

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Syna

Meine Arbeit – meine Zeit

Ein erfolgreicher Kongress liegt hinter uns. Am 17./18. Oktober haben wir den neuen Präsidenten gewählt, vier Resolutionen und unser neues Thema für die nächsten vier Jahre verabschiedet. Die Gastredner haben ihre Anliegen und Positionen vorgestellt, und die Delegierten konnten sich ihrerseits zu Wort melden. **Seiten 5 bis 8**

Nein zu Ecopop

Masseneinwanderung, Ecopop, Personenfreizügigkeit: Sie alle hängen zusammen. Bei Betrachtung der grossen Zusammenhänge und weitreichenden Konsequenzen gibt es am 30. November nur eine vernünftige Antwort: Nein zur Ecopop-Initiative. **Seite 3**

Frauenpower im Jugendrat

Die Jugendkommission Jeunesse.Suisse hat in ihrem kurzen Bestehen schon enorm viel auf die Beine gestellt. Das und die Vorstandswahlen, in denen sich zwei Syna-Ladies durchgesetzt haben, waren am zweiten nationalen Jugendrat ein Grund zum Feiern. **Seite 20**

Inhalt

Ecopop-Initiative	Seite	3
Unternehmenssteuerreform III	Seite	4
Syna-Kongress	Seiten	5–8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Gewerbe	Seite	17
Coop-Löhne	Seite	18
Uhrenindustrie	Seite	18
Wir sind Syna: Arno	Seite	19
Jeunesse.Suisse	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 29 979 Exemplare (WEMF 2014)

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

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

Redaktion Travail.Suisse Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, lars.walter@syna.ch

Druck und Versand LZ Print

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 19. Dezember

Redaktionsschluss
Mittwoch, 3. Dezember, 12.00 Uhr

Herzlichen Dank!



Liebe Mitglieder

Danke vielmals für die Unterstützung, die ihr mir am Kongress in Brig-Glis mit der Wahl zum Präsidenten von Syna geschenkt habt. Ich freue mich sehr auf die Arbeit für und mit euch. Und herzlichen Dank, wenn ihr euch auch den Schluss des Editorials zu Herzen nehmt!

Nicht nur eure Stimmen, sondern auch die vielen Gespräche und Gratulationen geben mir Mut und Kraft, diese verantwortungsvolle Aufgabe anzugehen. Zusammen mit meinen Geschäftsleitungs-kollegen (siehe SyMa 8/14, S. 17) und dem Vorstand, zusammen mit den Mitgliedern und allen Mitarbeitenden. Miteinander können wir die Arbeits- und Lohnbedingungen in diesem Land verbessern und Syna vorwärtsbringen!

Syna packt «Megathema» an

In dieser Ausgabe blicken wir auf den alle vier Jahre stattfindenden Kongress zurück. Syna wurde von den Delegierten beauftragt, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Die Voten unserer Mitglieder in Brig-Glis haben nochmals eindrücklich gezeigt, wie dringlich dieser Auftrag ist. Ausfallende Mittagspausen und unbezahlte Vor- und Nachbearbeitungsarbeiten sind Alltag für viele Druckerinnen und Drucker. Ob auf dem Bau, in der Produktion oder im Spital: immer mehr und immer schneller mit immer weniger Personal ist überall weitverbreitete Realität.

Diese Beispiele bestätigte am Sonntag nach dem Kongress auch eine neueste Studie. Der erstmals veröffentlichte Job-Stress-Index der Gesundheitsförderung Schweiz alarmiert: 34 Prozent der Arbeit-

nehmenden sind leicht oder ziemlich erschöpft. Sechs Prozent oder 300 000 Arbeitnehmende sind einem Burn-out nahe. Kein Wunder, titeln die AZ-Medien: «Überlastung bei der Arbeit wird zum Megathema» – und Syna packt dieses Megathema an!

Zusammen!

Ebenso wurde am Kongress deutlich: Damit wir mit unseren Lösungen und Forderungen Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringen können, braucht es uns alle. Den Mut der Arbeitnehmenden, sich am Arbeitsplatz für gesunde Arbeitszeiten zu wehren. Syna, die dabei ihre Mitglieder unterstützt. Noch mehr Mitglieder, damit wir mit geballter Verhandlungskraft in den Branchen und Betrieben Gesamtarbeitsverträge so verbessern, dass Familienarbeit oder Freizeit nicht unter der Arbeitslast erdrückt wird. Wir werden auch alle gefordert sein, um Gesetze zu verhindern, welche die Arbeitszeiterfassung abschaffen oder Samstag und Sonntag für alle Arbeitnehmenden zu normalen Werktagen machen wollen. Unser Ziel ist, dass sich die Waagschale auf die richtige Seite senkt: weniger Druck und Stress, dafür mehr Zeit für Familie, Erholung und Freizeit.

Dies ist keine Denkkettelabstimmung

Ende November wird an der Urne eine wichtige Weiche gestellt – und kein Denkkettel verteilt. Die Abstimmung über die Ecopop-Initiative hat auch Auswirkungen auf unser Kongresssthema «Meine Arbeit – meine Zeit». Dies ist ein weiterer Grund, warum Syna gegen die Ecopop-Initiative ist. Denn Ecopop ist schädlich: Die Arbeitsbelastung würde steigen, da es für die Arbeit in den Spitälern, im Service oder auf dem Bau zu wenig Arbeitskräfte gäbe. Und Ecopop drückt die Löhne und Arbeitsbedingungen: Noch mehr (pendelnde) Grenzgänger oder Kurzaufenthalterinnen würden von der Wirtschaft ins Land gelockt. Diese schlecht geschützten Arbeitnehmenden würden den Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen vergrössern – gerade auch auf Kosten der älteren Arbeitnehmenden. Ecopop löst keine Probleme, sondern schafft neue! Darum sage ich Nein zu Ecopop!

arno.kerst@syna.ch,
Präsident

Ecopop und Personenfreizügigkeit

Eine heikle Situation

Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative steht die Anpassung der Personenfreizügigkeit mit der Europäischen Union zur Debatte. Das ist äusserst schwierig und braucht viel Zeit. Ein Ja zur Ecopop-Initiative würde diese Bemühungen zunichtemachen und gleichzeitig die Arbeitnehmenden teuer zu stehen kommen.

Am 9. Februar dieses Jahres hat eine kleine Mehrheit der Stimmbevölkerung der Masseneinwanderungsinitiative zugestimmt und fordert somit, dass in Zukunft die Zuwanderung wieder selbstständig gesteuert werden soll.

Personenfreizügigkeit in Gefahr

Eine selbstständige Steuerung der Zuwanderung bedingt aber eine Kündigung oder eine Anpassung des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der Europäischen Union. Die Kündigung wird nicht einmal von den Vertretern der Initiative angestrebt, weil die Personenfreizügigkeit mit den bilateralen Verträgen verbunden ist und diese für die Schweiz von grosser wirtschaftlicher Bedeutung sind. Dank der Bilateralen sind die Beziehungen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union klar geregelt. Dies ist auch dringend nötig, denn schliesslich gehen 60 Prozent der schweizerischen Exporte in den EU-Raum, und gar 80 Prozent der Importe stammen von dort.

Rund ein Drittel der Arbeitsplätze in der Schweiz sind von den Wirtschaftsbeziehungen mit der EU abhängig.

Übrig bleibt eine Anpassung des bestehenden Abkommens. Dies wird auch intensiv geprüft. Auf diplomatischer Ebene finden regelmässige Treffen statt, um einen allfälligen Verhandlungsspielraum auszuloten. Ausserdem dürfte der Bundesrat in nächster Zeit ein Verhandlungsmandat verabschieden, mit dem im nächsten Jahr solche Verhandlungen aufgenommen werden könnten. Allerdings ist die Personenfreizügigkeit ein Kernelement der EU. Kurz: Eine Anpassung dürfte ein schwieriges Unterfangen werden, die Diskussionen dazu viel Zeit in Anspruch nehmen.

Entscheidend wird sein, dass die Wirtschaft davon abrückt, ihren Arbeitskräftebedarf vorschnell im Ausland zu decken. Hier gibt der Bundesrat mit der Fachkräfteinitiative Gegensteuer. Aber auch das gewerkschaftliche Engagement zum Schutz der Löhne ist wichtig. Denn nur wenn in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt werden, haben die Arbeitgeber keinen finanziellen Anreiz, auf ausländische Arbeitskräfte zurückzugreifen. Am 30. November wird in der Schweiz über die Ecopop-Initiative abgestimmt. Eine Annahme würde nicht nur all diese Bemühungen zunichtemachen, sondern die Arbeitnehmenden mit negativen Auswirkungen ganz direkt treffen.

Ecopop schadet den Arbeitnehmenden

Die Initiative begrenzt die Zuwanderung, nimmt aber gleichzeitig Grenzgänger und Kurzaufenthalter von dieser Be-

grenzung aus. Zukünftig wird die Wirtschaft vermehrt auf diese Kategorien setzen. Gerade sie sind aber besonders gefährdet für Lohndumping und Schwarzarbeit und gefährden die Löhne und Arbeitsbedingungen von allen Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Die Begrenzung der Zuwanderung mit Ecopop ist so radikal, dass die Wirtschaft nachhaltig geschädigt wird. Ganze Branchen funktionieren heute nur dank den ausländischen Arbeitskräften. So leisten sie zum Beispiel mehr als die Hälfte des Arbeitsvolumens im Gastgewerbe und rund einen Drittel im Gesundheitswesen und der Industrie.

Ausländische Arbeitskräfte leisten mit ihren Lohnabgaben einen grossen Beitrag zur Finanzierung der Sozialversicherungen. Sie beziehen deutlich weniger Leistungen als sie einzahlen und sind somit Nettozahler. Mit Ecopop fehlen der AHV bis 2030 rund drei Milliarden Franken. Die Arbeitnehmenden in der Schweiz werden diesen Wegfall kompensieren müssen, sei es mit grösseren Lohnabzügen oder einer Erhöhung des Rentenalters.

Ecopop verlangt eine starre Begrenzung der Zuwanderung. Das verschärft den Fachkräftemangel in der Schweiz. Für die verbleibenden Arbeitskräfte führt dies zwingend zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung, denn ein grosser Teil der Arbeit muss so oder so erledigt werden, einfach von weniger Arbeitskräften.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch



Die Annahme der Ecopop-Initiative hätte für die Schweiz und ihre Arbeitnehmenden weitreichende Konsequenzen.

Bild: Fotolia

Unternehmenssteuerreform III

Mindestsatz für die Gewinnsteuer

Der Gesetzesentwurf zur Unternehmenssteuerreform sieht vor, die Sonderregelungen für Unternehmen mit kantonalem Steuerstatus abzuschaffen. Leider beinhaltet der Entwurf aber keine Massnahmen zur Eindämmung des schädlichen Steuerwettbewerbs, der sich verschärfen und Steuereinbussen in Milliardenhöhe verursachen würde.

Heute unterliegen ausländische Unternehmenserträge kantonalen steuerlichen Sonderregelungen. Die Abschaffung eben dieser Sonderregelungen für bestimmte Unternehmensformen ist unumgänglich. Die Frage lautet vielmehr: Wie kann die Unternehmenssteuerreform III (USR III) so umgesetzt werden, dass es nicht zu einem verheerenden Steuerwettbewerb zwischen den Kantonen kommt?

Die kantonalen Steuern auf die Gewinne von Unternehmen sind zwar nicht direkt von der USR III betroffen, spielen aber eine zentrale Rolle: Ohne griffige Gegenmassnahmen wird die Reform eine allgemeine Senkung der Gewinnsteuern auf das schweizweit tiefste Niveau nach sich ziehen. Die Kantone Waadt und Genf haben bereits angekündigt, dass sie ihren Steuersatz von derzeit 24 bzw. 23 auf 13 bzw. 14 Prozent für alle Unternehmen senken wollen. Damit werden sie ihre Sätze dem Niveau der Kantone mit den tiefsten Steuern anpassen, beispielsweise an Luzern mit 12 Prozent oder an Zug mit 14 Prozent – die Abwärtsspirale beginnt sich zu drehen.

Wichtige und sinnvolle Massnahme

Eine horizontale Steuersolidarität zwischen den Kantonen ist eine Illusion. Deshalb muss der Entwurf der USR III zwingend einen Mindeststeuersatz für die Unternehmensgewinne beinhalten. Nur so kann ein ausgewogenes Paket entstehen, das nicht schon wieder die Unternehmen auf Kosten der Bevölkerung bevorzugt.

Bei der Festlegung des Zinssatzes sind mehrere Kriterien zu berücksichtigen, allen voran die Auswirkung auf die Steuer-



Mit einem Mindestsatz für die Gewinnsteuer würde die Unternehmenssteuerreform die Bevölkerung nicht benachteiligen.
Bild: Fotolia

einnahmen von Bund und Kantonen und das Ziel, eine Abwanderung ausländischer Unternehmen mit Sonderregelungen zu vermeiden. Wenn der Steuersatz zu tief angesetzt wird – etwa bei 15 Prozent –, so würden zwar weniger Unternehmen abwandern, die Steuereinbussen für Kantone und den Bund sind dann aber zu hoch. Bei einem zu hohen Steuersatz wie beispielsweise 20 Prozent würden zu viele Unternehmen abwandern – und mit ihnen viele Mitarbeitende mit hohen Löhnen, was noch grössere Steuerausfälle und auch negative indirekte Auswirkungen auf andere Wirtschaftssektoren zur Folge hätte.

Wettbewerbsfähig bleiben

Travail.Suisse schlägt deshalb einen Mindeststeuersatz von 17 Prozent vor. Mit einem solchen Satz dürften die Steuerausfälle von Bund und Kantonen gering ausfallen. Der steuerliche Handlungsspielraum der Kantone würde dadurch zwar beschränkt, der Steuerwettbewerb aber nicht ganz ausgeschaltet. Denn bei einem geringeren Steuergefälle zwischen den Kantonen aufgrund eines Mindestsatzes hätten Kantone mit derzeit höheren Steuersätzen mehr Spielraum. Schliesslich würde sich der Mindeststeuersatz insofern positiv auswir-

ken, als Auswüchse beim Steuerwettbewerb eingedämmt, der Wettbewerb aber nicht ganz ausgeschaltet würde.

Bei einem Mindeststeuersatz von 17 Prozent dürften ausserdem die Kantone mit den höchsten Steuersätzen die Steuern tendenziell senken, sodass die Schweiz insgesamt im internationalen Vergleich steuerlich wettbewerbsfähig bleibt. Die Steuern wären mit einem solchen Satz noch immer deutlich tiefer als diejenigen in Westeuropa und den USA, den wichtigsten Konkurrenzländern der Schweiz.

Die USR III kommt zu einem Zeitpunkt, in dem die Finanzlage der meisten Kantone prekär ist und bereits Sparmassnahmen ergriffen wurden, welche die Bevölkerung direkt betreffen. Die Rede ist insbesondere von Kürzungen im Sozial- und Bildungsbereich. In einer Volksabstimmung dürfte ein Reformprojekt, das direkt auf Kosten der Bevölkerung geht, keine Chance haben. Ein Mindestgewinnsteuersatz würde dafür sorgen, dass die Reform keine hohen Steuerausfälle zur Folge hat und der finanzielle Spielraum von Bund und Kantonen nicht weiter beschnitten wird.

Denis Torche,
Leiter Steuer- und Finanzpolitik,
torche@travailsuisse.ch

1. Kongresstag

Grosser Bahnhof in Brig-Glis

Aus der ganzen Schweiz waren die über 400 Delegierten und illustren Gäste an diesem regnerischen Freitag zum fünften Syna-Kongress angereist. Der abtretende Präsident Kurt Regotz hatte sich gewünscht, dass er im Wallis durchgeführt wird.

Es war kurz nach zehn Uhr, als die ersten Delegierten die Rampe hochgingen, das Gepäck zur Aufbewahrung abgaben, die Kongressunterlagen erhielten und erwartungsvoll eine erste Begehung der Räumlichkeiten unter die Füsse nahmen. Quasi über Nacht war das Innere der Simplonhalle ansprechend umgestaltet worden. Der zweckmässige, in seiner Gesamtheit aber eher düstere 70er-Jahre-Bau war ganz auf Syna getrimmt. Blau-rot die Beleuchtung an den extra für den Anlass gespannten und lose drapierten Stoffbahnen, lange Tische, an denen Gäste und Delegierte Platz fanden, die Bühne ausgestattet mit Leinwänden, Rednerpult und Blumenbouquets.

Als um 12.50 Uhr der Gong zum Start rief, nahm im Saal Platz, wer bis anhin noch den Stehlunch genossen und ein erstes Mal mit den «Synas» in Kontakt gekommen war.

Launiger Rückblick

In 16 Jahren hat Syna viel erreicht. Denkt man nur an die Einführung der flexiblen Altersrücktritte, der Einführung der Kinderzulagen, dass endlich die Belastung am Arbeitsplatz thematisiert wurde. Daraus entwickelte sich die Forderung nach mehr Ferien und nach einer gerechten Abgeltung von Mehrarbeit. Nicht zu vergessen der Einsatz gegen die Ausweitung der Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Bekämpfung von Verschlechterungen bei den Sozialversicherungen. Auch die Aufforderung an die Mitglieder, über visionäre Themen wie das bedingungslose Grundeinkommen zu diskutieren, gehört zu den gewerkschaftlichen Erfolgen. Syna steht für Fairness und sucht den Konsens, lässt sich von Arbeitgebern dennoch nicht einschüchtern. Hat das Verhandeln, auch wenn hart um die Sache gerungen werden muss, immer zum obersten Grundsatz erklärt.



Der rote Teppich wurde für Kurt Regotz zwar von den «Synas» ausgerollt, dennoch blieb er schwer erreichbar.
Bilder: Syna

Seit der Gründung von Syna wurde zudem der Dienstleistungssektor aufgebaut und damit dem Umstand Rechnung getragen, dass in den Gesundheits-, Reinigungs- und Detailhandelsbranchen mehr und mehr Arbeitsplätze geschaffen wurden, die Arbeitnehmenden aber nicht gewerkschaftlich organisiert waren und folglich wenig Schutz genossen. Dennoch; die Sektoren Gewerbe und Industrie liess Syna nicht aus den Augen, erreichte auch da Verbesserungen. Ausreichend Gründe und die richtige Voraussetzung also, um sich für einmal selbst zu feiern. Doch weit gefehlt; die «Synas» luden Kurt Regotz zwar ein, über den roten Teppich zu gehen, doch musste er hart dafür arbeiten. Auch nach acht Jahren Präsidentschaft wurde er nicht geschont. Die jungen, hochprofessionellen Bewegungsschauspieler hat-

ten für die beiden Kongresstage ein vielfältiges Programm erarbeitet und gaben dem Anlass eine ausgelassene Note.

Hoher politischer Besuch

Als Bundesrat Alain Berset gut gelaunt ans Rednerpult trat, die Anwesenden mit «liebe Kolleginnen und Kollegen» ansprach, darüber referierte, dass echter Fortschritt sich beispielsweise daran be-

Fortsetzung auf Seite 6



Auch Bundesrat Alain Berset wurde mit einer «Glücktricka» beschenkt.



Der neu gewählte Präsident Arno Kerst, umringt vom Vorstand.

Bild: Syna

Fortsetzung von Seite 5

messe, dass die Wirtschaft für den Menschen da sei – und nicht die Menschen für die Wirtschaft –, globaler Wettbewerb, die Profiterwartungen der Aktionäre und nicht zuletzt natürlich die mobile Kommunikation am Schutz der Arbeitszeit nagten, nickten die Anwesenden zustimmend. Gleichzeitig war der gemeinsame Gedanke spürbar: «Dieser Bundesrat spricht mir aus dem Herzen, dieser Bundesrat versteht mich.» Er liess es sich denn auch nicht nehmen, sich in der Pause ungewollt unter die Anwesenden zu mischen und angeregt mitzudiskutieren.

Nach der Pause liess es sich auch der Walliser Staatsrat Jean-Michel Cina nicht nehmen, in einer launigen Rede über seinen Kanton und die Energiewirtschaft sowie mit dem Hinweis darauf, dass das Wallis das Wasserschloss Europas sei, Syna als die wichtigste Gewerkschaft im Wallis herauszustreichen. Kurt Regotz bedankte sich auch bei ihm mit einer «Glücktricka»; die Holzkiste wurde im Wallis ursprünglich in der Kuhhaltung eingesetzt und mit Kraftfutter gefüllt, wohl um die harten Winter gesund zu überstehen. Kraftfutter einer anderen Art sollte auch unsere Gäste in ihrer Arbeit kräftigen.

Bundesrat Alain Berset hatte auch über die Altersvorsorge 2020 referiert und lieferte somit die Vorlage für die erste von insgesamt vier Resolutionen, die an den beiden Kongressstagen verabschiedet wurden.

Sicher und sozial abgedeckt

Klar ist für Syna, dass sowohl die wichtigen Errungenschaften des Sozialstaates verteidigt als auch angemessene Anpassungen an gesellschaftliche Entwicklun-

gen für eine sichere, zukunftsträchtige und sozial abgedeckte Altersvorsorge vorgenommen werden müssen. Begrüsst wird, dass im Reformpaket 2020 die Sicherstellung der Finanzierung der ersten und zweiten Säule gleichzeitig behandelt wird. Bekräftigt wird zudem auch, dass die Revision diskutierbar sei – unter folgenden Voraussetzungen: Unantastbar sind das Verfassungsziel der «Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung», ein Rentenabbau, eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen ohne vorherige Lohnungleichheit. Flexible Pensionierungen müssen mit finanzieller Abfederung auch für tiefe Einkommen möglich sein. Zudem muss alles unternommen werden, damit ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligt werden. Auch müssen auf ältere Arbeitnehmende abgestimmte Arbeitsmodelle geschaffen werden, sei das in Form von flexiblen Altersrücktrittslösungen oder frühzeitigen Pensionierungsmodellen in allen Branchen.

Gegen Rassismus und Diskriminierung

Dringend notwendig ist es, dass Syna Farbe bekennt und sich klar gegen Diskriminierung und Rassismus einsetzt. Dazu gehören das Aufdecken und Ahnden von Diskriminierung, das Einfordern von gleichen Löhnen bei gleicher Arbeit, das Anerkennen unterschiedlicher Qualifikationen und die Gleichstellung bei den Sozialleistungen. Es sollen, wo immer nötig, Fachleute in Diskriminierungsfragen beigezogen werden. Ebenso wird angeregt, dass Anliegen von Migrant*innen künftig in GAV-Verhandlungen vermehrt eingebracht werden. Dabei handelt es sich um ethische, moralische und menschenrecht-

liche Grundsätze. Denn egal, welcher Herkunft ein Mensch ist oder welche Hautfarbe er hat; faire Arbeitsbedingungen sollen für alle gelten.

Beide Resolutionen nahmen die Delegierten grösstmehrheitlich an.

Ein Abschied ist auch ein Anfang

Hatte Kurt Regotz mit Witz und Schalk, und dabei stets fundiert, durch den Nachmittag geführt, war es nun an ihm, die Bühne anderen zu überlassen. Voller Wärme und mit grosser Anerkennung dafür, was er in den acht Jahren seiner Amtszeit geleistet hat, wurde er verdankt. Gut sei, dass er auch weiterhin für Syna tätig sein werde, wenn auch in der zweiten Reihe, bekräftigte einer der Laudatoren.

Arno Kerst, der designierte Präsidentenchaftskandidat, wurde den Delegierten anschliessend zur Wahl empfohlen. Herausgestrichen wurden seine grosse Erfahrung in der gewerkschaftlichen Arbeit, sein Verhandlungsgeschick, seine vielseitige Ausbildung und nicht zuletzt, dass er in den Regionen grosse Akzeptanz und Wertschätzung geniesse. Wie es sich statutarisch gehört, musste er vor der Wahl den Saal verlassen. Bei einer Enthaltung stimmte der Saal seiner Kandidatur zu. Ein strahlender Arno Kerst bedankte sich für das Vertrauen und bekräftigte gleichzeitig, dass Syna die Gewerkschaft der Mitglieder sei und dass es dazu alle brauche. Um das zu verdeutlichen, bat er zum Schluss des ersten Tages und stellvertretend für die ganze Syna den Vorstand auf die Bühne und liess so seinen Worten bereits die erste Tat folgen.

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

2. Kongresstag

Jetzt ist es offiziell

Die rund 325 Delegierten haben abgestimmt: «Meine Arbeit – meine Zeit» ist das grosse politische Thema der nächsten vier Jahre. Die Resolutionen und das Kongressdokument wurden angenommen. Der neue Syna-Präsident Arno Kerst bekräftigte das Ziel: Syna. Bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht.

In seiner Antrittsrede bedankte sich Arno Kerst für das in ihn gesetzte Vertrauen und würdigte die Arbeit seiner Vorgänger. Er formulierte aber auch, dass Syna weiterhin in der Verantwortung stehe, diese Arbeit mit Nachdruck fortzuführen. Die Arbeitswelt muss die Würde des Menschen und dessen Bedürfnisse berücksichtigen, denn der Mensch ist keine Maschine, sondern braucht Zeit für Erholung, für Familie, für Freizeit. Syna liegt richtig beim Kongressthema, das haben die Regionen im Vorfeld und die Delegierten am Kongresssamstag mit



Arno Kerst bei seiner Antrittsrede.

der Annahme der dritten und vierten Resolution sowie des Kongressdokumentes bekräftigt.

Transparenz und Erholung

Die dritte Resolution beschäftigt sich mit der Arbeitszeiterfassung. Die Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit, der Druck bei der Arbeit sowie die steigende Arbeitsintensität schlagen sich in steigenden Stresszahlen nieder. Syna will für die Angestellten genügend Zeit für Erholung und fordert eine klare und transparente Erfassung der Arbeitszeiten, denn flexible Arbeitszeiten brauchen klare Spielregeln. Flexibilität ist ein Gut, von dem Unternehmen und Angestellte gleichermaßen profitieren müssen. Stress und Überarbeitung dürfen keine Tabus mehr sein, die Unternehmen sind verpflichtet, dieses Thema frühzeitig mit ihrer Belegschaft anzugehen. Pflichtenhefte müssen bewältigt werden können, E-Mail-freie Zeiten und die Einschränkung der telefonischen Erreichbarkeit gehören geregelt – auch beim Arbeiten zu Hause (Homeoffice).

Deshalb fordert Syna: Die Angestellten müssen einerseits ausreichend Zeit haben, sich zu erholen, andererseits müssen die Arbeitszeiten klar und trans-



Die Vorstellung der Resolutionen wurde von Video-Einspielungen interviewter Delegierter begleitet.
Bilder: Syna

parent erfasst werden. Bund und Kantone müssen sich ihrerseits stärker für die Kontrolle der Arbeits- und Ruhezeiten sowie des Gesundheitsschutzes engagieren. Syna verlangt für alle Arbeitnehmenden eine Fünf-Tage-Woche und damit zwei zusammenhängende Freitage pro Woche. Damit die Arbeitnehmenden ihre Arbeit und ihre Freizeit unter einen Hut bringen können, müssen Arbeitspläne vier Wochen im Voraus feststehen. Es ist unbedingt nötig, dass Sonntags- und Nachtarbeit die Ausnahme bleiben, bei entsprechenden Regelungen müssen die Sozialpartner miteinbezogen werden.

Viele Arbeitnehmende sind nach Möglichkeit bereit, den Bedürfnissen ihrer Arbeitgeber nach flexiblen Arbeitseinsätzen nachzukommen – insbesondere wenn die Bedingungen fair sind. Mit fair sind gerechte vertragliche Regelungen genauso gemeint wie die Planbarkeit der Arbeitszeiten. Andererseits haben auch Arbeitnehmende das Bedürfnis, die Arbeitszeit an ihre Lebensumstände anzupassen. Flexibilität zu Gunsten der Arbeitnehmenden heisst zum Beispiel, Freizeitwünsche oder familiäre Verpflichtungen der Mitarbeitenden zu

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

berücksichtigen. Darum verlangt Syna deutlich mehr Flexibilität von den Arbeitgebern. Kurzfristige Arbeitseinsätze müssen mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt werden, aber auch ohne Nachteile verweigert werden können.

Faire Arbeitszeiten für alle

Syna bringt Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht. Darum müssen sich die Arbeits- und Ruhezeiten stärker an die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Familien sowie der jungen und älteren Werktätigen orientieren. Mit der vierten Resolution will Syna erreichen, dass das Engagement von Arbeitnehmenden in der Familie und der Gesellschaft verstärkt unterstützt wird.

Arbeit und Freizeit unter einen Hut zu bringen, ist für Arbeitnehmende mit Kindern besonders anspruchsvoll. Syna will, dass sich die Arbeitsbedingungen, anstatt nur nach dem Gusto der Wirtschaft, stärker an den Bedürfnissen der Familien orientieren. Grundlage dafür ist die Verwirklichung der Chancen- und Lohn-

gleichheit zwischen Frauen und Männern. Syna fordert eine Aufwertung der Teilzeitarbeit und den Ausbau des Mutter- und Vaterschaftsurlaubes. Die Unterstützung angestellter Eltern bei der Kinderbetreuung muss verstärkt werden, indem bezahlbare Krippenplätze sowie Tagesstrukturen ab dem Schulalter ausgebaut werden. Hier sind die Politik, die Arbeitgeber und die Sozialpartner gefordert.

Damit sich das Ungleichgewicht von Arbeit und Freizeit, von Stress und Erholung zu Gunsten der Arbeitnehmenden verschiebt, fordert Syna mehr bezahlte Freizeit. Wir halten an unserer Forderung nach sechs Wochen Ferien fest.

Unsere Gesellschaft ist darauf angewiesen, dass Menschen sich in der Wohngemeinde, in Vereinen oder der Politik engagieren, auch die Pflege von erkrankten Eltern benötigt Zeit. Arbeitnehmende, die dieses Engagement leisten, sollen darum in Zukunft mit bezahlten «Jokertagen» bei solchen Einsätzen unterstützt werden. Der gesellschaftliche Einsatz junger Arbeitnehmender ist mit einem Ausbau des bezahlten Jugendurlaubes auf zehn Tage zu honorieren.

Anstatt ältere Arbeitnehmende an den Rand zu drängen, müssen ihnen mit einem bezahlten Neuorientierungsurlaub ein glückliches Arbeiten bis zur Pensionierung und der Verbleib im Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Syna erwartet Lösungen von der Politik, den Unternehmen und den Sozialpartnern. Genauso müssen vorzeitige Pensionierungslösungen sozialpartnerschaftlich weiter vorangetrieben werden. Syna wehrt sich gegen schlecht bezahlte Praktika und Gratisarbeit in der Schnupperlehre. Ein gerechter Lohn und umfangreiche Ausbildungsteile müssen garantiert sein. Syna verlangt die Förderung der Berufslehre mit guten und sicheren Arbeitsbedingungen sowie die Unterstellung der Lernenden in den GAV. Sichere Arbeitsplätze mit fairen Arbeitszeiten und guten Löhnen sind die Basis für attraktive Lehrberufe und entschärfen den Fachkräftemangel. Der Jugendschutz im Arbeitsgesetz darf nicht aufgeweicht, sondern muss konsequent umgesetzt werden.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

Delegierte im Interview

Meine Arbeit – meine Zeit: Wie geht es dir dabei?

Das Kongressthema soll vor allem eines: ein dringendes und wichtiges Bedürfnis der Syna-Mitglieder auf den politischen Plan der nächsten vier Jahre bringen. Am Kongress haben wir deshalb einzelne Delegierte befragt, so zum Beispiel Elvira Wüthrich. Zweifache Mutter, berufstätig und Mitglied der Sektion Bern.

Claudia Stöckli: *Elvira, wie sieht dein Arbeitsalltag aus?*

Elvira Wüthrich: Ich arbeite 60 Prozent als Sachbearbeiterin, normalerweise von Mittwoch bis Freitag von 8 bis 17 Uhr. Wir sprechen uns im Team ab, wer wann anwesend ist oder Pausen machen kann, das gestalten wir gerne individuell. Bei Freitagen und Ferien können wir uns im Team organisieren und orientieren dann unseren Vorgesetzten,

welcher diese bestätigt und in den Ferienplan einträgt.

Kannst du bei der Arbeitszeitgestaltung mitreden?

Bei der Arbeitszeit kann ich nicht gross mitreden, weil diese von unseren Öffnungszeiten abhängig sind. Wir haben aber Jahresarbeitszeit und erfassen unsere Stunden im «Time». Dieses hat ein Ampelsystem; Grün/Orange/Rot. Bei ca. 60 Std. plus/minus wechselt die Anzeige auf Rot, daher haben wir in der Regel wenig Überstunden. Die Kompensation sprechen wir zusammen im Team ab.

Wie wichtig war die Planbarkeit deiner Arbeitszeit, als deine Kinder klein waren?

Dass die Arbeitszeiten früh genug geplant wurden, war für uns immer sehr wichtig. So konnte man sich darauf einstellen und beispielsweise die Betreuung mit der Kita oder mit den Grosseltern organisieren.

Was wünschst du dir von Syna?

Ich wünsche mir von Syna ein weiter-



Elvira Wüthrich, Delegierte, im Interview.

Bild: Syna

hin hartnäckiges Engagement zum Verhandeln und Abschliessen weiterer GAV in verschiedensten Branchen. Nur so können Missstände und das Nichteinhalten von Arbeitsbedingungen rechtlich geahndet werden, und unseren Arbeitnehmenden wird geholfen, zu ihrem Recht zu kommen.

Weitere Kongressbilder unter www.syna.ch.

Congresso Syna 2014 a Briga

Quattro risoluzioni

Oltre 400 delegati e ospiti illustri sono giunti da tutta la Svizzera per partecipare al quinto Congresso Syna. Kurt Regotz ha consegnato il testimone ad Arno Kerst e per i prossimi quattro anni i delegati hanno deciso di mettere in agenda come argomento politico il tema «Il mio lavoro, il mio tempo».

Nel suo discorso di insediamento, Arno Kerst ha colto l'occasione per ringraziare i delegati della fiducia accordatagli, per elogiare il lavoro del suo predecessore, nonché per sottolineare che Syna continuerà anche in futuro a portare avanti con grande determinazione il suo lavoro. Il mondo occupazionale deve tenere in considerazione la dignità dell'uomo e le sue esigenze. L'uomo non è una macchina: deve avere la possibilità di riposarsi, dedicarsi alla propria famiglia e avere a disposizione tempo libero a sufficienza.

Syna si oppone al razzismo e alle discriminazioni

Per garantire anche in futuro la tutela della dignità dell'uomo è assolutamente necessario che Syna si assuma la propria responsabilità e si opponga con determinazione alle discriminazioni e al razzismo. Questo impegno deve includere la rilevazione e punizione di casi di discriminazione, la rivendicazione di un salario uguale per lavoro uguale, il riconoscimento di qualifiche diverse e la parità per quanto riguarda le prestazioni sociali. Nelle questioni che riguardano la discriminazione, devono essere coinvolti, ove possibile, degli esperti. Durante le trattative per i CCL, in futuro vanno inoltre maggiormente tenute in considerazione le questioni che stanno particolarmente a cuore ai migranti. Si tratta di principi legati all'etica, alla morale e ai diritti umani che – oltre a condizioni di lavoro dignitose – vanno garantiti a tutte le persone, indipendentemente dalla loro provenienza o dal colore della loro pelle.

Ospite illustre del mondo politico

Nella giornata di venerdì è stata poi la volta del consigliere federale Alain Berset che ha tenuto il suo discorso rivolgendosi



Sergio Scaramuzza, membro da diversi anni della Commissione migranti, durante la lettura della risoluzione contro il razzismo e la discriminazione.

Foto: Syna

ai presenti con «cari colleghi e care colleghe». Il Capo del Dipartimento federale dell'Interno ha sottolineato che il vero progresso è una realtà quando l'economia è al servizio dell'uomo e non viceversa. La concorrenza globale, le aspettative di profitto degli azionisti e non da ultimo la comunicazione mobile sono tutti fattori che minano la tutela dell'orario lavorativo. Durante il discorso di Alain Berset, tra i presenti era tangibile un pensiero comune: «questo consigliere federale mi sta leggendo nell'animo e mi capisce.» Durante la pausa, l'illustre ospite non ha esitato a mescolarsi spontaneamente fra i partecipanti del congresso e a discutere animatamente con questi ultimi.

Sicuro e con i giusti ammortizzatori sociali

Oltre alle risoluzioni inerenti all'orario di lavoro che devono promuovere la conciliabilità tra famiglia e professione, alla rilevazione della durata del lavoro come strumento essenziale e al miglioramento delle condizioni per chi entra nel mondo del lavoro, per il Syna vanno difese anche le conquiste dello stato socia-

le. Sono necessari adeguamenti in linea con gli sviluppi sociali per una previdenza per la vecchiaia sicura, lungimirante e con i giusti ammortizzatori sociali. Il sindacato accoglie quindi con favore che nel pacchetto di riforme 2020 la garanzia di finanziamento del primo e del secondo pilastro sia trattata contemporaneamente. Syna è anche pronto a discutere sulla risoluzione, a condizione che i seguenti presupposti rimangano inviolati: l'obiettivo costituzionale «mantenimento del tenore di vita abituale», la riduzione delle pensioni e l'aumento dell'età pensionabile per le donne senza precedente parità salariale. Va inoltre reso possibile il pensionamento flessibile con ammortizzatori sociali anche per le fasce di reddito più basse ed è doveroso fare tutto il possibile affinché i lavoratori più anziani non siano svantaggiati sul mercato del lavoro. In tutti i rami vanno inoltre creati modelli di lavoro adatti ai lavoratori più anziani sotto forma di pensionamento flessibile o anticipato.

**sabine.hunger@syna.ch,
Servizio Politiche sociali**

Construcción

Negociaciones salariales con fuego

La cooperación entre los locutores sociales funciona bastante bien si no fuera por el fuego de barrera y la «Fachstelle Risikoanalyse» que está proporcionando munición extra y así dificultando las negociaciones.

Una vez más el otoño comienza «caliente» y como casi cada año hay fuego de barrera desde varios frentes. ¿Usted se ha dado cuenta que cada vez que comienzan las negociaciones, de repente aparecen expert@s de economía, diagnosticador@s y otros clarividentes, que prevén un futuro negro? En el fondo eso se repite cada año y la influencia del@s pronosticador@s es grande. Particularmente por eso es difícil obtener sueldos más altos – o sea un porcentaje justo de la economía – en las negociaciones. Si l@s empleador@s además reciben pases del equipo de l@s sindicalizados – obviamente las negociaciones se dificultan.

Más daño que beneficio

Desde hace un tiempo ya protagonistas de la sección Zürich-Schaffhausen del sindicato Unia promueven la «Fachstelle Risikoanalyse». Ese ente al parecer pertenece a l@s líderes supuestamente omnisciente de la sección Zürich de la Unia y se salta todas las vallas. Se constituyó una institución que pretende calificar desde una perspectiva unidireccional si un contrato colectivo de trabajo se esté cumpliendo o no y que le hace competencia a las comisiones paritarias que funcionaron bien hasta ahora. Organizar y llevar a cabo la implementación de los contratos y controlar si en ciertas empresas se esté cumpliendo o no, claramente es tarea de tod@s l@s partidistas involucrad@s. Solo por medio de las instituciones paritarias se garantiza que se obtiene información objetiva e independiente de los diferentes intereses. Otros sistemas están fuera de lugar en el sistema de los contratos colectivos de salario. ¡Ya basta!

Unia tiene que cerrar ese su servicio

El supuesto servicio a l@s emplead@s nos molesta a nosotr@s tanto como a l@s



Por el actuar arbitrario de la Unia l@s empleador@s tampoco quieren negociar con Syna.

Foto: Colette Kalt

empleador@s. El resultado es que por ejemplo las compañías de pintura y yeso declaran: «¡No habrá ningún tipo de negociación, hasta que no se disuelva la «Fachstelle Risikoanalyse»! Con la misma declaración el presidente de l@s maestr@s de obra Werner Messmer suspendió en octubre las negociaciones para el año que viene. Que l@s carpinter@s, electricistas, metalistas, enlosador@s y otr@s puedan seguir el mismo «ejemplo» se entiende, pero está mal hecho. Me molesta personalmente que las negociaciones paritarias se boicoteen de alguno de los lados. Por eso opino que ¡esa «Fachstelle Risikoanalyse» es el acabose! ¡Hay que cerrar ese negocio!

Las negociaciones salariales afectan a nuestr@s miembros

L@s empleador@s que se oponen a negociaciones nacionales por supuestas razones «regionales» también están siendo incorrect@s. ¿Qué culpa tienen nuestr@s miembros si algunas personas no entienden el sentido de las negociaciones colectivas en organismos paritarios? Los contratos son para cumplirlos. Los excesos como esta supuesta Fachstelle no pueden y no deben conducir a una negativa, a dar por terminada o suspender las negociaciones

salariales y contractuales. Aquí l@s maestr@s de la construcción, de la pintura y del yeso tienen que cambiar el modo de pensar. No se puede rehusar las negociaciones culpando a instituciones como la «Fachstelle Risikoanalyse». L@s obrero@s de la construcción no se lo merecen.

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Responsable del sector construcción

Miembros reclutan miembros

Syna está comprometido para un mundo de trabajo con valores.

Si reclutas un nuevo miembro, te regalaremos Fr 100. -.

Inscripciones vía www.syna.ch
o 0848 848 868.



¡Juntos somos fuertes!

As negociações salariais

Bloqueio de diferentes partes

Com vista sobre o próximo ano, as negociações salariais entre sindicatos e empregadores começaram. Á priori, a parceria social estava a funcionar muito bem se não fosse pela interrupção nas negociações. O motivo para a interrupção foi a «Unidade especializada de análise de riscos».

Mais uma vez, o Outono começou «ao rubro» e logo iniciou o fogo cruzado entre as diferentes frentes. Ainda não se aperceberam que sempre que o Outono chega e se dá início às negociações salariais no país, economistas, analistas e outros «clarividentes» apresentam um futuro sombrio tanto quanto possível? Anualmente, a postura negativa destes economistas provoca um grande impacto sobre as negociações salariais. Como se não bastasse é cada vez mais difícil negociar aumentos salariais e partilhar assim de forma justa com os trabalhadores os lucros da Economia. Se o Patronato entrar por caminho árduo na negociação com o Sindicato, podemos concluir, que as negociações serão mais difíceis.

Decisão unilateral

«Unidade especializada em análise de Risco», é assim que se chama o movimento solitário que prejudica mais do que resolve. Há já algum tempo que os exponentes do Unia Zürich-Schaffhausen vêm promovendo esta Unidade. Esta Unidade – notabene sob o comando dos líderes do Unia de Zurique – é «um tiro no próprio pé», uma vez que essa Unidade é uma concorrência às Comissões Paritárias. A supervisão dos Contratos Colectivos de Trabalho, assim como a implementação dos mesmos, é uma função da Comissão Paritária.

Só uma Comissão organizada paritariamente pode assegurar uma fiscalização sobre os Acordos Colectivos de forma correta e imparcial. Tudo o que não seja tratado desta forma carece de credibilidade e a mim pessoalmente cheira-me a trapaça. Este tipo de atitude não é admissível no sistema de negociação dos CCT, basta!



Através da ação não autorizada da Unia, os empregadores recusam também a negociar com Syna.

Foto: Colette Kalt

Unia têm que fechar sua unidade especializada

A «Unidade de risco», que deveria supostamente prestar um bom serviço aos trabalhadores, torna-se numa afronta a todos os parceiros sociais, mas, especialmente ao patronato. Os resultados estão já a notarem-se, por exemplo o patronato dos Pintores&Estucadores recusa-se a continuar as negociações caso a Unidade de Análise não seja encerrada – «Nenhuma negociação, seja ela qual for, é possível caso a Unidade não seja encerrada». Com a mesma afirmação também a Sociedade de Empresários Construtores, o Presidente Werner Messmer no início de outubro interrompeu a negociação salarial na indústria da construção para 2015. Outros sectores como carpinteiros, electricistas, metalurgicos, madeira, construção, ladrilho e outros, anunciam tomar a mesma atitude, e é compreensível. Eu, pessoalmente, sou contra a Unidade, quando órgãos paritários são suspensos e prejudicados. Portanto: as atividades da «análise de risco» são Basicamente a última coisa que necessitamos, por isso, fechem a loja de uma vez!

Membros da Syna são também afetados

No entanto, o Patronato agiu mal ao interromper e cancelar as negociações salariais nacionais por culpa desta má conduta unilateral e regional. O que os nossos membros e milhares de trabalhadores da construção civil não podem aceitar é que teóricos individuais ponham em causa os acordos coletivos e as comissões paritárias?! Neste sentido, Patronato da Construção, Pintura e Estuque, etc. devem repensar a sua decisão, porque todos navegam nas mesmas águas. Os contratos são para ser mantidos. Excessos como esta alegada «Unidade de controle», não podem e não devem levar-nos a uma interrupção nas negociações salariais e muito menos o não chegarmos a acordo nas contratuais. Os trabalhadores da Construção Civil realmente não merecem este desfecho!

**werner.rindlisbacher@syna.ch,
Responsável do Setor Comercial**

Kursangebote von Syna



Arbeitsrecht im betrieblichen Alltag.

Donnerstag, 27. November, 10 Uhr bis Freitag, 28. November 2014, 16 Uhr, Parkhotel Schloss.

Inhalt: Mitglieder der Arbeitnehmendenvertretungen werden sehr oft mit Fragen aus dem Arbeitsrecht konfrontiert. Dies erfordert einige Grundkenntnisse im Arbeitsrecht. Die Teilnehmenden lernen, wo die Rechte der Arbeitnehmenden gesetzlich verankert sind, und erhalten einen Überblick über das Arbeitsrecht. Anhand konkreter arbeitsrechtlicher Fragen üben sie den Umgang mit dem OR, ArG sowie GAV.

Referenten: Arno Kerst, Präsident Syna; Diego Frieden, Zentralsekretär MEM-Industrie Syna

Anmeldung: bis Freitag, 14. November 2014

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Umgang mit Konflikten.

Mittwoch, 3., und Mittwoch, 10. Dezember 2014, jeweils 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: In Ihrer täglichen Arbeit, zu Hause und in Ihrem privaten Umfeld haben Sie es immer wieder mit Konflikten zu tun. Sie sind sich zwar bewusst, dass Konflikte immer auch etwas Positives haben, empfinden Sie aber eher als etwas Mühsames. Deshalb wollen Sie Ihre Fähigkeit, mit Konflikten optimal und konstruktiv umgehen zu können, verbessern. Im Kurs lernen die Teilnehmenden, die Signale für potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen. Sie können verschiedene Arten von Konflikten unterscheiden und damit umgehen. Zusätzlich haben die Teilnehmenden durch Übung an ihren eigenen Praxisfällen den Umgang mit Konflikten gelernt und können Konflikte aktiver und bewusster bearbeiten.

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

Anmeldung: bis Freitag, 14. November 2014

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!

Lohnverhandlungen

Sperrfeuer von verschiedenen Seiten

Mit Blick auf das nächste Jahr haben die Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern begonnen. Die Sozialpartnerschaft funktioniert im Grunde recht gut, wäre da nur nicht das ständige Sperrfeuer. Zusätzliche Munition liefert nun eine sogenannte Fachstelle Risikoanalyse.

Einmal mehr beginnt der Herbst «feurig», und bald kommt das alljährliche Sperrfeuer von verschiedenen Seiten. Haben Sie nicht auch schon festgestellt, dass immer dann, wenn der Herbst ins Land zieht und Lohnverhandlungen anstehen, Wirtschaftsexperten, Prognostiker und andere «Hellseher» die Zukunft möglichst düster darstellen? Im Grunde wiederholt sich das jedes Jahr, und der Einfluss dieser Konjunkturprognostiker auf die Lohnverhandlungen ist sehr gross. Nicht zuletzt deshalb ist es immer schwierig, Lohnerhöhungen auszuhandeln und den Arbeitnehmenden einen gerechten Anteil am Wirtschaftsertrag zu verschaffen. Wenn den Arbeitgebern dann noch Steilpässe von Gewerkschaften zugespielt werden, kann sich jeder ausrechnen, dass die Verhandlungen zusätzlich erschwert werden.

Beschuss aus den eigenen Reihen

Ein Selbstläufer, der mehr schadet als nützt, ist die sogenannte Fachstelle Risikoanalyse. Seit einiger Zeit wird sie von regionalen Exponenten der Unia Zürich-Schaffhausen propagiert. Diese Stelle – notabene unter der Hoheit der vermeintlich allwissenden Zürcher Unia-Leute – ist in etwa gleichermassen unpassend wie ein Schuss ins eigene Knie. Da wird doch tatsächlich eine Konkurrenz-Stelle zu den vielen gemeinsam aufgebauten und funktionierenden paritätischen Kommissionen errichtet, die jetzt einseitig beurteilen will, ob eine Firma den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ein-

hält oder nicht. Dabei sind Vertragsvollzug und Auskünfte zu Betrieben über die Einhaltung von GAV ganz klar Aufgaben, welche gemeinsam durch alle Vertragsparteien zu organisieren und umzusetzen sind.

Denn nur durch die paritätisch organisierten Organe kann letztlich sichergestellt werden, dass korrekt, nach gleichen Massstäben und vor allem unabhängig von jeglicher Interessenlage Auskünfte erteilt werden. Alles andere hat einen schalen Beigeschmack und riecht für mich zu stark nach Mauscheleien. Ein solches Verhalten hat im System der GAV ganz einfach keinen Platz, dazu steh ich, basta!

Unia muss ihre Fachstelle schliessen

Die «Fachstelle», die den Arbeitnehmenden vermeintlich einen Dienst erbringen

sollte, ist ein Affront gegen sämtliche Sozialpartner, auch gegen die Arbeitgeber. Die Antwort liess nicht lange auf sich warten. Die Maler- und Gipserunternehmer äussern sich wie folgt dazu: «Keine Verhandlungen über was auch immer, solange diese Fachstelle nicht eingestellt wird.» Mit der gleichen Erklärung hat auch Baumeisterpräsident Werner Messmer Anfang Oktober die Lohnverhandlungen im Bauhauptgewerbe für 2015 abgebrochen. Dass auch Schreiner, Elektriker, Metallbauer, Holzbauer, Plattenleger und andere Gleiches ankündigen, ist sogar verständlich. Auch ich kann es nicht ausstehen, wenn paritätische Organe durch einen Beteiligten plötzlich ausgehebelt werden. Darum: Die Tätigkeit dieser sogenannten Fachstelle Risikoanalyse schadet nicht zuletzt den Interessen der Arbeitnehmenden. Denn wenn reihenweise GAV Verhandlungen ausgesetzt werden ist nichts gewonnen.

Syna-Mitglieder sind auch betroffen

Doch auch das Verhalten der Arbeitgeber ist kritisch zu betrachten. Passt ihnen für einmal etwas nicht in den Kram, verweigern sie sich gleich den nationalen Lohnverhandlungen. Unreifes Verhalten hüben und drüben. Was zum Teufel können denn unsere Mitglieder und Tausende von Bauarbeitern dafür, wenn einzelne Exponenten nicht zu wissen scheinen, wozu es Gesamtarbeitsverträge mit ihren paritätischen Organen gibt?! Hier müssen die Arbeitgeber dringend umdenken, denn sie begeben sich meiner Meinung nach ins gleiche Fahrwasser. Verträge sind einzuhalten. Auswüchse wie diese angebliche Fachstelle können und dürfen nicht mit einer Verweigerungshaltung zum Abbruch oder Aussetzen von Lohn- und Vertragsverhandlungen führen. Das haben die Bauarbeiter nun wirklich nicht verdient!



Wegen des eigenmächtigen Handelns von Unia weigern sich die Arbeitgeber nun auch, mit Syna zu verhandeln.
Bild: Fotolia

werner.rindlisbacher@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Uhrenindustrie

Einladung zum Branchentreffen

Die Uhrenindustrie ist eine der zentralen Branchen der Schweizer Wirtschaft. Als zuverlässige und engagierte Sozialpartnerin verhandelt Syna zwei Gesamtarbeitsverträge (GAV) in der Uhrenindustrie. Bis zu den nächsten Verhandlungen ist es zwar noch hin, aber die Vorbereitung kann nicht früh genug beginnen.

Hunderte von Syna-Mitgliedern in der Branche profitieren allgemein von den guten Arbeitsbedingungen, die die GAV Syna/Convention patronale (aktuell geltende Fassung von 2012) und Syna/VdU für die Deutschschweiz (aktuell geltende Fassung von 2013) bieten. Doch von den grossen Fortschritten und den guten Ergebnissen der Branche, haben die Arbeit-

nehmenden in den letzten Jahren zu wenig profitiert! Dabei muss gesagt sein: Diesen Erfolg verdankt die Uhrenindustrie dir, Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin!

Es ist höchste Zeit, sich zu treffen

Die Verhandlungen zur Erneuerung der GAV stehen zwar noch nicht unmittelbar vor der Tür, aber wir wollen uns gut darauf vorbereiten. Hinzu kommen wie jedes Jahr die Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden über die Mindestanfangslöhne.

Wir wissen: Es gibt noch viel zu verbessern für die Arbeitnehmenden! Damit wir euch besser vertreten und sich die Syna-Mitglieder aus der Uhrenindustrie kennenlernen können, um sich auszutauschen und die Solidarität zu verstärken, laden wir euch ein zu einem informellen Austausch mit geselligem Beisammensein. Das Treffen findet im Zentrum von Neuenburg statt (Details siehe Infobox).

Den genauen Ort teilen wir euch mit, sobald die Teilnehmerzahl feststeht.

Wir möchten euch allen für die Unterstützung danken. Zusammen wollen wir die Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeitnehmenden der Uhrenindustrie verbessern. Getreu dem Syna-Kongress Thema: Meine Arbeit – meine Zeit.

**diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Uhrenindustrie
und Mikrotechnik**

Branchentreffen in Neuenburg

Datum: 20. November

Zeit: 16.30 Uhr

Ort: Zentrum Neuenburg, Details folgen

Anmeldung:

bei eurem Regionalsekretariat

Anmeldeschluss: 17. November

Lohnverhandlungen Coop

Höhere Löhne für 2015

Die Lohnverhandlungen zwischen Syna und Coop schliessen dieses Jahr mit der Vereinbarung einer Erhöhung der individuellen und der Mindestlöhne in Höhe von einem Prozent der Lohnsumme. Syna akzeptiert diese Lösung, kritisiert jedoch den anhaltenden Trend der individuellen Lohn-erhöhungen.

Coop erhöht den tiefsten Referenzlohn um 50 Franken auf 3850 Franken. In diese Kategorie fallen alle diejenigen Mitarbeitenden, welche keine Ausbildung absolviert haben. Die weiteren Mindestlöhne, welche sich nach den jeweils abgeschlossenen Ausbildungen richten, werden mit einer Erhöhung um jeweils 100 Franken neu festgesetzt. Für Syna ist dies ein Schritt in die richtige Richtung, denn Bil-

dung muss sich lohnen. Dieser Grundsatz wurde von Coop umgesetzt.

Arbeitserfahrung soll belohnt werden

Für Syna ist wichtig, dass der individuelle Lohnkredit möglichst breit verteilt wird. Denn gerade ältere Mitarbeitende oder Angestellte im tieferen Lohnsegment laufen Gefahr, trotz guter Arbeitsleistung von keiner Lohnerhöhung zu profitieren. Das individuelle Verteilschema greift hier zu kurz. Langjährige Mitarbeitende laufen Gefahr, keine Lohnerhöhung mehr zu erfahren. Syna würde es begrüssen, wenn die Arbeitserfahrung automatisch an eine Lohnerhöhung gekoppelt wäre. So soll die Kompetenz derer, welche bereits einige Jahre bei Coop

arbeiten, auch finanziell belohnt werden. Leider ist Coop auf dieses Anliegen nicht eingegangen. Syna bleibt dran und wird die Umsetzung der Lohnerhöhung genau überwachen.

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



Coop-Angestellte erhalten ab dem nächsten Jahr 50 bis 100 Franken mehr Lohn.
Bild: Coop

Arno Kerst

Sozialpartnerschaft ist eine andauernde Beziehung

Der neue Syna-Präsident Arno Kerst ist langjähriges Syna-Mitglied. Wenige Tage nach der Wahl stellt er sich den Fragen, redet über Nervosität vor der Wahl und was er in seiner neuen Funktion am meisten vermissen wird.

Eigentlich warst du ja als Kandidat auf sicher gesetzt. Dennoch war deine Nervosität vor dem Kongress spürbar. Warum?

Arno Kerst: Natürlich war die Wahlliste zwei Monate vor den Kongress geschlossen, das ist schon so. Aber es ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe, das Präsidium zu übernehmen. Und der Moment, in dem ich dazu offiziell den Auftrag von den Mitgliedern bekommen habe, das ist schon ein spezieller Moment. Es wäre ein schlechtes Zeichen, wäre ich nicht nervös gewesen.

Was macht Syna für dich speziell?

Im Zentrum stehen die gewerkschaftlichen Themen. Bei den Arbeits- und Lohnbedingungen, da gibt es noch zu viel Ungerechtigkeit, vieles, das es zu verbessern gilt. Und bei Syna ist es die Art und Weise, wie wir das angehen: Im Auftrag unserer Mitglieder konstruktiv und lösungsorientiert verhandeln. Immer mit dem Ziel, menschenwürdiges Arbeiten und Leben zu ermöglichen.

Wo liegt der Schwerpunkt von Syna in nächster Zeit?

Wir wollen Arbeit und Freizeit für die Arbeitnehmenden ins Gleichgewicht bringen. Das heisst zum Beispiel auch, dass die Lohnbedingungen für die Schlechtverdienenden verbessert werden müssen. Es kann doch nicht sein, dass aus finanzieller Not neben dem eigentlichen Job am Abend oder am Wochenende – also statt Freizeit – mit Nebenjobs das Familienbudget aufgebessert werden muss!

Am Samstag kamst du zurück vom Kongress, und am Montag hast du schon deine ersten Amtshandlungen als Präsident gemacht?

Ja, es ging gleich weiter. Am Dienstag hatten wir bereits die erste GL-Sitzung in der neuen Zusammensetzung. Wir haben uns darüber ausgetauscht, wie unsere gemeinsame Zusammenarbeit aussehen soll. Welches die dringenden Themen sind. Dann ist ja auch Lohnherbst. Es stehen wichtige Verhandlungen an, bei denen wir gute Abschlüsse erzielen wollen. Und wir wollen bis Ende Jahr zum Kongress-thema auch schon erste Pflöcke eingeschlagen haben.

Die Geschäftsleitung ist noch immer eine reine Männerrunde. Wie gedenkst du das zu verändern?

Das sind erst einmal vier sehr gute und fähige GL-Kollegen, und wir wollen mit allen Syna weiter stärken. Es ist nicht nur so, dass wir noch mehr Frauen als Mitglieder gewinnen wollen, wir wollen auch bei uns noch mehr Frauen in Führungspositionen. Deshalb legen wir bei jeder Neuanstellung sehr grosses Gewicht darauf, Frauen in alle Positionen reinzubringen. Da erzielen wir bereits Erfolge. Denn Syna als Gewerkschaft mit dem Menschen im Mittelpunkt soll noch mehr auch eine weibliche Gewerkschaft sein.

Gibt es Dinge, die du vermissen wirst in deiner neuen Funktion?

Ich war ja auch Branchenleiter in der Chemie. Da hatte ich wirklich sehr direkten Kontakt mit der Basis. Konnte mit den Mitgliedern den Forderungskatalog aufstellen. Dazu kam die Koordination mit den anderen Gewerkschaften, das Festlegen der Verhandlungsstrategie, das Führen der Verhandlungen und danach gemeinsam mit den Mitgliedern die Diskussion über die Annahme der Ergebnisse. Das werde ich vermissen.

Was fasziniert dich am Verhandeln?

Ich hole gerne das Beste raus. Bessere Arbeitsbedingungen machen nicht nur unsere Mitglieder zufrieden. Der Arbeitgeber erkennt hoffentlich auch, dass er so motivierte Mitarbeitende bekommt. Dann kämpfe ich gerne ausdauernd für



Noch ganz neu im Amt: Präsident Arno Kerst.

Bild: Syna

die Interessen der Mitglieder, um im richtigen Moment zu erkennen, wo es sich lohnt, sich auf einen Kompromiss einzulassen, um eine Lösung zu ermöglichen. Für mich ist Sozialpartnerschaft eine andauernde Beziehung. Syna ist hart in der Sache – aber wir verlieren dabei den Respekt für das Gegenüber nicht. Denn wenn das gegenseitige Vertrauen zerstört wird, leiden auch zukünftige Verhandlungsergebnisse darunter!

Kurt Regotz hat bereits beim Antritt gesagt, er werde nach zwei Amtsperioden zurücktreten. Wie viele wirst du machen?

25! (lacht) Das wären ja 100 Jahre. Nein, nun ernsthaft: Ich war überwältigt von der grossen Zustimmung. Das verstehe ich als Auftrag, Syna zusammen mit GL und Vorstand weiterzubringen. Meine Arbeit beginnt eben erst, doch ich bin guter Dinge, dass sie mir gefallen wird, und es liegt am nächsten Kongress in vier Jahren, darüber zu befinden.

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

Jeunesse.Suisse

Frauenpower im Vorstand

Der zweite nationale Jugendrat von Jeunesse.Suisse hatte es in sich. Neben den Workshops und der Podiumsdiskussion war vor allem das Traktandum Wahlen spannend: Bei den Kampfwahlen räumten die Syna-Ladies gross ab.

Bereits am Samstagmorgen startete Jeunesse.Suisse in Luzern mit den Referenten Bruno Weber (Travail.Suisse) und Andy Tschümperlin (Nationalrat SP Schwyz und Fraktionspräsident SP) hochkarätig ins Weekend. Auf die Workshops «Bildung» und «Politik» folgten «Beratung» mit dem Rechts- und Jugendberater Roger Lang (Hotel & Gastro Union) und «Vernetzung» mit Maurus Blumental (Geschäftsleiter des Dachverbandes Schweizer Jugendparlamente) am Nachmittag. Intensiv setzten sich die Teilnehmenden mit den jeweiligen Themen ausei-

inander, brachten ihre Wünsche ein, korrigierten vorgeschlagene Resolutionen und planten die nächsten Bildungsangebote. Am Abend lebten die Jugendlichen in Morschach ausgiebig den geselligen Teil des Jugendrats.

Ein produktives Jahr

Am Sonntag folgte der formelle Teil des Jugendrats. Der Präsident stellte den Jahresbericht vor, die Statutenänderung, welche Jeunesse.Suisse den Einsitz in den Vorstand von Travail.Suisse gewährt, das Kommunikationskonzept, die neue Webseite, das Corporate Design, die Jugendkurse und Communiqués sowie die SwissSkills. All dies wurde im vergangenen Jahr erarbeitet und durchgeführt – für eine gerade erst gegründete Kommission ist das absolute Spitzel! Dementsprechend verabschiedeten die Teilnehmenden den Jahresbericht einstimmig und mit Applaus. Verabschiedet wurden auch zwei Resolutionen zu Bildung und Politik sowie die Agenda 2015.

Spannende Wahlen

Im Vorfeld der Wahlen hatte der alte Vorstand sondiert und festgestellt, dass Interesse an der Vorstandstätigkeit bestand: Für die fünf Vorstandssitze gab es sieben Kandidaten. Nach dem Auszählen der Stimmen zeigte sich, dass die bisherige Syna-Vertreterin Isa Stern wiedergewählt und die neue Syna-Vertreterin Malika Zouaoui neu gewählt war. Ganz knapp geschlagen geben musste sich Philip Zwahlen, Präsident der Syna-Sektion Thal. Mit Isa und Malika sowie den Syna-Mitgliedern Ivan Dennler und Nadine Walker nimmt er jedoch Einsitz in die Kommission. Syna-Zentralsekretär Diego Frieden musste aufgrund der Altersbeschränkung die Kommission leider verlassen. Für eine weitere Amtsperiode als Präsident wurde Jordan Kestle gewählt.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Interview

5 Fragen an Isa und Malika

Sabine Hunger: Dein Vorbild?

Malika: Ich habe keine spezifische Person als Vorbild. Aber mich beeindruckt alle Menschen, die ein starkes Durchhaltevermögen haben.

Isa: Gewerkschaftlich ist mein Vater mein Vorbild. Von Kind auf habe ich mitbekommen, wie er sich für verschiedene Themen der Arbeitnehmenden eingesetzt hat.

Dein Hobby?

Malika: Ich koche und backe sehr gerne, von daher freue ich mich sehr auf die Weihnachtszeit. Unter anderem freue ich mich auch wegen des Snowboardens auf den Winter.

Isa: Meine Hobbies sind Eishockey schauen, campen, lesen und viel mit Kollegen unternehmen.

Deine Arbeit?

Malika: Ich habe eine Lehre als Kauffrau im öffentlichen Verkehr abgeschlossen und arbeite im Moment an der Réception bei National Instruments.

Isa: Ich arbeite als Kleinkinderzieherin in einer grossen Kita und führe dort eine Gruppe von elf Kindern. Zudem bilde ich einen Lehrling aus.

Deine Work-Life-Balance?

Malika: Im Moment muss ich da zum Glück noch nicht gross «balancieren». Bei den Verpflichtungen mache ich einfach, was kommt, und wenn es erledigt ist, gehe ich zur Freizeit über.

Isa: Ich jogge oder gehe Eishockey schauen.



Malika Zouaoui, Powerfrau

Dein Lebensmotto?

Malika: Ich bin immer noch auf der Suche nach einem Lebensmotto, aber ich denke, es lohnt sich, nach folgendem Zitat von Buddha zu leben:

«Ganz gleich, wie beschwerlich das Gestern war, stets kannst du im Heute von neuem beginnen.»

Isa: Träume nicht dein Leben, sondern lebe deinen Traum.



Isa Stern, Powerfrau

Bilder: Syna