

# syna

# Magazin

## Die Gewerkschaft

## Mantel



Bild: Colette Kalt

## Zeiterfassung ade?

Ob analog oder digital: Viele politische Vorstöße wollen die Arbeitszeiterfassung abschaffen. Eine paritätische Arbeitsgruppe sollte eine Lösung ausarbeiten, die ganz im Sinne der Sozialpartnerschaft ist. Doch dann entstand ein Vorschlag, den Syna so nicht akzeptieren kann. Das letzte Wort dazu ist noch nicht gesprochen.

**Seite 19**

### Gemeinsame Sache

Vier Gewerkschaften und Swissmem haben an einem Spitzentreffen zusammen nach Lösungen gesucht, wie die Industriebetriebe der Frankenstärke entgegentreten können, ohne dass die Arbeitnehmenden die Leidtragenden sind.

**Seite 5**

### Lass uns drüber sprechen

Was verbindet Jung und Alt? Was beschäftigt sie? Die Syna-Rentnerbewegung will es genau wissen. Sie hat den ersten Syna-Dialog initiiert und will im Dialog mit Young Syna herausfinden, was die beiden Generationen vereint oder trennt.

**Seiten 17 und 20**

**Inhalt**

Managerlöhne Teil 1	Seite	3
Frauen in Führungspositionen	Seite	4
MEM-Industrie: Präsidententreffen	Seite	5
Arbeitszeit	Seite	6
Gesundheitswesen: Mobile Ärzte	Seiten	7–8
Lernplattform Arbeitssicherheit	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
Rentnerbewegung	Seite	17
Bau: Mattmark	Seite	18
Arbeitszeiterfassung	Seite	19
Syna-Dialog	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, 29. Mai

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 13. Mai, 12.00 Uhr

# Lasse keine Krise ungenutzt ...

... scheint bei vielen Unternehmen in der Schweiz das derzeitige Motto zu sein. Seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses überschlugen sich die Negativmeldungen aus der Wirtschaft. Arbeitszeiterhöhung hier, Lohnsenkung dort, und sogar Euro-Löhne für Grenzgänger wurden teilweise eingeführt. Auch Bundesrat Schneider-Ammann, einem ungesunden Aktivismus verfallen, hat eine Deregulierungswelle losgetreten und sich nachdrücklich für Lohnsenkungen ausgesprochen. Genau mit diesen Vorschlägen und Massnahmen werden die Arbeitnehmenden verunsichert und die Konsumentenstimmung gedrückt. Wer Angst um seinen Lohn oder gar seine Stelle haben muss, gibt kein Geld aus. Die Schweizer Wirtschaft wird dadurch insgesamt geschwächt. So droht eine Krise nicht nur, sondern ihr Eintritt wird geradezu gefördert. Dem gilt es entschieden entgegenzutreten.

**Reagieren wo nötig**

Syna ist nicht gegen die Einführung von Massnahmen in Unternehmen, die von den Auswirkungen der Mindestkursaufhebung stark betroffen sind. Wir unterstützen diese jedoch nur dann, wenn sie klar auf den Erhalt der Arbeitsplätze gerichtet sind und das Unternehmen tatsächlich Verluste schreibt. Es geht nicht an, dass mit der Einführung von Massnahmen nur Gewinnmargen auf Kosten der Mitarbeitenden geschützt werden sollen. Diese Überwälzung des Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmenden verurteilt Syna scharf. Es kann nicht sein, dass Arbeitnehmende gratis bis zu fünf Stunden pro Woche mehr arbeiten müssen, während die Löhne des Managements unangetastet bleiben oder sogar noch steigen.

Die vier Sozialpartner Syna, KV Schweiz, Schweizer Kader Organisation, Angestellte Schweiz und der Arbeitgeberverband Swissmem haben sich in einem konstruktiven Dialog getroffen und sich über die aktuellen Probleme in der MEM-Industrie ausgetauscht. Gemeinsam wurde bekräftigt, dass Massnahmen nur in einem gemeinsamen, transparenten Austausch umgesetzt werden sollen und auf Eurolöhne und Lohnsenkungen zu verzichten sei. Mit vereinten Kräften wollen diese vier Sozialpartner weiterhin gemeinsam auf die Probleme der Frankenstärke reagieren. Wir



setzen damit aber auch ein klares Zeichen, dass eine konstruktive Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe in der Industrie möglich ist.

**Liberalisierungsturbos wittern ihre Chance**

Durch die Frankenstärke werden landauf, landab nicht nur die Umsetzung von Massnahmen in Unternehmen gefordert, auch eine wahre Deregulierungs- und Liberalisierungswelle wurde losgetreten. Ein weiteres Mal gerät nun die Arbeitszeiterfassung unter Druck. Das Parlament schickt aktuell einen Vorschlag in die Vernehmlassung, der vorsieht, dass ab einem Einkommen von jährlich 120 000 Franken die Arbeitszeit nicht mehr erfasst werden muss. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für Besserverdienende dient aber nur den Arbeitgebern. Syna hat daher immer auch einen Ausgleich zugunsten der anderen Arbeitnehmenden verlangt, so unter anderem mit Verbesserungen der Ankündigungsfristen oder besseren Pausenregelungen. Um dem nun Nachdruck zu verleihen, hat Syna mit Travail.Suisse im Parlament zwei Vorstösse eingereicht. Zum einen wird eine Verlängerung der Ankündigungsfrist von zwei auf vier Wochen verlangt, damit Arbeits- und Freizeit endlich besser planbar wird. Zum anderen verlangen wir eine Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten.

Getreu dem Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» werden wir auch weiterhin Arbeitszeiterhöhungen, dem Verzicht auf Arbeitszeiterfassung und weiteren Attacken auf das Arbeitsgesetz die Stirn bieten.

**[mathias.regotz@syna.ch](mailto:mathias.regotz@syna.ch),  
Leiter Sektor Industrie**

Managerlöhne Teil I

# Ein Verbot mit Lücken

**Mit der Annahme der Abzocker-Initiative wurde der Bundesrat damit beauftragt, Abgangsschädigungen zu verbieten. Ein Blick in die Geschäftsberichte zeigt aber, dass immer noch massive Entschädigungen ausbezahlt werden. Ein Ende scheint auch nicht in Sicht.**

Wer arbeitet, erhält Lohn; so sollte man meinen. Dennoch gibt es Ausnahmen: Manager von Schweizer Unternehmen erhielten auch 2014 noch Abgangsschädigungen. Eine Gegenleistung müssen sie dafür nicht erbringen. Doch es wird enger für die ehemaligen Kader. Am 1. Januar 2014 trat eine bundesrätliche Verordnung in Kraft; ein erster Schritt zur Umsetzung der Abzocker-Initiative. Darin werden unter anderem Abgangsschädigungen verboten. Die Unternehmen haben nach Inkrafttreten der Verordnung zwei Jahre Zeit, die Verträge der Mitglieder des Verwaltungsrates (VR), der Geschäftsleitung (GL) und des Beirates so anzupassen, dass diese wieder mit schweizerischem Recht konform sind. Die Frist läuft per Ende 2015 aus.

## Die letzten Abgangsschädigungen

Trotz Verordnung und gewährleisteter Übergangsfrist ist bis heute kaum etwas passiert. Auch 2014 zahlten mehrere Unternehmen wiederum hohe Abgangsschädigungen. So haben GL-Mitglieder der ABB Entschädigungen im Wert von insgesamt 4,7 Millionen Franken bezogen. Die Summe, welche die ehemaligen Kader in Form von zusätzlichen Vergütungen bezogen, entspricht in etwa einem zusätzlichen Jahresgehalt pro Person. Ähnlich sieht es beim Chemiekonzern Lonza aus. 2014 verliess ein GL-Mitglied das Unternehmen und erhielt eine Abgangsschädigung von rund einer Million Franken.

Es bleibt die Frage, wie es gerechtfertigt sein soll, ein zusätzliches Jahresgehalt zu beziehen, ohne auch nur einen Tag dafür gearbeitet zu haben.

## Berater: Die neuen Abzocker?

Was passiert nun, wenn die neuen Bestimmungen umgesetzt sind? Werden Abgangs-



*Wenn die Gesetzestexte zu vage formuliert sind, wird aus der Abgangsschädigung eben ein Beraterhonorar, und das Geld fliesst weiter in die Taschen der Manager, CEOs und Co. Bild: Fotolia*

entschädigungen verschwinden? Vermutlich nicht. Die Geschichte zeigt, dass immer Wege gefunden werden, um neue Verbote zu umgehen. Anstelle von Abgangsschädigungen könnten die abtretenden Kader beispielsweise ein vertraglich geregeltes Mandat übernehmen, das zwar entschädigt wird, aber keine oder kaum Leistung verlangt. Eine Häufung von sogenannten Beratermandaten ist mehr als denkbar und wurde im vergangenen Jahr auch vermehrt geprobt. So erhielt der ehemalige VR-Präsident von Roche, Franz B. Humer, drei Millionen Franken für die Beratung des VR-Präsidiums. Und der ehemalige ABB-CEO Joe Hogan bezog für die Beratung des Verwaltungsrates als «Senior Advisor» über sieben Monate verteilt 4,3 Millionen Franken.

## Hintertüren und schwammige Formulierungen

Der nächste vom Bundesrat geplante Schritt zur Umsetzung der Abzocker-Initiative ist die Revision des Obligationenrechts (Aktienrecht). Damit soll die Initiative ins Gesetz übertragen werden und die bestehende Verordnung ersetzen. Abgangsschädigungen würden zwar grundsätz-

lich weiterhin unzulässig bleiben. Es werden aber weitere neue Aspekte miteinbezogen. Problematisch ist deren schwammige Formulierung, die sehr offen ist. Im Einzelfall bleibt so enorm viel Spielraum für die Auslegung der Begriffe aus dem Gesetzestext. Die Unterscheidung zwischen legaler Neubeziehungsweise Weiterbeschäftigung und illegaler Scheinbeschäftigung wird damit sehr schwierig.

Um Abgangsschädigungen effektiv zu verbieten, ist es notwendig, die Abzocker-Initiative möglichst schnell umzusetzen. Zusätzlich sind weitere Präzisierungen unerlässlich. Nur so kann verhindert werden, dass weiterhin Entschädigungen ohne eine Leistungserbringung ausbezahlt werden können. Es bleibt aber weiterhin fraglich, ob eine Stärkung des Aktionärsrechts Abgangsschädigungen und Lohnexzesse erfolgreich eindämmen könnte. Es besteht immer noch grosser gesetzlicher Handlungsbedarf, damit Unternehmen und Managern endlich klare Grenzen gesetzt werden können.

**André Marty,**  
Projektmitarbeiter,  
marty@travailsuisse.ch



Es ist Zeit

# Frauen in die Führungsetagen

**Vor wenigen Wochen ist die Vernehmlassungsfrist zur Revision des Obligationenrechts betreffend Aktiengesellschaftsrecht ausgelaufen. Travail.Suisse hat die Gelegenheit beim Schopf gepackt und verlangt explizit die Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsgremien der Wirtschaft.**

Geht es um die Vertretung von Frauen im Wirtschaftskader, glänzt der Bundesrat durch Zaghaftigkeit. Im Rahmen der Revision des Aktiengesellschaftsrechts schlägt er einen «Richtwert» vor und setzt damit hauptsächlich auf den guten Willen der Unternehmen. Doch wohin es führt, wenn auf Freiwilligkeit und guten Willen vertraut wird, zeigen die Erfahrungen im Bereich der Lohngleichheit: Ohne Verpflichtungen fühlt sich niemand betroffen, geschweige denn verpflichtet – der (freiwillige) Lohngleichheitsdialog musste aufgrund von mangelndem Interesse abgebrochen werden.

## Zielvorgaben und Kontrollmechanismen

Heute hat gerade einmal die Hälfte der Bevölkerung Zugang zu den Führungsetagen der Wirtschaft – die Männer. Für Frauen bestehen noch immer etliche Hürden, die «gläserne Decke» ist real. Das ist inakzeptabel, denn sie verfügen schon lange über gleich gute Ausbildungen, ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt ist exponentiell gestiegen, und die Rahmenbedingungen haben sich verbessert. Gemäss der Managerlohnstudie, die Travail.Suisse jährlich in gut 30 Unternehmen durchführt, war 2013 nur jedes 25. Geschäftsleitungsmitglied eine Frau. Tendenz nach sechs Jahren Verbesserung nun wieder sinkend. In den Verwaltungsräten der untersuchten Unternehmen entwickelt sich der Frauenanteil zwar seit elf Jahren ununterbrochen positiv, liegt aber noch immer bei lediglich 17,6 Prozent.

Travail.Suisse gibt sich mit dem Richtwert des Bundesrates nicht zufrieden. Es braucht zwar zwingend eine Zielgrösse; 40 Prozent Frauen in Verwaltungsräten und 30 Prozent in Geschäftsleitungen. Das gilt für börsennotierte und öffentliche Unternehmen so-



*In den Schweizer Führungsetagen sind die Männer weit in der Überzahl. Nun soll den Frauen endlich der Zugang erleichtert werden.*  
Bild: Fotolia

wie für jene mit 250 und mehr Mitarbeitenden. Weiter benötigen die Unternehmen die Übergangsfrist von zehn Jahren, um geeignete Frauen und Männer zu finden oder aufzubauen. Aber neben der gesetzlich definierten Zielgrösse sind Kontrollmechanismen und Sanktionen von grösster Wichtigkeit, denn sonst werden Zielgrössen weder angestrebt noch umgesetzt.

## Türen öffnen bringt frischen Wind

In ihrer Studie für die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen zeigt Rechtsprofessorin Regula Kägi-Diener, dass der Gesetzesrahmen anderer Länder die international ausgerichteten Unternehmen beeinflusst. Das Beispiel des Kantons Basel-Stadt ist sinnbildlich: Die angrenzenden Länder Frankreich und Deutschland haben eine Frauenquote eingeführt. Im Februar 2014 hat das Stimmvolk in Basel-Stadt die Einführung einer Frauenquote von 33 Prozent in öffentlichen und staatsnahen Betrieben (Universitäten, Spitäler, Verkehrsbetriebe usw.) angenommen. Die Umsetzungsfrist ist mit nur fünf Jahren sehr kurz, doch wurde die Quote innerhalb eines Jahres praktisch erreicht. Basel beweist: Es ist möglich.

## Reservierte Sitze

Das Konzept der reservierten Sitze bewährt sich seit langem. So ist etwa das Amt des Generaldirektors des Internationalen Wäh-

rungsfonds einem Europäer vorbehalten. Niemand zweifelt die beruflichen Fähigkeiten von Christine Lagarde, Dominique Strauss-Kahn oder Rodrigo Rato an, bloss weil sie Europäer sind. Ebenso kritisiert niemand die Kompetenz von Jim Yong Kim, Direktor der Weltbank, dessen Amt traditionellerweise einem Amerikaner vorbehalten ist.

Den unzähligen Frauen mit hervorragender Ausbildung und breiter Erfahrung fehlt wenig, um Zugang zur «Teppichetage» zu erhalten. Das System der reservierten Sitze scheitert höchstens aus Unkenntnis oder Dogmatismus. Klar ist: Nur dieses System – selbstverständlich in Kombination mit Etappen und Fristen – ist ein effizientes und akzeptables Mittel, um endlich eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Unternehmensstufen zu gewährleisten.

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

## Die Studie

Prof. Dr. iur. Regula Kägi-Diener, *Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft, März 2014:*  
[www.ekf.admin.ch](http://www.ekf.admin.ch) > Dokumentation > Studien und Empfehlungen.

MEM-Industrie

# Spitzentreffen der Sozialpartner

**Die Aufhebung des Mindestkurses gegenüber dem Euro hat alle überrascht. Die Sozialpartner der MEM-Industrie haben sich deshalb getroffen, um gemeinsam über mögliche Massnahmen für Betriebe zu sprechen, die die Auswirkungen des schwachen Euro zu spüren bekommen.**

Während sich Einkaufstouristen über den Kaufkraftzuwachs durch den schwachen Euro freuen, fürchten viele Betriebe der MEM-Industrie um ihre Exporte, da der Euroraum mit Abstand der wichtigste Absatzmarkt der Schweiz ist. Viele Unternehmen haben daher seit Mitte Januar verschiedene Massnahmen eingeführt oder planen deren Einführung. Sie reichen von Arbeitszeiterhöhungen oder Eurolöhnen für Grenzgänger bis hin zu Verlagerungen der Produktion ins Ausland. Doch sind diese Massnahmen tatsächlich notwendig, oder versuchen viele Unternehmen einfach, die Gunst der Stunde zu nutzen?

Fakt ist, dass die Unternehmen sehr unterschiedlich betroffen sind. Rund zehn Prozent sind gar nicht betroffen; sie können die Erstarkung des Frankens mit günstigeren Importen wettmachen. Auch der anhaltend tiefe Erdölpreis kommt einigen Firmen entgegen. Viele spüren aber die Auswirkungen des schwachen Euro als Umsatz- oder Margenverlust. Rund zehn Prozent der Unternehmen sind existenziell betroffen. Andererseits ziehen laut Swissmem 16 Prozent der Firmen in Erwägung, Teile ihrer Wertschöpfung ins Ausland zu verlegen, sollte der Eurokurs länger bei 1.05 Franken verharren.

## Austausch unter Sozialpartnern

Um zu bestimmen, ob Massnahmen für einen Betrieb tatsächlich notwendig sind, braucht es eine genaue Prüfung der Betriebskennzahlen. Dazu müssen die Unternehmen volle Transparenz gewähren. Die Präsidenten und Geschäftsführer der Sozialpartner Syna, KV Schweiz, Angestellte Schweiz, Schweizer Kader Organisation und Swissmem haben sich daher getroffen, um sich konstruktiv und offen über

die Situation in der Branche zu beraten. Wir wollen weiterhin an einem Strick ziehen, um der Frankenstärke zu begegnen und den Werkplatz Schweiz zu sichern. Alle Beteiligten unterstützen das Ergreifen von Massnahmen, diese bedürfen aber eines konstruktiven und transparenten Austauschs. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Massnahmen auch tatsächlich notwendig sind, auf den Erhalt der Arbeitsplätze zielen und nicht bloss der Sicherung der bisherigen Margen dienen. Eine Abwälzung des Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmenden, nur weil der Gewinn gegenüber dem Vorjahr sinkt, wird von Syna nicht als Grund akzeptiert.

## Panikreaktionen vermeiden

Die Sozialpartner halten auch gemeinsam fest, dass Massnahmen fair einzuführen sind. Für Syna heisst das, dass auch das Management, sonstige Kader und die Aktionäre ihren Beitrag leisten müssen. Wichtig ist, dass alle unisono festhalten, dass Lohnkürzungen oder die Einführung von Eurolöhnen für Grenzgänger keine gute Reaktion auf die Frankenstärke sind und tunlichst vermieden werden sollen. Lohnsenkungen führen nur zu einer schlechten Konsumentenstimmung, die Arbeitnehmenden sparen ihr Einkommen zur Absicherung für noch schlechtere Zeiten. Die so reduzierten Ausgaben führen wiederum dazu, dass die gesamte Schweizer Wirtschaft breit getroffen wird, vom Detailhandel bis zur Gastronomie. So könnte die aktuelle Exportkrise zu einer schwerwiegenden Wirtschaftskrise führen, was unbedingt vermieden werden muss. Auch wenn die Lage teilweise gespannt ist, ist Panik eindeutig fehl am Platz!



Sozialpartnerschaft im Gleichgewicht?

Illustration: Kurt Regotz

Vielmehr müssen jetzt Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, damit die MEM-Branche auch in Zukunft international konkurrenzfähig bleibt und sich behaupten kann. Ein Schlüssel dazu ist Innovation. Sie kann aber nur dann stattfinden, wenn die Unternehmen über genügend gut ausgebildete Fachkräfte verfügen. Bereits vor der Überbewertung des Frankens hat sich ein Fachkräftemangel in der MEM-Industrie abgezeichnet. Dem gilt es nun mit noch mehr Nachdruck entgegenzuwirken. Die Sozialpartner sehen daher in der Förderung des Nachwuchses sowie der consequenten Förderung von hochstehender Aus- und Weiterbildung die Lösung, um die Zukunft der Branche zu sichern.

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

Pressekonferenz: Arbeitszeit im Gegenwind

# Der Schrecken aller bösen Geister

**Ende März haben Syna und Travail.Suisse zur Pressekonferenz eingeladen. Denn mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses haben sich die Belastungen durch lange und flexible Arbeitszeiten nochmals erhöht. Anstatt jetzt die Arbeitsbedingungen weiter zu verschlechtern, müssen verstärkte Schutzbestimmungen her.**

Mit dem Käfigturm, in unmittelbarer Nähe zum Bundeshaus, war der Ort für die Pressekonferenz gut gewählt. Denn die Glocke des ehemaligen Wehrturms ist mit dem Weihespruch «Meine Stimme sei ein Schrecken aller böser Geister» verziert. Genau als eine solche warnende Stimme verstanden die drei Referenten ihre Beiträge. Sie sollen die bösen Geister der Deregulierer und Turbo-Liberalisierer vertreiben!

## Schutz statt bürokratischer Hürde

Letztes Jahr feierte das Arbeitsgesetz (ArG) seinen 50. Geburtstag. Doch anstatt im besten Alter seine Aufgabe optimal erfüllen zu können, ist das Arbeitnehmerschutzgesetz massiven Angriffen ausgesetzt. So wird aktuell die jahrzehntealte Pflicht zur Arbeitszeiterfassung als nicht zeitgemässe bürokratische Hürde verunglimpft, nicht eingehalten und soll jetzt auf dem Verordnungsweg geschwächt werden. Darum habe ich 2014, anlässlich der kleinen Feier zum Gesetzesjubiläum, den zuständigen Bundesrat Johann Schneider-Ammann daran erinnert, dass das ArG nicht ein Wirtschaftsförderungsgesetz sei, sondern dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden zu dienen hat. Und dabei wird eine Win-Win-Situation ermöglicht: Denn es sind die ausgeruhten und nicht die ausgepressten Arbeitnehmenden, die produktiv und innovativ die Wirtschaft vorwärtsbringen.

Alle Beiträge zur Pressekonferenz findet ihr auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch).

## Antworten auf Probleme

Denselben Ansatz haben die zwei von Travail.Suisse-Vizepräsident Jacques-André Maire im Parlament eingereichten Motionen. Anstatt das Arbeitsgesetz weiter auszuhöhlen, müssen Antworten auf neue und zunehmende Belastungen gefunden und gesunde Arbeitsformen gefördert werden.

Der Vorstoss «Erhöhung der Ankündigungsfrist der Arbeitszeiten auf vier Wochen» hat zum Ziel, die Planungssicherheit für Arbeitnehmende zu erhöhen und die Arbeit auf Abruf zu reduzieren. Dies gilt besonders für Männer und Frauen, die Familie und Beruf unter einen Hut bringen müssen. Kurze Arbeitsaufgebote sollen neu mit einem Zeit- oder Lohnzuschlag verteuert werden.

Mit der zweiten Motion «Überzeit: Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten» sollen faire und gerechte Arbeitsbedingungen bei der Teilzeitarbeit geschaffen werden. Diese Arbeitsform wird immer häufiger genutzt, und der Bund will sie fördern. Damit dies kein Lippenbekenntnis bleibt und um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Berufsleben zu verbessern, sind darum die Bedingungen für Teilzeitarbeitende, welche Mehrarbeit leisten, zu verbessern.

## Düstere Realität

Dass solche Verbesserungen gegen Stress und Überarbeitung dringend notwendig sind, wurde ebenfalls an dieser Pressekonferenz aufgezeigt. Arbeitnehmende, welche im letzten Moment aufgeboten oder verfrüht nach Hause geschickt werden, fühlen sich als Manövrierarmee. Schlecht geregelte Pikett- und Bereitschaftsdienste, überbordende Mehrarbeit und die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie runden das düstere Bild ab. Darum: Die Schutz-



Teilzeitarbeit hilft, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Aber nur, wenn die Arbeitsbedingungen gut sind.

Bild: Fotolia

bestimmungen für die Arbeitnehmenden müssen ausgebaut werden!

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

## 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!**



Mobile Ärzte, Basel

## Wenn Arbeit krank macht

**Verstösse gegen das Arbeitsgesetz sind an der Tagesordnung. Die Verstösse der Mobilien Ärzte sind dabei besonders gravierend. Die Firma, die im Gesundheitsbereich tätig ist, gefährdet mit ihrem Verhalten aber aufs Gröbste die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Über die zahlreichen Verstösse wurde auch im Kassensturz berichtet.**

Eigentlich wusste Syna-Mitglied Carol F.\*, die aus Angst vor Repressionen anonym bleiben möchte, bereits kurz nach Arbeitsaufnahme, dass die Mobilien Ärzte keine korrekten Arbeitgeber wären. Denn von Beginn weg wurden Versprechen nicht eingehalten und Abmachungen über den Haufen geworfen. Bei einem ihrer ersten Einsätze musste sie gleich 24 Stunden am Stück arbeiten.

**«Beim Vorstellungsgespräch hatte mir der verantwortliche Arzt noch zugesichert, dass ich keine Nachtschichten machen müsste. Doch kaum hatte ich den Vertrag unterschrieben, war ich auch schon für die ersten Nachtschichten eingeteilt. Zudem versprach er mir, dass ich nur 13 Tage à 14 Stunden pro Monat arbeiten müsse. Doch bereits der Vertrag war ganz anders ausgestellt,**



Regionalsekretär Stefan Isenschmid unterstützt Carol F. dabei, ihre Rechte einzufordern.

Bild: Kassensturz



Mobile Ärzte rückt zur Entlastung der Hausärzte bei Notfällen aus.

Bild: Kassensturz

**nämlich auf 180 Stunden pro Monat, vom Arbeitgeber frei einteilbar.»**

Der Job bei den Mobilien Ärzten hat Carol F. eigentlich grossen Spass gemacht. Auch im Team fühlte sie sich sehr wohl. Sie arbeitet gerne mit und für den Patienten, lässt sich nicht so schnell aus der Ruhe bringen und behält auch in hektischen Situationen die Übersicht. Doch die chaotische und ausbeuterische Arbeitssituation machte ihr schwer zu schaffen.

**«Ständig hat er nach Fehlern gesucht, kontrolliert, ob etwas fehlt, überprüft, wie ich das Notfallfahrzeug hinterlassen habe, ob ich vergessen hätte, Material aufzufüllen. Jedes Krümelchen war Grund für einen Rüffel. Zudem musste die Kollegin, die nach meiner Schicht das Fahrzeug übernahm, noch einmal alles kontrollieren. Der schriftliche Rapport war für alle zugänglich. So haben die Verantwortlichen uns gegeneinander ausgespielt.»**

Es sind auch Situationen dokumentiert, in denen die Mobilien Ärzte ihre gesetzliche Verantwortung nicht wahrgenommen haben, die Arbeitnehmenden bis zum Umfallen arbeiten liessen.

**«Als zwei Kollegen unfallbedingt ausfielen, musste das Team zum vertraglich vereinbarten Pensum noch weitere 360 Arbeitsstunden abdecken. Denn es wurde niemand weiter eingestellt. Das bedeutete für mich, dass ich noch mehr arbeiten musste.»**

Auch mit den Zeitabrechnungen der Arbeitnehmenden wurde haarsträubend umgegangen. Erfasste Arbeitszeit wurde nachträglich manipuliert und nach unten gekürzt.

**«Anfang 2014 wurden von der Leitung rückwirkend noch einmal die Rapporte des bereits abgelaufenen Jahres nachgerechnet und auch abgeändert. Mit dem Resultat, dass ich um 90 Stunden bestohlen wurde. Da wurden beispielsweise Überstunden gestrichen und Schichten, an denen ich gearbeitet hatte, wurden einfach gelöscht.»**

Nach nervenaufreibenden anderthalb Jahren kündigte Carol F. schliesslich, denn ihre Gesundheit stand auf dem Spiel.

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

«Ich hatte bereits gekündigt und ging nach einer Schicht zu meiner Ärztin, denn ich war total erschöpft. Als sie mich gesehen hat, sagte sie gleich, so lasse sie mich nicht mehr arbeiten und hat mich krankgeschrieben. Seitdem versuche ich zusammen mit Syna, zu meinem Recht zu kommen. Anfänglich konnte ich nachts nicht mehr schlafen, hatte Ängste. Das dauerte etwa ein halbes Jahr. Aber Syna hat mir immer wieder Mut gemacht. Doch als dann die Dreharbeiten für Kassensturz waren, kam das ganze wieder hoch, als sei es erst gestern gewesen. Zum Glück habe ich heute wieder einen korrekten Arbeitgeber.»

\*Name von der Redaktion geändert.

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

## Chronologie der Ereignisse

2013

Syna vertritt eine ehemalige Mitarbeitende der Mobilen Ärzte (MÄ) wegen Kündigung zu Unzeit; eine aussergerichtliche Einigung folgt.

2014

Im Frühling werden vier ehemalige Mitarbeitende Syna-Mitglieder. Beim Sichten der Arbeitsverträge und Einsatzpläne wird schnell klar, dass grobe Verstösse gegen das Arbeitsgesetz vorliegen. Individuelle Forderungen werden aufgestellt. MÄ erfüllt einzelne Forderungen.

September: Syna besucht Einsatzzentrale der MÄ und führt einen Dialog mit dem leitenden Arzt und der Firmeninhaberin. Neue Arbeitsverträge und Arbeitspläne werden in Aussicht gestellt.

Syna leitet ein arbeitsrechtliches Verfahren über das Seco ein.

November: Syna fordert die versprochenen Dokumente. Antwort MÄ: Da die Mitarbeitenden mit den bestehenden Regelungen zufrieden seien, seien keine Änderungen erfolgt.

Dezember: Ein ehemaliger MÄ-Arzt (Syna-Mitglied) verstärkt bestehende Vorwürfe.

2015

März: Kassensturz sendet einen Beitrag. Im Nachgang melden sich weitere Personen bei Syna. Die «Basler Zeitung» veröffentlicht zwei Artikel, die sich gegen Syna und Kassensturz richten.

April: Die «Berner Zeitung» greift den Fall auf und publiziert einen Bericht, in dem die von Syna erhobenen arbeitsrechtlichen Vorwürfe durch das kantonale Amt für Industrie und Gewerbe (Kiga) offiziell bestätigt werden. (ID)

Travail.Suisse

# Neue Lernplattform zur Arbeitssicherheit

Travail.Suisse betreibt in Zusammenarbeit mit dem Bildungsinstitut ARC und der Konferenz der Höheren Fachschulen eine neue Lernplattform. Ziel ist es, die Studierenden an Höheren Fachschulen für Fragen der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren. Die Suva unterstützt das Projekt finanziell.

Studentinnen und Studenten an einer Höheren Fachschule bereiten sich auf eine berufliche Aufgabe vor, bei der sie vertiefte Fach- und Führungsverantwortung zu übernehmen haben. Dazu gehört auch, sich als Fach- und Führungsperson in Sachen Arbeitssicherheit zu bewähren, denn in der Vorgesetztenrolle tragen sie Verantwortung für die Arbeitssicherheit ihrer Mitarbeitenden. Die Lernplattform [www.arbeitssicherheit-hf.ch](http://www.arbeitssicherheit-hf.ch) will sie für diese Aufgabe sensibilisieren.

## Konkrete Beispiele

Die Lernplattform beinhaltet typische Situationen aus den Branchen Industrie, Gewerbe, Dienstleistung und Gesundheit. Die dazu gestellten Fragen können mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Informatio-



Als künftige Vorgesetzte sollen Studierende über die Arbeitssicherheit Bescheid wissen.

Quelle: [www.arbeitssicherheit-hf.ch](http://www.arbeitssicherheit-hf.ch)

nen beantwortet werden und führen durch die ganze Welt der Arbeitssicherheit. Fragen zu Recht und Haftung werden aufgeworfen, Kosten von Arbeitsunfällen angesprochen, Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt und die Regelungen in Bezug auf gefährliche Arbeiten in Erinnerung gerufen. Man lernt auch die Organe kennen, die sich mit der Arbeitssicherheit beschäftigen.

Wer das Gefühl hat, das Thema Arbeitssicherheit zu beherrschen, kann zum Schlusstest antreten. Am Ende des Tests wird der respektive dem Studierenden mitgeteilt, ob sie/er den Test bestanden hat. Ist dies nicht der Fall, so kann der Test

beliebig wiederholt werden. Das Ziel der Lernplattform ist erreicht, wenn Arbeitssicherheit nicht als zweit- oder drittrangige Aufgabe, sondern als nicht vernachlässigbare Pflicht verstanden und bei allen zukünftigen Fach- und Führungsentscheidungen mitbedacht wird. Ist der Schlusstest bestanden, so erhalten die Studierenden ein Zertifikat. Die Website ist gratis und für alle Interessierten zugänglich (registrieren als Gast).

**Bruno Weber-Gobet,**  
Leiter Bildungspolitik,  
[weber@travailsuisse.ch](mailto:weber@travailsuisse.ch)



Syna si prepara

# Il sindacato di ieri, di oggi e di domani

**Per esaminare le sfide future dei sindacati è opportuno volgere uno sguardo al passato dipingendo una sintetica caratterizzazione sociologica – in «stile Wikipedia» – delle ultime generazioni.**

Dopo la seconda Guerra Mondiale, il nostro movimento sindacale venne vivificato dalla generazione dei «veterani», i cui rappresentanti erano nati tra il 1928 e il 1945. Era una generazione impegnata, disciplinata, rispettosa dell'autorità e leale, che ha posato importanti pietre miliari per la sicurezza sociale e dei contratti di lavoro. I nati tra il 1946 e il 1964 sono i figli del «baby boom». Allora la percentuale di nascite in Europa era cinque volte superiore ad oggi. Con lo sviluppo delle assicurazioni sociali, la generazione del baby boom ha contribuito, attraverso i sindacati, all'assetto dell'economia di mercato sociale. Tra il 1965 e il 1979 è stata la volta della «generazione X», testimone della crisi del petrolio e del crollo del muro di Berlino. Questa generazione conosce le incertezze economiche. Viene considerata individualista, pragmatica e impaziente. I nati dopo il 1980 appartengono alla «generazione Y». Sono perfettamente a loro agio con le tecnologie più moderne e non aspirano alla professione per la vita, ma sono alla ricerca della sfida e di un lavoro che abbia un senso. Per loro, molte delle conquiste delle generazioni precedenti sono ormai cosa ovvia. I nati dopo il 2000 appartengono alla «generazione Z». Fin dalla più tenera infanzia sono avvezzi all'uso quotidiano di dispositivi computerizzati mobili. Desiderano rappresentare qualche cosa verso l'esterno. Nella professione desiderano fare carriera ed esercitare funzioni direttive. Aspirano al riconoscimento.

## Dalla condivisione all'individualismo

«I sindacati sono lavoratrici e lavoratori uniti per migliorare insieme le condizioni d'impiego e salariali e per tutelare con vigore gli interessi loro e dei loro cari nella società». Così le generazioni dei veterani e del baby boom vivevano il sindacato. Forti insieme, solidali, uniti per raggiungere mete più elevate. Per le generazioni successive, dalla X alla Z, molte delle conquiste sono ormai date per scontate. Non ci si ispi-



il mio tempo

il mio lavoro

*Sindacato forte ed equanime, Syna si impegna per migliorare le regolamentazioni sugli orari di lavoro.*

*Foto: Syna*

ra più alla comunione e alla solidarietà, ma all'individualismo. Ognuno è bravo. Ognuno è straordinario. Ognuno per sé. Un concetto insufflato quotidianamente a queste generazioni da un consumismo incalzante, e che queste stesse generazioni diffondono ulteriormente. E così, in un'epoca del «tutto e subito» stiamo diventando una società di individualisti. Il singolo, però, può essere influenzato, guidato, manipolato molto più facilmente rispetto alla massa, che unita ha il coraggio di rimettere in discussione, di non accettare qualsiasi cosa a capo chino, di chiedere e imporre qualcosa di diverso.

## Il mio lavoro, il mio tempo

È il motto all'insegna del quale il sindacato Syna ha tenuto il suo quinto Congresso. Conciliare lavoro e tempo libero è una sfida colossale. L'economia chiede sempre più lavoro a qualunque ora del giorno e della notte, sette giorni su sette. La flessibilità è una peculiarità lapalissiana, il lavoro su chia-

mata aumenta, l'impiego temporaneo si moltiplica. Si ambisce ad abolire il rilevamento del tempo di lavoro. Si tenta di posticipare l'età di pensionamento. Da soli si può ben poco per contrastare simili intenti. Possiamo ottenere dei successi soltanto facendo causa comune. Come sindacato – di quelli necessari ieri, oggi e anche domani. Ma quale aspetto avrà il sindacato del futuro? Beh, questa è un'altra faccenda...

**kurt.regotz@syna.ch,**  
Segretario centrale

*«Gestione non violenta dei conflitti». L'unico corso in lingua italiana di quest'anno avrà luogo il 19/20 giugno 2015 a Winterthur. Ci sono ancora posti liberi – sfrutta l'occasione e iscriviti il più presto possibile. Per saperne di più, visita il sito web [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch).*

Trabajo fijo discontinuo

## ¿Un absurdo?

**Además del trabajo a tiempo parcial clásico con un número de horas fijas existen varias formas de trabajo fijo discontinuo. Ese tipo de trabajo está aumentando. Muchas veces solo responde a la demanda de flexibilidad de las empresas permitiéndoles trasladar el riesgo empresarial a las empleadas y los empleados.**

En Suiza la importancia del trabajo a tiempo parcial ha aumentado mucho en los últimos años. Según la Oficina Federal de Estadística («Bundesamt für Statistik») casi el 7 por ciento de las empleadas y empleados en Suiza tienen un trabajo fijo discontinuo, con tendencia al alza. ¿Qué tipos de trabajo fijo discontinuo existen? ¿Qué diferencias hay entre las diferentes formas?

### Sin horarios fijos

En principio cada trabajo fijo discontinuo es un trabajo a tiempo parcial. Este es permitido, pero poco regulado por la ley. Todas estas formas de trabajo tienen en común un contrato básico, que regulariza los llamados a trabajar periódicos y lo que los diferencia de los empleos ocasionales. A diferencia de otros trabajos a tiempo parcial en el caso de los trabajos fijos discontinuos no existe un horario previamente acordado, solo hay trabajo si la empleadora o el empleador lo solicitan.

### Trabajar por hora

Existe el así llamado trabajo fijo discontinuo real y el pseudo trabajo fijo discontinuo. En el caso del trabajo fijo discontinuo real se cierra un solo contrato según el cual las empleadas y los empleados están obligados a atender los llamados de la empresa a trabajar. Cuando se trata de un pseudo trabajo fijo discontinuo las empleadas y los empleados tienen el derecho de no atender este llamado. En este caso se considera por concluido un contrato nuevo por cada cooperación.

En ambos casos se realiza por lo general una remuneración por hora, eso quiere decir que solo hay salario cuando hay suficientes llamados a trabajar. En



*El trabajo fijo exige mucha flexibilidad de parte de las empleadas y empleados y también paciencia cuando hay poco trabajo.*

Foto: Fotolia

el caso del trabajo fijo discontinuo real también es remunerado el tiempo en el cual uno tiene que estar disponible para un posible llamado a trabajar. Aquí se puede aplicar una tarifa reducida adecuada a las limitaciones que resultan a las empleadas y los empleados durante la disponibilidad, a la duración y los horarios. Esta remuneración no está disponible en el caso de los pseudo trabajos fijos discontinuos.

### Empleadas y empleados en desventaja

Raras veces la alta flexibilidad es favorable para las empleadas y los empleados. Las desventajas claramente prevalecen mirando el número indeterminado de llamados, lugar y duración de éstos, además de un salario oscilante. Además son problemáticos los plazos, a veces cortos, para atender los llamados ya que limitan mucho el aprovechamiento del tiempo libre.

Esto permite a las empresas acomodar las horas laborales a sus necesidades. Así también evitan el riesgo de contratar empleadas y empleados a pesar de que quizás no tengan pedidos constantes. Esa actitud contradice al párrafo 324 de la ley de obligaciones, según el cual la empleadora o el empleador está obligado

a pagar los salarios inclusive cuando no puede o no quiere recibir las prestaciones de parte de las empleadas y empleados y es un intento de trasladar el riesgo empresarial casi completamente a las empleadas y empleados. El tribunal federal intervino en esa práctica y estableció en el caso del trabajo fijo discontinuo real una remuneración obligatoria por la disponibilidad aunque aún falta clarificar los montos adecuados. Está claro que para el tiempo de disponibilidad, durante el cual los plazos para atender los llamados son inferiores a 30 minutos, se debe cotizar el salario completo.

Syna reivindica que el trabajo fijo discontinuo sea la excepción. En el caso que no se pueda evitar, los plazos para atender el llamado deben ser lo más largo posible. Durante el tiempo de disponibilidad se debe remunerar al mínimo 25 por ciento del salario normal. Cuando los plazos son cortos y limitan mucho la vida personal de las empleadas y los empleados siempre hay que pagar el sueldo entero. Solo así las empleadas y los empleados obtienen un sueldo del cual pueden vivir.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
Responsable del sector industria



As negociações salariais com Valora

## Aumentos salariais em 2015

**Syna negociou este ano novos salários com Valora. Valora ofereceu um aumento salarial de 0,4 por cento que é insignificante e sem aumento do salário mínimo. Syna não aceita uma oferta tão baixa: As negociações salariais em 2015 falhou.**

Syna criticou  
O aumento dos salários no sector de retalho é de cerca de 1 por cento neste ano. A oferta de Valora:

- E significativamente mais baixo!

- Para os padrões da indústria, o salário mínimo em comparação com outras empresas do sector são em Valora até 400 francos por mês são mais baixas!
- A diferença salarial entre o rendimento mais alto e mais baixo foi 2013, em Valora em 1:18 – muito mais do que a concorrência no comércio a retalho!

Agradecemos aos nossos membros pelo seu apoio. Nós estamos atentos e vamos continuar a exigir salários decentes. Para a sua informação pessoal, estamos felizes em ajudá-lo. Aconselhamos e representamos o vosso interesse com a nossa longa experiência profissional.

**rogerio.sampaio, Secretário regional**



Syna está dececionado.

Foto: Colette Kalt

Kofi-Tagung

## Pessoas-chave na atividade sindical

**Em quase todas as repartições da Syna existe um secretário especializado em assuntos de emigrantes, que está disponível para o aconselhar. Para além de prestarem aconselhamento, estes secretários são ainda responsáveis por outras tarefas. Por exemplo, na Syna, são estes secretários que lidam com os membros estrangeiros. Tendo em conta as funções que realizam, estes secretários são considerados pessoas-chave.**

O que é uma pessoa-chave? Existem diversas definições. Uma dessas definições estipula que as pessoas-chave são pessoas individuais que mantêm uma relação próxima com um determinado grupo de pessoas, de um determinado idioma ou nacionalidade. E que essas pessoas beneficiam de uma posição respeitada e reconhecida na sociedade. Ao mesmo tempo, estão bem integradas na Suíça e na região onde vivem, dominam a língua e estão familiarizadas com a cultura. Esta des-

crição aplica-se a quase todos os secretários especializados em assuntos de emigrantes da Syna. Geralmente, as pessoas-chave não assumem esta posição por decisão consciente. Estas pessoas vão assumindo o papel de pessoa-chave devido às suas circunstâncias de vida ou atividade profissional. No entanto, para um sindicato, entidade empregadora, escola, família e amigos, as pessoas-chave são extremamente importantes.

### **Crises, excesso de trabalho, proteção pessoal**

Sobretudo devido ao facto de muitas destas pessoas não terem a consciência de que são uma pessoa-chave, é extremamente importante que elas sejam protegidas e lhes sejam proporcionadas boas formas de lidar com situações difíceis. Uma característica típica das pessoas-chave é que estão quase sempre contactáveis durante 24 horas por dia. A longo prazo isso pode ter consequências para a saúde. Todos aqueles que lidam com pessoas-chave deverão estar conscientes desse facto. As pessoas-chave também têm direito a descansar e a aproveitar os seus momentos de lazer. Outro aspeto a ter em consideração nas pessoas-chave é a carga psíquica a que elas estão

sujeitas. Estas pessoas lidam com muitas histórias diferentes, que as sobrecarregam, e, por isso, é extremamente importante que recebam regularmente formação e treinamento adequado. Existem diversos cursos para tal. Para frequentar a maioria dos cursos é necessário ter conhecimentos de nível C1 ou B2 de um dos idiomas nacionais. Por outro lado, é importante que as pessoas-chave informem os seus empregadores, as autoridades, etc., sobre esta sua condição. Frequentemente, existe uma total falta de compreensão/sensibilidade relativamente a esta atividade exigente. Todos nós devemos fazer um esforço para sermos mais compreensivos com estas pessoas e ajudá-las sempre que possível.

**sabine.hunger@syna.ch,**  
Departamento de Política Social

### **Outras informações**

- [www.kofi-cosi.ch](http://www.kofi-cosi.ch) > Themen/Thèmes > Fachtagung: Arbeiten mit Schlüssel-personen/Colloque professionnel: Travailler avec les personnages clés
- [www.inter-pret.ch](http://www.inter-pret.ch)



# Kursangebote von Syna



## Stressbewältigung durch gute Arbeitstechnik.

**Montag, 8. Juni (1. Kurstag), und 22. Juni (2. Kurstag), jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Olten.**

**Inhalt:** Sie haben im beruflichen, privaten oder sozialen Leben viele Aufgaben und spüren, dass Sie eine bessere Arbeitstechnik entlasten würde. Im Kurs lernen Sie die wichtigsten Regeln einer effektiven und effizienten Arbeitstechnik kennen. Sie erarbeiten einen persönlichen Massnahmenplan zur Reduktion von Hektik und Stress und kennen die Ursachen und die gesundheitlichen Folgen von Stress.

**Referent:** Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC

**Anmeldung:** bis Montag, 11. Mai

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Business-Knigge

**Montag, 1. Juni (1. Kurstag), und Montag, 15. Juni (2. Kurstag), jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.**

**Inhalt:** Ob im Geschäft, beim Kunden selbst oder beim Restaurantbesuch, der erste Kontakt und weitere Eindrücke, die Sie hinterlassen, entscheiden oft über Erfolg oder Misserfolg Ihrer geschäftlichen Beziehungen. Im Kurs lernen Sie angemessene Verhaltens- und Umgangsformen rund um den Arbeitsplatz (z. B. Begrüssung, E-Mails, richtig telefonieren, Distanz-Zonen), alles rund um Kundenbesprechungen, Körpersprache und Dresscodes sowie die wichtigsten Umgangsformen rund um den Tisch (Tischmanieren).

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

**Anmeldung:** bis Montag, 4. Mai

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## Kurse für Teamleiter/-innen

### Die Kunst der Entschleunigung – mit Mikropausen entspannter durch den Arbeitstag.

**Montag, 15. und Dienstag, 16. Juni, jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Kloster Kappel, Seminarhotel und Bildungshaus, Kappel am Albis.**

**Inhalt:** Wissenschaftliche Studien belegen seit langer Zeit, dass sich unser Organismus durch kurze Pausen kurzfristig regenerieren kann. Wer sich während des Tages immer wieder Mikropausen von einigen Sekunden bis wenigen Minuten Dauer gönnt, bleibt leistungsfähiger und ist am Abend weniger ausgelaugt. Mikropausen erhöhen die Konzentration, verringern die Fehlerhäufigkeit und die Gefahr von muskulären Erkrankungen bei intensiver Bildschirmarbeit oder anderen Tätigkeiten, die den Stütz- und Bewegungsapparat einseitig belasten.

**Referent:** Claude Weill, lic. phil. I, Erwachsenenbildner SVEB

**Anmeldung:** bis Montag, 18. Mai

**Kurskosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos



Bild: Fotolia

## Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, [arc@travailsuisse.ch](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!

Erster Syna-Dialog

# Gespräche zwischen Alt und Jung

**Am Samstag, 13. Juni, findet in der «Schützi» in Olten der erste Syna-Dialog statt. Kolleginnen und Kollegen der Syna-Rentnerbewegung aus der ganzen Schweiz diskutieren mit Young-Syna-Mitgliedern über gemeinsame Themen und Anliegen, Verbindendes und Trennendes, die Gesellschaft von heute und morgen.**

Grundlage für diesen Generationendialog bildet ein von der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz (Vasos) und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (Sajv) in Auftrag gegebener Bericht; «Generationendialog: Gespräche zwischen Alt und Jung». Die Syna-Rentnerbewegung ist via Schweizerische Rentnervereinigung (SRV) Mitglied bei Vasos, Young Syna ist Mitglied bei Sajv.

## Nachhaltiges Wachstum?

Im zweiten Teil dieses Anlasses möchten wir mit externen Referenten eine Debatte über das Wirtschaftswachstum führen. «Die Wirtschaft produziert als Teil der Gesellschaft, sie produziert nicht zum Selbstzweck.» Quantitatives Wachstum um jeden Preis oder qualitatives Wachstum? Wie soll sich die Schweiz weiterentwickeln, wie weiterwachsen? Moderiert von unserer Kommunikationsverantwortlichen Colette Kalt, diskutieren Jung und Alt über dieses wichtige Thema. Der Anlass wird zweisprachig auf Deutsch und Französisch durchgeführt.

Umrahmt wird der erste Syna-Dialog von einer Grillade, gemütlichem Bei-



sammensein und ausreichend Gelegenheiten, miteinander zu «schwätzen».

## Delegiertenversammlung

Die Syna-Rentnerbewegung zählt gesamtschweizerisch 3291 Mitglieder. Sie vertritt die Anliegen in der verbandlichen Meinungsbildung. Sie fördert die Zusammenarbeit der Rentner in den Regionen und auf nationaler Ebene. Sie setzt sich ein für den Erhalt, den Ausbau und die Verbesserung der für die Rentner massgeblichen Bestimmungen und Verordnungen (AHV/IV, BVG, KVG, ...). Sie fördert insbesondere die Information und Beratung in Fragen des Vorrenten- und Rentenalters und das Leben im Alter. Auf schweizerischer Ebene besteht gemäss Syna-Statuten eine Rentner-Kommission, in der alle Syna-Regionen vertreten sein sollten. Ziel der Syna-Rentnerkommission ist weiterhin, in allen Syna-Regionen eine aktive Rentnergruppe zu haben.

Nach dem statutarischen Teil der Delegiertenversammlung (DV) findet der erste Syna-Dialog statt, bei dem wir fragen, was Alt und Jung verbindet, und wir setzen uns mit dem Thema des Wirtschaftswachstums auseinander. Jede regionale Rentnergruppe hat Anrecht



auf drei Delegierte. Eine separate Einladung für die DV erfolgt über die Regionalsekretariate.

**kurt.regotz@syna.ch,**  
Koordinator Rentnerbewegung

## DV

Die nächste Delegiertenversammlung der Syna-Rentnerbewegung findet am Samstag, 13. Juni 2015, in der «Schützi» in Olten statt. Beginn: 9.00 Uhr.

## Bericht

Den Vasos-Bericht findet ihr hier: [www.vasos.ch](http://www.vasos.ch) > Dokumente > Dokumente 2014 > 15. 10. 14 Tagung Generationendialog.

29.–30. Mai 2015

## 50 Jahre «Centro del bel libro»

*Kaum zu glauben; das Centro del bel libro in Ascona – die einzige Weiterbildungsstätte für Buchbinderinnen und Buchbinder in der Schweiz – wird 50 Jahre alt und feiert das goldene Jubiläum. Dieses soll gebührend mit einem zweitägigen Jubiläumsanlass am Freitag, 29. Mai, und mit einem Festakt am Samstag, 30. Mai, gefeiert werden.*

*Zusammen mit dem Festakt erfolgt auch die Preisverleihung des Jugendleistungswettbewerbes der Stiftung zur Förderung des Bucheinbandes von Teilnehmenden aus der Schweiz, Deutschland und Österreich. Gleichzeitig wird auch eine Fotoausstellung über das Centro del bel libro und seine fünfzigjährige Tätigkeit in der Casa Serodine in Ascona eröffnet, welche bis Mitte Juni dauern wird.*

Der 50. Jahrestag einer Katastrophe

# Die Gesichter von Mattmark

**Mattmark: Leider sagt dieser Ortsname allzu vielen Menschen meiner Generation überhaupt nichts. Dennoch stellt der 30. August 1965, der das Leben von 88 Bauarbeitern forderte, ein wichtiges Datum in der Schweizer Geschichte dar.**

Lediglich ein halbes Jahrhundert liegt die Katastrophe zurück, die sich auf der Baustelle des Mattmark-Staudamms ereignete. Es war ein grundlegender Wendepunkt: Das Bewusstwerden des Anderen, des Fremden. Das jähe Erkennen der Verletzlichkeit der Schwächeren und der Wille, mit Demut und Entschlossenheit die Dinge zu verändern.

## Aus Arbeitern wurden Menschen

Die riesigen Eismassen, die an diesem verhängnisvollen Tag vom Allalingsletscher auf die Baracken der Mattmark-Baustelle stürzten, forderten das Leben vieler Bauarbeiter, verschiedener Nationen – der Gletscher machte keinen Unterschied. Sie hatten ihre Heimat verlassen, um ein für damalige Verhältnisse gewaltiges Werk zu bauen. Dutzende zerrissene Familien blieben zurück.

Vor allem aber prägte ihr Schicksal die Schweizer Bevölkerung. Die Mattmark-Katastrophe hatte eine ausserordentliche Wirkung: Endlich gab sie ausländischen Arbeitnehmenden aus Italien und anderen Ländern, welche seit über sechzig Jahren an unserem Land und seinem Wohlstand bauten, ein Gesicht. Plötzlich realisierte das Schweizer Volk, dass seine Eisenbahnen, seine Autobahnen, seine Gebäude und vie-

les mehr durch diese anonymen Arbeitnehmenden errichtet worden waren, welche vorweg als «Arbeitskraft» betrachtet wurden und dem erniedrigenden Saisonierstatut unterlagen. Das Volk öffnete die Augen für die unwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Arbeiter und ihrer Familien. Die Gewerkschaften leisteten eine bemerkenswerte Sensibilisierungsarbeit in Politik und Wirtschaft, welche zu wichtigen Fortschritten im Bereich der Grossbaustellensicherheit führte.

## Ein Symbol des Fortschritts

Der Staudamm wurde 1969 eingeweiht. Seine Stromversorgung verhalf zur Ansiedlung von Industriebetrieben im Wallis und unterstützte schliesslich auch die wirtschaftliche Entwicklung des Kantons und des ganzen Landes. Noch heute bleibt Mattmark ein Symbol des Fortschritts und der technischen Meisterleistung. Aber wie vor ihnen manche Münsterbauer, sahen die Mattmark-Opfer nie, wofür sie ihr Leben gelassen hatten. Ihre Enkelkinder, oft Doppelbürger und stolz auf diese Bereicherung (ich zähle zu ihnen), sind heute fester Bestandteil der Schweiz. Viele von ihnen sind übrigens meine Kolleginnen und Kollegen, die sich Tag für Tag dafür einsetzen, dass eine Katastrophe wie Mattmark sich nicht wiederholt.

Dennoch erinnert uns die Tragödie, dessen fünfzigsten Jahrestag wir feiern, dass hinter jedem Werk, hinter jedem Produkt



*Man hat Arbeitskräfte gerufen ... es kamen Menschen.  
(Max Frisch) Bild: zVg aus dem Buch «Morire a Mattmark»  
von Toni Ricciardi*

und hinter jeder Dienstleistung eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer steckt. Und dass unsere gewerkschaftliche Arbeit nie endet. Wir sind es unseren Mattmark-Kollegen und allen anderen Opfern von Arbeitstragödien, welche Syna hier würdigt, schuldig.

**diego.frieden@syna.ch,  
Zentralsekretär**

## Die Opfer sind nicht vergessen

1960: Der Weiler Zermeiggern mit seiner alten Kapelle musste dem Ausgleichsbecken des Stausees Mattmark weichen.

1962: In unmittelbarer Nähe der Bauarbeiter-Baracken wurde eine neue Kapelle errichtet.

1965: Am 30. August begruben Massen von Eis und Geröll 88 Bauarbeiter unter sich. In einer Gedenktafel in der Kapelle sind die Namen der Opfer eingeritzt: 56 Italiener, 23 Schweizer, 4 Spanier, 2 Deutsche 2 Österreicher und 1 Staatenloser. Das Wallis wollte den 150. Jahrestag des Beitritts zur Eidgenossenschaft feiern. Wegen dieses tragischen Ereignisses wurden die Feierlichkeiten ausgesetzt und der Opfer gedacht. In der Kapelle erinnert sich seither jedes Jahr eine Syna-Delegation der Menschen, die ihr Leben liessen, und: «Wir werden uns bewusst, dass der Mensch nicht Meister seiner Zukunft ist.» (alt-Bundesrat H. P. Tschudi, 1913–2002)

2015: Das Wallis feiert 200 Jahre Zugehörigkeit zur Schweiz, und es ist der 50. Jahrestag der Katastrophe von Mattmark. Wir möchten dabei einmal mehr der Opfer gedenken. Aber auch aufzeigen, was sich seither in der Arbeitswelt verändert hat, wie die Arbeitssicherheit heute aussieht, welchen Einfluss die Wasserkraft auf unsere wirtschaftliche Entwicklung hat. Und vor allem, was die Migration wirtschaftlich und kulturell zum Wallis von heute beigetragen hat. (KR)



## Arbeitszeiterfassung

# Eine tickende Zeitbombe

**Die Arbeitszeiterfassung ist Grundlage für eine faire Entlohnung und den Schutz vor Überarbeitung. Und sie wird massiv in Frage gestellt. Ein Bericht von vorderster Front.**

Das einstimmig verabschiedete Synakongressdokument «Meine Arbeit – Meine Zeit» spricht Klartext: «Die gesetzliche Pflicht der Arbeitszeiterfassung muss weiterhin für alle Arbeitnehmenden gelten.» Die Arbeitszeiterfassung (AZE) ist unerlässlich, um den Gesundheitsschutz des Arbeitsgesetzes umzusetzen: die Einhaltung von Pausen, Höchstarbeitszeiten, Überzeiten, Ruhebestimmungen, Nacht- und Sonntagsarbeit. Wer seine Arbeit nicht (vollständig) erfassen darf, kann keinen Anspruch auf Kompensation oder Entschädigung von Mehrarbeit geltend machen. Syna hat vor einem Jahr hochgerechnet, dass auf diese Weise Arbeitnehmende jährlich um etwa eine Milliarde Franken geprellt werden. Die AZE ist unerlässlich für die Abrechnung von Kurzarbeit oder die faire Regelung von Teilzeitarbeit. Das heute technisch leicht mögliche Notieren der geleisteten Arbeit bildet die objektive Basis, um über die steigende Arbeitsbelastung zu reden und Lösungen zu finden.

Auf diese unbestreitbaren Vorteile der AZE finden politische Frontalangriffe statt; Vorstösse fordern deren Abschaffung für ganze Branchen.

## Sololauf des Bundesrats

Im Auftrag der zuständigen Ständeratskommission beteiligten sich deshalb Syna und Travail.Suisse an einer vierköpfigen paritätischen Arbeitsgruppe, um eine sozialpartnerschaftliche Lösung zu erarbeiten. Diese sollte weniger weit gehen, als es gewisse bürgerliche Kreise und Branchen wollen. Unter scharfem Protest von Syna hat das Departement von Bundesrat Johann Schneider-Ammann zu Beginn dieses Jahres die Arbeiten an sich gerissen. Im kleinsten Kreis, ohne Syna/Travail.Suisse, entstand ein Vorschlag, welchen wir nicht mehr als sozialpartnerschaftlichen Kompromiss bezeichnen können. Zurzeit läuft die Vernehmlassung zu den vorgesehenen



*Wer seine Zeit nicht erfasst, weiss nicht, wie lange er arbeitet. Die Gefahr, dass Stress die Gesundheit bedroht, ist dafür umso höher.*

*Bild: Fotolia*

Verordnungsänderungen, und Syna wird ihre grossen Bedenken einbringen.

## Gesundheitsschutz sicherstellen

Wie Gabriel Fischer von Travail.Suisse an der Pressekonferenz vom März klar festgehalten hat, fordern wir, dass die neue Lösung nicht auf Kosten des Gesundheitsschutzes gehen darf. Unter drei Bedingungen, welche gleichzeitig erfüllt werden müssen, soll in Zukunft auf die AZE verzichtet werden können:

- Der Jahreslohn (inkl. Boni) muss mehr als 120 000 Franken betragen.
- Arbeitnehmende müssen über eine sehr grosse Zeitautonomie verfügen.
- In einem GAV müssen die Details geregelt werden.

Zu unserem grossen Ärger bilden diese drei Voraussetzungen auch die Achillesferse der sogenannten Lösung: Die Lohngrenze ist zu tief und nicht klar definiert. Der Begriff grosse Zeitautonomie ist zu ungenau und kann missbräuchlich interpretiert werden. Die GAV-Regelung wurde im Grundsatz von Syna eingebracht und ist an sich interessant. Gewisse Branchen denken da aber nicht an die Gewerkschaften als Verhandlungspartner, sondern wollen

dies mit der in ihrer Abhängigkeit stehenden Arbeitnehmervertretung vereinbaren. Auch hier steckt der Teufel im Detail.

## Flexible Arbeitszeiten nehmen zu

Von der Wirtschaft gefordert, aber auch von Arbeitnehmenden immer wieder gewünscht, ist das flexible Arbeiten ohne starre Arbeitszeitgrenzen. Damit diese Entwicklung aber nicht noch mehr zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmenden wird, muss sie mit einer Kultur der Transparenz einhergehen. Denn nur wer Klarheit darüber hat, wie viel sie oder er arbeitet, kann sich vor Überarbeitung und Gratisarbeit schützen! Gemäss neuesten Zahlen des Bundesamtes für Statistik arbeitet fast die Hälfte der Arbeitnehmenden flexibel. Diese Entwicklung, kombiniert mit der Absicht von gewissen Arbeitgebern, die AZE für ganze Branchen abzuschaffen, ist ein explosives Gemisch.

Überall dort, wo keine Stempeluhrn (oder ihre digitalen Nachkommen) mehr ticken, wird ein viel lauterer Ticken hörbar: Das Ticken der Zeitbombe namens Gratisarbeit und Burn-out!

**arno.kerst@syna.ch,  
Präsident**

Erster Syna-Dialog

# Gespräche zwischen Jung und Alt

**Was weist du über die Generation deiner Grosseltern? Interessiert sie dich überhaupt? Was wissen sie über dich? Erzählst du ihnen, was dich beschäftigt? Etwa, dass du bald Lehrabschlussprüfung hast oder eine Stelle suchst? Am 13. Juni hast du Gelegenheit, dich mit der Generation deiner Grosseltern auszutauschen.**

Der erste Syna-Dialog ist den Generationen gewidmet. Berufseinsteigende wie du treffen sich mit der Syna-Rentnerbewegung, um gemeinsam über Themen zu sprechen, die beide Generationen beschäftigen. Zum Beispiel die Arbeit, die Sprache, die Altersvorsorge usw. Im vergangenen Jahr hat die Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz (Vasos) Gespräche zwischen Jung und Alt geführt. Es waren provokative Themen wie zum Beispiel: Sprechen wir überhaupt noch dieselbe Sprache? Ihr Jungen wünscht euch doch, dass die Älteren möglichst rasch sterben und die AHV nicht länger belasten ... Bist du gespannt, was die Jugend darauf geantwortet hat? Dann komm am 13. Juni nach Olten.

## Generationendialog

Eine Frage war auch, ob die Älteren zu lange in ihren Jobs sitzen und Jungen so gar keine Chance lassen. Dabei zeigt sich, dass die älteren Menschen oft ein negativeres Bild von den jungen hatten als umgekehrt. Diese zeigen sich oft toleranter und offener, als die Älteren sie einstufen. Vielleicht liegt es daran, dass beide Generationen kaum miteinander sprechen? Oder dass sich die Jugend, anders als Rentner, viel in Gruppen aufhält? Vielleicht liefert der 13. Juni auf all diese Fragen eine Antwort. Und selbst wenn nicht; Syna ist überzeugt, dass der Dialog zwischen den Generationen gefördert werden muss. Menschen unterschiedlichen Alters sollen miteinander ins Gespräch kommen, das Verständnis füreinander soll gefördert werden. So wird auch der Nachmittag des ersten Syna-Dialogs zeigen, dass ein Thema sehr unterschiedlich wahrgenommen werden kann.



Sei Teil des ersten Syna-Dialogs!

Bild: Jeunesse.Suisse

## Die Frage nach dem Wachstum

Die heutigen Rentner sind in einer Zeit aufgewachsen und haben vor allem in einer Zeit ihren Beruf ausgeübt, in der noch alles offen und möglich war, auch ungebremstes Wachstum. Nach den Kriegen ging es, mit ein paar Einbrüchen, hauptsächlich bergauf. Junge Menschen von heute wissen: Es kann nicht immer mehr sein. Das Wachstum ist begrenzt. Wie stehen sie also zum Wachstum?

Das Ziel vieler Betriebe ist nach wie vor Wachstum, obwohl alle wissen, dass es begrenzt ist. Wie könnte anders damit umgegangen werden? Swisscleantech hat dazu eine Studie veröffentlicht und spricht darin vom qualitativen Wachstum. Definiert wird dieses wie folgt: «Dauerhafte Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.» Und damit sind wir wieder mitten in der Generationenfrage. Swisscleantech erläutert in ihrem Bericht zum quali-

tativen Wachstum, dass diese Definition zwar nach wie vor gültig ist, jedoch wichtige Komponenten aussen vorlasse. So zum Beispiel die Frage nach der Begrenzung der natürlichen Ressourcen, den Rahmenbedingungen oder auch der Lebensqualität. Petra Huth von Swisscleantech wird das qualitative Wachstum erläutern und auch Antworten geben, was die Definition sonst noch enthalten sollte. Und vor allem auch, wie dieses Wachstum aussehen sollte.

## Sei dabei!

Der erste Syna-Dialog richtet sich ausschliesslich an Junge und an Rentner. Herzlich eingeladen sind deshalb alle Mitglieder bis 25 Jahre und ab 65 (63) Jahre. Die Teilnahme ist kostenlos, eure Reisekosten übernimmt Syna. Bei Fragen melde dich unter [young@syna.ch](mailto:young@syna.ch) oder Telefon 044 279 71 66. Schon jetzt herzlich willkommen zum ersten Syna-Dialog!

[sabine.hunger@syna.ch](mailto:sabine.hunger@syna.ch),  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

## 13. Juni 2015

Zeit: 10.15 bis 15.15 Uhr

Ort: Kulturzentrum Schützi, Schützenmattweg 15, Olten

### Programm

10.15 Uhr: Inputreferate von Jungen und Rentnern zum Thema Generationendialog mit anschliessender Diskussion

12.00 Uhr: gemeinsames Mittagessen

13.30 Uhr: Referat von Petra Huth, Swisscleantech, zum Thema «qualitatives Wachstum», anschliessend gemeinsame Diskussion unter der Moderation von Colette Kalt, Leiterin Kommunikation und Kampagnen bei Syna.