

# syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Colette Kalt

## Wir schweigen nicht

Das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit haben Frauen seit 1981. Theoretisch. Damals wurde es in der Verfassung verankert, 1995 war das Gesetz ausgearbeitet. Realität ist die Lohngleichheit bis heute nicht. Es war also wieder einmal an der Zeit, ein deutliches Zeichen zu setzen. Das taten am 7. März über 12 000 Demonstrierende in Bern.

Seite 6

### Auf dem Buckel der Angestellten

Die Frankenstärke macht die Arbeitgeber sehr findig, wenn es gilt, ihr unternehmerisches Risiko auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen. Seien es die Verlängerung der Arbeitszeiten, die Lockerung der Arbeitszeiterfassung oder Entlassungen. **Seiten 5, 17 und 18**

### Rumsitzen und warten ...

... auf den Anruf, der Arbeit und damit Lohn verspricht. Bei Arbeit auf Abruf ziehen Arbeitnehmende oft den Kürzeren. Doch es gibt verschiedene Formen dieser Art von Teilzeitarbeit, und nicht bei jeder entfällt der Lohn, während man auf das Aufgebot wartet. **Seite 19**

**Inhalt**

Familienpolitik	Seite	3
Ältere Arbeitnehmende	Seite	4
Arbeitszeiterfassung	Seite	5
Gastrobranche	Seite	5
Lohnleichheit	Seite	6
Valora	Seite	7
Baupoliere	Seite	7
Asbest	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Krisenartikel	Seite	17
Egokiefer	Seite	18
Brücke • Le pont	Seite	18
Arbeit auf Abruf	Seite	19
Lohnleichheit	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](http://www.syna.ch)

**Redaktion Syna** Colette Kalt, Olivia Coray [colette.kalt@syna.ch](mailto:colette.kalt@syna.ch), [olivia.coray@syna.ch](mailto:olivia.coray@syna.ch)

**Redaktion Travail.Suisse** Linda Rosenkranz [rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

**Layout** Lars Walter, [lars.walter@syna.ch](mailto:lars.walter@syna.ch)

**Druck und Versand** LZ Print

**Adressänderungen** [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

**Nächste Ausgabe** Freitag, 1. Mai

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 15. April, 12.00 Uhr

# Wut und Freude



Es reicht! Es ist genug! Wir möchten nicht mehr warten! Genug der Ausreden! Subito – hier – jetzt! Wir wollen, dass Menschen für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bekommen. Menschenwürdige Arbeit und gerechter Lohn dürfen nicht von den Chromosomen abhängen. Egal, ob Männlein oder Weiblein; gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Diese Selbstverständlichkeit steht schon Jahrzehnte in der Verfassung, aber nicht auf den Lohnzetteln.

12 500 Frauen und Männer, darunter mehrere Hundert Syna-Mitglieder, haben deshalb am 7. März entschlossen, laut, fröhlich aber auch wütend für diese Selbstverständlichkeit demonstriert. So sonnenklar das Wetter und die Forderung an der Demo waren, so neblig-verschleiern die Ausreden der Arbeitgeber. Dass die Zuständige für das Ressort Arbeitsmarkt des Arbeitgeberverbandes die offiziellen Statistiken in Zweifel zieht, ist einfach nur beschämend. Syna begrüsst die Absicht des Bundesrates, die Arbeitgeber zu verpflichten, dass sie die Lohnleichheit im Betrieb regelmässig nachweisen müssen.

Herzlichen Dank für eure Teilnahme an der Demo in Bern. Es war ein guter, schöner und freudiger Tag. Und ein notwendiges, starkes und eindeutiges Zeichen: Wir lassen nicht locker!

**Auf Abruf – und in Not**

Deine Tochter krabbelt über den Boden. Du sitzt am Küchentisch und liest diese Zeilen des Editorials, ohne sie wirklich zu verstehen. Denn deine Gedanken kreisen um das soeben geöffnete Kuvert, in dem eine lächerlich kleine Zahl die Überwei-

sung deines Lohnes ankündigt. Der Betrag wird nicht reichen, um den Kontostand aus den roten Zahlen zu heben. Jetzt klingelt das Telefon. Du wirst vom Arbeitgeber deiner Teilzeitstelle aufgefordert, in einer Dreiviertelstunde bei der Arbeit zu erscheinen. Liebe Leserin, lieber Leser, ich wünsche dir diese Situation nicht. Doch so oder ähnlich sieht die Realität für zu viele Menschen aus. In der reichen Schweiz.

Was für eine Scham, bei Eltern oder auf dem Sozialamt um Unterstützung bitten zu müssen. Was für eine Not, immer wieder kurzfristig bei Nachbarn um die Beaufsichtigung des Kindes zu bitten. Was für eine Verzweiflung, von kurzfristigen und willkürlichen Arbeitseinsätzen abhängig zu sein. Was für eine Wut im Bauch, die immer öfter zu unpassender Zeit und am falschen Ort aufkommt. Wer in einer solchen Situation leben muss, denkt nicht daran, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringen zu wollen. Hier geht es darum, einigermaßen würdevoll überleben zu können. Darum setzt sich Syna für lebenswürdige Mindestlöhne ein. Darum fordert Syna frühzeitige Arbeitspläne. Darum will Syna faire Arbeitsverträge mit geregelten Mindesteinsätzen und zugesicherten Löhnen.

Unser Jahresthema auf Seite 19 zeigt die juristische Seite der Arbeit auf Abruf auf. Schnell wird klar, dass das Gesetz vieles offen lässt. Darum fordert Syna auch verbindlichere Regelungen in den Gesamtarbeitsverträgen. Zuletzt mit Erfolg beim Detailhändler Lidl.

**Aufgepasst!**

Senkung der Regulierungskosten. Hört sich gut an? Aber aufgepasst: Mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses kriechen sie aus den Löchern hervor, die Deregulierer und Abschaffer. Mit dem Vorwand, die Wirtschaft zu stärken, findet auf politischer Ebene wie auch in den Branchen und Betrieben ein Kampf statt: Löhne senken, Arbeitszeiten erhöhen, Arbeitsbedingungen flexibilisieren und verschlechtern. Mit unseren Forderungen nach besseren Arbeitszeit-Bedingungen setzen wir bewusst ein Gegengewicht. Syna ist gefordert. Syna fordert. Zusammen mit und für euch!

**arno.kerst@syna.ch,**  
Präsident

## Familienpolitik

# Familien finanziell entlasten

**Die Stimmbevölkerung war nicht bereit, Steuerausfälle von einer Milliarde Franken für eine wenig zielgerichtete Entlastung der Familien in Kauf zu nehmen. Dies heisst jedoch nicht, dass sie gegen eine Entlastung der Familien ist.**

2006 wurde der Gegenvorschlag zur Travail.Suisse-Initiative für höhere Kinderzulagen von der Bevölkerung deutlich angenommen. Infolgedessen gelten seit 2009 in der Schweiz einheitliche Mindestansätze für Kinder- (200 Franken) und Ausbildungszulagen (250 Franken). Die Bevölkerung anerkennt also durchaus, dass Familien entlastet werden müssen. Die neuesten Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass die direkten Kinderkosten seit dem Beschluss von 2006 deutlich angestiegen sind: Für den Zeitraum von 2000 bis 2005 betragen sie bei einem Paar mit einem Kind 819 Franken. Für den Zeitraum von 2009 bis 2011 stiegen sie bereits auf 942 Franken (+123 Franken). Bei einem Paar mit zwei Kindern betragen die direkten Kinderkosten von 2000 bis 2005 1310 Franken. Im Zeitraum von 2009 bis 2011 sind sie auf 1507 Franken gestiegen (+197 Franken oder +98.5 Franken pro Kind). Bei drei Kindern stiegen die direkten Kinderkosten von 1583 Franken auf 1821 Franken an (+238 Franken oder +79 Franken pro Kind). Diese Zahlen zeigen klar, dass die Familien diese Last nicht alleine tragen können.

## Pragmatisch und zielgerichtet

Vergleicht man verschiedene familienpolitische Entlastungsinstrumente, so stellt man fest, dass die Familienzulagen eine finanzielle Unterstützung sind, die verschiedene Ziele erfüllen kann:

- Sie dienen der Armutsbekämpfung (z. B. bei Familien mit vielen Kindern).
- Sie leisten einen Beitrag, damit alle Familien auf einem möglichst ähnlichen Wohlstandsniveau leben können wie kinderlose Haushalte.
- Sie sind ein Zeichen gesellschaftlicher Anerkennung für eine gesellschaftlich relevante Aufgabe (Kinder grossziehen).



*Die Kinderkosten sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Eine Anpassung der Familienzulagen ist notwendig.*  
Bild: Fotolia

Auch gut betuchte Familien erhalten Zulagen. Doch gerade weil die Zulagen besteuert werden wie der Lohn, kommen Familien mit kleinen und mittleren Einkommen netto in den Genuss von höheren Leistungen als Gutverdienende. Das ist zwar etwas weniger zielgerichtet als Ergänzungsleistungen (EL) für Familien, die ausschliesslich den tiefsten Einkommen helfen. Die EL für Familien sind jedoch momentan auf Bundesebene noch nicht mehrheitsfähig, weil eine Beeinträchtigung der Erwerbsanreize befürchtet wird. Die Familienzulagen hingegen haben keine Veränderung der Erwerbsanreize zur Folge. Das macht eine ihrer Stärken aus. Zudem erfüllen sie zusätzlich auch noch die weiteren Zielsetzungen b) und c). Die Familienzulagen sind punkto Zielgerichtetheit auch den steuerlichen Instrumenten zur Entlastung von Familien überlegen. Weitere Abzüge vom steuerbaren Einkommen haben die gleiche Wirkung wie die soeben beschriebene CVP-Initiative: Hohe Einkommen werden stärker entlastet als tiefe und mittlere.

## Zulagen erhöhen

Es kann also das Fazit gezogen werden, dass die Familienzulagen, so wie sie heute ausgestaltet sind, eine pragmatische, zielgerichtete und sinnvolle Leistung sind – allerdings nur dann, wenn sie die Familien mit substanziellen Beträgen unterstützen. Die heutigen Mindestansätze von 200/250 Franken werden den heutigen Kinderkosten nicht mehr gerecht. Deshalb haben einige Kantone deutlich höhere Beträge festgesetzt. Kinder zu haben, ist aber überall in der Schweiz eine schöne, aber eben auch schön teure Angelegenheit. Eine Anpassung des Mindestbetrags auf 250 Franken (Kinderzulagen) bzw. 300 Franken (Ausbildungszulagen) ist ein zielgerichteter Schritt, um Familien mit mittleren und tiefen Einkommen besser zu unterstützen. Die Kosten für eine solche Anpassung liegen deutlich unter jenen der abgelehnten Volksinitiative für steuerfreie Kinder- und Ausbildungszulagen, nämlich bei gut 600 Mio. Franken.

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

Ältere Arbeitnehmende

# Es geht nicht ohne eine eigene Bildungspolitik

**Die älteren Arbeitnehmenden rücken mehr und mehr in den Fokus der politischen und gesellschaftlichen Diskussion. Travail.Suisse fordert deshalb anlässlich der nationalen Konferenz «Ältere Arbeitnehmende» vom 27. April eine eigene Bildungspolitik für dieses Alterssegment.**

Die Situation von älteren Arbeitnehmenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt erscheint auf den ersten Blick ganz gut: Die Beschäftigungsquote ist im internationalen Vergleich hoch, die Arbeitslosenquote tiefer als bei anderen Alterskategorien. Erst bei genauerem Hinsehen werden erhebliche Probleme sichtbar.

## Das Problem Langzeitarbeitslosigkeit

Fast 60 Prozent der über 55-Jährigen sind länger als ein Jahr arbeitslos. Diese Zahl liegt weit über dem OECD-Durchschnitt von 47 Prozent. Zudem hat sich die Quote der über 55-jährigen Langzeitarbeitslosen in der Schweiz seit 2002 von 40 auf 60 Prozent erhöht und damit massiv verschlechtert. Travail.Suisse hat drei Faktoren eruiert, die matchentscheidend sind, um ältere Arbeitnehmende im Arbeitsprozess zu behalten:

1. Sie müssen gesund bleiben.
2. Die Motivation ist zentral.
3. Ältere Arbeitnehmende benötigen Qualifikationen, denn Gesundheit und Motivation nützen nichts, wenn sie die aktuell verlangten Kompetenzen nicht mitbringen.

## Kompetenzen korrigieren

Besonders schwer haben es ältere Arbeitnehmende, die nie eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. «Um ihnen eine Chance zu geben, müssen Berufsabschlüsse für über 40-Jährige gefördert werden, die dafür nötigen Mittel muss der Bund zur Verfügung stellen», sagt Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik. Ebenfalls ab 40 braucht es Arbeitsmarkt-Check-ups,



*Ältere Arbeitnehmende werden immer mehr aus dem Arbeitsmarkt gedrängt. Es ist höchste Zeit, das zu ändern.*  
Bild: Fotolia

denn ob jemand die zweite Hälfte des Erwerbslebens erfolgreich meistert, hängt wesentlich von Weichenstellungen ab, die zwischen dem 40. und 50. Altersjahr erfolgen. «Falls nötig, muss der Bund ein Laufbahn-Check-up als Kriterium für die Begünstigung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber einführen», so Weber-Gobet. Und dann braucht es Weiterbildungen, die speziell auf über 50-Jährige abgestimmt sind. Denn bei älteren Arbeitnehmenden ist das Überlernen von bestehendem Wissen wichtiger als das Neu-Erlernen. Die nationale Bildungspolitik muss also eine Weiterbildungspolitik für 40+ und 50+ entwickeln, damit fehlende oder falsche Kompetenzen korrigiert werden können.

## Eine neue Anstellungspolitik

Unsere zentrale Forderung an die Unternehmen ist, dass sie ihre Anstellungspolitik den aktuellen Gegebenheiten wie etwa dem demografischen Wandel oder dem Fachkräftemangel anpassen und ältere Arbeitnehmende wieder vermehrt anstellen. Um diesem Umdenken einen Schub zu verpassen, fordert Travail.Suisse eine umfassende Sensibilisierungskampagne, die

Vorurteile gegenüber älteren Stellensuchenden beseitigt. Als Ergänzung dazu ist die direkte Ansprache von Firmen hinsichtlich Motivierung zur Anstellung von älteren Arbeitnehmenden nötig. Diese hat sich bereits in der Lehrstellenkrise als Massnahme der Lehrstellenkonferenz bewährt, ja mehr noch; sie war ein entscheidender Erfolgsfaktor zur Schaffung von Lehrstellen.

Begleitend sind vor allem handfeste Erhebungen über den Stand der Anstellungspolitik notwendig. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und Economiesuisse haben anlässlich einer Medienkonferenz vom 21. Januar 2015 versprochen, mehr Arbeitnehmende über 50 in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wie sie die Erfolge messen wollen, präsentierten sie leider nicht. Damit sich solche Versprechen nicht in (heisse) Luft auflösen, fordern wir ein Monitoring für die Anstellungspolitik. Erst dadurch erhält die Wirtschaft die Möglichkeit, handfeste Beweise für ihre guten Absichten zu liefern.

**Linda Rosenkranz,**  
Leiterin Kommunikation,  
[rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

Pressekonferenz vom 26. März

# Arbeitszeit im Gegenwind

**Syna hat zusammen mit Travail.Suisse in Bern ihre Haltung zu den aktuellen Arbeitszeitfragen präsentiert. Anstelle von Gratisarbeit und Arbeitszeiterhöhungen verlangen wir faire Bedingungen für Teilzeitarbeit und die rechtzeitige Vorankündigung von Einsätzen.**

Die Erhöhung der Arbeitszeiten als Folge der Frankenstärke und der politische Druck auf die Aufweichung der Arbeitszeiterfassung dominieren momentan die gesellschaftliche und politische Diskussion zu den Arbeitszeiten. Die Arbeitnehmenden sind aber bereits durch den Wandel der Arbeitswelt mit der zusätzlichen Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten kon-

frontiert. Ständige Erreichbarkeit, Stress und Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Folge.

Syna ist überzeugt, dass gerade in wirtschaftlich herausforderungsreichen Zeiten faire Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung sind. Denn nur so bleiben Arbeitnehmende gesund und motiviert – und damit auch produktiv.

## Stärken statt deregulieren

Ganz nach dem Motto «Lass keine Krise ungenutzt» überbieten sich rechte Politiker mit Deregulierungsforderungen und begründen jedes noch so absurde Liberalisierungsprojekt mit der Frankenstärke. Auch die Arbeitgeber nutzen die Gunst der Stunde und betreiben, mit sehr kurzfristigem Blick, Kostenoptimierung fast ausschliesslich auf dem Buckel der Arbeitnehmenden.

Darum fordert Syna in den Branchen und Betrieben Transparenz über Zahlen, Schutz der Arbeitsplätze und keine einseitigen Lösungen zu Lasten der Arbeitnehmenden. Darum wird Jacques-André Maire, Vizepräsident von Travail.Suisse und Nationalrat, mit politischen Vorstössen die Aufwertung der Teilzeitarbeit und rechtzeitige Vorankündigungen verlangen. Und darum setzt sich Syna für die Beibehaltung der Arbeitszeiterfassung ein. Denn diese ist die Basis für eine faire Entlohnung und hilft, Stress einzugrenzen.

[arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch), Präsident

### Info:

Detaillierte Infos zur Pressekonferenz gibts unter [www.syna.ch](http://www.syna.ch) und [www.meinearbeit-meinezeit.ch](http://www.meinearbeit-meinezeit.ch)

Die Gastrobranche und der Eurokurs

# Keine Krisenmassnahmen beschlossen

**In der Presse wurde seit dem 15. Januar 2015 viel über die Tourismusbranche und das Gastgewerbe berichtet. Der Beschluss der Nationalbank, die Untergrenze des Euro aufzuheben, stellt Arbeitnehmende und Arbeitgebende dieser Branche vor Herausforderungen.**

Überall dort, wo in Euro bezahlt wird, sind die Befürchtungen vor Verlusten gross. Die Hotellerie befürchtet Buchungsannulationen aus dem Euroraum, die Gastronomie befürchtet Verluste in den Grenzregionen und die Arbeitnehmenden sorgen sich um ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze.

Die Situation erinnert an die Jahre 2009 bis 2011. Auch damals kam der Eurokurs in Schieflage, und rasch mussten Lösungen für die Hotel- und Gastrobranche gefunden werden. Schon damals zeigte sich, dass der Gesamtarbeitsvertrag für das Schwei-

zer Gastgewerbe (L-GAV) dem Problem von Währungsverlusten nur beschränkt entgegenwirken kann. Man sah ein, dass auf nationalpolitischer Ebene Konzepte gesucht werden mussten, die den erheblichen Einfluss des Eurokurses auf die Branche abschwächen und damit nachhaltig eine stabile Situation schaffen konnten.

## Nachhaltige Verbesserungen

Nun wiederholt sich die Situation. Syna führte daher mit den Sozialpartnern des L-GAV Gespräche über mögliche Krisenmassnahmen, welche die aktuelle Lage entschärfen sollten. Bald wurde jedoch klar, dass sich der L-GAV nicht als geeignetes Mittel erweist, um wirksame Lösungen für die Branche zu erarbeiten. Zu unterschiedlich sind die Erwartungen und Bedürfnisse der einzelnen Sozialpartner.

Um dennoch nachhaltige Verbesserungen zu erwirken, werden sich Syna und weitere Sozialpartner des L-GAV mit der Schweizerischen Nationalbank treffen, um gezielt nachhaltige Forderungen zu stellen und über mögliche währungspolitische Mass-



Am L-GAV ändert sich vorab nichts.

Bild: Colette Kalt

nahmen zu diskutieren. Für Arbeitnehmende bedeutet dies nun, dass der L-GAV weiterhin so bestehen bleibt, wie er ist. Wichtig zu wissen ist auch, dass Abweichungen davon, wie beispielsweise Lohnzahlungen in Euro, nach wie vor nicht erlaubt sind.

[claudia.stoekli@syna.ch](mailto:claudia.stoekli@syna.ch),  
Zentralsekretärin Gastrobranche

Demonstration für Lohngleichheit

# Luftig, fröhlich und ernst in der Sache

**Der Samstag, 7. März 2015, war ein Tag, wie es ihn öfter geben müsste. Sonnig, warm, fröhlich-laut – aber ernst in der Sache. Er war lang, intensiv, voller Begegnungen und Geschichten. Einige halten die Erinnerung aufrecht oder erzählen vom jahrelangen Kampf.**

Beispiele gefällig? Eigentlich hatten wir geplant, ab 10 Uhr auf der Schützenmatte die Syna-Ballons aufzublasen. Doch ich erhielt kurzfristig eine Anfrage des Berner Regionalsenders Neo1, ob ich an einem Gespräch zum Thema Lohngleichheit interessiert sei. Das tat ich sehr gerne, und so stimmte mich dieses Gespräch kurz nach acht auf den Tag ein.

Nach dem Gespräch ging's auf die Schützenmatte. Tatkräftig half unser Männerteam bei den Vorbereitungen zur Demo. Zelt aufstellen, Ballons aufblasen, Westen auspacken, Give-aways aufstellen etc. Dann, als die Leute kurz nach 12 Uhr einzutrudeln begannen, wurden die Syna-Ballons grosszügig unters Demovolk gemischt. Doch nicht nur an der Demo waren sie zu sehen. Während ich geschäftig ein paar Ballons aufblies, hielt plötzlich ein Auto neben mir. Das Fenster wurde heruntergelassen, und ein Kind fragte mich, ob es einen Ballon haben könne. Natürlich bekam es einen, und ich hoffe, dass auch dieser Ballon die Botschaft der Aufwertung der Teilzeitarbeit verbreiten konnte. So wie auch jene, die sich plötzlich vom Autospiegel lösten und gen Himmel zogen. Wo sie wohl gelandet sind?

## Ein weisses Mee(h)r

Im Minutentakt strömten nach 12.30 Uhr immer mehr Leute auf die Schützenmatte. Um den Syna-Standort wurde es dank der ganzen Ballons, Westen, Caps und Fahnen immer weisser; wir waren definitiv nicht zu übersehen. Und während der Demo auch nicht zu überhören. Lautstark riefen Syna-Frauen die Parolen für die Lohngleichheit – in Französisch, Italienisch, Deutsch und Portugiesisch. Ganz so, wie das Syna-Volk eben ist. Doch nicht nur im Syna-Lager sah frau unsere Ballons. Im



An der Demonstration herrschte eine unglaublich gute Stimmung.

Bild: Colette Kalt

ganzen Zug verstreut tauchten immer und immer wieder Syna-Ballons, -Fahnen und -Westen auf. Von Frauen über Kinder bis hin zu Männern, ja bis zu Katzen. Ja, Katzen. Eine Berner Hauskatze lief während der ganzen Demo mit einem umgebundenen Syna-Ballon umher und schaffte es damit auf diverse Newsportale.

## Begegnungen

Es waren laut offiziellen Angaben über 12 000 Personen auf der Strasse. Ganz vorne im Zug bekam ich davon zuerst wenig mit. Flankiert von zwei Syna-Sicherheitsleuten bewegte sich das Frauenbündnis mit den über 40 Organisationen zügig durch die Berner Strassen. Natürlich waren wir so die Ersten auf dem Bundesplatz, und ich machte mich auf die Suche nach dem Syna-Zug.

Während ich den Zug beobachtete, stürmte eine Frau auf mich zu, nahm die Sonnenbrille ab – und erst da erkannte ich meine Patin, die ich über drei Jahre nicht mehr gesehen hatte! Als SP-Politikerin setzte sie sich in der Ostschweiz jahrelang für die Anliegen der Frauen ein. Nun trafen wir uns an dieser Demo wieder. Und wie bei Malika und Chiara, unseren beiden Rednerinnen von Syna, Transfair und Travail.Suisse, steht auch zwischen mir und meiner Patin eine Generation, aber auch ein

Anliegen, das uns alle verbindet. Wir wollen endlich gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

## Was für eine Stimmung!

Als ich den Syna-Zug endlich traf, kam mir eine geballte Ladung Energie entgegen. Die Stimmung war ausgelassen und fröhlich. Es war ein unglaublich starker Anblick, so viele Kolleginnen und Kollegen zu sehen, welche gemeinsam für eine Sache eintreten. Und mittendrin Jeunesse.Suisse. Solche Situationen motivieren mich, um den Kampf für die Lohngleichheit, aber auch die Aufwertung der Teilzeitarbeit weiterzuführen.

Eine Rednerin auf dem Bundesplatz verkündete kurze Zeit später: «Wir werden immer lauter, immer unangenehmer, bis wir diese Lohngleichheit haben!» Eine adrett gekleidete ältere Dame neben mir sah mich an und meinte: «Und wenn wir künftig jedes Jahr hier stehen müssen; es reicht! Ich bin dabei!» Lachend stimmte ich ihr zu. Ja. Ich wäre auch dabei! Denn solche Samstage wie den vergangenen 7. März sollte es öfter geben. Er tut gut! Uns Frauen, den Familien und der Gesellschaft. Doch Lohngleichheit muss jetzt endlich Realität werden! Das Warten darauf ein Ende haben.

sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Valora

# Lohnverhandlung gescheitert

**Syna ist enttäuscht! Das Angebot von Valora, die Lohnsumme lediglich um 0,4 Prozent anzuheben, ohne die Mindestlöhne zu verbessern, wird von den Syna-Mitgliedern abgelehnt.**

Für die Angestellten von Valora wurde dieses Jahr eine Lohnsummenerhöhung von lediglich 0,4 Prozent bereitgestellt. Eine Erhöhung der gesamtarbeitsvertraglich festgelegten Mindestlöhne war dabei nicht vorgesehen. Die Lohnsummenerhöhung, welche weit unter dem diesjährigen Durchschnitt der anderen Sozialpartner im Detailhandel liegt, hätte einmalig per Stichtag 1. April 2015 individuell die tiefsten Löhne im Bereich von 3600 Franken auf 3700 Franken angehoben.

## Inakzeptables Angebot

Ein solch tiefes Angebot seitens Valora ist für unsere Mitglieder nicht akzeptabel. Erstens kann der Mindestlohn für ungelernetes Personal bei Valora mit 3600 Franken im Branchenvergleich bei Weitem nicht mehr mithalten, bezahlt doch beispielsweise Coop dem ungelerten Personal mindestens 3850 Franken, bei Lidl Schweiz gibt es gar ganze 4000 Franken. Eine Erhöhung der gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne bei Valora wäre aber angesichts der zu bestreitenden Lebenshaltungskosten dringend notwendig gewesen.

Zweitens weist Valora eine sehr hohe Fluktuationsrate auf. Eine einmalige Anhebung der tiefsten Löhne per 1. April 2015 wäre somit nicht nachhaltig. Geht man davon aus, dass bereits innerhalb weniger Monate erneut Mitarbei-

tende für unter 3700 Franken angestellt werden, so schmälert das die angebotene Erhöhung der Lohnsumme bereits wieder.

## Oben viel, unten sehr wenig

Syna kritisiert zudem, dass Valora im Geschäftsjahr 2013 mit einer Lohnschere von 1:18 im Vergleich zu den anderen grossen Detailhändlern Coop (1:12) und Migros (1:15) eine deutlich grössere Lohndiskrepanz aufweist. Dass eine Kioskverkäuferin einen Lohn von rund 3600 Franken monatlich erhält und sich der CEO im Jahr 2013 über jährliche 1,2 Mio. Franken freuen durfte, ist stossend.

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

Baupolier

# Uneinige Sozialpartner

**Bis Ende 2015 ist der Gesamtarbeitsvertrag für die Poliere noch in Kraft. Doch Auseinandersetzungen unter den Sozialpartnern provozieren, dass der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) und Baukader Schweiz nicht mehr mit allen verhandeln wollen.**

Für Syna ist das eine denkbar schwierige Situation, die es zu lösen gilt. Am Verhand-



*Baupolier leisten einen wichtigen Beitrag auf den Baustellen. Lasst uns weiterverhandeln!*

*Bild: Ernst Zülle*

lungstisch müssen alle Sozialpartner Platz nehmen. Es kann nicht angehen, dass sich die Arbeitgeber oder der Kaderverband die Verhandlungspartner aussuchen wollen.

Die Auseinandersetzung der Sozialpartner muss beigelegt werden, aus diesem Grund ruft Syna mit Nachdruck in Erinnerung, was die bis anhin funktionierende Sozialpartnerschaft im Bauhauptgewerbe bewirkt hat.

## Warum Sozialpartnerschaften?

Mit dem Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit gleichzeitiger Verpflichtung zur Friedenspflicht einhaltung hat die Schweizer Wirtschaft enorm profitiert. Trotz höheren Löhnen und Sozialkosten investieren Firmen in unserem Land. Neben ausgezeichneten, qualifizierten Mitarbeitenden zeichnet sich die Schweiz dank dem Arbeitsfrieden durch Stabilität und Zuverlässigkeit aus.

Eine der grössten Errungenschaften im Bauhauptgewerbe ist zweifelsohne die Einführung des flexiblen Altersrücktritts FAR. Allerdings war hier zum Schluss ein

Arbeitskampf nötig, um das gewerkschaftliche Ziel zu erreichen.

## Wie weiter?

Zurzeit gehen bei den Arbeitnehmendenverbänden die Ansichten weit auseinander. Einzelne Verbände deswegen von den Verhandlungen auszuschliessen, kann nicht von Interesse sein, denn für eine Allgemeinverbindlicherklärung braucht es alle tariffähigen Partner. Deshalb lädt Syna alle strittigen Parteien ein, gemeinsam mit uns den bisherigen Weg der Sozialpartnerschaft zu gehen. Am Ende des Tages sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit guten, sicheren Lohn- und Arbeitsbedingungen die Gewinner sein.

Syna wird alles daran setzen, für die Baupolier, analog dem Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes, den Kündigungsschutz zu verbessern sowie die Mindestlöhne anzuheben und verbindlich festzuschreiben.

**hans.maissen@syna.ch,**  
Leiter Sektor Gewerbe

Asbest

# Vieles ist noch unter dem Tisch

**Zahlreiche Asbestopfer sind bereits verstorben, mit noch mehr Opfern ist zu rechnen. Doch noch immer ist keine allgemeinverbindliche und befriedigende Lösung, wie beispielsweise mit der sogenannten Verjährungsfrist umgegangen werden soll, gefunden worden. Nun soll ein runder Tisch Abhilfe schaffen.**

«Der Arbeitgeber ist kraft seiner Fürsorgepflicht gemäss OR 328 Abs. 2 verpflichtet, zu achten auf des Arbeitnehmers Leben, Gesundheit, Integrität.» Aufgeführt werden unter Paragraph 328 die Art des Gesundheitsschutzes sowie die Massnahmen, die dafür vom Arbeitgeber getroffen werden müssen.

Alles klar, würde man meinen. Es gibt sie, die gesetzliche Regelung, die besagt; der Arbeitgeber ist in der Pflicht, seine Angestellten zu schützen. Doch gerade wenn es darum geht, das traurige Kapitel der Asbestgeschädigten aufzuarbeiten, die Arbeitgeber dafür in die Pflicht zu nehmen, damit Hinterbliebenen wie Opfern endlich Recht gegeben wird, kommt die Verjährungsfrist ins Spiel. Denn laut angewendetem Gesetz beginnt diese, wenn der Kontakt mit den krank machenden Stoffen stattgefunden hat. Das bedeutet: Wurde 1977 mit Asbest gearbeitet, beginnt ab dann die Verjährungsfrist. Erkrankte der Betroffene 2008, waren allfällige Forderungen verjährt. Laut David Husmann, Rechtsanwalt und Mitbegründer der Asbestopferorganisation, ein Unsinn: «Denn wie kann es sein, dass etwas, das noch gar nicht ausgebrochen ist, das man gar nicht hat, bereits verjährt sein soll, wenn man es dann bekommt?» Ein berechtigter Einwand, für den ihm in Strassburg vor dem Europäischen Menschengerichtshof auch Recht gegeben wurde: «Mit 6:1, nur ein einziger Richter folgte nicht unserer Argumentation.» Ein wegweisender Entscheid, der vor einem Jahr getroffen wurde.

## Bundesbern lässt sich Zeit

Nach dem Urteil vom 11. März 2014 geschah nichts mehr. Weder erhob der Bund



*Die Verjährungsfrist für Asbesterkrankungen muss abgeschafft und künftige Generationen müssen besser vor Berufskrankheiten geschützt werden.* Bild: Suva

Einsprache gegen den Strassburger Entscheid, dass die Verjährungsfrist aufgehoben werden müsse, noch wurde sie entsprechend angepasst. Aber dann, am 25. Februar 2015, die Ankündigung des Bundesrates, es werde ein runder Tisch einberufen. Der Asbestopferverein hatte bereits 2002 einen solchen verlangt. «Auch wenn immer von finanzieller Entschädigung die Rede ist, geht es Hinterbliebenen und Opfern in erster Linie darum, dass anerkannt wird, dass hier eine Verpflichtung nicht wahrgenommen wurde. Dass Asbest und seine Folgen viel zu lange verdrängt wurden», sagt David Husmann.

## Schritt für Schritt

Ein Erfolg, der in der Öffentlichkeit viel zu wenig bekannt ist, worauf David Husmann aber noch heute sehr stolz ist, ist die eingeführte Integritätsentschädigung für Asbestopfer. Bei einem Unfall mit bleibenden Schäden – egal ob verschuldet oder nicht – hat das Opfer Anrecht auf eine Entschädigung aus der Unfallversicherung. Einem Tetraplegiker werden 126 000 Franken ausbezahlt. Eine solche Lösung forderte der Verein auch für die Asbeststerbenden. Doch die Suva wollte anfänglich nicht auf die Forderung eintreten. Stellten sich die Verantwortlichen doch auf den Stand-

punkt, Asbestkranke hätten nie einen fixen Zustand, da sie ja sterben. Es existiert eine Definition bei der Integritätsentschädigung, die besagt, der Verunfallte muss einen fixen Gesundheitszustand haben, mit der Verletzung leben. Das Bundesgericht entschied, dass von Asbest Betroffene sowieso innerhalb zweier Jahre sterben, deshalb hätten sie kein Anrecht auf eine Entschädigung, die sei ja nicht für die Hinterbliebenen, sondern für die Betroffenen. Doch Husmann liess sich nicht abwimmeln. «Daraufhin haben wir das über die Medien aufbereitet und erreichten so, dass eine gemeinsame Lösung erarbeitet wurde. Das Bundesgericht stimmte der Regelung schliesslich zu, sie sei sachgerecht. Und so wird das heute praktiziert.»

Der runde Tisch hat am 12. März zum ersten Mal stattgefunden. Syna fordert, dass nicht nur den Opfern eine angemessene Genugtuung zugestanden werden soll. Es geht auch darum, dass künftig das Risiko von jetzt noch nicht voraussehbaren Berufskrankheiten breiter aufgefangen wird. Und es geht um Anerkennung, darum, Fehler einzugestehen und Verantwortung zu übernehmen.

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



I costi di mobbing

# E se i costi del mobbing fossero a carico datore di lavoro?

**Riflessione su una possibilità di cambiamento legislativo per ridurre i casi di mobbing nel mondo del lavoro.**

La definizione di mobbing è chiara: il mobbing sul posto di lavoro (anche detto terrore psicologico o molestie psicologiche) si manifesta con atti rivolti sistematicamente contro una determinata persona da un individuo o da un gruppo allo scopo e/o con l'effetto di escluderla dal rapporto di lavoro. Questi atti sono recepiti come ostili dalla persona interessata, si ripetono frequentemente (ad es. ogni giorno, ogni settimana) e si protraggono per un periodo prolungato. La persona attaccata viene messa in una posizione di debolezza e si sente esclusa. (Seco)



*Il costo di un caso di mobbing ammonta mediamente circa a un anno di salario (CHF 65 000).*

*Foto: Fotolia*

## Studio sul mobbing

Gli specialisti stimano che il costo di un caso di mobbing ammonta mediamente circa a un anno di salario. La media del salario annuale brutto in Svizzera è 65 000 franchi (swissinfo.ch). Altri studiosi del settore indicano che in costi che una ditta deve assumere in caso di mobbing, oscillano tra 15 000 e i 400 000 franchi (secondo il grado, della funzione e della fase in cui si trova il fenomeno). Lo studio effettuato dal seco in merito alla frequenza di tale fenomeno in Svizzera rivela che circa il 7 per cento delle persone interpellate ritengono, infatti, di essere vittime di mobbing o possono essere considerate tali secondo criteri scientifici assodati. Fare i conti non è cosa semplice dunque, ma si tratta di cifre a sei zeri.

## Chi è responsabile secondo la legge?

In gli articoli (vedere Infobox) si enuncia la responsabilità del datore di lavoro sulla salute dei lavoratori/trici e sui procedimenti necessari da prendere per tutelare della loro integrità fisica e psichica. Più specificatamente di punibilità si parla nella Legge sulla parità dei sessi all'Art. 5: cv 3: «... il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato

tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, ...»

Ora, in conformità a ciò che indica la legge e sulla raccolta delle esperienze concrete, possiamo affermare che, il datore di lavoro, salvo i casi in cui osserva perfettamente le leggi di cui sopra: o è autore egli stesso di mobbing o lo permette attraverso i suoi preposti. Egli è comunque il responsabile ultimo di fronte alla legge.

## Proposta

Da qui la proposta, se si vuole provocatoria, ma senz'altro legittima e comprensibile di un'aggiunta all'Art. 5, cv. 3.3.-4. della legge sulla parità dei sessi, che: In caso provato, tutti i costi di mobbing (diretti e indiretti per la ditta, assicurazione malattia, perdita del salario, visite, diagnosi, terapia medica, ecc.) siano assunti per intero dal datore di lavoro diretto responsabile.

Con questo piccolo aggiustamento di legge, vedremmo realizzate:

- Una presa di maggior consapevolezza del datore di lavoro, inizialmente dovuta certamente alla paura di incorrere in onerose sanzioni, che diverrebbe però col tempo vera assunzione di responsabilità;
- Una riduzione notevole dei costi milionari investiti per arginare questo fenomeno;

- Un innalzamento della soglia d'attenzione da parte dei responsabili preposti alle funzioni di guida;
- Incentivi investimenti in formazione e prevenzione per responsabili e non;
- E così, come per conseguenza logica ..., diminuirebbero sensibilmente i casi mobbing nel mondo del lavoro in Svizzera.

Culturalmente, un cambio di mentalità degno della Svizzera e del rispetto per l'alterità. Io non sono un politico, ne'uno studioso di statistiche e ne'un legiferante, ma ho solo la speranza che qualcuno, che abbia competenze a questi livelli, leggendo questa riflessione, ne comprenda il significato e la portata, e la prenda come buona idea da «concretizzare» nelle sedi opportune.

**francesco.cosentino@syna.ch,  
segretario regionale**

## Per ulteriori informazioni

*Legge sul lavoro e ordinanze 3: Art. 2  
Legge sul lavoro e ordinanze 4: Art. 6, cv. 1  
Codice delle obbligazioni: Art. 328, cv.1 e 2  
Legge sulla parità dei sessi: Art. 3 e 4*

Valor del franco suizo

# Enfocar al mercado laboral

**Se hace cada vez más evidente que el banco nacional suizo (SNB/BNS) no ofrece una alternativa real y duradera al tipo de cambio mínimo del franco suizo. Lo más importante ahora es que no sean l@s emplead@s quienes paguen el precio. Es necesario debatir la política de contratación empresarial.**

Con la decisión de eliminar inmediatamente el cambio mínimo, el banco nacional suizo ha provocado un terremoto global en los mercados financieros. Es evidente que la decisión va a perjudicar el desarrollo económico de Suiza.

## No existe una alternativa real

Después de las decisiones tomadas por el banco central europeo (EZB/BCE), se hizo notorio que el SNB/BNS no tenía una alternativa real al abandonar el cambio mínimo. En los próximos meses el banco central europeo va a lanzar al mercado más de 1,1 billones de euros. De esta forma, la presión sobre el tipo de cambio mínimo del franco habría aumentado significativamente. Según los datos más reciente el SNB/BNS habría tenido que comprar 1 o inclusive 2 billones de euros. En teoría el SNB/BNS tiene la capacidad de hacerlo. Pero es más que dudoso, que el riesgo de perder 200 a 300 mil millones de francos fuera una alternativa que el mundo político y la población en general habría aprobado.

## Seis demandas

Poco después de la decisión del banco nacional, el consejero federal Schneider-Am-

mann convocó a las organizaciones patronales y a los sindicatos a una mesa redonda para evaluar la situación. Travail.Suisse resume las siguientes seis demandas:

- Las organizaciones patronales y sindicatos abogan en conjunto para que el banco nacional cumpla con su cargo y tome medidas adecuadas al desarrollo coyuntural.
- Las organizaciones patronales y sindicatos intervienen conjuntamente para que el poder adquisitivo de l@s emplead@s no disminuya. Se toma una posición explícita contra los recortes generales de salarios y contra los sueldos en euros. Además respaldan la posibilidad de que, ante el creciente aumento del desempleo, l@s desemplead@s menores de 55 años puedan cobrar también un subsidio por dos años.
- Las organizaciones patronales y sindicatos apoyan el amplio acceso a indemnizaciones para aquellas compañías que tienen que recurrir al trabajo de jornada reducida, debido a una merma de pedidos provocada por las fluctuaciones de la cotización del franco suizo.
- Las organizaciones patronales y sindicatos exigen a las compañías suizas una nueva política de empleo focalizada en el territorio nacional que permite a las personas mayores y a las menos calificadas encontrar un empleo. Monitoreando la ejecución de esta nueva política se puede visualizar y cuantificar si las compañías cumplen con su deber.
- Las organizaciones patronales y sindicatos exigen a la confederación y a los cantones invertir inmediatamente en

la formación profesional de personas desempleadas que no poseen un título profesional. Así las personas afectadas podrán aprovechar los años económicamente inestables para luego poder volver al mercado laboral con mayores chances de encontrar un empleo adecuado.

- Las organizaciones patronales y sindicatos se oponen a las medidas de ahorro tanto de la confederación como de los cantones. Solo se aceptan cambios al sistema tributario que no afectan al presupuesto.

Con estas medidas se puede reducir el aumento de desempleo y minimizar los efectos en la población laboral.

## Mantener la calma

Por el momento no se sabe qué va a pasar en las semanas y meses que vienen. En esta situación no sirve tomar decisiones apresuradas. No tiene sentido cancelar repentinamente proyectos competitivos a largo plazo, como la estrategia de energía 2050 (Energienstrategie 2050), por deliberaciones a corto plazo o legislar de manera apresurada temáticas sensibles como la reforma de impuestos empresariales (Unternehmenssteuerreform III).

Travail.Suisse rechaza toda decisión apresurada tomada abiertamente aprovechando un momento de inestabilidad, que solo sirve para satisfacer intereses particulares. Hay que mantener la calma y tomar decisiones que sirvan a corto y a largo plazo y abarquen a la totalidad de la población suiza.

**Martin Flügel,**  
presidente de Travail.Suisse,  
[fluegel@travailsuisse.ch](mailto:fluegel@travailsuisse.ch)



Ahorrar en un lugar incorrecto lleva con seguridad a una crisis.

Foto: Fotolia

Aconselhamento especializado

## Não está seguro no que está à assinar?

**Em vez de uma «assinatura forçada», sob pressão, recorre a Syna – solicitando conselho de especialistas. Porque uma assinatura não pode ser desfeita!**

O que fazer se a sua assinatura é necessária e você não concorda com o conteúdo do contrato? Basicamente, nada para se inscrever, desde que algo não está claro, o contrato não pode ser cumprido, ou os efeitos adversos são esperados.

Mas com isso não queremos dizer que você não deve fazer nada, muito pelo contrário; tomar o seu tempo e agir. Obtenha conselhos dos especialistas. Syna pode falar com você sobre correções e exclusões,

ou como preparar contrapropostas. Somente quando todos os pontos foram esclarecidos num contrato e o conteúdo é consistente com a vontade de todas as partes, o contrato deve ser assinado.

### Proteja a sua assinatura

O que já é considerado quase todos os dias banal, pode rapidamente tornar-se complicado na empresa, respetivamente, no direito do trabalho. Quando o tempo padrão se repete trabalho, folhas de salário, seguro, etc. a assinatura é necessária todas as vezes. Muitas vezes, essas situações levam a mal-entendidos, os prazos não forem cumpridos, ou surgir situações até conflitos. Para benefício dos empregados, devemos manter os olhos abertos e proteger a sua própria assinatura! Especial-

mente no caso de cancelamento do contrato por parte do empregador. Para evitar que a sua situação se deteriora, aconselhamos de forma independente a estar atento nos seguintes temas:

1. A documentação escrita deve estar totalmente disponível.
2. Tire um tempo para si mesmo e obtenha esclarecimentos pretendidos, se necessário, informações adicionais.
3. União com a outra parte (os empregadores, os varejistas, seguros, etc.), se possível, mudanças sem prejuízo.
4. Se tudo for resolvido, você pode assinar. Alguma dúvida, começar de novo a partir do passo 1.

franco.basciani@syna.ch,  
secretário regional

Indústria de limpeza

## O Contrato Coletivo de trabalho será revisado

**Até meados do ano, ocorrerão as negociações para a renovação do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para a indústria de limpeza na Suíça alemã. Ambos os sindicatos e os empregadores se esforçam para o mesmo objetivo, embora por diferentes interesses.**

Já na primeira rodada de negociações, ficou claro que o novo CCT suíço-alemão pretende-se ajustar ao conteúdo do contrato da Suíça Francesa. Com o objetivo, de um dia, criar um contrato de cooperação para ambas as partes do país. Porque hoje existem dois CCT diferentes, um para a região da francesa e outra para a região da suíça alemã, sendo que ambos são declarados de obrigatoriedade geral, o motivo é principalmente devido a estruturas das organizações de empregadores cresceu regionalmente. As grandes empresas de limpeza que atuam na Suíça alemã e na Suíça francesa têm todo o interesse em garantir que exista apenas

um contrato. A simplificação do serviço de pessoal da administração significaria mais produtividade.

### A evolução de salários através da formação contínua

Os funcionários da região francesa estão convencidos que o salário sistemático de trabalhadores não qualificados devem seguir os seguintes critérios: O salário mínimo de empregados no setor de limpeza aumenta quando eles frequentam cursos de formação e de idioma completos. Dos cerca de 30 000 pessoas na Suíça de língua alemã, que trabalham na limpeza de manutenção, muitos não têm (Swiss) qualificação profissional. Eles querem através do sector da limpeza entrar no mercado de trabalho na indústria da limpeza.

Para atingir melhor nível salarial seriam obrigados a frequentar aulas de alemão, a indústria também poderá dar um contributo importante para a integração dos trabalhadores estrangeiros. O salário mínimo na limpeza de manutenção está atualmente em 18.50 francos por hora. Isso, embora os salários graças ao CCT au-



*O CCT da Suíça alemã e francesa falam eventualmente em tornar-se num contrato coletivo nacional.*  
Foto: FO Publishing GmbH

mentou 22 por cento nos últimos 11 anos. Aumentar os salários, por isso deve continuar sendo nosso objetivo. E se isso acontece através da formação – tanto melhor.

irene.darwich@syna.ch, secretária  
central da indústria de limpeza

# Kursangebote von Syna



## Empowerment.

**Donnerstag, 23. April, 9.30 Uhr, bis Freitag, 24. April, 17.00 Uhr, Bildungshaus Stella Matutina, Hertenstein.**

**Inhalt:** Ist es möglich, dass es nicht so sein muss, wie es ist? Welche Möglichkeiten habe ich, und wie nutze ich brachliegendes Potenzial? Was gibt mir eigentlich Energie, und wie bilde ich Motivation? Nach dem Kurs erkennen Sie Zusammenhänge in Ihrem Beruf und Alltag und erarbeiten sich daraus neue Handlungsfelder. Sie probieren verschiedene Möglichkeiten aus, wie Sie sich wirkungsvoll mit Energie aufladen können. Sie verstehen den Begriff «Empowerment» und können ihn in Zusammenhang mit dem eigenen Leben bringen. Der Kurs ist neben theoretischen Inputs sehr handlungs- und praxisorientiert.

**Referent:** Martin Frei, Dipl Coach FH BSO, Organisationsentwickler FH

**Anmeldung:** bis Freitag, 3. April

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Einführung ins Marketing.

**Montag, 27. April (1. Kurstag), und Montag, 4. Mai (2. Kurstag), jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Aarauerhof, Aarau.**

**Inhalt:** Die Devise, marktorientiert zu denken und zu handeln, fordert die Mitarbeitenden im Berufsalltag zunehmend. Der Wandel des Marketings wird deshalb für das Unternehmen und für Sie als Mitarbeitende/-n immer wichtiger. Dieses Seminar stellt die einzelnen Marketinginstrumente und Marketingtrends der letzten Jahre vor und gibt Ihnen Tipps und Tricks im beruflichen wie auch im privaten Bereich. Dabei wird aufgezeigt, welche Anwendungen für Mitarbeitende und Kunden nützlich sind. Die Grundlagen des Marketings werden kurz und präzise vorgestellt, und Sie erarbeiten ein Marketingkonzept nach frei wählbaren Themen. Nach Seminarschluss sind Sie in der Lage, ein einfaches Marketingkonzept zu erstellen.

**Referent:** Ivo Ledergerber, Executive MBA Marketing

**Anmeldung:** bis Freitag, 3. April

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Fit for Back Office! – Gesunder Rücken auch im Büro (Pilates-Methode).

**Freitag, 8. Mai, 9.00 bis 17.00 Uhr, Centre d'intégration socioprofessionnelle, Fribourg.**

**Inhalt:** Präsentation der Referentin Brigitte Bochud, danach interaktive Diskussion mit den Teilnehmenden. Sie lernen Übungen kennen, die Sie am Arbeitsplatz wie auch zu Hause anwenden können. Dabei üben Sie körperliches Bewusstsein, erfahren vieles über Ergonomie am Arbeitsplatz und erlernen praktische Übungen, die gut am Arbeitsplatz angewendet werden können.

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

**Anmeldung:** bis Freitag, 10. April

**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](mailto:arc@travailsuisse.ch), [www.formation-arc.ch](http://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!

MEM GAV: Krisenartikel 57

# Krise trotz Wachstum

**Die Industrie wurde von der starken Aufwertung des Frankens am härtesten getroffen. Arbeitgeber setzen die abenteuerlichsten Ideen um, um die Gewinne zu stützen, und wälzen ihr Unternehmerrisiko mit Arbeitszeiterhöhungen und Euro-Löhnen auf ihre Angestellten ab. Das Zauberwort heisst Artikel 57.**

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) enthält den Artikel 57, auch Krisenartikel genannt. Er wurde eingeführt, um die Möglichkeiten zur Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen teilweise zu vereinfachen und die interne Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung zu stärken.

Neu wurde ein einheitliches Verfahren eingeführt, um eine zusätzliche Flexibilität der Arbeitszeit zu erzielen. Die dem GAV unterstellten Firmen besitzen somit die Möglichkeit, auf besondere Situationen im Rahmen des GAV zu reagieren. Dies jeweils im Zusammenwirken mit der Arbeitnehmervertretung (ANV) und – je nach Dauer der vereinbarten Abweichung – auch mit Syna.

## Kein Freifahrtschein

Im Kommentar zum MEM-GAV steht, dass die Firmen vom Arbeitgeberverband Swissmem dazu aufgefordert werden, verantwortungsbewusst mit dieser Ausnahmebestimmung umzugehen und grosse Sorgfalt in die Verhandlungen mit den ANV bzw. den Verbänden zu legen. Doch die Realität sieht anders aus. Denn nun, da die Euro-Krise in aller Munde ist, ist auch der Krisenartikel in aller Munde. Doch was bedeutet die Anwendung des Krisenartikels für die Betroffenen, und was sind die Auswirkungen?

## Die Angestellten sollen es ausbaden

Obwohl viele Firmen gute Geschäftsergebnisse präsentieren, wälzen sie ihr Unternehmerrisiko unter dem Deckmantel der Euro-Krise auf ihre Mitarbeitenden ab. Besonders störend ist die Tatsache, dass



Arbeitnehmende müssen auch in der Krise nicht alles hinnehmen.

Bild: Fotolia

Swissmem den Arbeitgebern unter vorgehaltener Hand empfohlen hat, auf die Beratung ihrer ANV durch die Verbände zu verzichten. So wurde den teilweise überforderten ANV eine Mustervereinbarung vorgelegt, die mögliche Kompensationen mit keinem Wort erwähnt. Zur Verfügung gestellt bekommen hatten die Arbeitgeber die Vereinbarung von Swissmem.

Widerstand und kritische Fragen zur Vereinbarung waren zwecklos, oder es würde Arbeitsplätze kosten, hiess es seitens der Arbeitgeber. Die im Kommentar zum MEM-GAV geschriebenen Sätze, verantwortungsbewusst mit dieser Ausnahmebestimmung umzugehen und sorgfältig mit den ANV und Verbänden zu verhandeln, sind somit das Papier nicht wert, auf welchem sie gedruckt wurden.

## Syna informiert ebenfalls

Gedruckt hat aber in der Zwischenzeit auch Syna, und zwar einen Infolyer und Merkblätter für unsere Mitglieder in der MEM-Industrie. Die Informationen wurden an alle Syna-Mitglieder aus der Branche versendet. Ausserdem wird in einem der Beiblätter auf die Problematik, ob der Arbeitgeber die Löhne in Euro ausbezahlen darf, eingegangen. Um dies gleich vorwegzunehmen: Nein, dein Arbeitgeber darf dir nicht einfach deinen Lohn in Euro auszahlen. Das ist nur möglich, wenn du einverstanden bist. Diese Praktik ist eine weitere

dubiose und illegale Massnahme, um das Unternehmerrisiko auf die Mitarbeiter abzuwälzen.

Wenn du gerne den Flyer «Information zur Arbeitszeiterhöhung und Lohnreduktion» erhalten möchtest oder wenn deine Firma die Arbeitszeit erhöhen will, kannst du uns unter [industrie@syna.ch](mailto:industrie@syna.ch) kontaktieren. Bitte gib uns deinen Namen und deine Anschrift an.

[guido.schluep@syna.ch](mailto:guido.schluep@syna.ch),  
Zentralsekretär Industrie

## 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](http://www.syna.ch) oder 0848 848 868.



**Zusammen sind wir stark!**

Schreinergerberbe

# Massiver Stellenabbau bei Egokiefer

**Der starke Franken wirkt sich auch auf das Schreinergerberbe aus: Die Arbonia Forster Gruppe (AFG) will gemäss Mitteilung beim Fenster- und Türenhersteller Egokiefer bis zu 200 Stellen streichen. Für Syna stehen zu viele Fragen im Raum; wir wollen ein Konsultationsverfahren.**

Wegen des starken Frankens plant die AFG einen massiven Stellenabbau. Laut CEO William Christensen steigt der Importdruck im Fenstergeschäft laufend, ausländische Anbieter drängen mit Tiefpreisangeboten auf den Markt. Doch nach einem Gewinn von 15,1 Mio. Franken im letzten Jahr ist der geplante Stellenabbau ein Hohn gegenüber den Arbeitnehmenden.

## Viele offene Fragen

Für Syna stellen sich einige Fragen. Nach der ehemals geplanten Umlagerung in die Slowakei wurde ein Stellenabbau von 80 Personen bekanntgegeben. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb der Abbau nun von 80 auf bis zu 200 Stellen ausgeweitet werden soll. Weitere Rätsel liegen in der Strategie: Noch vor weniger als zwei Jahren beschloss Egokiefer, 33 Mio. Franken ins Unternehmen zu investieren. Damals hiess es, dass mit betriebsinternen Umschulungen die Holz-/Metallfenster-Abteilung ausgebaut werden soll. Zudem lässt sich Egokiefer nicht in die Auftragsbücher schauen.

## Syna will eine echte Konsultation

Branchenkenner wissen: Die Schreinerlöhne haben sich in den letzten Jahren

nicht verändert. Eine Altersentlastung war bei den Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen erst recht kein Thema für die Arbeitgeber. Die Rücksicht der Sozialpartner auf eine möglichst grosse Arbeitsplatzhaltung, vorab in der Massenproduktion, führte zum Stillstand des Schreinergerberbes.

Syna fordert die AFG nun auf, den angekündigten Stellenabbau nochmals zu überdenken. In einem echten Konsultationsverfahren wollen wir mitarbeiten – mit dem Ziel, den geplanten Stellenabbau zu verhindern. Es genügt nicht, bei anderen Arbeitgebern der Region den geplanten Stellenabbau zu kommunizieren. Es gilt vielmehr, die Nerven zu behalten!

**toni.walker@syna.ch,**  
Zentralsekretär Schreinergerberbe

Brücke · Le pont

# Jugendlichen eine Zukunft bieten

**Das Hilfswerk von Syna dehnt sein Wirkungsfeld nach Honduras aus, wo es Jugendlichen eine Berufsbildung ermöglicht.**

Die schwierige Situation, in der sich junge Leute in Honduras befinden, schreit nach Hilfe. Zum Bildungsmangel und zur Arbeitslosigkeit gesellt sich die permanente Gewalt in den Armenquartieren, die den Jugendlichen das Leben schwer macht. Darum wandern viele in die USA aus; illegal und ohne Kenntnisse, in eine ungewisse Zukunft.

## Berufsbildung hilft nachhaltig

Brücke · Le pont bietet ihnen kurze, praxisorientierte Berufsbildungskurse an und führt mit ihnen Massnahmen zur Gewaltprävention durch. So finden sie eine Beschäftigung in den Branchen Restauration, Bäckerei, Coiffure, Schneiderei, Schreinergerber, Informatik, Mechanik oder Kurierdienst. Das Angebot an die jungen Leute aus armen Verhältnissen richtet sich nach

dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt und nach den Möglichkeiten der Jugendlichen.

Dank der Ausbildung finden manche Jugendliche eine feste Stelle im formellen Arbeitsmarkt. Andere nutzen ihre neu erworbenen Kenntnisse, um sich im informellen Sektor selbstständig zu machen. Diese «Schattenwirtschaft» bietet weniger Sicherheit, was beispielsweise die Sozialleistungen betrifft, dafür gewährt sie viel Spielraum für Kreativität und Flexibilität. Damit die jungen Leute bestehen können, enthalten die Kurse auch Module zur Stärkung der Sozialkompetenzen sowie Massnahmen zur Arbeitsintegration.

## Erfahrungen nutzen

Im Sommer 2014 starteten die ersten Projekte in Armenvierteln der Hauptstadt Tegucigalpa. Auch ein Austausch unter den Partnerorganisationen in Zentralamerika fand bereits statt. So werden die wertvollen Erfahrungen, die seit Jahren in El Salvador gesammelt werden, auch für die Arbeit in Honduras genutzt, und es entstehen Synergien. In San Salvador sagte Marvin



*Der Zugang zu Arbeit und Verdienst hilft Jugendlichen aus der Armut. Bild: Brücke · Le pont*

Campos (17): «Ich will meine Geschwister nicht allein lassen, sondern einen Beruf lernen, arbeiten und meiner Familie helfen.» Unterstützen Sie diesen guten Willen mit einer Spende, damit Jugendliche auch in Honduras dasselbe sagen können!

**jose.balmer@bruecke-lepont.ch**

*Spendenkonto: Brücke · Le pont,  
1700 Freiburg, PK 90-13318-2*

Arbeit auf Abruf

## Ein Unding?

**Neben der klassischen Teilzeitarbeit mit fixen Pensen gibt es auch verschiedene Formen der Arbeit auf Abruf, die ebenfalls stark auf dem Vormarsch sind. Sie dienen aber oft nur den Flexibilitätsforderungen der Arbeitgeber und erlauben diesen vielfach, das Betriebsrisiko auf die Angestellten abzuwälzen.**

Die Bedeutung der Teilzeitarbeit in der Schweiz hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Gemäss Bundesamt für Statistik arbeiten fast sieben Prozent der Beschäftigten auf Abruf, Tendenz steigend. Aber welche Formen der Arbeit auf Abruf gibt es eigentlich, und was unterscheidet sie?

### Keine festgelegten Arbeitspläne

Grundsätzlich ist jede Arbeit auf Abruf eine Teilzeitbeschäftigung, die zwar zulässig, gesetzlich aber nicht besonders geregelt ist. Gemeinsam ist all diesen Arbeitsformen, dass immer ein auf wiederkehrende Einsätze ausgerichteter Rahmenarbeitsvertrag vorliegt, was sie von einmaligen Gelegenheitsarbeiten unterscheidet. Im Gegensatz zur eigentlichen Teilzeitarbeit wird bei Arbeit auf Abruf die Arbeit aber nicht nach einem im Voraus festgelegten Arbeitsplan geleistet, sondern nur nach Aufbietung durch den Arbeitgeber.

### Arbeit im Stundenlohn

Es gibt die sogenannte echte und unechte Arbeit auf Abruf. Bei der echten Arbeit auf Abruf wird ein einziger Arbeitsvertrag abgeschlossen, wonach die Arbeitnehmenden zum Arbeitseinsatz verpflichtet sind, sobald sie der Arbeitgeber dazu auffordert. Bei der unechten Arbeit auf Abruf haben die Mitarbeitenden hingegen das Recht, den angeforderten Arbeitseinsatz abzulehnen. Für jeden angenommenen Einsatz gilt ein neuer Arbeitsvertrag als abgeschlossen.

Bei echter wie auch unechter Arbeit auf Abruf erfolgt die Entlohnung in der Regel im Stundenlohn. So wird nur Einkommen erwirtschaftet, wenn genügend Arbeitseinsätze bestritten werden können. Bei der echten Arbeit auf Abruf muss jedoch die



*Arbeit auf Abruf verlangt Arbeitnehmenden viel Flexibilität ab, aber auch Geduld, wenn es zu wenig Arbeit gibt.*  
Bild: Fotolia

Zeit, in der man sich für einen Einsatz bereithält, zusätzlich entschädigt werden. Hier kann aber ein reduzierter Ansatz angewendet werden, dessen Höhe sich unter anderem nach den Einschränkungen der Arbeitnehmenden während der Rufbereitschaft, der Dauer der Bereitschaftszeit und der Lage der Abrufzeiten richtet. Bei der unechten Arbeit auf Abruf muss die Bereitschaftszeit nicht entschädigt werden.

### Angestellte sind im Nachteil

In seltenen Fällen ist die hohe Flexibilität der Arbeit auf Abruf zum Vorteil der Arbeitnehmenden. Die Nachteile, wie die Unbestimmtheit der Anzahl, der Lage und der Dauer der Arbeitseinsätze sowie der entsprechend schwankende Lohn, überwiegen klar. Auch kurze Ankündigungsfristen sind problematisch, da die Arbeitnehmenden dadurch stark in ihrer Freizeitgestaltung eingeschränkt werden.

Dem Arbeitgeber wird hingegen ermöglicht, den zeitlichen Einsatz seiner Arbeitnehmenden dem schwankenden Arbeitsanfall anzupassen. Er trägt so nicht mehr das volle Risiko, Mitarbeitende zu beschäftigen, obwohl es zu wenig Arbeit gibt. Dies widerspricht Art. 324 OR, wonach der Arbeitgeber auch zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt, wenn er die Arbeitsleis-

tung der Arbeitnehmenden nicht annehmen kann oder will. So wird das Betriebsrisiko fast gänzlich auf die Angestellten überwältigt. Dem hat das Bundesgericht einen ersten Riegel geschoben: Bei echter Arbeit auf Abruf besteht für die Bereitschaftszeit zwingend eine Entschädigungspflicht. Nach wie vor ungeklärt ist aber die angemessene Höhe dieser Vergütung. Sicher ist, dass bei sehr kurzen Ankündigungsfristen (bis 30 Minuten vor Arbeitsbeginn) auch für die Bereitschaftszeit der volle Lohn geschuldet ist.

Syna fordert, dass Arbeit auf Abruf nur sehr zurückhaltend eingesetzt werden soll. Ist ihre Notwendigkeit gegeben, so sollen die Ankündigungsfristen so lange wie irgend möglich sein. Für die Bereitschaftszeit sollen Arbeitnehmende in jedem Fall mindestens 25 Prozent des üblichen Lohnes als Ausgleich dafür erhalten, dass sie das auf sie abgewälzte Betriebsrisiko mittragen. Bei sehr kurzen Ankündigungsfristen und starken Einschränkungen der persönlichen Freiheit soll für die Bereitschaftszeit immer der volle Lohn geschuldet sein. Nur so können die Arbeitnehmenden mit einem existenzsichernden Einkommen rechnen.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
Leiter Sektor Industrie

Demonstration für Lohngleichheit

# Lohngleichheit geht alle an

**Am 7. März fand in Bern die nationale Demonstration für Lohngleichheit statt. Jeunesse.Suisse war dabei. Die Hauptanliegen der 12 000 Demonstrierenden waren Lohngleichheit und die Aufwertung der Teilzeitarbeit.**

Die ungerechtfertigte Lohndifferenz zwischen Mann und Frau beträgt in der Schweiz im Schnitt unglaubliche 17 Prozent. Trotz des Gleichstellungsgesetzes, welches seit 1996 existiert, ist die Lohnungleichheit noch nicht Vergangenheit. Deshalb wehrten sich zahlreiche Organisationen, wie zum Beispiel Syna, Jeunesse.Suisse sowie sämtliche Parteien bis auf die SVP, gegen den unfairen, tieferen Lohn der Frauen. Ebenfalls wichtige Anliegen waren die Aufwertung der Teilzeitarbeit sowie die Verhinderung der Anhebung des Rentenalters für Frauen.

## Jeunesse.Suisse

Jeunesse.Suisse, die Jugendkommission des Dachverbandes Travail.Suisse, war auch vor Ort. Zusammen mit allen anderen Demonstrantinnen und Demonstranten liefen wir von der Schützenmatte bis zum Bundesplatz. Erfreulicherweise durfte Malika Zouaoui, Mitglied von Jeunesse.



Die Vertretung der Jeunesse.Suisse (von links): Nadine Ursprung, Nadine Walker, Roman Helfer, Malika Zouaoui, Philip Zwahlen, Isabelle Stern, Mirco Gurini  
Bild: Céline Walker

Suisse und Syna, auf dem Bundesplatz eine Rede halten. Mit den Worten: «Wir stehen hier für Travail.Suisse, Jeunesse.Suisse, Syna und Transfair und fordern Lohngleichheit und Chancengleichheit – für Frauen, für Mütter, für Männer. Und zwar jetzt! Denn morgen wollen wir hier nicht mehr stehen!», erntete sie bei den Zuhörern den grossen Zuspruch.

## Eindrücke

Zahlreiche interessante Gespräche bereicherten bereits unsere Anreise ins sonnige Bern. Während der Demonstration und auch danach durften wir zahlreiche Wortmeldungen, wie beispielsweise die Ansprachen, geniessen. Jedoch kamen uns auch empörende Aussagen und Erlebnisberichte zu Ohren. So erzählte eine Demonstrantin, dass ihr während eines Vorstellungsgesprächs als Köchin gesagt wurde: «Sie sind eine Frau und kriegen ja deshalb weniger Lohn.» Diese Benachteiligung gegenüber Frauen, die ganz selbstverständlich gehandhabt wird und sich beispielsweise in tieferen Löhnen ausdrückt, ist für uns durch und durch inakzeptabel. Deshalb ist für uns auch so wichtig, dass sich Jung und Alt, Frauen und Männer gleichermassen einsetzen, denn: «Lohngleichheit betrifft alle Altersgruppen», wie Nadine Walker betont. Das gemeinsame Demonstrieren soll nun endlich Lohngerechtigkeit bringen! Wir wollen nicht noch einmal 20 Jahre warten, um dann feststellen zu müssen, dass Lohngleichheit noch immer nur auf dem Papier besteht. Und das schon seit zu vielen Jahren.



Zeit für Selfies blieb auch.

Bild: Nadine Ursprung

Nadine Walker und Céline Walker,  
young@syna.ch