenüber. Erstens stellt der Bundesrat die bilateralen Verträge in Frage, was unseres Erachtens den gesamtwirtschaftlichen Interessen widerspricht, die gemäss Initiative zu berücksichtigen sind. Zweitens zeigt die Vergangenheit, dass mit Kontingenten die Zuwanderung nicht kleiner war. Und drittens haben sich die grosszügige Zulassung von Kurzaufenthaltern (Saisonnier) und fehlende Lohnkontrollen bereits früher negativ ausgewirkt: Lohn- und Arbeitsbedingungen, schwaches Produktivitätswachstum und längerfristig hohe Arbeitslosigkeit bei den Einwanderern sind die Stichworte. Für Travail.Suisse sind deshalb der Lohnschutz, das Nein zu einem neuen Saisonnierstatut



Der Bundesrat will wieder ein Kontingentsystem einführen. Doch das reduzierte die Zuwanderung schon früher nicht. Bild: Colette Kalt

und der Erhalt der bilateralen Verträge weiterhin die Bedingung für jede Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Wirtschaft im Kontingentsumpf

Gar keine gute Figur machen momentan die Wirtschaftsverbände. Ihre einzige Sorge ist derzeit, wie sie weiterhin möglichst einfach und möglichst billig zu Arbeitskräften kommen. Deshalb verlieren sich die Wirtschaftsverbände auch in Streitigkeiten darüber, welche Kurzaufenthalter ohne Kontingentierung in der Schweiz arbeiten dürfen. Wer sich erhofft hat, dass die Abstimmungs-niederlage vom 9. Februar in der Wirtschaft grundsätzliche Überlegungen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Schweiz anstösst, sieht sich bitter enttäuscht. Zu Themen wie Verteilungsgerechtigkeit, Schutz der Löhne, Stärkung der Sozialpartnerschaft, Arbeitsplatzsicherheit für die über 50-Jährigen, Steuerprivilegien zur Ansiedlung ausländischer Firmen, Politik der leeren Kassen, Ausbildung für Erwachsene und Weiterbildung für alle etc. herrscht absolute Funkstille. Dabei sind es genau diese Themen, die das zukünftige Abstimmungsverhalten der Schweizer Bevölkerung bestimmen werden.

Gerade im Hinblick auf die Abstimmung über die Ecopop-Initiative ist das fatal.

Denn eine starke Reduktion der Einwanderung würde nicht in erster Linie die Wirtschaft treffen – diese kann ins Ausland ausweichen –, sondern vor allem die Lebensqualität der einheimischen Bevölkerung massiv einschränken. Travail.Suisse fordert deshalb Politik und Wirtschaft auf, sich endlich den drängenden Fragen der Bevölkerung zuzuwenden, anstatt über realitätsfremde Kontingentierungsmodelle zu streiten.

Martin Flügel, Präsident,
fluegel@travailsuisse.ch

Pensionskasse: neuer Ratgeber

Wie hoch fällt meine Pensionskassenrente aus? Kann ich mir eine frühzeitige Pensionierung leisten? Wie bin ich versichert, wenn ich Teilzeit arbeite? Was ist der Unterschied zwischen Beitragsprimat und Leistungsprimat? Auf diese und andere Fragen zur Pensionskasse gibt unser neuer 16-seitiger Ratgeber kurz und verständlich Antwort. Erhältlich ist er unter www.travailsuisse.ch > Service > Shop oder in den Syna-Regionalsekretariaten.

Managerlöhne Teil 2

Konzernleitungen bedienen sich!

Im Jahr 2013 hat sich die Lohnschere der Konzernleitungen von 18 von 27 untersuchten Unternehmen geöffnet, das sind so viele wie seit 2007 nicht mehr. Die Auswertung der Managerlohnstudie zeigt deutlich, dass die Abzockerinitiative keine Wirkung entfaltet.

Das von Travail.Suisse herausgegebene Lohnkartell umfasst alle Führungspersonen in den ausgewählten Konzernen, die eine Lohnschere von mehr als 100:1 ausweisen. Dieses Jahr sind es 40 Manager und zwei Managerinnen. Gut die Hälfte erhielt ihr Salär bei den beiden Grossbanken UBS und Credit Suisse.

Bei Nestlé, UBS, Roche, Novartis sowie Lindt & Sprüngli gab es im vergangenen Jahr Saläre, die mehr als 200-mal höher als der jeweilige Tiefstlohn im gleichen Unternehmen waren. Am weitesten öffnete sich die Lohnschere bei Nestlés CEO Paul Bulcke (230:1). Aber auch ABB (CEO Joe Hogan, 182:1) und die Credit Suisse (CEO Brady Doguan, 175:1) bezahlen ähnliche Saläre. Die höchste Vergütung erhielt Roche-CEO Severin Schwan mit 13,7 Mio. Franken unmittelbar vor Novartis-CEO Joseph Jimenez mit 13,2 Mio. Franken. Löhne von mehr als 5 Mio. Franken (pro Person) haben auch Lonza, Zurich, Clariant und Oerlikon bezahlt.

Jetzt bedient sich auch die zweite Garde

Auffallend ist, dass in den letzten zwei Jahren wieder ein starker Anstieg der Konzernleitungsvergütung zu beobachten war. Während sich die Höchstsaläre auf teilweise unverschämtem Niveau stabilisieren, holt die zweite Garde der Manager auf. Im Vorjahr öffnete sich die Lohnschere bei 22 von den 27 beobachteten Unternehmen um durchschnittlich acht Prozent. Dabei fallen vor allem UBS, Lonza und Swiss Life mit Öffnungen von 20 Prozent negativ auf. Dies steht vor allem bei Lonza in keinem Verhält-

nis zur wirtschaftlichen Entwicklung, denn während sich die Konzernleitungsaläre in den letzten zwei Jahren beinahe verdoppelt haben, ist der Gewinn um 40 Prozent zurückgegangen.

Politische Lösungen gefragt

In der Bevölkerung ist ein Unmut gegenüber der wirtschaftlichen Elite und der Politik festzustellen. Das Erfolgsmodell Schweiz, und aktuell vor allem der bilaterale Weg, werden zunehmend in Frage gestellt, weil der Eindruck entstanden ist, dass nur eine kleine Schicht vom wirtschaftlichen Erfolg der Schweiz profitiert. Hier muss die Politik gegensteuern. Ein wirksamer Lohnschutz mit sozialpartner-

schaftlich vereinbarten regionalen Mindestlöhnen sowie ein Ende der Tiefsteuerepolitik für hohe Einkommen sind zwingend nötig. Darüber hinaus fordert Travail.Suisse für Einkommen ab 500 000 Franken eine volle Steuertransparenz sowie einen Solidaritätsbeitrag an die Allgemeinheit. Da die Bevölkerung keine staatlichen Eingriffe in die Lohnstruktur wünscht, wie 1:12 oder einen Mindestlohn, sollten die Topverdiener einen zusätzlichen, sichtbaren Beitrag an die Gesellschaft leisten.

Markus Koch,
Projektmitarbeiter Managerlöhne,
info@travailsuisse.ch



Lohnkartell 2013: Diese Manager verdienen über 100-mal mehr als ihre Mitarbeitenden.

Bild: Travail.Suisse

VRM Maler-Gipser

Die Verhandlungen können beginnen!

An der jährlichen Delegiertenversammlung der Maler und Gipser in Lugano wurden wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Die Sozialpartner können die Ausarbeitung für ein Vorruhestandsmodell (VRM) endlich in Angriff nehmen.

Syna ist über den positiven Entscheid der Delegierten des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbandes (SMGV), der am 27. Juni in Lugano gefällt wurde, höchst erfreut. Auf diesen Moment hat Syna aktiv hingearbeitet. Die SMGV-Delegierten haben mit einem – zwar knappen – Ja der Verhandlungsdelegation das Mandat erteilt. Das von der eingesetzten Arbeitsgruppe, bestehend aus Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, erarbeitete Modell des VRM wird die Basis für die kommenden Verhandlungen sein. Syna ist überzeugt und auch zuver-

sichtlich, dass eine zufriedenstellende Lösung für die zahlreichen Angestellten dieser Branche realisiert werden kann.

Keine Zeit verlieren

Bereits am 9. Juli fand ein erstes Treffen der Sozialpartner statt, um zu definieren, wie und wann die formellen Verhandlungen aufgenommen werden können. Die Syna-Branchenkonferenz vom 8. März 2014 hat dem Branchenleiter das Mandat erteilt, um eine Lösung so schnell wie möglich zu realisieren! Wir werden also alles daran setzen, dass das Vorruhestandsmodell für Maler und Gipser ab



Die Sozialpartner haben ihre Zustimmung gegeben; die Verhandlungen für ein Vorruhestandsmodell für Maler und Gipser können beginnen.

Bild: Fotolia

dem 62./63. Altersjahr am 1. Januar 2016 in Kraft treten kann.

**nicola.tamburrino@syna.ch,
Zentralsekretär Maler-Gipser**

Tankstellenshops

Verhandlungen über einen GAV

Im Mai hat Syna mit dem Verband der Tankstellenshop-Betreiber der Schweiz (VTSS) Verhandlungen über einen nationalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Tankstellenshops aufgenommen. Tankstellenshops verfügen über zahlreiche Ausnahmeregelungen, weshalb Arbeitnehmende dringend den Schutz eines griffigen GAV brauchen.

Zum heutigen Zeitpunkt gibt es drei kantonale GAV für die Angestellten in den Tankstellenshops: Freiburg, St. Gallen und Luzern. Syna ist bereits jetzt Sozialpartnerin in zwei der drei GAV und bringt damit viel Kompe-

tenz und Fachwissen für die anstehenden Verhandlungen eines nationalen GAV mit.

Angestellte schützen

Die Tankstellenshops erhielten in den letzten Jahren immer mehr Freiraum in der Gestaltung der Öffnungszeiten zugesprochen, Regelungen zu Sonntags- und Nacharbeit sind für diese Betriebe gänzlich liberalisiert worden. Syna informierte bereits im Vorfeld, dass bei der neu erlaubten Nacharbeit der Angestellten von Tankstellenshops oft keine kantonalen Zuständigkeiten definiert sind. Die Befürchtung, dass Missbrauch und schädliche Arbeitsbedingungen zunehmen, liegt daher auf der Hand. Durch einen nationalen GAV wären nicht nur die Arbeitsbedingungen gesichert, ebenfalls läge die Zuständigkeit für den Vollzug, sprich die Durchsetzung des Vertrages, bei den zuständigen Sozialpartnern in sichereren Händen.

Ein Tropfen auf den heissen Stein

Der Detailhandel hat in Sachen GAV noch einiges aufzuholen: Viele Arbeitgeber und Firmen aus dieser Branche sind noch nicht bereit, eine Sozialpartnerschaft einzugehen, obwohl sich diese in anderen Branchen bereits bewährt hat.

Parallel dazu laufen leider auch auf politischer Ebene Bemühungen, die Arbeitsbedingungen zu Ungunsten der Arbeitnehmenden zu liberalisieren. Immerhin sind die aktuellen Verhandlungen mit dem VTSS ein Schritt in die richtige Richtung: In der Schweiz gab es per 1. Januar 2014 ganze 1328 Tankstellenshops, die rund 14 000 Mitarbeitende beschäftigten. Dies entspricht stolzen 5600 Vollzeit- und 8600 Teilzeitstellen.

**claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel**

Berufsprüfung für Bau-Polierinnen und Bau-Polierere

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Schweizerischer Verband der Betonbohr-
und Betonschneidunternehmungen (SVBS)
Fachverband INFRA
Baukader Schweiz
Gewerkschaft Unia
Gewerkschaft Syna



Berufsprüfung für Bau-Polierin / Bau-Polier 2015



Zwischen dem **3. und 16. Januar 2015** findet im Seminarzentrum CAMPUS SURSEE die Berufsprüfung für Bau-Polierinnen / Bau-Polierere in deutscher Sprache statt.

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer

- a) ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis als Maurerin oder Maurer, als Bauwerktrennerin oder Bauwerktrenner, aus dem Berufsfeld Verkehrswegbau, oder einen gleichwertigen Ausweis besitzt und
- b) nach Erwerb des Fähigkeitszeugnisses 4 Praxisjahre in einer Bauunternehmung beziehungsweise Bauwerktrennung nachweist, wovon 3 Jahre als Vorarbeiterin oder Vorarbeiter oder Polierin oder Polier und davon mindestens zwei Jahre im Bereich des angestrebten Fachausweises.

Die Prüfungsgebühr von CHF 2'000.00 zuzüglich MwSt. wird mit dem Zulassungsbescheid in Rechnung gestellt. Dieser Betrag ist vor Prüfungsbeginn zu überweisen.

Die Anmeldung ist bis zum **20. August 2014** (Datum des Poststempels) einzureichen an:

Kantonal-Bernischer Baumeisterverband
Frau Daniela Lehmann
Florastrasse 13
Postfach 19
3000 Bern 6

Anmeldeformular und weitere Informationen finden Sie unter
www.baumeister.ch/Berufsbildung/Prüfungen

Lohnungleichheit

Nach 30 Jahren noch nicht am Ziel

Es ist eigentlich ganz einfach: Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz verankert: «(...) Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» (Bundesverfassung BV Art. 8 Abs. 3). Die Realität sieht jedoch anders aus. Manchmal geschieht Lohndiskriminierung jedoch ganz ohne Absicht ...

Mitte Juni fand in Bern eine halböffentliche «In-House Discussion» in den Räumen des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung (EBG) statt. Thema: Lohngleichheitskontrollen im Beschaffungswesen: Verfahren und Erfahrungen. So viel vorneweg; auch wenn die für den Bund arbeitenden Unternehmen mittels Selbstdeklaration angeben müssen – und auch nur unter dieser Bedingung Aufträge vom Bund erhalten –, dass sie für gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn bezahlen, belegen die durchgeführten Stichkontrollen etwas anderes. Lediglich ein Drittel der kontrollierten Betriebe macht tatsächlich auch, was da von ihnen munter deklariert wird.

Nichtwissen funktioniert

Sylvie Durrer, Leiterin des EBG, wies jedoch darauf hin, dass derartige Verfehlungen meist nicht in böser Absicht, sondern aus reiner Unwissenheit heraus geschehen. Die Zweifel seien erlaubt. Ist doch schwer vorstellbar, dass bis heute, 33 Jahre nach Einführung der Lohngleichheit, in etlichen Betrieben die Löhne von Frauen und Männern noch immer nicht miteinander verglichen wurden. Dass Vorgesetzte nicht wissen, ob ihre weiblichen und männlichen Angestellten für gleichwertige Arbeit, mit gleichwertiger Ausbildung und gleichwertiger Erfahrung, einen gleichwertigen Lohn erhalten – oder eben nicht. Ein grober Verstoss? Nein, nein, nichts als eine Unachtsamkeit, für die niemand belangt werden kann.

Wie kann das sein? Warum wissen bis heute etliche Firmenbosse oder HR-Verantwortliche noch immer nicht, welche Löhne in ihren Betrieben bezahlt wer-

den? Ob Frauen und Männer am Ende des Monats auch einen gleichwertigen Lohn auf dem Konto haben? Ist es fehlende Sensibilität, Ignoranz?

Frau könnte sich ärgern. Doch das EBG fährt da eine ganz andere Strategie, die der Freiwilligkeit. Denn, so schlussfolgern die Verantwortlichen: Viel mehr Firmenbosse liessen sich dazu bewegen, etwas zu ändern, wenn sie das freiwillig machen könnten, wenn das Angebot ein niederschwelliges wäre – sozusagen.

Mit dem Tool zur Lohngleichheit?

Dieses niederschwellige Angebot heisst Logib. Das EBG hat ein Tool entwickelt, mit dem Arbeitgeber ganz leicht ihre Lohnpolitik selbst überprüfen können, und zwar mit einer einfachen Standortbestimmung. Logib ist in den verschiedensten europäischen Ländern auf grosses Interesse gestossen und teilweise bereits im Einsatz. Schön wärs, wenn auch Schweizer Arbeitgeber ihrer Neugierde freien Lauf liessen und sich auf diesen kleinen Test einliessen. Sollte das Resultat dann zu schlecht ausfallen, könnten sie es ganz einfach ignorieren und auch weiterhin im Brustton der Überzeugung von sich geben, sie hätten nicht gewusst, dass in ihrer Firma die Löhne zwischen Frauen und Männern nicht die gleichen wären.

Für Frauen, die vermuten, dass ihr Lohn nicht gesetzeskonform ist, gibt es leider vom EBG kein Tool, aber die Empfehlung, schrittweise vorzugehen. Erst die EBG-Broschüren zu konsultieren, dann das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen, danach Fachleute zu konsultieren, vielleicht auch noch kostenlose Dienstleistungen wie Schlichtungsstellen nutzen. Während Betroffene dieses ganze Proze-



Nicht wissen oder nicht wissen wollen? Vielen Arbeitgebern ist nach wie vor nicht bewusst, dass sie ungleiche Löhne bezahlen.

Illustration: Kurt Regotz nach Pierre Kroll

dere auf sich nehmen müssen, um vielleicht zu bekommen, was ihnen von Gesetzes wegen zusteht, stehen die Chancen gut, dass die Löhne noch weiter auseinanderdriften werden. Denn die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern war im Jahr 2012 laut Bundesamt für Statistik noch immer viel zu hoch. Ganze 18,9 Prozent verdienten die Frauen durchschnittlich weniger als die Männer, Tendenz stagnierend. Nachdem die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern zwischen 1994 und 2006 im privaten Sektor langsam, aber stetig von 23,8 auf 19,1 Prozent gesunken ist, ist derzeit leider Stillstand angesagt.

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

Logib

Firmen, die ihre Verantwortung wahrnehmen wollen, können die Lohngleichheit in ihrem Unternehmen auf der Seite www.logib.ch überprüfen.

19. Delegiertenversammlung (DV) in Olten

Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht

Zufriedene Delegierte: Syna schreibt weiterhin schwarze Zahlen, ein neues Vorstandsmitglied wurde gewählt und die neue Webseite vorgestellt. Weniger erfreulich hingegen sind der leichte Mitgliederrückgang und die Ergebnisse der Mitgliederbefragung zum Thema Arbeitszeit.

Die rund 130 Delegierten stellten mit grosser Befriedigung fest, dass die Rechnung 2013 zum neunten Mal in Folge mit schwarzen Zahlen abschliesst. Nicht ganz so erfreulich ist die Mitgliederentwicklung, denn die Zahl der gewerkschaftlich Organisierten blieb trotz grossem Engagement in den Regionen leicht hinter den Erwartungen zurück.

Nach vielen Jahren im Vorstand trat Susanna Müller zurück. Als ihren Nachfolger wählten die Delegierten Andreas Trefz, Regionalpräsident Zürich/Schaffhausen. Wir wünschen Susanna weiterhin alles Gute und heissen Andreas herzlich willkommen.

Schockierende Zahlen

Am Syna-Kongress im Oktober werden wir Massnahmen beschliessen, die auf die Schaffung von klaren Bedingungen und einer fairen Arbeitssituation abzielen. Wir haben uns dem Thema «Meine Arbeit – meine Zeit. Stopp dem Zeitklau!» verschrieben und diesbezüglich eine Umfrage unter unseren Mitgliedern durchgeführt. Die Auswertung der fast 800 Fragebogen zeigt, dass Arbeitgeber die Arbeitsgesetze regelmässig verletzen. So haben mehr als ein Viertel unserer Mitglieder geantwortet, dass sie keine Arbeitspläne haben oder diese sehr kurzfristig erhalten. Betroffen sind hier ganz besonders Frauen im Dienstleistungssektor. Im Detailhandel und Gesundheitswesen wird von ihnen eine Überflexibilität verlangt, die es ihnen sehr schwer macht, Familien- und Privatleben zu organisieren.

Ganze 52 Prozent der Befragten erklärten, dass sie sich gestresst und unter Druck fühlen, und zwar in allen Branchen. Die Produktionszeiten sind kürzer geworden, die Arbeit umfangreicher, Abgänge werden oft nicht mehr ersetzt, dadurch müssen weniger An-



Die Delegierten verabschiedeten den Tätigkeitsbericht.

Bild: Damian Schmid

gestellte mehr Arbeit bewältigen. Das wirkt sich auch auf die Freizeit aus: 35 Prozent empfinden den Ausgleich zwischen Familie und Beruf als ungenügend. Auch hier leiden besonders die Angestellten im Dienstleistungssektor. Und von den 20 Prozent der Befragten, für die Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit problematisch ist, ist wiederum die Hälfte der Hauptbetroffenen im Dienstleistungssektor tätig.

Anträge aus zwei Regionen

Die Region Freiburg/Neuenburg reichte drei Anträge ein: Die Lehrabschlussprämie von 200 Franken soll nicht mehr an den Übertritt in eine ordentliche Beitragsklasse gebunden sein. Der Antrag wurde gemäss der Empfehlung des Vorstandes abgelehnt. Eine Ausnahme wird bereits jetzt angewendet: Die Auszahlung der Lehrabschlussprämie erfolgt auch, wenn sich der oder die Lernende zu einer weiteren Lehre entscheidet. Den Antrag, die Lehrabschlussprämien von 200 auf 300 Franken anzuheben, nahm der Vorstand zur Prüfung an. Und mit der Annahme des letzten Antrages wird das Zentralsekretariat dem Vorstand Ende 2014 einen Bericht über die ausbezahlten Lehrabschlussprämien und anderen Leistungen an Mitglieder vorlegen.

Einen stärkeren Einbezug des Regionalvorstandes bei der Anstellung von Regionalsekretärinnen und -sekretären hatte die Region Uri beantragt. Arno Kerst präsentierte diesbezüglich einen neuen, angepassten Rekrutierungsprozess, den die Geschäftsleitung und der Vorstand schriftlich festge-

halten hatten. Uri verzichtete deshalb auf die Behandlung des Antrags.

Reduziert und übersichtlich

Zum Abschluss der DV präsentierte Kommunikationsleiterin Colette Kalt den Anwesenden die neue Syna-Webseite. In den vergangenen Monaten hatte die Kommunikationsabteilung die bestehende Webseite überarbeitet und einem Facelifting unterzogen. Das neue Layout ist ruhiger und übersichtlicher, die Inhalte sind reduziert und liefern so schneller und einfacher Informationen. Durch den Wechsel zu einer unkomplizierten Software können die Regionen ihre regionalen Webseiten einfacher pflegen und damit näher bei ihren Mitgliedern sein.

olivia.coray@syna.ch, Mitarbeiterin Kommunikation und Kampagnen



Andreas Trefz ist neu im Syna-Vorstand.

Bild: Olivia Coray

Conferenza stampa sul tema congressuale

1 miliardo?!

In una conferenza stampa a Berna, Syna ha richiamato l'attenzione sul tema del tempo di lavoro. Su incarico dello stesso sindacato, l'istituto Link ha scoperto fatti sconcertanti sul lavoro svolto a titolo gratuito.

Davanti al presidente del sindacato Syna Kurt Regotz troneggiava un'imponente torta di colore blu e rosso. Ma Syna non ha di certo invitato i media a Berna per mangiare torta e bere caffè, bensì per denunciare un vero e proprio scandalo. Una porzione non indifferente della torta era decorata con una glassa rossa su cui campeggiava la scritta «14 per cento gratis». Proprio così: il 14 per cento delle salariate e dei salariati interpellato dall'istituto Link ha dichiarato che nel mese di marzo ha lavorato di più di quanto stabilito nel proprio contratto d'impiego, senza essere stato retribuito per le ore straordinarie prestate.

Ore supplementari a non finire

Kurt Regotz ha sottolineato: «Il fatto che la pressione sui lavoratori continui ad aumentare purtroppo non è una novità. In sempre meno tempo i dipendenti devono rendere sempre di più, a cui vanno ad aggiungersi moltissime ore straordinarie. Tempo lavorativo, questo, che va a discapito del tempo libero. Ancora più allarmante è tuttavia il fatto che questo lavoro non sia nemmeno retribuito.»

Nel 2011 sono state prestate 219 milioni di ore supplementari. Convertite in impieghi a tempo pieno coprirebbero pressoché esattamente il numero di disoccupati in Svizzera. Il lavoro dunque non manca, solo che è distribuito male. A discapito dei disoccupati senza impiego e dei lavoratori con a disposizione meno tempo libero che hanno difficoltà a sbrigare le faccende di casa e la cui salute viene messa a rischio.

Milioni non pagati!

Colette Kalt, responsabile comunicazione presso Syna, ha richiamato l'attenzione sul fatto che tutte le categorie sono interessate dalle ore straordinarie non retri-



Nel mondo occupazionale la flessibilizzazione viene dettata soprattutto dai datori di lavoro.

Foto: Fotolia

buite: i salariati qualificati e non qualificati, così come i superiori e i giovani.

A causa dei dati non disponibili, il valore del lavoro svolto a titolo gratuito non è quantificabile. Syna ha messo in rapporto il suddetto 14 per cento di lavoratori che ha svolto lavoro straordinario non pagato con i dati sulle ore supplementari e sul salario mediano, giungendo così a una cifra sconcertante: il sindacato stima che la somma relativa al lavoro gratuito in Svizzera si aggiri potenzialmente attorno a 1 miliardo di franchi svizzeri. A essere imbrogliati per ingenti somme di denaro (o tempo libero!) non sono solo le lavoratrici e i lavoratori, ma anche le assicurazioni sociali, come ad esempio l'AVS, che perdono ogni anno diverse centinaia di milioni di franchi.

Rilevamento del tempo lavorativo, un must

Syna deplora lo scarso interesse dimostrato dai media nei confronti della conferenza stampa. In segreto un operatore dei media ci ha però confidato che anche nel suo ramo il tempo di lavoro rappresenta un problema. Agli impiegati con contratto a tempo indeterminato che si lamentano di giorni lavorativi troppo lunghi, le aziende chiedono senza mezzi termini se prefe-

riscono scrivere gli articoli come liberi professionisti. Ai boss delle testate giornalistiche non piace dunque vedersi tematizzato il rilevamento del tempo lavorativo nelle loro aziende.

Ma Syna non molla! Perché più del 90 per cento degli interpellati ritengono che il rilevamento obbligatorio dell'orario di lavoro sia un approccio ragionevole per risolvere questo problema. Alla conferenza stampa per questo motivo ho dichiarato: «Solo chi ha la possibilità di rilevare il tempo di lavoro può essere retribuito equamente. Questo rappresenta la base per compensare il lavoro aggiuntivo e la premessa per un'occupazione sana e sicura.»

Syna rivendica

In vista del congresso e dopo aver analizzato a fondo il problema, Syna formulerà una serie di possibili soluzioni e rivendicazioni. I nostri soci ci hanno già dato chiare indicazioni anche in questo ambito: per noi è chiaro che il tempo trascorso al lavoro è tempo vitale e ci impegniamo pertanto affinché sia organizzato dignitosamente.

arno.kerst@syna.ch,
Vicepresidente

Primera pensionada FAR de Syna

¡Una súper aventura!

Desde hace 13 años Julia Thurnherr trabaja como encargada de seguridad en la Gleisag. Que esté nevando o que haya sol, ella está parada en algún lugar de Suiza observando el tráfico ferroviario. Ella es la primera mujer afiliada a Syna que se beneficia de una jubilación flexible FAR.

Sobre Julia Thurnherr cuelgan las líneas eléctricas de contacto que llevan una tensión de 32 000 voltios, a su derecha está trabajando una excavadora de 32 toneladas, a su izquierda otra excavadora más pequeña y de repente muy cerca de ella pasa el tren de la «Appenzeller Bahn» y en la otra dirección pasa otro tren dos minutos después. El maquinista hace señas con la mano diciendo «hola». Un poquito antes ella ha emitido un toque de alarma soplando una bocina. Los hombres de la construcción se detienen por un instante y esperan hasta que puedan seguir su labor al lado de los rieles. Julia tiene un trabajo de mucha responsabilidad. Protege la vida de los demás y una distracción podría tener consecuencias fatales. Bien abrigada, la cara bronceada, está en su puesto desde las siete de una mañana lluviosa y fría de primavera suiza. «Estoy al aire libre desde la madrugada hasta la noche. Me gusta eso. Somos resistentes a la intemperie» – se ríe, pero en ningún momento aparta su vista de las vías. Cuenta: «Cuando yo comencé solo era la tercera o la cuarta mujer que trabajaba de encargada de seguridad ferroviaria.»

Fuerte e independiente

Teniendo ya 47 años le tocaba tener que buscar un trabajo. El anuncio «se busca encargada de seguridad» le llamaba la atención de inmediato. «Estaba contenta que me dieran el empleo a pesar de ya no ser tan joven. Pronto van a ser 14 años que estoy en esto y me sigue gustando. ¡Una súper aventura!» Viaja por todo el país y trabaja en todos los cantones. Esto también le gusta.

Le informaron de la posibilidad de la jubilación flexible cuando empezó en este



La seguridad y la salud de sus compañer@s dependen de Julia. Por eso durante la entrevista su mirada estaba siempre fijada en los rieles.

Foto: Colette Kalt

puesto. En ese entonces todavía parecía muy lejos esa posibilidad. Solo importaba tener un trabajo, una situación económicamente estable. «Yo tenía 8 herman@s. Y desde temprana edad teníamos que trabajar para llevar algo de dinero a casa. Era inimaginable que las niñas hiciéramos un aprendizaje. Eso no es necesario, nos decían. Con 28 años me casé y tuve tres hijas. Con mi marido tuvimos un negocio propio pero cuando él se enfermó tuvimos que dejarlo» resume su historia. Sus hijas todavía estaban en el colegio cuando por obligación ella se convirtió en la que trae el pan a casa. Hasta encontrar el empleo en los trenes tenía cinco o seis trabajos a la vez y en cada uno ganaba menos de la mínima obligatoria para tener que cotizar en la caja de pensiones. La suerte típica de las mujeres. Pero con el empleo nuevo, Julia pudo ir dejando estos trabajos pequeños y llegar a trabajar 100 por ciento en la seguridad ferroviaria. «¡Una aventura!»

Para empezar tuvo que pasar por una formación interna de diez días para aprender todo el dispositivo de seguridad. Al princi-

pio tenía que aprobar un examen cada dos años y hoy cada tres años. Solo l@s que aprueban pueden ejercer el trabajo.

Una nueva etapa de la vida

«Por estar enfermo mi marido se alegra mucho cuando llego a casa. Eso me hizo considerar la jubilación flexible. Pero no me jubilo del todo, seguiré trabajando 40 por ciento y me jubilo por 60 por ciento.» Sin la enfermedad de su marido aún no estaría pensando en jubilarse. «Aun no tengo niet@s. Siempre le he dicho a mis hijas que se esperen a tener hij@s hasta que yo me jubile para tener tiempo para ell@s. Vamos a ver si ya voy a ser abuela.» Mientras tanto se alegra de un nuevo campo de construcción en Bonaduz. Tiene un recorrido de una hora para llegar al trabajo, no le molesta para nada. Siempre ha sido madrugadora, lo que ha cambiado es que hoy se acuesta más temprano. «Quizás es por la edad» – dice y se ríe a carcajadas.

colette.kalt@syna.ch, Responsable de comunicación y campañas

Maternidade

Pausa para amamentação

Desde 1 de Junho serão pagas às mulheres que amamentam os seus filhos durante o seu horário de trabalho, o tempo para a «pausa de amamentação». Desde já está então em vigor uma adaptação do Regulamento 1 na lei do trabalho (ArGV1).

Para Travail Suisse, a organização independente de trabalhadores, é claro que o fechamento desta lacuna na lei, vai incentivá-las a amamentar seus bebês, mesmo após a licença de maternidade de 14 semanas. A revisão do Regulamento 1 sobre a lei do trabalho não mudou nada de fundamental, eliminou somente a lacuna existente: Até à data, o empregador era obrigado a garantir dispensas de amamentação, não tendo que as pagar como tempo de trabalho. Graças à revisão também é claro, quantas das pausas de amamentação terão que minimamente ser pagas.

Finalmente, regras claras

Agora, o tempo de aleitamento deve ser pago pelo empregador quando o dia de trabalho é inferior à quatro horas, pelo

menos 30 minutos, quando o horário de trabalho for até 7 horas por dia são 60 minutos, mais de 7 horas de jornada diária de trabalho pelo menos 90 minutos de aleitamento. Como o tempo de aleitamento é definido o que requer uma mulher para bombear o leite materno. Antes da revisão do Regulamento 1 sobre o trabalho (ArGV1) o aleitamento era de fato como tempo de trabalho se foi amamentado ou bombeado no escritório, quando a mulher pretendia, ir para além disso – por exemplo, ir amamentar o filho na creche – já o sistema era diferente. Felizmente, essa distinção não existe mais. Então, basicamente, uma mulher pode terminar o trabalho mais cedo e ir tranquila para casa ou creche ou elas podem se organizar para que possam amamentar seu bebê no trabalho. Esta regra aplica-se enquanto ela está amamentando – num máximo de um ano após o nascimento.

«O desconto de tempo de amamentação no passado, levava muitas mulheres a deixar de amamentar o seu bebê com a retomada do trabalho, especialmente para aquelas que, de qualquer maneira auferiam



Finalmente, o aleitamento também é considerado como tempo de trabalho.

Foto: Fotolia

riam salário muito baixo», diz Valérie Borioli Sandoz, encarregado das políticas de igualdade de gênero no trabalho.

Valérie Borioli Sandoz,
Responsável para a política de igualdade,
borioli@travailsuisse.ch

Iniciativa «Imigração em massa»

Acordos bilaterais

Travail.Suisse vê o conceito do Conselho Federal sobre a implementação da iniciativa sobre imigração em grande escala muito cético. Os acordos bilaterais são questionados em princípio. Ameaça os salários de trabalhadores com autorização de residência à curto na Suíça.

Para Travail.Suisse que é uma organização sindical independente com 150 000 membros que faz parte dos acordos bilate-

rais sobre interesses econômicos básicos da Suíça, no controlo da imigração em conformidade com o artigo 121a. Travail.Suisse, está portanto, extremamente surpreso que o Conselho Federal apresenta um conceito de implementação que não leva em conta estas exigências.

Saisonnierstatut

No momento o Travail.Suisse, rejeita em particular a proposta de dispensar autorização de residência para imigrantes de curto prazo até 4 meses. A experiência dos anos 80 e 90, mostra que, com tal «Saisonnierstatut» em primeiro lugar, leva à pressão sobre os aumentos de salários suíços e

em segundo, à imigração é empurrada para o seguro-desemprego. Obrigatória será em todo o caso, às medidas que melhoraram claramente à posição dos empregados no mercado de trabalho e reduzir o impacto negativo da imigração de forma significativa. Só desta forma, será possível ganhar à confiança do povo e voltar a dar continuidade essencial aos acordos bilaterais.

Travail Suisse ,congratula-se que o Conselho Federal prevê tais medidas e aguarda propostas concretas, das quais a população local possa beneficiar diretamente.

Martin Flügel, Presidente,
fluegel@travailsuisse.ch

Kursangebote von Syna



Fehlerfrei schreiben: Komma, Bindestrich, Zeiten (Modul 2).

Freitag, 5. September 2014, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Anmerkung: Die Module 1 und 2 können Sie unabhängig voneinander besuchen, die Reihenfolge ist frei wählbar.

Inhalt: Die neue Rechtschreibung gilt. Ihre 10-jährige «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.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis Freitag, 8. August 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Körpersprache für unteres Kader – Kurs für Teamleiter/-innen.

Mittwoch, 10. September, 10.00 bis 18.15 Uhr plus eine Stunde nach dem Abendessen (1. Kurstag) und Donnerstag, 11. September 2014, 9.00 bis 16.15 Uhr, Schloss Ueberstorf, Ueberstorf

Inhalt: Anhand von praxisbezogenen Übungen werden Sie auf humorvolle Weise in die Kunst der Körpersprache eingeweiht. Sie lernen das Lesen von Körperhaltung, Gesten und Gebärden und erkennen rechtzeitig nonverbale Signale Ihrer Mitarbeitenden. Gleichzeitig unterstützt der bewusste Einsatz nonverbaler Ausdrucksmittel die Wirkung Ihrer Worte und ermöglicht Ihnen ein überzeugendes Auftreten.

Referentin: Yve Stöcklin, Clownfrau, Bewegungsschauspielerin und Regisseurin

Anmeldung: bis Freitag, 15. August 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Fit for Backoffice! – Gesunder Rücken auch im Büro.

Freitag, 12. September 2014, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Präsentation von Brigitte Bochud und interaktive Diskussion mit den Teilnehmenden. Sie lernen Übungen kennen, die Sie am Arbeitsplatz oder zu Hause anwenden können. Ziel ist es, ein körperliches Bewusstsein zu entwickeln, die Ergonomie am Arbeitsplatz zu optimieren und praktische Übungen am Arbeitsplatz abrufen zu können.

Referentin: Brigitte Bochud, Physiotherapeutin und Coach der Pilates-Methode, spezialisiert in der Prävention für Sport und Gesundheit

Anmeldung: bis Freitag, 15. August 2014

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!

Ineos Compounds

Ziel erreicht

Nach drei langen und harten Verhandlungsrunden haben sich die Arbeitnehmenden von Ineos Compounds in Sins (AG), vertreten durch Syna, mit ihrem Arbeitgeber auf einer fairen Basis einigen können. Die Hartnäckigkeit von Syna und die Anwesenheit eines Entscheidungsträgers waren matchentscheidende Faktoren.

21. Mai 2014, 18 Uhr, Sins. Nach ungefähr vier Stunden Verhandlungen, die lediglich durch zwei kurze Pausen unterbrochen wurden, trennen sich die zwei Delegationen mit einem friendly Handshake. Während mehrerer Stunden – und grossmehrtlich auf Englisch (weder Syna- noch Aargauer Amtssprache) – haben Syna und die Mitglieder der Mitarbeiterkommission den Anspruch der Ineos-Angestellten auf eine Lohnerhöhung verteidigt. Zwei Jahre lang war ihnen lediglich eine Nullrunde angeboten worden. In den vorangegangenen Verhandlungsrunden – die erste fand sechs Monate zuvor statt! – lehnte die Geschäftsleitung eine Erhöhung vollumfänglich ab. Aus diesem Grund kontaktierten wir im Februar brieflich das obere Management (siehe Syna Magazin 4/2014) und konnten daraufhin mit dem Geschäftsleiter verhandeln.



Syna und die Angestellten liessen sich nicht beirren und konnten eine weitere Nullrunde verhindern.

Bild: Fotolia

Rückwirkende Lohnerhöhung

Die Arbeitnehmenden und Syna taten alles in ihrer Macht Stehende, um der Geschäftsleitung (GL) akzeptable Lösungen zu präsentieren. Einmal mehr haben wir bewiesen, dass wir realistisch und entschieden sind. «Die Mitarbeitenden von Ineos verlangten nicht das Unmögliche, aber ein klares Bekenntnis zum Standort Sins», wie wir betonten. Unsere Verhandlungspartner hatten zwar ein offenes Ohr, gaben sich aber auch stur. Erst am 5. Juni erhielt Syna die schriftliche Antwort: Ineos akzeptierte den Vorschlag einer generellen Lohnerhöhung von 0,5 Prozent für die Jahre 2014 und 2015. Die Anpassung trat rückwirkend auf den 1. Januar 2014 in Kraft.

Erfolgreiche Kombination

So führte unser Engagement von fast sechs Monaten zum Erfolg. In dieser Zeit wurde die Zusammenarbeit zwischen Syna (unterzeichnende Sozialpartnerin des Gesamtarbeitsvertrags) und der Mitarbeiterkommission vertieft und verstärkt. Einmal mehr hat die gewinnende Kombination von fachspezifischen und professionellen Kompetenzen sowie Branchenkenntnissen auf der einen Seite (Syna) und Kenntnisse und Vorschläge «von der Front» auf der anderen Seite (Angestellte) Früchte

getragen. Der Arbeitgeber sah sich einem Verhandlungspartner gegenüber, der gut vorbereitet und proaktiv war. Ein Zeichen dafür ist der letzte Vorschlag mit zwei Varianten, der von unserer Seite kam.

Ernsthaft verhandeln

Durch das Kontaktieren des oberen Managements brachte Syna den wahren Entscheidungsträger an den Tisch, denn die lokale GL hatte keine Entscheidungskompetenz. Die Teilnahme eines Mitglieds des Ineos-Managements aus England und sein offenes Ohr für die Anliegen der Angestellten schätzten diese sehr, obwohl die Englischlehrerin der Fabrik den Grossteil der Diskussionen übersetzen musste. Auf der anderen Seite war die Arbeitgeberdelegation von der Solidarität und der Verbundenheit mit der Firma sehr positiv beeindruckt.

Die Lohnerhöhung ist die fairste Art, die Arbeit der Mitarbeitenden anzuerkennen. So zeigt man ihnen, dass ihre Arbeit geschätzt wird, und die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber konnte verstärkt werden. Syna ist stolz, dazu beigetragen zu haben. So sieht echte Sozialpartnerschaft aus.

**diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Chemie- und
Pharmaindustrie**

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!

Umfrage «Meine Arbeit – meine Zeit»

Kein Ruhm für Arbeitgeber

Syna hat Anfang Jahr eine repräsentative Umfrage bei den Syna-Mitgliedern durchgeführt. Man wollte wissen, wie viel Mehrarbeit geleistet wird, wo die dringendsten Problemfelder liegen und wo mögliche Lösungsansätze gesehen werden.

Im Hinblick auf den kommenden Kongress wollte Syna von ihren Mitgliedern wissen, wie ihre Arbeitsbedingungen rund um die Arbeitszeit aussehen. Die eingereichten Antworten sind aufschlussreich, gleichzeitig auch ernüchternd. Syna ist nun bekannt, dass über 40 Prozent der Erwerbstätigen in der

Schweiz im erhobenen Zeitfenster März mehr Stunden gearbeitet haben als vertraglich vereinbart. 14 Prozent von allen Erwerbstätigen geben weiter an, dass sie für die im März 2014 geleistete Mehrarbeit keine Entschädigung erhielten, also gratis Mehrarbeit leisteten.

Regulierende Elemente fehlen

Keine oder ungenügende Arbeitszeiterfassung und kurzfristige oder nicht vorhandene Dienstpläne stellen für einen Viertel aller Befragten ein Problem dar. Mit über 50 Prozent ist jedoch die Anzahl der Erwerbstätigen, welche unter Druck und Stress am Arbeitsplatz leiden, alarmierend hoch. Dass unter solchen Bedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur schwer zu vereinbaren ist, erstaunt kaum: für über einen Drittel der

Befragten stellt dies ein grosses Problem dar, wobei zusätzliche zehn Prozent erwerbstätige Frauen davon betroffen sind. Zwei Lösungsansätze stossen bei den Befragten auf besonders hohe Zustimmung: Sowohl die korrekte Erfassung der Arbeitszeit als auch die Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen werden mit über 80 Prozent gutgeheissen.

Wir gratulieren den Gewinnern

Um sich bei den Mitgliedern zu bedanken, die an der Umfrage teilgenommen haben, verlost Syna drei Reka-Cheks zu je 100 Franken. Die Gewinner sind: H. Gfeller aus Emmenbrücke, U. Pfefferle aus Heimberg und L. Zweifel aus Glarus.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Dienstleistungssektor



www.helias.ch

MEDIENVORSTUFE	
Kurs / Referent	Dauer / Datum
Photoshop Tipps und Tricks Dieter Wassmer	2 Tage / 18. und 19. September 2014
Photoshop Killertips Michel Mayerle	1 Tag / 21. Oktober 2014
Bildbearbeitung mit GIMP Ueli Baumgartner	1 Tag / 24. Oktober 2014
Besuch der Druckerei Saint-Paul, Freiburg Thomas Burri	½ Tag (14–17 Uhr) / 31. Oktober 2014
PDFX-ready-Workflow Beat Kipfer	2 Tage / 5. und 6. November 2014
Up-to-date mit Adobe Creative Suite CS6 und Creative Clouds Andreas Burkard	2 Tage 12. und 13. November 2014
Photoshop Bildbearbeitung für Print und Web Dieter Wassmer	2 Tage / 20. und 21. November 2014

WEBDESIGN / TABLET-PUBLISHING	
Kurs / Referent	Dauer / Datum
Grundkurs Adobe After Effects Jane Gebel	2 Tage / 7. bis 8. Oktober 2014
Adobe Lightroom 5: Der perfekte Einstieg Michel Mayerle	2 Tage / 13. und 14. Oktober 2014
iPad and more, interaktive InDesign-Layouts Peter Laely	3 Tage / 15. bis 17. Oktober 2014
Adobe Lightroom Killertips Michel Mayerle	1 Tag / 13. Oktober 2014

VISUELLE GESTALTUNG	
Kurs / Referent	Dauer / Datum
Gestaltung Buchcover Niklaus Troxler	3 Tage / 15. bis 17. September 2014
Weiterbildung für Korrektorinnen und Korrektoren Peter Gallmann, Werner Meier, Verena Hermansen, Margrit Zwicky	3 Tage 9. bis 11. Oktober 2014
Corporate Design – CD Thomas Hofmann	3 Tage / 27. bis 29. Oktober 2014

Weiterbildungsangebot – Herbst 2014

Angelo Kleinhaus

Der glückliche FAR-Rentner

Für Angelo ist klar; jeder sollte Syna-Mitglied sein. Denn vom gewerkschaftlichen Einsatz profitieren letztlich alle. Sein ganzes Berufsleben lang folgte er dem Grundsatz «arbeiten, um zu leben, und am Wochenende das tun, was richtig Spass macht». FAR sei Dank ist für ihn seit einem Jahr an jedem Tag Wochenende.

In seinem 43-jährigen Berufsleben war der übermütige Tausendsassa ein halbes Jahr lang ohne Arbeit. Er habe sich nicht geschämt, wie er sagt; dennoch empfand er den Druck als gross. «Ich habe mich in der Zeit aus der Öffentlichkeit zurückgezogen, denn ich wollte keine Angriffsfläche bieten. Es ist enorm, wie die Situation mich belastet hat.»

Die Regionale Arbeitsvermittlung (RAV) ging nicht zimperlich mit dem Stellensuchenden um und wollte ihn zwingen, einen Job anzunehmen. Doch was soll ein 59-jähriger Elektriker in einem Temporärjob als Verdrahter? «Da hätte man mich nach einem halben oder spätestens ganzen Tag bestimmt wieder geschickt. Mit 59 ist man einfach nicht mehr so schnell wie mit 30. Und ein Elektriker verdrahtet auch nur ausnahmsweise.» 30 Jahre hatte Angelo im Tunnelbau gearbeitet; Bohrmaschinen revidiert, die Maschinen den jeweiligen Bedingungen angepasst. «Zehn Jahre war ich verlockt im NEAT. Erst in Amsteg; Tunnel rauf, dann in Erstfeld; Tunnel runter.»

Das RAV brummte ihm in der Folge Einstellung auf. «Ich habe drei Kumpels; zwei Anwälte und einen Normalen», grinst er, «sie haben mir bei der Klage geholfen.» Sein Entscheid war richtig, das kantonale Versicherungsgericht gab ihm Recht. Zwei Tage vor Ablauf der Frist zog das RAV den Fall ans Bundesgericht weiter. Das gab Angelo abermals Recht. «Für mich war das eine grosse Befriedigung. Nach der Urteilsverkündung musste ich einfach das Amt anrufen. Kurzzeitig kann ich sehr nachtragend sein, aber jetzt ist es verheilt.» Bald darauf fand Angelo auch wieder einen Job. Dort blieb er bis zu seiner Frühpensionierung mit 60.

Keine Zeit für Langeweile

«Jetzt bin ich ein glücklicher FAR-Rentner und kann das, was ich zuvor nur an den Wochenenden gemacht habe, auch unter der Woche machen.» Die Liste seiner Aktivitäten ist lang und ändert immer wieder. Angefangen hat Angelo mit Sport; im Sommer Tennis, im Winter Ski. Während der junge und damals noch unbekannte Peter Müller mit Startnummer 140 auf den ersten Platz fuhr, verfuhr Angelo sich 167 Nummern später im Nebel.

Danach kam das Theaterspielen. 25 Jahre lang. «Bei den Tellspielen war ich dabei. Und das ist ausgesprochen selten, dass ein Nidwaldner bei den Urnern mitspielt.» Das ging nur, weil der Regisseur ihn unbedingt dabei haben wollte. Schliesslich spielte der talentierte Laie auch Profifrollen. Doch als er in Hansjörg Schneiders Stück «Jesus und die drei Mareien» schon wieder eine zwielfichtige Figur spielen musste, hatte er genug. Seitdem ist er mit Leib und Seele bei der Teffli-Rally in Ennetmoos dabei. «Ich kann gut loslassen», sagt er, «und das Einzige, was ich auf eine einsame Insel mitnehmen würde, wäre meine Fantasie.» Davon hat Angelo eine ganze Menge: Seine Konstruktionen für die Teffli-Rally bestechen durch unglaubliche Details. Das Drachentöter-Teffli oder auch die Bettstatt, wo der Tod die Frau im Kindsbett holt, sind ausgeklügelte Gefährts, die nicht im Geringsten an ein Töffli erinnern, aber mit denen sich dennoch ganz passabel fahren lässt. Entsprechend erregt er auch Aufsehen und



Auch ein original Mini gehört zu Angelos Fahrzeugpark. Bild: Colette Kalt

heimst Preise ein, wenn er stilvoll mit seiner Partnerin Trudi Runden dreht.

Noch lange nicht ausgelernt

Der letzte Neuzugang in seinem Fahrzeugpark ist ein Einrad. Laut Internet sollte ein 60-Jähriger fähig sein, in einem Jahr das Einradfahren zu erlernen, vorausgesetzt, er übt jeden Tag eine Stunde. «Seit März bin ich nun dran, und bis zum nächsten Geburtstag oder FAR-Tag», wie er diesen Tag liebevoll nennt, «möchte ich das dann können.»

Dann kommt wieder die nächste Teffli-Rally, und der kreative Kopf ist schon heute mitten in der Realisierung des neuen Gefährts. Im August 2015 in Ennetmoos wird Angelo dann mit Partnerin Trudi auf einem spektakulär verkleideten Quad auffahren und bestimmt wieder für Furore sorgen.

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

Jeunesse.Suisse

Zwei Höhepunkte in diesem Jahr

Noch im Aufbau und trotzdem schon mit dabei: An den Berufsmeisterschaften SwissSkills in Bern ist Jeunesse.Suisse mit einem Stand vertreten. Einen Monat später, am 11./12. Oktober 2014, findet der zweite nationale Jugendrat statt.

So einfach wird es nicht vom 17. bis 21. September in Bern. Schliesslich sind bei Jeunesse.Suisse noch nicht so viele Jugendliche aktiv, und der Anlass erfordert einiges an Manpower. Vier Tage lang wird Jeunesse.Suisse mit einem Stand an den SwissSkills dabei sein und die jungen Menschen so auch mit der Sozialpartnerschaft vertraut machen.

Meisterschaften auf höchstem Niveau

An den SwissSkills kämpfen die Meisterinnen und Meister ihres Handwerks um den Schweizer-Meister-Titel. In Vorausselektionen wurden die besten Lernenden aus über 130 Berufsgruppen ausgewählt, um sich während vier Tagen in Bern zu messen. Begleitet werden die Wettkämpfe von verschiedenen Sonderausstellungen und Aktionen. So zum Beispiel die Sonderschau für Kleinberufe oder Sonderführungen für Berufsschulklassen.

Die Schweizer Berufsbildung gilt weltweit als eine der Besten. An internationalen Wettbewerben sind die Schweizer Teilnehmenden regelmässig auf den Podest-

plätzen. Deshalb finden diese Wettbewerbe auch auf höchstem Niveau statt und sind ein besonderes Erlebnis. Erwartet werden mehr als 200 000 Personen. Für Jeunesse.Suisse ist es eine einmalige Chance, sich dort präsentieren zu dürfen.

Aktiver Kontakt gesucht

Vor allem Lernende und kurz vor der Lehre stehende Jugendliche sollen so auf Jeunesse.Suisse aufmerksam gemacht werden. Mit der Broschüre zur Lehre, welche kostenlos abgegeben wird, können sich Jugendliche optimal auf die Lehrzeit vorbereiten.

Mit einem hoch motivierten Team, einer Wand zum Mitschreiben, Wettbewerbsfragen, Infomaterial und Give-aways präsentiert sich der Stand attraktiv für das junge Publikum. Beim Wettbewerb können attraktive Preise gewonnen werden, welche die Gewinnenden noch lange an Jeunesse.Suisse erinnern werden. Die eigens dafür gestaltete Broschüre wird an den SwissSkills erstmals abgegeben. Zeitgleich wird auch die Webseite von Jeunesse.Suisse online gehen.

Wir freuen uns auf deinen Besuch und beraten dich gerne bei deinen Fragen rund um die Lehre oder bei allgemeinen Arbeitsfragen. Während der ganzen Zeit sind Funktionäre der Gewerkschaften sowie Mitglieder von Jeunesse.Suisse anwesend. So erhältst du Informationen aus erster Hand in deiner Sprache.



Beim Jugendrat brauchen wir deine Hände fürs Stimmen und die Stimmung. Melde dich noch heute an! Bild: Fotolia

Jugendrat im Zentrum der Schweiz

Der zweite Jugendrat von Jeunesse.Suisse wird im Herzen der Schweiz stattfinden. Zwei Tage werden wir in Luzern und Morschach gemeinsam die Strategien von Jeunesse.Suisse für das nächste Jahr planen und ausarbeiten. Alle Jugendlichen bis 25 Jahre aus den Mitgliederverbänden von Travail.Suisse sind eingeladen, mitzumachen. Die Teilnehmenden tauschen sich zu den Themen Bildung, Politik, Netzwerk und Beratung aus und halten ihre Fazi te fest. Die Jugendkommission und der Vorstand sind danach aufgefordert, die Themen umzusetzen und zu verwirklichen.

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

Facts zum Jugendrat

Wann:

11. & 12. Oktober 2014, Start in Luzern um 9.00 Uhr, Ende am Sonntag in Morschach um ca. 12.30 Uhr

Wo:

Hotel & Gastro Union, Adligenswilerstrasse 29/22, 6006 Luzern, mit Übernachtung im Seminar- und Bildungszentrum Mattli Antoniushaus, 6443 Morschach

Inhalte:

Spannende Referate mit hochkarätigen

Referentinnen und Referenten, Workshops, bei denen du bestimmst: Vernetzung, Politik, Bildung, Beratung und gemütliches Beisammensein mit Gleichgesinnten in lockerer Atmosphäre

Kosten:

Für Mitglieder der Organisationen Syna, Hotel & Gastro Union, Transfair, SCIV und OCST ist die Teilnahme kostenlos. (An- und Rückfahrtsspesen werden von deinem Verband rückvergütet.)

Anmeldung:

www.formation-arc.ch oder young@syna.ch

Anmeldeschluss:

26. September 2014

Fragen und Infos:

www.jeunesse-suisse.ch (ab Anfang September), jordan.kestle@hotelgastrounion.ch (D) oder romanhelper@yahoo.com (F)