

# syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Colette Kalt

## Dunkle Wolken ziehen auf

Die Sozialpartnerschaft hat es zurzeit gar nicht leicht. So beispielsweise im Bauhauptgewerbe: Noch immer weigern sich die Arbeitgeber, über den neuen Landesmantelvertrag zu verhandeln. Der Branche droht ab 2016 der vertragslose Zustand, sollte sich das nicht bald ändern. Mit einer nationalen Demo wollen die Arbeitnehmenden ein Zeichen setzen.

**Seite 5**

### Gekündigt per 31. 12. 2015

Vertragslos geht es 2016 auch in der grafischen Industrie weiter. Der Arbeitgeberverband Viscom hat sein Wort nicht gehalten, die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrags voranzutreiben. Statt dessen hat er ihn mir nichts, dir nichts gekündigt. **Seite 6**

### Mit dem Rotstift ...

... streicht wiederum Syngenta Hunderte von Arbeitsplätzen. Sie fallen der Effizienzsteigerung zum Opfer. An der GV des Chemie-Multis erinnerten wir den Vorstand und die Aktionäre daran, dass mit Arbeitsplätzen immer auch Menschen verknüpft sind. **Seite 7**

**Inhalt**

Masseneinwanderung	Seite	3
Vaterschaftsurlaub	Seite	4
Bauhauptgewerbe	Seite	5
Grafische Industrie	Seite	6
Syngenta	Seite	7
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Spital «Riviera-Chablais»	Seite	17
Coiffeure	Seite	18
Familie und Beruf vereinbaren	Seite	19
Gespräch mit Arbeitgeberpräsident	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, Neue Luzerner Zeitung AG

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

**Nächste Ausgabe** Freitag, 10. Juli

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 24. Juni, 12.00 Uhr

# Wenn sich auch Väter um die Kinder kümmern



Was in vielen europäischen Ländern bereits Normalität ist, vermissen Väter hierzulande noch. Denn einen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub gibt es in der Schweiz bisher nicht. Viele Unternehmen bieten zwar dank modernen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) den Erziehungsurlaub von sich aus an. Die Politik hierzulande tut sich aber noch schwer mit dem Thema.

**Erwiesener Nutzen**

Untersuchungen und Studien haben gezeigt, welche positiven Auswirkungen ein Vaterschaftsurlaub für alle Beteiligten haben kann. In Schweden etwa, wo es seit 40 Jahren eine Elternzeit für Väter gibt, hat sich die Scheidungsquote seitdem deutlich verringert. Und eine Studie des dortigen Karolinska-Instituts fand heraus, dass Väter, die Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, eine höhere Lebenserwartung haben.

Viele andere europäische Länder, wie beispielsweise unser Nachbar Deutschland, haben den Vaterschaftsurlaub im Gesetz verankert. Die Befürchtung, die Erziehungszeit würde für Väter zum Karrierekiller werden, bleibt hier inzwischen hinter den positiven Effekten des Vaterschaftsurlaubs zurück. Denn auch Unternehmen erkennen immer öfter, dass es sich positiv auf die Leistungsbereitschaft auswirkt, wenn Väter sich eine Zeit lang intensiv an der Kindererziehung beteiligen. Hinzu kommt,

dass ein dadurch oft besser ausgeglichenes Familienleben zu einer höheren Zufriedenheit führt, was letztlich auch dem Arbeitgeber zugutekommt.

**Fehlendes Verständnis**

Dank dem gewerkschaftlichen Engagement sehen einige GAV einen Vaterschaftsurlaub vor. Fortschrittliche Unternehmen wie Migros, Swisscom oder Lidl bieten zwischen zwei und vier Wochen an. Andere Unternehmen gewähren lediglich ein paar Tage nach der Geburt des Kindes. Allzu oft müssen wir den Arbeitgebern erklären, dass es sich bei Vaterschaftsurlaub nicht um Urlaub im Sinne von Ferien handelt, sondern um einen Beitrag an die Familienarbeit. Für gewisse Männer ist es oft noch schwierig, zu verstehen, dass sich Väter vermehrt auch in der Familie engagieren wollen. Denn das Leben mit Kleinkindern ist besonders betreuungsintensiv. Deshalb ist es für Eltern in der ersten Zeit oft schwierig, ihr berufliches Engagement mit den Familienaufgaben zu vereinen. Zudem sind Krippenplätze für drei bis vier Monate alte Babys noch gesuchter als Krippenplätze im Allgemeinen. Den Eltern soll deshalb mehr Zeit für das Familienleben zugestanden werden. Ein erster Schritt ist neben dem Mutterschaftsurlaub ein Vaterschaftsurlaub. Weiter muss über eine Elternzeit nachgedacht werden, welche vor dem Eintritt des Kindes in den Kindergarten vollständig bezogen werden soll und über die EO finanziert werden kann.

**Syna bleibt dran**

Nun sind in der Schweiz die Politik und die Sozialpartner gefordert, damit auch ein weiterer Schritt in Richtung einer besseren partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gemacht wird. Das trägt dazu bei, dass die Lohn- und Chancengleichheit zwischen Frau und Mann endlich erreicht werden kann. Syna wird sich nach wie vor dafür einsetzen zum Wohl der Familien, der Gesellschaft und der Wirtschaft.

**[carlo.mathieu@syna.ch](mailto:carlo.mathieu@syna.ch),  
Leiter Sektor Dienstleistung**

Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative

# Vorlage zum Scheitern verurteilt

**Am 28. Mai ist die Vernehmlassungsfrist zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative zu Ende gegangen. Die Vorschläge gefährden die Bilateralen, fördern Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und verringern den Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen, statt sie zu verstärken.**

Am 9. Februar 2014 hat eine knappe Mehrheit die Masseneinwanderungsinitiative der SVP angenommen. Sie fordert die eigenständige Steuerung der Zuwanderung über Kontingente. Für den Arbeitsplatz Schweiz kann die Umsetzung dieser Initiative massive negative Auswirkungen haben.

## Grundsätze zur Umsetzung

Für Travail.Suisse ist klar, dass bei der Umsetzung des neuen Verfassungsartikels 121a BV drei Grundsätze zwingend berücksichtigt werden müssen: Erstens müssen die bilateralen Verträge erhalten bleiben. Die Schweiz ist ein kleines Land mitten in Europa, und wir brauchen geregelte Beziehungen mit unseren Nachbarn und grössten Handelspartnern. Das ist für den Wohlstand und die Arbeitsplätze in der Schweiz sehr wichtig.

Zweitens würden Kontingente die Situation aller Erwerbstätigen verschlechtern. Ein Viertel der Arbeitnehmenden in der Schweiz hat keinen Schweizer Pass. Eine Diskriminierung dieser Arbeitnehmenden bringt automatisch Verschlechterungen für alle Arbeitnehmenden in der Schweiz mit sich. Diese Erfahrung hat die Schweiz bereits mit den Saisoniers gemacht.

Drittens darf die Umsetzung von Art. 121a nicht zu einem Abbau der Schutzmassnahmen auf dem Arbeitsmarkt führen. Im Gegenteil: Der Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen muss verstärkt werden. Denn es sind nicht zuletzt die negativen Auswirkungen der Zuwanderung (Lohndruck und Angst um den Arbeitsplatz), die das Ergebnis vom 9. Februar 2014 überhaupt ermöglicht haben. Jeder Versuch, den Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu verwässern,



*Welche Hürden werden ausländische Arbeitnehmende künftig meistern müssen, wenn sie in der Schweiz arbeiten wollen?*  
Bild: Fotolia

wird von Travail.Suisse entschieden abgelehnt und bekämpft.

## Erste Falle

Ein zentraler Punkt der Vernehmlassungsvorlage ist die Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Hauptvariante beinhaltet eine vorgängige Prüfung. Diese Variante wird von Travail.Suisse aus mehreren Gründen entschieden abgelehnt: Erstens können mit einer vorgängigen Kontrolle weder die Einhaltung der Verträge noch Veränderungen durch Funktions- oder Stellenwechsel überprüft werden. Dasselbe gilt für den Inländervorrang: Er ist schlichtweg unüberprüfbar und würde höchstens zu einer Bürokratiemaschinerie führen, was dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht zuträglich wäre. Vorgängige Kontrollen haben sich auch in der Vergangenheit (Saisoniers) nicht bewährt: Der ausländischen Erwerbsbevölkerung wurden trotz Kontrollen bei der Bewilligungserteilung deutlich tiefere Löhne bezahlt. Dies wiederum hat den Druck auf die Löhne sämtlicher Personen auf dem Arbeitsmarkt verschärft.

Zweitens sollen vorgängige Kontrollen zu einer Reduktion der Arbeitsmarktkontrollen im Rahmen der flankierenden Massnahmen führen. Einem Abbau der flankieren-

den Massnahmen widersetzt sich Travail.Suisse entschieden. Nur die Arbeitsmarktkontrollen im Rahmen der tripartiten Kommissionen können garantieren, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt werden.

## Zweite Falle

Die Vernehmlassungsvorlage schlägt die Schaffung einer Zuwanderungskommission vor, die für den Bundesrat den Bedarf an ausländischen Arbeitskräften beurteilen soll. Das heisst, dass der Fokus dieser Kommission sehr stark beim Arbeitsmarkt liegt. Für Travail.Suisse ist es zwingend, dass die Sozialpartner direkt als Mitglieder in der Zuwanderungskommission vertreten sind. Erstens garantiert das, dass alle betroffenen Kreise angemessen vertreten sind. Zweitens kann so die erfolgreiche Strategie des direkten Einbezugs der Sozialpartner in die Regelung des Arbeitsmarktes beibehalten werden.

Die Vorlage zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ist in unseren Augen nicht zielführend und wird den politischen Prozess in der vorliegenden Form kaum überleben.

**Martin Flügel, Präsident,**  
fluegel@travailsuisse.ch

## Vaterschaftsurlaub

# Es gibt ihn kaum

**Eine neue Analyse von Travail.Suisse zeigt: Ein Grossteil der frischgeborenen Väter muss sich mit ein bis zwei Tagen Vaterschaftsurlaub zufriedengeben. Es braucht nun gesetzlichen Schub, damit alle Väter in der Schweiz von Anfang an ihre Verantwortung in der Familie wahrnehmen können.**

Heute wird die Vaterschaft in der Schweiz vom Gesetz so behandelt wie ein Wohnungsumzug: Der werdende Vater kriegt nach der Geburt im Rahmen «der üblichen freien Tage» nach Obligationenrecht (OR, 329 Abs. 3) einen freien Arbeitstag. Gleichzeitig wird von den heutigen Vätern richtigerweise gefordert, dass sie sich von Anfang an ins Familienleben einbringen. Dafür braucht es zeitliche Freiräume. Travail.Suisse hat deshalb analysiert, wie es um den Vaterschaftsurlaub in der Privatwirtschaft wirklich steht. Gibt es mehr als das gesetzliche Minimum? Dazu haben wir die wichtigsten 46 Gesamtarbeitsverträge (GAV) unter die Lupe genommen.

Das Fazit ist ernüchternd: Es ist noch immer die Ausnahme, dass ein Arbeitgeber den Männern einen Vaterschaftsurlaub gewährt, der diesen Namen auch verdient. Zwei Drittel der untersuchten GAV gewähren nur einen oder zwei Tage Vaterschaftsurlaub. Über die Hälfte der von der Untersuchung betroffenen Arbeitnehmenden arbeitet gar unter einem GAV, der nur einen freien Tag gewährt. Es ist bezeichnend, dass man bereits mit fünf freien Tagen zur Spitze der Branchen-Verträge zählt. So in der MEM-Industrie, bei den Banken und in der Uhren- und Mikrotechnik. Absolute «Flop-Branchen» sind gerade jene, in denen viele werdende Väter arbeiten dürften, so etwa das Bauhauptgewerbe. Auch das Gastgewerbe oder der Personalverleih haben grosse GAV, die nur das absolute Minimum bieten.

## Nur die Grossen sind grosszügig

Abgesehen von ein paar innovativen KMU beschränken sich die guten Lösungen auf Grossfirmen. Davon bieten einzel-



*Arbeitnehmer haben einen Vaterschaftsurlaub verdient, um nach der Geburt bei ihren Familien sein zu können.*  
Bild: Fotolia

ne auf freiwilliger Basis 10 bis 15 Tage Vaterschaftsurlaub an. Noch mehr grosse Firmen bieten fünf Tage. Diese Resultate sind vergleichbar mit denjenigen der öffentlichen Arbeitgeber, die Travail.Suisse letztes Jahr erhoben hat. Die Schere öffnet sich also nicht zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern, sondern zwischen Grossen und Kleinen. Das ist kein Zufall: Grössere Betriebe können aufgrund ihrer Möglichkeiten grosszügiger sein. Diese Schere zwischen Grossbetrieben und kleineren Unternehmen ist aber weder zeitgemäss noch gerecht. Es darf nicht davon abhängen, wo ein Vater arbeitet, ob er Urlaub bekommt oder nicht.

## Es braucht gesetzlichen Schub

Travail.Suisse fordert schon lange einen gesetzlichen und bezahlten Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen. Damit gleich lange Spiesse für alle geschaffen werden, braucht es eine von allen getragene Lösung über die Erwerbsersatzordnung (EO). Wie beim Mutterschaftsurlaub soll eine Lohnersatzquote von 80 Prozent gelten. Die Leistungen können auch in Einzeltagen bezogen werden. Finanziert werden die EO wie die AHV über Lohnbeiträge und damit von den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden solidarisch. Die für die Unter-

nehmen entstehenden Kosten sind moderat und auch unabhängig davon, ob es viele Väter in der eigenen Belegschaft gibt. Es bestehen somit für alle Väter und Unternehmen die gleichen Möglichkeiten. Die EO ist finanziell gesund und kann diese Zusatzaufgabe verkraften.

Die Sozialkommission des Nationalrats hat sich vor einem Monat auch deswegen erstmals für wenigstens einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ausgesprochen. Nach jahrelanger Überzeugungsarbeit bewegt sich etwas im Parlament. Auch wenn die vorgeschlagene Lösung bescheiden ist, unterstützt Travail.Suisse diesen ersten konkreten Schritt. Wir werden uns mit aller Vehemenz dafür einsetzen, dass auch die weiteren Hürden genommen werden. Letztlich geht es nicht darum, ob wir uns einen Vaterschaftsurlaub leisten können, sondern was uns ein guter Start ins Familienleben wert ist. Letztlich ist es nicht eine Frage von Franken und Rappen, ob in der Schweiz endlich ein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub eingeführt wird, sondern des politischen Willens. Für Travail.Suisse ist die Zeit mehr als reif.

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

Bauhauptgewerbe

# Vertragslosen Zustand verhindern

**Zahlreiche Bauleute und Funktioniäre nahmen am 25. April an der Syna-Branchenkonferenz teil. Die Verhandlungen mit den Baumeistern sind seit Monaten blockiert. Der bestehende Landesmantelvertrag (LMV) läuft Ende 2015 aus, zudem muss dringend eine befriedigende Lösung für die Sicherung der Rente ab 60 gefunden werden.**

Ich orientierte die anwesenden Baulegitimierten über die LMV-Vertragsverhandlungen. Seit Monaten werden sie von den Arbeitgebern blockiert. Bereits in diesem Jahr hat der Baumeisterverband drei Verhandlungstermine verstreichen lassen. Als Grund führen die Arbeitgeber die von Unia ins Leben gerufene Fachstelle Risikoanalyse in Zürich an, die es ihnen verunmögliche, weiter mit den Gewerkschaften zu verhandeln. Dieser regionale Konflikt der Baumeister mit der Unia darf jedoch nicht als Vorwand missbraucht werden. Die Verhandlungsblockade gefährdet den sozialen Frieden in unserem Land. In dieser ganzen Zeit der Blockade hat Syna stets den Dialog gesucht und alles unternommen, damit die abgebrochenen Verhandlungen wieder aufgenommen werden. Der neue LMV soll 2016 in Kraft treten – die Zeit wird jedoch knapp, es kann nicht länger zugewartet werden; die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern müssen jetzt beginnen, damit ab 2016 kein vertragsloser Zustand droht. Dieser würde zu Wildwest-Bedingungen auf Schweizer Baustellen führen. Lohndumping und



Die Syna-Mitglieder verabschiedeten die Forderungen.

Bild: Colette Kalt

Wettbewerbsverzerrungen wären die Folgen. Die Leidtragenden wären insbesondere die Bauleute und die seriösen Firmen.

## Nicht am Rentenalter rütteln

In den nächsten Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen, was für den flexiblen Altersrücktritt (FAR) vorübergehend zu einer Unterdeckung führen könnte. Daher müssen die Beitragssätze korrigiert werden. Auf keinen Fall, so einige Votanten der Branchenkonzferenz, dürfen vorsorglich Abstriche bei den Leistungen gemacht werden. Eine Kürzung von Rentenleistungen oder die Erhöhung des Rentenalters von momentan 60 Jahren wird klar abgelehnt. Die

Bauleute sind aber bereit, bei der Finanzierung ihren Beitrag zu leisten. Es muss bald eine gemeinsame Lösung gefunden werden, um die zunehmende finanzielle Belastung abzudecken. Das Rentenalter 60 muss unangetastet bleiben.

## Forderungskatalog bereit

Die Syna-Mitglieder unterstrichen einmal mehr, dass jetzt verhandelt werden soll, und verabschiedeten die Forderungen: Löhne und Spesen sollen angepasst werden, für Schlechtwetterausfälle muss eine bessere Lösung gefunden werden, und der Vollzug des LMV soll griffiger werden. Ebenfalls forderten sie, die Temporärarbeit im Bauhauptgewerbe einzuschränken.

Eine klare Mehrheit sprach sich für eine nationale Bau-Demo aus, die am 27. Juni zusammen mit Unia und deren Mitgliedern durchgeführt wird. Die Demo ist nicht nur ein Zeichen des Protests, sondern soll den Baumeistern ein Warnsignal sein. Weigert sich der Baumeisterverband dennoch, auf Verhandlungen einzutreten, und provoziert er damit einen vertragslosen Zustand, werden die Proteste in der zweiten Jahreshälfte massiv verstärkt.

## Aufruf zur Demo

**Am 27. Juni demonstrieren wir in Zürich für die Weiterführung der Verhandlungen, eine Verbesserung des LMV und die Sicherung des Rentenalters 60. Mach mit und unterstütze damit die Arbeitnehmenden des Baugewerbes!**

**Weitere Informationen findest du im Flyer in dieser Ausgabe.**

ernst.zuelle@syna.ch,  
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Grafische Industrie

# Keine Verschlechterung!

**Schnöde haben die Viscom-Mitglieder die Vorschläge von Syna und Syndicom in den Wind geschlagen. Schlimmer noch; sie haben den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zum Jahresende gekündigt. Künftig soll die Wochenarbeitszeit von 40 auf 44 Stunden steigen und die Nachtzuschläge gekürzt werden. Die Gewerkschaften hingegen fordern einen flexiblen Altersrücktritt und die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV.**

Anlässlich der Viscom-Delegiertenversammlung vom 23. April im Hotel Marriott in Zürich haben die Druckerinnen und Drucker, unterstützt von den Gewerkschaften, eine Aktion durchgeführt. Sie wollten die Arbeitgeber davon überzeugen, dass der GAV verlängert und, wie während den GAV-Verhandlungen 2013 vereinbart, für die gesamte grafische Industrie allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Nur wenn für die gesamte Branche dieselben Bedingungen gelten, kann sichergestellt werden, dass Lohndumping verhindert wird und zwischen den Betrieben kein ungesunder Konkurrenzkampf ausbricht. Absolut unverständlich also, dass Viscom sich seit zwei Jahren ziert und mit dieser Verschleppungs- und Verweigerungstaktik sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende im Regen stehen lässt.

## Vorschläge abgeschmettert

Mit ihrer Entscheidung, den GAV per Ende 2015 zu kündigen, haben die Arbeitgeber die gewerkschaftlichen Vorschläge leichtfertig abgeschmettert. Und als ob das nicht schon schlimm genug wäre, verlangen sie zudem eine Erhöhung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 auf 44 Stunden für alle Druckereien sowie die Senkung der Nacht- und Schichtzuschläge. Mit diesen Verschlechterungen höhlt Viscom den GAV komplett aus und versucht, die Arbeitsbedingungen denen des Arbeitsrechtes anzugleichen. Doch angepasst: Im Arbeitsgesetz gilt die den Arbeitgebern so teure Friedenspflicht nicht!



Kein Gehör für die Anliegen der Arbeitnehmenden zeigten die Viscom-Delegierten. Bild: Colette Kalt

## Die Schmerzgrenze überschritten

Bereits bei den GAV-Verhandlungen vor zwei Jahren akzeptierten die Gewerkschaften, dass für Betriebe in Schwierigkeiten die wöchentliche Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen von 40 auf 42 Stunden angehoben werden kann, ohne dass diese Stunden zusätzlich entschädigt werden müssen. Doch die Forderung, die Wochenarbeitszeit im Zeitungsdruck auf 44 Stunden zu erhöhen, ist inakzeptabel. Der Konkurrenzkampf findet im Binnenmarkt statt, und die Gewinne sind selbst im internationalen Vergleich noch immer sehr hoch. In gewissen Betrieben konnten auch die Nachtzuschläge gesenkt werden. Damit die Gewerkschaften diesen Verschlechterungen überhaupt zustimmten, wurde im Gegenzug die Allgemeinverbindlicherklärung gefordert.

In den letzten zwei Jahren haben die Arbeitnehmenden grosse Opfer gebracht. Wurde doch das Arbeitstempo immer höher, während die Löhne, ausgenommen die Mindestlöhne, auf gleichem Niveau verharrten. Für die Arbeitnehmenden ist die Schmerzgrenze erreicht; noch mehr Abstriche sind sie nicht bereit hinzunehmen.

## Eine einzige Forderung

Vor diesem unsäglichen Entscheid der Viscom-Delegierten waren Syna und Syn-

dicom übereingekommen, nur eine einzige Forderung in die GAV-Verhandlungen einzubringen: die nach dem flexiblen Altersrücktritt. Eine von den Sozialpartnern in Auftrag gegebene Studie hat hinlänglich belegt, dass eine Realisierung finanziell problemlos tragbar ist.

Am 27. Mai traf sich eine kleine Delegation, um unter anderem die weitere Vorgehensweise festzulegen, wie die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV weiter vorangetrieben werden kann. Zudem soll ein Kontrollorgan ins Leben gerufen werden, und auch die weiteren Schritte wurden geplant. An der zweiten Plenarsitzung vom 24. Juni 2015 soll der Forderungskatalog zusammengestellt werden. Die eigentlichen Verhandlungen für einen neuen GAV werden ab Mitte August stattfinden. Den Sommer wird Syna nutzen, um den Forderungskatalog auszuarbeiten und auf die Provokationen der Arbeitgeber zu antworten. Gewerkschaften und Arbeitnehmende sind bereit, sich mit allen Mitteln gegen eine Aushöhlung des GAV zur Wehr zu setzen. Denn das erklärte Ziel ist es, Arbeitsplätze in der grafischen Industrie zu schützen und zu retten!

**tibor.menyhart@syna.ch,  
Zentralsekretär grafische Industrie**

An der GV von Syngenta

## Es geht um Menschen

**Am 28. April fand die 14. ordentliche Generalversammlung (GV) der Syngenta AG statt. Für Syna eine geeignete Plattform, um sowohl Vorstand, Geschäftsleitung als auch Aktionären die gewerkschaftliche Sicht und das Unverständnis über die massiven Stellenabbau darzulegen. 2014 hatte Syngenta angekündigt, weltweit 1800 Stellen zu streichen, davon rund 500 am Hauptsitz in Basel.**

Der Himmel war grau und verregnet, als ich mit Colette Kalt, unserer Leiterin Kommunikation und Kampagnen, am frühen Morgen in Basel das Tram Richtung St. Jakobshalle bestieg. Mir war es ein Anliegen, pünktlich zur Türöffnung bereitzustehen. Einerseits wollte ich mich so früh wie möglich als Votant anmelden, andererseits hatte ich so die Möglichkeit, die Grösse der Veranstaltung und der Halle auf mich wirken zu lassen. Denn es war auch für mich nicht ganz alltäglich, vor grossem Publikum den Führern des GMO-Multis ins Gewissen zu reden. GMO steht für gentechnisch veränderte Organismen. Ein Milliardengeschäft, das den Menschen in Zukunft das Recht auf Nahrungsanbau streitig machen wird. Nachdem ich mich am Schalter offiziell als einziger Votant zum Traktandum zwei, der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht, eingetragen hatte, begann das lange Warten. Früh anwesend zu sein, bietet nicht nur Vorteile; es bleibt auch viel Zeit, um nervös zu werden. Doch im Gespräch mit Colette Kalt blieb ich fokussiert und ruhig.

### Eine Insel als Testgebiet

Ein weiterer Votant war der US-State-Senator Gary Hooser, der mich bei den eigens für die Redner reservierten Stühlen herzlich begrüßte. Gary war mit einer kleinen Delegation aus Hawaii angereist, um gegen den Testeinsatz von Syngenta-Pestiziden auf der Insel Kaua'i zu protestieren. Diese werden dort in grossen Mengen ausgebracht und sind in der Schweiz teilweise verboten.

Hooser sprach wie fast alle Redner zum ersten Traktandum, welches den Geschäftsbericht 2014 behandelte. Seine Vorwürfe sind nicht neu; schon 2013 erliess der Bezirksrat der Insel Kaua'i ein Gesetz, welches Syngenta verpflichtete, das Versprühen von in der Schweiz nicht bewilligten Pestiziden neben Spitälern, Siedlungen und Schulen zu unterlassen und die Zusammensetzung der ausgebrachten Testpflanzen-schutzmittel zu veröffentlichen. Doch für die Syngenta Oberen gelten anscheinend lokal erlassene Gesetze nicht. Sie bestreiten die Rechtmässigkeit und klagten dagegen.

### Keine Fotos!

Während der Rede von Gary Hooser wurden eine hawaiianische Aktivistin sowie der Swissaid-Vertreter Lorenz Kummer von den anwesenden Sicherheitskräften in CIA-Manier dazu aufgefordert, das Fotografieren und Filmen zu unterlassen. Unter Androhung, ihr die Kamera und das Bildmaterial wegzunehmen, wurde die Aktivistin von den Men in Black aus der Halle begleitet. Hätten diese Aufnahmen den Weg in die Öffentlichkeit gefunden, wäre zu erkennen gewesen, wie die berechtigten Vorwürfe von Gary Hooser am Syngenta-Vorstand abperlten wie Fett an einer neuen Teflonpfanne.

Endlich durfte ich im Namen von Syna den Anwesenden ins Gewissen reden. Ich sprach über die Arbeitsplätze, welche die Turbokapitalisten in der Schweiz zu vernichten planen. Dass dieselben Damen und Herren zwei Wochen später in Monthey mit der Bekanntgabe von weiteren 116 vernichteten Arbeitsplätzen noch eins drauf setzen und der GMO-Branchenleader Monsanto mit



*Sicherheitskräfte achteten an der GV strikt darauf, dass das Fotografierverbot eingehalten wurde.*

*Bild: Fotolia*

einem unfreundlichen Übernahmeangebot an Syngenta die Weltherrschaft in der gentechnisch manipulierten Nahrungsmittelherstellung anstrebt, konnte zu diesem Zeitpunkt noch niemand wissen. Ich erhielt zum Abschluss warmen Applaus. Die folgende Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht erhielt mit fast zehn Prozent den mit Abstand höchsten Nein-Stimmenanteil aller Abstimmungen. Eine ältere Dame im Chanel-Look, Typ Basler Daig, meinte beim Verlassen der Halle zu mir, ich hätte gut gesprochen und sie hätte mir applaudiert, denn schlussendlich gehe es in dieser Sache um Menschen. Wie recht sie doch hat!

**guido.schlupe@syna.ch,  
Zentralsekretär  
Chemie- & Pharmaindustrie**

*Die vollständige Rede findet ihr unter [www.syna.ch](http://www.syna.ch) > Branchen > Chemie- und Pharmaindustrie.*

Viele Verunfallte vermissen ihre Arbeit. Unterstützen Sie betroffene Kollegen bei der Rückkehr ins Berufsleben.



Viele Menschen können es nach einem Unfall kaum erwarten, in ihr gewohntes Leben zurückzukehren. Wir unterstützen sie auf diesem Weg mit Beratung, Versicherungsleistungen, Unfallmedizin und Rehabilitation. Doch auch Sie können zur Genesung der Verunfallten beitragen, indem Sie ihnen zur Seite stehen. Für detaillierte Informationen: [www.suva.ch/wiedereingliederung](http://www.suva.ch/wiedereingliederung)

**suva**care

Sicher betreut



Commissione nazionale migranti

## Sempre in movimento!

**Riuniti per la terza volta dall'inizio dell'anno nella sede centrale di Olten, i delegati della commissione nazionale migranti della Syna hanno fissato dei punti stabili con cui rafforzare il loro contributo all'interno del sindacato, ripartendo dal regolamento, che specifica le funzioni e gli obiettivi della commissione. Per conseguire questi obiettivi si è deciso di potenziare la dirigenza della stessa con la ricerca di un nuovo responsabile all'80% che si occupi solo ed esclusivamente della politica migratoria.**

Rappresentanza nel comitato direttivo. Si è deliberata una mozione importante, che sarà presentata alla prossima assemblea nazionale dei delegati della Syna del 27 giugno 2015, dove si chiederà un cambiamento statutario nel quale, si auspica la rappresentanza della commissione stranieri all'interno del comitato direttivo del Syna, con il diritto all'invio di due candidati. Al 27 giugno sarà a Zurigo anche una grande Manifestazione nazionale degli edili. Si chiede la ripresa delle trattative per il CNM in oltre un CNM migliore con un aumento salariale generalizzato, lo soppressione del tempo di viaggio non



*Diana Gugliotta, nuovo membro della sezione immigrati del Argovia.*



*Carlo Mathieu, membro CE informa.*

*Foto: Syna*

rimunerato e una soluzione più incisiva nel caso di condizioni meteorologico. E come nei prossimi anni il PEAN verrà messo sotto pressione dalla generazione del baby boom, manifestiamo per la sicurezza del pensionamento flessibile. L'età die pensionamento flessibile degli edili non va però aumentata a scapito dei lavoratori!

I due eventi coincideranno nello stesso giorno di giugno, il 27 appunto, e la commissione migranti in accordo col comitato esecutivo ha deciso di dare priorità all'assemblea nazionale dei delegati.

### Nomine nel comitato direttivo e nella commissione migranti

Si è proceduto alle nuove nomine nella commissione migranti: Claudio Falcione della regione Nidvaldo e Diana Gugliotta della regione Argovia in quanto funzionaria della Syna.

A far parte del comitato centrale, come successore di Santo Cardizzone, è stato eletto Humberto Gomes. La vicepresidenza della commissione stranieri, decisa

con voto unanime, andrà a Pietro Di Martino. Buon lavoro ad i nuovi eletti.

Per ultimo, desidero concludere ringraziando a nome di tutti i delegati, la responsabile uscente della commissione migranti Sabine Hunger, che lascerà la Syna per la fine di giugno. Un grande contributo durato quattro anni in cui abbiamo potuto conoscere ed apprezzare il grande lavoro da lei svolto, finalizzato a ridare slancio e motivazione a tutti i partecipanti della commissione. Grazie di cuore Sabine e auguri per il tuo futuro!

[francesco.cosentino@syna.ch](mailto:francesco.cosentino@syna.ch),  
segretario regionale



*Pietro di Martino e Humberto Gomes.*

Conferencia del sector de la construcción

## ¡A protestar en Zürich el 27 de junio!

**Numerosas personas de la construcción y funcionarios y funcionarias de todo el país participaron en la conferencia de Syna en Olten.**

Mucho está en juego, pero las negociaciones con las maestras y los maestros de la construcción están bloqueadas desde hace meses. El convenio general (Landesmantelvertrag LMV) existente finaliza a fines del 2015, además hay que encontrar una solución satisfactoria para asegurar la jubilación a partir de los 60 años (FAR). La mayoría clara se pronunció en favor de llamar a una protesta para el 27 de junio 2015.

### Dumping salarial

Secretario general del sector Ernst Zülle informó los delegados presentes sobre el bloqueo de parte de las maestras y maestros de construcción que ya dura meses. Este año la asociación de maestras y maestros de la construcción desaprovechó ya tres veces las fechas para negociar. Según las maestras y maestros de la construcción es la «Fachstelle Risikoanalyse» fundada por la Unia Zürich que hace imposible negociar con los sindicatos. Es un conflicto regional entre las maestras y maestros de la construcción con la Unia que no se debe utilizar como pretexto. El bloqueo contra las negociaciones pone en peligro la paz social en Suiza. Durante todo el tiempo que ya dura la obstrucción Syna buscó el dialogo e hizo todo lo posible para retomar las negociaciones. El convenio general LMV debería de entrar en vigor a partir de 2016, pero el tiempo se está haciendo corto. No hay que esperar más, las negociaciones entre los interlo-



Vamos a Zürich el 27 de junio.

Foto: Pierre-Alain Grosjean

cutores sociales tienen que comenzarse, para que no hay la amenaza de entrar en una etapa sin convenio a partir de 2016. Sin convenio general se abren las puertas a todo tipo de abuso. Dumping salarial y distorsión de competencia serían la consecuencia y los principales afectados serían las y los obreros de la construcción y las compañías serias.

### ¡No empeorar edad de jubilación!

En los próximos años se jubilarán personas que nacieron en años en los cuales había una alta tasa de nacimiento. Por eso se puede producirse un cuello de botella en cuanto a la jubilación flexible (Flexibler Al-

tersrücktritt FAR). Por lo tanto hay que corregir las tasas. De ningún modo se deben producir recortes en las pensiones o aumentos de la edad de jubilación como lo proponen algunos. Las obreras y los obreros de la construcción están dispuestos a poner de su parte, hay que encontrar pronto una solución conjunta para cubrir la carga financiera. A edad de jubilación de 60 permanece intocable en ese contexto.

### Lista de demandas preparada

Las y los miembros de Syna una vez más subrayaron que ya es hora de negociar y aprobaron las reivindicaciones por un ajuste de sueldos y gastos, una mejor solución en caso de pérdidas por mal tiempo y la ejecución manejable de los convenios generales (LMV). También se exigió limitar el trabajo temporal en la construcción.

Como protesta y toque de atención Syna junto con Unia llama a una manifestación el 27 de junio en Zürich. En caso que las maestras y los maestros de la construcción se niegan a negociar y así provocan un estado sin convenio las protestas se intensificarán.

ernst.zuelle@syna.ch,  
secretario central de la construcción

## Convocatoria para manifestación

**El 27 de junio nos manifestamos en Zürich para que se retomen las negociaciones, se mejore el convenio general (Landesmantelvertrag LMV) y se proteja la edad de jubilación de 60 años. ¡Participa en la manifestación y apoya así a las obreras y los obreros de la construcción! Más información puedes obtener en el folleto de ésta edición.**

Conferência do ramo da construção civil

## A caminho do protesto

**Inúmeros funcionários da construção civil, de toda a Suíça, participaram na conferência do ramo da construção civil da Syna, em Olten. Está muita coisa em jogo – afinal, as negociações com os empreiteiros estão estagnadas há vários meses.**

O contrato coletivo de trabalho (CCT) em vigor cessa no final de 2015; além disso, é urgente que seja encontrada uma solução satisfatória que garanta a reforma flexível (FAR) a partir dos 60 anos. Uma maioria significativa apelou a favor de se marcar uma manifestação para o dia 27 de junho de 2015.



Apelo para manifestação dia 27 de junho de 2015

Foto: Lars Walter

### Dumping salarial!

Ernst Zülle, responsável por este ramo, informou os delegados da construção civil presentes sobre a estagnação das negociações do contrato, que está a ser causada pelos empreiteiros, e que se tem arrastado há já vários meses. Apenas este ano, a associação dos empreiteiros já desmarcou três reuniões para a negociação do contrato. Segundo os empreiteiros, é o Centro Especializado para a Análise dos Riscos de Zurique, criado pela Unia, que não lhes permite prosseguir as negociações com as associações sindicais. Este conflito regional dos empreiteiros com a Unia não pode ser usado como desculpa. A estagnação das negociações põe em causa a paz social no nosso país. Durante todo este tempo, a Syna procurou sempre estabelecer diálogo e fez tudo o que estava ao seu alcance para que as negociações interrompidas fossem novamente retomadas. O novo contrato coletivo de trabalho deverá entrar em vigor em 2016; no entanto, o tempo está a ficar apertado. Não po-

demos perder mais tempo. As negociações entre os parceiros sociais têm de começar agora, para que os funcionários da construção civil não corram o risco de ficar sem contrato a partir de 2016. À falta de um contrato, o ramo da construção civil na Suíça passará a trabalhar sem quaisquer regras. As consequências serão dumping salarial e distorção de concorrência. Os mais prejudicados com esta situação serão os funcionários da construção civil e as empresas sérias.

### Não ao aumento da idade da reforma

Nos próximos anos, as pessoas nascidas em anos com elevado nível de natalidade irão reformar-se. Isso poderá resultar temporariamente num défice para as pensões da reforma temporária (FAR). Por essa razão, é necessário proceder à atualização das taxas das contribuições. Conforme expressado por alguns votantes da conferência, as medidas tomadas não podem, em

caso algum, resultar na redução das pensões. Recusamos veementemente uma redução das pensões de reforma ou o aumento da idade da reforma para acima dos 60 anos. No entanto, os funcionários da construção civil estão dispostos a dar o seu contributo para garantir o financiamento. É necessário que, em breve, seja encontrada uma solução conjunta, para fazer face aos maiores encargos financeiros. A idade da reforma aos 60 tem de permanecer inalterada.

### Catálogo de exigências preparado

Uma vez mais, os membros da Syna acordaram que é necessário proceder às negociações agora, definiram exigências relativas aos ajustes salariais e de despesas, exigiram uma melhor solução para os períodos de paragem de trabalho devido a más condições atmosféricas, assim como a aceleração da celebração do CCT. Do mesmo modo, solicitou-se que o trabalho temporário no ramo da construção civil seja reduzido.

Como forma de protesto e sinal de aviso para com os empreiteiros, a Syna irá convocar, em conjunto com a Unia, uma manifestação, que terá lugar a 27 de junho em Zurique. Se, ainda assim, a associação dos empreiteiros continuar a recusar o início das negociações, resultando isso no facto de os trabalhadores da construção civil ficarem sem contrato, no segundo semestre os protestos irão aumentar exponencialmente.

ernst.zuelle@syna.ch, responsável pelo ramo da construção civil

## Apelo a manifestação

**Dia 27 de junho vamos organizar uma manifestação em Zurique para que prossigam as negociações do contrato colectivo de trabalho do sector da construção, para que as condições do mesmo sejam melhoradas e para garantir a reforma aos 60 anos. Participa e apoia os trabalhadores do sector da construção! Mais informações no panfleto incluído nesta edição.**

# Kursangebote von Syna



## **Tschüss Stress, hallo Überblick. Finden statt suchen; die optimierte Büroorganisation und Ergonomie.**

**Donnerstag, 27. August 2015, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.**

**Inhalt:** Reduzieren Sie Ihren Stress, optimieren Sie Ihre Organisation. Neueste Erkenntnisse zur Ergonomie am Büroarbeitsplatz helfen, diesen zu optimieren. Nach dem Kurs haben Sie jederzeit Übersicht und Sicherheit im Umgang mit Ihren Aufgaben, Sie gestalten Ihre persönliche Zeitplanung und arbeiten strukturiert, Sie haben Ihre Pendenzen physisch und elektronisch jederzeit im Griff, Ihre Dokumenten- und Dossierablage ist übersichtlich, und Sie kennen die Möglichkeiten, Ihren Arbeitsplatz Ihren Bedürfnissen anzupassen.

**Referenten:** Roland Noth, Organisationsberater, und Bernhard Amlinger, Ergonomieberater

**Anmeldung:** bis Donnerstag, 30. Juli

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## **Körpersprache für unteres Kader.**

**Dienstag, 15. September 2015, 10.00 bis ca. 18.15 Uhr und nochmals eine Stunde nach dem Abendessen (1. Kurstag) und Mittwoch, 16. September 2015, 9.00 bis 16.15 Uhr (2. Kurstag), Schloss Ueberstorf, Ueberstorf.**

**Inhalt:** Während Sie Ihr Team für eine neue Idee begeistern wollen, nehmen Sie die ablehnende (Körper-)Haltung Ihrer Mitarbeitenden wahr. Sie sprechen einen Mitarbeiter auf seine Unpünktlichkeit an und bemerken, dass sich durch seine dominante Sitzhaltung zwischen Ihnen ein Machtspiel anbahnt. Im Kurs werden Sie anhand von praxisbezogenen Übungen auf humorvolle Weise in die Kunst der Körpersprache eingeweiht. Sie lernen das Lesen von Körperhaltung, Gesten und Gebärden und erkennen rechtzeitig nonverbale Signale Ihrer Mitarbeitenden. Gleichzeitig unterstützt der bewusste Einsatz nonverbaler Ausdrucksmittel die Wirkung Ihrer Worte und ermöglicht Ihnen ein überzeugendes Auftreten.

**Referentin:** Yve Stöcklin, Clownfrau, Bewegungsschauspielerin und Regisseurin

**Anmeldung:** bis Dienstag, 18. August

**Kosten:** für Syna-Mitglieder kostenlos

## **Ich positioniere mich neu. 50plus – jetzt erst recht!**

**Donnerstag, 17. September (1. Kurstag), und Freitag, 18. September 2015 (2. Kurstag), jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Pädagogische Hochschule Zürich, Zürich.**

**Inhalt:** Ab der Lebensmitte gestaltet sich die Neupositionierung in der Arbeitswelt schwieriger. Einerseits ist das Thema Fachkräftemangel omnipräsent, andererseits braucht es eine entsprechende Strategie, wie man sich erfolgreich bewirbt und verkauft. Die Kursteilnehmenden erstellen ihr Kompetenzen-Profil, reflektieren ihren Auftritt und dessen Wirkung auf andere. Sie lernen alle Schritte des «strukturierten Vernetzens» kennen, formulieren ihre Stärken und üben, sich im Vorstellungsgespräch als die idealen Mitarbeitenden für die gewünschte Stelle zu präsentieren.

**Referentin:** Regula Zellweger, dipl. Psychologin IAP, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, Ausbilderin FA, Journalistin BR

**Anmeldung:** bis Freitag, 21. August

**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!

Gesundheitswesen

# Neues Spital, neuer GAV

Anfang 2000 wurde beschlossen, die fünf Standorte des Spitals Riviera (Vevey, Montreux, Mottex) und Chablais (Aigle, Monthey) an einem einzigen Ort zu vereinen. Dieser neue Standort in Rennaz (VD) wird 2016 seine Pforten öffnen, grosse Teile des neuen Gesamtarbeitsvertrags (GAV) aber sind bereits ausgehandelt.

Die Verhandlungen, um die beiden bestehenden GAV zu verbessern und zusammenzuführen, begannen bereits 2013. Auch wenn der GAV seit 2015 in Kraft ist, müssen einige Forderungen noch ausgehandelt werden. Während der gesamten Verhandlungen hat sich Syna besonders für zwei Forderungen starkgemacht: den vorzeitigen Altersrücktritt und die sechste Ferienwoche für Arbeitnehmende ab 40. Den vorzeitigen Altersrücktritt kennen die Mitarbeitenden der Walliser Spitäler bereits seit 2004. Das erleichterte dessen Einführung für die Angestellten im Kanton Waadt. Für den Kanton bedeutet das eine absolute Neuerung, und Syna wird alles daran setzen, dass der frühzeitige Altersrücktritt auch in anderen Spitälern eingeführt wird. Denn gerade Berufe im Gesundheitswesen sind sehr anstrengend. Die Einführung eines flexiblen Altersrücktritts und einer



So wird das neue Spital der Regionen Riviera und Chablais in Rennaz aussehen.

Bild: [www.hopitalrivierachablais.ch](http://www.hopitalrivierachablais.ch)

sechsten Ferienwoche sind Möglichkeiten, diese Anstrengungen etwas abzufedern.

## Zu beseitigende Baustellen

Der seit 2015 gültige GAV ist noch nicht in allen Teilen fertig ausgehandelt. So sind beispielsweise Berufsbezeichnungen und Lohnband für 2015 erst provisorisch festgelegt. Arbeitsgruppen sind mit Hochdruck daran, den Forderungskatalog der Arbeitgeberseite zu überprüfen und entsprechend zu überarbeiten. Zudem können während dieser Zeit auch die Arbeitnehmenden gegen die im GAV angegebenen Funktionen und Einteilungen Einspruch erheben.

Die Einführung der Stempeluhr an allen Standorten würde zudem Schluss mit der Schwierigkeit machen, dass Mitarbeitende oft ihre Pausen nicht korrekt beziehen können. Dieser Punkt wird derzeit noch verhandelt.

## Pausen respektieren

Im Gesundheitswesen ist es oft schwierig, die Pausenregelung korrekt umzusetzen. Nicht immer können die Pausen am Morgen und am Nachmittag bezogen werden. Zudem muss oft auch die Mittagspause von 30 Minuten unterbrochen werden, da eine Arbeit dringend ausgeführt werden muss. Wenn die Mitarbeitenden dem Arbeitgeber während ihrer Pause zur Verfügung stehen

müssen, muss diese Zeit als Arbeitszeit und nicht als Pausenzeit abgerechnet werden. Erst nachdem die Gewerkschaften beim Spital La Riviera intervenierten, konnte schliesslich für die Mitarbeitenden für das Jahr 2014 rückwirkend eine Entschädigung von 3000 Franken bei einer Vollzeitstelle erstritten werden.

**thierry.lambelet@syna.ch,**  
**Regionalsekretär, und**  
**lise.nobs@syna.ch,**  
**Zentralsekretärin Gesundheitswesen**

## 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!**

## Der GAV in der Übersicht

- Mutterschafts- und Adoptionsurlaub von fünf Monaten
- Frühzeitiger Altersrücktritt
- Nacht- und Sonntagszuschlag von 6 Franken pro Stunde
- Guter Schutz bei Krankheit
- Schutz der Mitarbeitenden im Fall von Kündigung, Misshandlung oder bei gefährlichen Pflegeeinsätzen
- Sozialplanpflicht
- Pensionskasse für Teilzeitmitarbeitende; jeder Franken wird versichert
- Gewerkschaftsvertretung
- 5 Ferienwochen für alle, ab dem 40. Lebensjahr 6 Wochen
- 11 Feiertage

Coiffeurbranche

# Achtung: Kundenabwerbungsverbot!

**Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Coiffeurbranche schreibt ein Kundenabwerbungsverbot vor. Betroffene Arbeitnehmende sind gut beraten, diese Bestimmung zu kennen und einzuhalten, ansonsten droht ihnen eine saftige Konventionalstrafe.**

«Personen, die in einem Geschäft bedient werden, bilden die Kundschaft der Geschäftsinhaber, gleichgültig wie und durch wen sie geworben und bedient worden sind. Die Kundschaft ist ein wirtschaftliches Gut des Arbeitgebers», so der Wortlaut im GAV. Demnach «gehören» sämtliche Kunden, selbst wenn sie den Salon ursprünglich auf-

grund der Bekanntschaft oder Verwandtschaft zur Coiffeuse aufgesucht haben, dem Coiffeursalon resp. Arbeitgeber. Ob diese Bestimmung nicht zu umfassend ist, diese Frage muss bei der nächsten GAV-Revision geklärt werden. Fakt ist: Es ist Coiffeusen und Coiffeuren, die ihre Stelle wechseln oder sich selbstständig machen, nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses während sechs Monaten untersagt, von sich aus ihre ehemaligen Kunden über ihren neuen Arbeitsort zu informieren oder diesen über soziale Medien bekanntzumachen. Dabei wird unterschieden, dass wahrheitsgemäss geantwortet werden darf, wenn die Kunden nachfragen. Von sich aus darf jedoch nicht über den neuen Arbeitsort informiert werden.

## Paritätische Kommission beurteilt

Dass es in der Praxis zu Verletzungen dieser Bestimmung kommt, liegt auf der

Hand. Denn man kann sich vorstellen, wie schnell die Kollegin mittels SMS informiert oder ein Facebook-Eintrag gemacht ist. Erfährt der Arbeitgeber dies, kann er die ehemaligen Angestellten bei der paritätischen Kommission wegen Übertretung des Kundenabwerbungsverbots anzeigen. Immerhin muss er seinen Vorwurf beweisen können. Ist dies der Fall, wird mit einer Konventionalstrafe, die sich zwischen 500 und mehreren tausend Franken bewegt, sanktioniert.

In der Situation, diese Fälle beurteilen zu müssen, beschleicht einen hier und da das Gefühl, dass Arbeitgeber die Bestimmung leider dazu missbrauchen, den ehemaligen Angestellten noch eins auszuwischen.

**irene.darwich@syna.ch,**  
Zentralsekretärin Coiffeurbranche

Zum Tod von Maité Toppano

## Ein grosses Herz schlägt nicht mehr

**Kurz vor ihrem 67. Geburtstag ist Marie-Thérèse (Maité) Toppano gestorben. Mit ihr ist nicht nur eine engagierte Gewerkschafterin und ein Mitglied des Syna-Vorstandes von uns gegangen. Vor allem hat ein grosses Herz aufgehört zu schlagen.**

Maité Toppano war über viele Jahre Syna-Mitglied. Dabei hat sie sich sehr in ihrer Region Jura engagiert, diverse Ämter mit viel Engagement ausgeführt und bis zuletzt das Regionalsekretariat in Delémont tatkräftig unterstützt. Seit 2000 war sie Basismitglied des Vorstandes. Zudem war sie auch im Stiftungsrat der Syna-Pensionskasse und des Leistungsfonds.

### Feu sacré

Maité hatte ein grosses Herz. Ich meine das nicht primär so, wie es oft für Gewerkschafterinnen oder Gewerkschafter verwendet

wird. «Das heilige Feuer» hatte sie natürlich auch. Überall dort, wo es um Gerechtigkeit ging, um die Wahrung der Menschenwürde. Maité konnte sich auch aufregen. Und gleichzeitig hatte ich dabei immer das Gefühl, dass sie sehr wohl um unsere Schwächen als Menschen wusste. Deshalb habe ich sie auch nie nachtragend erlebt.

### Engagiert

Ihr grosses Herz war aber vor allem ein Herz, das mitgetragen hat. Kurt Regotz, mein Vorgänger als Präsident, hat das erfahren dürfen, die Vorstandskolleginnen und -kollegen haben es erlebt, und auch ich durfte es während meiner ganzen Kandidatur und später als Präsident spüren.

Dies werden wir vermissen. Wir Gewerkschafter sind gut im Kritisieren, Anklagen und Fordern, das ist wichtig. Doch das grosse Herz von Maité konnte vor allem auch mittragen und aushalten. Nicht gebückt oder als Opfer, sondern mit einem



Maité Toppano ist von uns gegangen.

Bild: Syna

grossen Vertrauen in die Menschen und mit viel Zuversicht. Dies müssen wir jetzt ohne Maité leisten.

Jetzt schlägt Maités Herz nicht mehr – und kann trotzdem weiterleben. Und zwar in uns. Immer dann, wenn wir Maité in unseren Herzen aufleben lassen. Maité: Syna vermisst dich und dankt dir für alles.

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**

Familie und Beruf vereinbaren

## Der Spagat

**Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Arbeitnehmende ein andauernder Balanceakt geworden. Zwar loben sich viele Firmen bei der Einstellung neuer Mitarbeitender, besonders familienfreundlich zu sein, doch wenn es so weit ist, ist von der Vereinbarkeit kaum mehr was übrig.**

Für 33 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen stellt laut unserer Studie vom vergangenen Jahr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein grosses Problem dar. Überdurchschnittlich betroffen ist der Dienstleistungssektor, in welchem auch am meisten Frauen arbeiten. Syna präsentierte in der Studie gleich sieben Lösungsvorschläge. Einer davon betrifft die Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Über 80 Prozent der Befragten wünschen sich diese Einführung so rasch wie möglich.

### Arbeit an vielen Fronten

Wo beginnt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Beginnt sie, wenn ein Kind geboren wird? Oder bereits, wenn ein Paar zusammenlebt und Nachwuchs erwartet? Oder erst, wenn Kinder in den Kindergarten oder in die Schule gehen? Anhand dieser Fragen zeigt sich ein Problemfeld. Familie und Beruf lassen sich nicht einfach per Knopfdruck vereinen; viele Hebel und Schalter müssen betätigt werden. Syna hat etliche dieser Hebel und Schalter im Kongresspapier aufgeführt.

Als wichtigen Pfeiler erachten wir die Chancen- und Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann. So lange vor allem die Lohnungleichheit nicht umgesetzt ist, verharren Frauen in den traditionellen Rollen und Männer engagieren sich kaum mehr bei der Familienarbeit. Lohnungleichheit ist ein Muss! Wer weiter Beruf und Familie vereinen will, muss sich gut organisieren und sich auf verlässliche Arbeitseinsätze stützen können. Deshalb erwartet Syna, dass Einsatzpläne mindestens vier Wochen vor dem Ein-



*Familie und Beruf; in der Schweiz ein besonders schwieriger Balanceakt.*

*Bild: Fotolia*

satz feststehen. Wo dies nicht möglich ist, soll ein Zuschlag von 25 Prozent zwingend sein. Generell müssen familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gefördert werden, so zum Beispiel die Teilzeitarbeit oder das Homeoffice.

### Wenn nicht jetzt ...?

Dass wir mit unseren Forderungen voll am Puls der Zeit sind, zeigen die aktuellen Diskussionen um den Vaterschaftsurlaub. Der gesetzlich vorgeschriebene Tag reicht knapp, um bei der Geburt des Kindes dabei zu sein. Viele Väter beziehen anschliessend Urlaub, um sich in die neue Familiensituation einzuleben und die Partnerin zu entlasten. Wo soll denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stattfinden, wenn nicht spätestens dort, wo von Familie gesprochen wird? Syna fordert 20 Tage Vaterschaftsurlaub, weil das eine gute Basis für das Kind, die Partnerin und den Vater ist. Arbeitgebern, die sagen, dass es schwierig sei, Vaterschaftsurlaub zu gewähren, soll gesagt sein: und der Militärdienst? Ist das auch ein Problem für die Unternehmen? Wie wärs, wenn wir einen WK streichen und dafür einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub einführen? Wenn es heisst, man

könne nicht plötzlich einen Mitarbeiter 20 Tage lang entbehren, fragen wir uns: plötzlich? In der Regel zeichnet sich eine Vaterschaft mindestens ein halbes Jahr im Voraus ab. Ganz im Gegensatz zu einem Unfall beispielsweise. Es gibt viele haltlose Argumente, und wohlgemerkt; zumeist aus dem Munde älterer Herren, nicht der Väter von morgen.

### Lichtblicke

Und dann sind da noch die Rahmenbedingungen, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf überhaupt ins Auge fassen zu können: Krippenplätze sind immer noch knapp gesät. Wo vorhanden, fressen die Kosten ein zusätzliches Einkommen oft gleich auf. Doch es gibt auch Lichtblicke. Syna hat im vergangenen Jahr in der MEM-Industrie einen Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen und bei Lidl Verbesserungen in der Arbeitsplanung erreicht. Wir sind überzeugt; jedes Unternehmen braucht motivierte und engagierte Mitarbeitende, und da gehört in der heutigen Zeit eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu.

sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Einblicke in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberdemokratie

# Wir sind ein Spitzenverband!

**Nachdem es uns gelungen ist, beim zweitgrössten Arbeitnehmerverband Travail.Suisse eine Jugendvertretung im Vorstand zu haben, wollten wir den Blick mal auf die andere Seite, auf den Arbeitgeberverband, werfen.**

Am Rande des etablierten Europa Forums Luzern, vor seiner Teilnahme an der Podiumsdiskussion, sprach ich mit dem Arbeitgeberverbandspräsidenten Valentin Vogt über den Einbezug der Jungen in die Verbandsgeschäfte, die Rolle des Arbeitgeberverbandes in der direkten Demokratie und über die Sozialpartnerschaft. Um es gleich vorwegzunehmen: Die Jugend kam am Europa Forum nicht zu Wort. Obwohl angekündigt war, dass insbesondere auch die Rolle der Jugendlichen in der direkten Demokratie angesprochen werden soll, gab es dazu nicht ein Votum. Ein Grund mehr, um bei Herrn Vogt nachzufragen: Wie sieht es denn in Ihrem Verband mit den Jungen aus?

*«Wir haben viele Reaktionen von Jungen. Wir sind auch auf allen Kanälen der Neuen Medien aktiv. Aber in der Verbandsarbeit selbst haben wir bisher keine Jugendgruppe. Das ist aber eine prüfungswerte Idee. Im Gegensatz zu Travail.Suisse verstehen wir uns als reiner Expertenverband. Wir vertreten in erster Linie Firmen und keine individuellen Mitarbeiter. In diesem Sinne wäre ein Ansatz, dass Jungunternehmer in unseren Gremien Einsitz nehmen könnten.»*

Während es auf Arbeitnehmenseite grosse Mitspracherechte gibt, alle vier Jahre einen Kongress, jedes Jahr die Delegiertenversammlung und dann noch diverse Kommissionen, welche ebenfalls antragsberechtigt sind, sieht das beim Arbeitgeberverband anders aus.

*«Ich war am Travail.Suisse-Kongress 2011. Das gibts bei uns nicht. Unsere Verbände haben selbst einen Meinungsbildungsprozess, der dann über die Mitglieder-Verbandsführung zu uns kommt. Wir haben auch ein anderes Mengengerüst als die Arbeitnehmerseite. Unsere Mitgliederverbände beschäftigen rund 1,8 Millionen*

*Arbeitnehmende. So ist es sehr schwierig, die Meinung aller zu berücksichtigen. Ich war vom geordneten Meinungsbildungsprozess am Kongress beeindruckt.*

Auch bei der direkten politischen Mitsprache gibt es zwischen den Verbänden Unterschiede. Während Travail.Suisse und Syna auch schon Initiativen selbst lanciert haben (z. B. 6 Wochen Ferien für alle) und bei vielen Referenden eifrig Unterschriften sammeln, greift der Arbeitgeberverband auf die Lobbyarbeit zurück.

*«Wir haben bis heute weder Initiativen noch Referenden lanciert, und ich würde mir das auch in Zukunft, obschon viele Interessenvertreter dies als Marketinginstrument nutzen, gut überlegen. Dagegen nehmen wir ganz klassisch Einfluss auf die politischen Entscheidungsprozesse mit unserer Lobbyarbeit. Wir sind Experten und zeigen auf, welche Folgen gewisse Entscheide haben können und wo die Vor- und Nachteile der Entscheidung liegen. Das ist unsere Arbeit.»*

Und die Sozialpartnerschaft? Also die Beziehung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, welche unter anderem auch ermöglicht, dass wir dieses Gespräch führen können, ohne einander anzugreifen?

*«Die Sozialpartnerschaft finde ich sehr wichtig. Sie muss meiner Meinung nach klar von den anderen politischen Prozessen getrennt betrachtet werden. Es wird zum Beispiel schwierig, wenn Sozialpartner auch Politiker sind. Dann weiss man nie; ist jemand jetzt als Sozialpartner oder als Poli-*



Valentin Vogt am Europa Forum in Luzern.

Bild: Bruno Näpflin

*tiker unterwegs? Bei uns im Arbeitgeberverband ist das klar getrennt, und bei Syna und Travail.Suisse ebenfalls – das schätze ich sehr. Klar, werden zum Teil kommunale oder kantonale Ämter von Verbandsfunktionären ausgeübt. Aber keine nationalen. Und das ist gut so.»*

Aufgezeichnet von  
sabine.hunger@syna.ch,  
Fachstelle Gesellschaftspolitik

## Stipendieninitiative

Jeunesse.Suisse empfiehlt dir, die Stipendieninitiative am 14. Juni 2015 anzunehmen! Für eine Stärkung aller Bildungswege und insbesondere eine Stärkung der höheren Berufsbildung.