

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mantel



Bild: Colette Kalt

Bauarbeiter halten zusammen

Rund 15 000 Personen zogen am 27. Juni durch Zürich, um für die Aufnahme der Verhandlungen über den Landesmantelvertrag zu demonstrieren. Die Bauarbeiter engagierten sich zu Recht für einen besseren Schutz, denn gerade punkto flexiblen Altersrücktritts oder Schlechtwetter-Regelung gibt es noch viel abzusichern und zu verbessern.

Seiten 6 und 7

Wir haben noch viel vor

An der Delegiertenversammlung präsentierte sich Syna stabil und solide. Beim Blick zurück und nach vorn zeigte sich: Unser Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» ist hochaktuell und wird uns weiterhin an verschiedenen Fronten beschäftigen.

Seite 8

Wo sind die Profis?

Der MEM-Industrie fehlen nach wie vor Fachkräfte. Nun soll die Branche attraktiver werden für weibliche, nicht berufstätige Fachkräfte. Denn das Problem wird sich trotz Frankenstärke und Stellenstreichungen nicht von selbst erledigen.

Seite 17

Inhalt

Managerlöhne Teil 2	Seite	3
Vorschau Kongress	Seite	4
Brezelkönig	Seite	5
Progresso	Seite	5
Bau-Demo	Seiten	6-7
Delegiertenversammlung	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9-12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seiten	14-15
ARC-Kurse	Seite	16
Industrie	Seite	17
Kinderwagen-Rallye	Seite	18
Personalverleih	Seite	18
Berufseinstieg	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 1668, 4601 Olten, www.syna.ch

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

Redaktion Travail.Suisse Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

Layout Lars Walter, Nicole Holler
lars.walter@syna.ch, nicole.holler@syna.ch

Druck und Versand LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 11. September

Redaktionsschluss
Mittwoch, 26. August, 12.00 Uhr

Halbzeit-Pause



Kurz vor dem «Super-Samstag» mit der Syna-Delegiertenversammlung (DV) und der Kundgebung der Bauarbeiter schreibe ich dieses Editorial. Über beides wird diese Ausgabe des Syna Magazins berichten.

Euro-Schwäche

Das Jahr 2015 ist sechs Monate alt, und die sommerliche Halbzeit-Pause lädt ein, zurückzuschauen. Dazu habe ich mein Editorial von Anfang 2015 nochmals gelesen. Das damals schon fast auf der Druckrolle rotierende Januar-Vorwort musste im letzten Augenblick mit einem aktualisierten letzten Abschnitt ergänzt werden. Denn die Nationalbank hatte gerade einen folgenschweren Entscheid gefällt. «Die Folgen der kürzlich aufgehobenen Euro-Untergrenze werden uns dieses Jahr ebenfalls fordern. Politik, Nationalbank und die Arbeitgeber stehen massiv in der Verantwortung, die Arbeitsplätze und Lohnbedingungen der Realwirtschaft zu schützen!» Meine damalige Einschätzung wie auch unsere Forderung haben nichts an Aktualität verloren.

Die Krisengewinner handeln nach dem Motto «Lass keine (herbeigeredete) Krise ungenutzt». Sofort nach dem Nationalbankentscheid haben sie Arbeits- und Lohnbedingungen verschlechtert und in der Schublade liegende Abbaupläne auf den Tisch geknallt! Syna hat aber auch umgehend reagiert und zu Besonnenheit aufgerufen. Denn bei weitem nicht alle Firmen und Branchen leiden unter dem starken Franken. Und wir haben klare Forderungen aufgestellt: Mit Firmen, die wirklich in

ihrer Existenz bedroht sind, sind wir – zum Erhalt der Arbeitsplätze – bereit, über zeitlich begrenzte Massnahmen zu verhandeln. Keine einseitigen Regelungen auf dem Buckel der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie eine Reihe weiterer Bedingungen müssen jedoch erfüllt sein.

Wir sind dran – und bleiben dran

Mit einer Pressekonferenz im März haben wir auch den Deregulierungsturbos die Stirn geboten. Was von ihnen unter dem irreführenden Titel «administrative Entlastung» daherkommt, ist in Wirklichkeit eine Liberalisierungsbombe. Die Aufhebung der Arbeitszeiterfassung, noch mehr Sonntagsarbeit und längere Ladenöffnungszeiten ergeben ein explosives Gemisch. Syna hat an der Pressekonferenz einmal mehr unterstrichen, dass – gerade, um konkurrenzfähig zu bleiben – faire Arbeitsbedingungen nötig sind. Gratisarbeit (weil beispielsweise die Arbeitszeit nicht erfasst wird), Arbeit auf Abruf, fehlender Vaterschaftsurlaub, nicht gewährte Pausen oder Benachteiligung der Teilzeitarbeit gehören darum bekämpft. Letzteres Thema war auch Synas Schwerpunkt an der eindrücklichen Lohngleichheitskundgebung in Bern von Anfang März dieses Jahres.

Der GAV für die Temporärbranche ist seit Mai unter Dach und Fach. Hingegen ist für das Bauhauptgewerbe noch die Strasse und nicht der Verhandlungstisch angesagt, da die Arbeitgeber Gespräche über faire Löhne oder den Erhalt des Rentenalters 60 immer noch verweigern. Jetzt, da ich am Schreiben bin, ist noch unklar, ob der L-GAV des Gastgewerbes gekündigt wird. Und weil die Arbeitgeber den GAV grafische Industrie gekündigt haben, müssen wir uns gegen massive Arbeitszeiterhöhungen wehren. Viel und wichtige Arbeit steht uns bevor.

Doch zuerst heisst es für mich, aber hoffentlich auch für möglichst viele von euch: Koffer packen. Zeit, um auszuspannen und Distanz zu gewinnen. Und wenn ich Mitte Juli aus den Ferien komme, liegt dieses Syna Magazin im Briefkasten. Ich freue mich; auf die Ferien, unsere Zeitung sowie mit und für euch wichtige Arbeit zu leisten. Auch wenn der Herbst heiss werden wird, wünsche ich uns erst einmal einen sonnigen Sommer! Meine Arbeit – meine Zeit.

**arno.kerst@syna.ch,
Präsident**

Managerlöhne Teil 2

1:253 – stabil auf hohem Niveau

Die elfte Managerlohnstudie zeigt ein uneinheitliches Bild: Die höchsten Entschädigungen stabilisieren sich auf hohem Niveau, bei den durchschnittlichen Mitgliedern der Konzernleitungen erkennt man seit 2011 ein anhaltendes starkes Wachstum. Diese Entwicklung vermochte auch die Abzockerinitiative nicht zu stoppen.

Im Rahmen der Managerlohnstudie untersuchte Travail.Suisse die Lohnschere – das Verhältnis zwischen Tiefst- und Höchstlohn – von 27 Schweizer Unternehmen aus verschiedenen Branchen. Die grösste Lohnschere im Geschäftsjahr 2014 findet sich mit 1:253 bei Franz Humer. Der abgetretene Roche-VR-Präsident hat sich seine letzten Monate beim Pharmaunternehmen mit einer saftigen Gehaltserhöhung versüssen lassen. Mit 1:230 an zweiter Stelle steht Roche-CEO Severin Schwan, gefolgt von den altbekannten Gesichtern Sergio Ermotti (UBS), Paul Bulcke (Nestlé), Joseph Jimenez (Novartis), Ulrich Spiesshofer (ABB), Brady W. Dougan (Credit Suisse), Nicolas Hayek (Swatch) und Ernst Tanner (Lindt & Sprüngli). Insgesamt ist das Verhältnis bei 37 Personen in den untersuchten Unternehmen mindestens 1:100, an der Spitze liegen mit 22 Personen UBS und Credit Suisse. Unverschämte Saläre sind also eine Tatsache geblieben.

Die durchschnittlichen Gehälter der restlichen Konzernleitungsmitglieder sind im Mehrjahresvergleich deutlich gewachsen. Seit 2011 haben knapp drei Viertel der Unternehmen die ausgerichteten Entschädigungen stark erhöht. Durchschnittlich stiegen die Löhne um 18 Prozent. Teilweise massiv darüber liegen zum Beispiel Valora (+61 Prozent), Ruag (+34 Prozent), Lonza (+24 Prozent) oder Georg Fischer (+21 Prozent).

Abzockerinitiative wirkt nicht

Dieses breite Wachstum zeigt deutlich die fehlende Wirksamkeit der Abzockerinitiative. Zwar ist gemäss einer kürzlich publizierten Umfrage die Hälfte der Bevölkerung der Meinung, die Aktionäre sollen frei über die Saläre des Managements befin-

den. Gleichzeitig wünschen sich aber fast drei Viertel der Befragten eine Deckelung der Saläre. Und genau das wird die Abzockerinitiative nicht leisten. Wie die Resultate der Managerlohnstudie zeigen, lässt sich keine dämpfende Wirkung feststellen. Auch die neu eingeführten verpflichtenden Abstimmungen über die Löhne des Kaders an den Generalversammlungen erzielen nicht den gewünschten Effekt. Die Unternehmen umgehen die Grundidee, dass Boni an Leistungen angepasst werden, durch Abstimmungen im Voraus.

Der grösste Effekt der Initiative besteht bisher in der Entwicklung und Verbrei-

tung von Umgehungsmöglichkeiten. Statt Abgangsentschädigungen gibt es nun Beraterverträge, bei denen die Gegenleistung nicht klar ersichtlich ist. Vorauszahlungen werden durch Antrittsprämien ersetzt, die Manager aus den Bonusplänen des bisherigen Arbeitgebers freikaufen.

Für Travail.Suisse ist klar, dass die Umgehungsmöglichkeiten und Schlupflöcher dringend eingeschränkt werden müssen.

André Marty,
Projektmitarbeiter,
marty@travailsuisse.ch



Lohnkartell 2014: Diese Manager verdienen über 100-mal mehr als ihre Mitarbeitenden mit dem tiefsten Lohn. Bild: Travail.Suisse

Kongress 2015

Neues Programm – neuer Präsident

Für Arbeit mit Zukunft: Die Delegierten werden am 12. September die politischen Positionen von Travail.Suisse für die nächsten vier Jahre beschliessen. Mit der Wahl von Adrian Wüthrich zum neuen Präsidenten wird zudem der Wechsel an der Spitze vollzogen.

Alle vier Jahre findet der Kongress von Travail.Suisse statt, dem unabhängigen Dachverband mit 150 000 Mitgliedern, dem Syna als grösster Verband angehört. Dieses Jahr ist es wieder so weit; die Delegierten aller Mitgliedsverbände kommen am 12. September auf dem Von-Roll-Areal in Bern zusammen.

Gegen die Entwertung der Arbeit

Der diesjährige Kongress steht unter dem Motto «Für Arbeit mit Zukunft». Damit bringt Travail.Suisse zum Ausdruck, dass Arbeit mehr ist und mehr sein muss als nur ein Broterwerb. Wir wollen der laufenden Entwertung der Arbeit entschieden entgegenzutreten und die Arbeitnehmenden davor schützen, dass die Arbeit sie kaputtmacht. Viel zu viele Arbeitnehmende scheiden unfreiwillig aus der Arbeit aus. Sei es, weil sie erkranken, sei es, weil sie von den Unternehmen als zu alt ausgemustert werden und auf dem Arbeitsmarkt chancenlos bleiben. Aber Menschen wollen arbeiten, Arbeit gibt dem Leben Sinn und Inhalt. Deshalb dürfen auch wir als Gewerkschaften die Arbeit nicht nur als Bürde sehen. Unser Ziel darf nicht sein, möglichst viele Arbeitnehmende möglichst früh aus dem «Gefängnis der Arbeitswelt» in die «Freiheit der Rente» zu führen. Vielmehr müssen wir gemeinsam mit Syna für Arbeitsbedingungen kämpfen, die sich mit unseren übrigen Bedürfnissen, mit unserem Privatleben, mit unserem Familienleben vereinbaren lassen. Für Arbeitsbedingungen

also, die uns nicht kaputtmachen, sondern bei denen wir gesund und fit bleiben.

Wie geht es den Arbeitnehmenden?

Unsere Forderungen beruhen auf unserer breiten Verankerung in der Arbeitswelt. Die Syna-Mitarbeitenden kennen aus direkten Kontakten viele Nöte und Sorgen der Arbeitnehmenden. Damit wir diese Alltagserfahrung noch besser untermauern können, hat Travail.Suisse beschlossen, den Barometer «Gute Arbeit» zu lancieren. Mit einer repräsentativen Untersuchung zur Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz wollen wir zukünftig regelmässig darstellen, wie es den Angestellten geht, was für sie stimmt bei ihrer Arbeit und was nicht, wo Verbesserungen nötig sind. Wir sind stolz, dieses Jahr die ersten Ergebnisse präsentieren zu können, und sicher, dass uns der Barometer wichtige zusätzliche Hinweise für unsere zukünftigen Aktionen und Schwerpunkte liefern wird.

Zukunft konkret

Letzten Herbst habe ich entschieden, nicht für eine dritte Amtszeit als Präsident von Travail.Suisse zu kandidieren. Damit steht an diesem Kongress als zen-

traler Punkt die Wahl eines neuen Präsidenten auf der Traktandenliste. Ich freue mich, dass mit Adrian Wüthrich ein Kandidat zur Verfügung steht, der seine Fähigkeiten bei seinen bisherigen beruflichen und politischen Aktivitäten unter Beweis gestellt hat. Für mich ist es zudem eine grosse Befriedigung, meinem Nachfolger am Kongress eine starke und für die Zukunft gut aufgestellte Organisation übergeben zu können.

Der Nachmittag des Kongresses steht ganz im Zeichen der inhaltlichen Debatten und Entscheidungen zum neuen Kongressdokument. Darin haben die Geschäftsleitung und der Vorstand von Travail.Suisse ihre Vorstellungen einer sozialen und prosperierenden Schweiz formuliert und dargelegt, mit welchen Forderungen wir die Schweiz von morgen mitgestalten wollen. Dazu sind viele Anträge eingegangen, die von den Delegierten diskutiert und verabschiedet werden. Der Kongress wird somit eine wichtige Weichenstellung für die Aktivitäten von Travail.Suisse in den nächsten vier Jahren vornehmen. Dabei sein lohnt sich deshalb auf jeden Fall!

Martin Flügel, Präsident,
fluegel@travailsuisse.ch

Travail.Suisse

**Für Arbeit mit Zukunft
 Pour du travail ayant de l'avenir
 Per un lavoro con futuro**

Kongress, Congrès, Congresso
Sa., 12.09.2015

Detailhandel

Die Herrschaft des Brezelkönigs

Syna wurde über Missstände bei den Arbeitsbedingungen in den Verkaufsstellen des Brezelkönigs informiert und fordert die Gesprächsbereitschaft seitens Valora. Übertretungen des Arbeitsgesetzes dürfen nicht zum Arbeitsalltag der Brezelangestellten gehören.

Es ist ein Millionengeschäft, das jährlich mit den frischen Brezeln in den rund 40 Verkaufsstellen des Brezelkönigs gemacht wird. Das Brezelimperium gehört zum Unternehmen Valora, welches bereits durch das bei Kiosken angewandte Geschäftsmodell der Agenturen kritisiert wurde. Nun besitzt Valora mit dem Brezelkönig eine weitere Goldgrube, scheinbar auf Kosten der Angestellten in den einzelnen Verkaufsstellen.

Wer andern eine Grube gräbt, ...

In den letzten Wochen wurde bekannt, dass Verletzungen des Arbeitsrechts offenbar alles andere als eine Seltenheit beim Brezelkönig sind: Illegale Videoüber-

wachung der Mitarbeitenden, Lohndumping und Abzüge für angebliche Fehlbeiträge in den Kassen sind offenbar nur einige der Methoden von manch einem Inhaber der einzelnen Verkaufsstellen.

Valora selbst wäscht ihre Hände im seichten Wasser der Unschuld und stiehlt sich aus der Verantwortung. Sie verweist darauf, dass die Verkaufsstellen des Brezelkönigs im sogenannten Agentursystem geführt werden. In diesem System sollen die einzelnen Agenturen verantwortlich sein für die Arbeitsbedingungen vor Ort. Sie setzen bei den Angestellten unter anderem Lohn, Arbeitszeit und Ferien fest. Dass diese individuell festgelegten Arbeitsbedingungen häufig nicht nur sehr schlecht, sondern gar rechtswidrig erscheinen, gehört hierbei leider oft zum Alltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

... fällt selbst hinein?

Syna hat bereits vor rund drei Jahren, bei der Übernahme des Brezelkönigs durch Valora, ein Gespräch gefordert. Schliesslich musste die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages auf diesen Geschäftsteil der Valora besprochen werden. Doch Valora war damals nicht bereit, mit Syna über



Der Brezelkönig soll seinen Angestellten faire Arbeitsbedingungen bieten. Bild: Valora Group

den Brezelkönig zu sprechen. Auf unsere erneute Gesprächsanfrage reagierte Valora nun endlich.

Dass man sich nicht hinter Büromauern und Geschäftsmodellen verschanzen kann, zeigen auch die aktuellen Aktivitäten der Kantone. Die Arbeitsinspektorate der Kantone sind ob der Missachtungen des Arbeitsgesetzes aktiv geworden und fordern Valora auf, in einem Konzept darzulegen, wie solche Verstösse in Zukunft verhindert werden können.

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

Gastrobranche

Mit Progresso zum Erfolg

Syna sieht in den Progresso-Kursen den Grundstein zu einem besseren Einkommen und zur verdienten Wertschätzung der Angestellten im Gastgewerbe. Deshalb unterstützen wir unsere Mitglieder bei dieser Ausbildung.

Die fünfwöchige Basisbildung ist für Angestellte, welche über keine anerkannte Ausbildung in der Branche verfügen. In den Bereichen Küche, Service, Hauswirtschaft oder Systemgastronomie können wichtige Kenntnisse zum jeweiligen Fachgebiet erworben werden. Mit dem Ab-

schluss eines Progresso-Kurses erhalten die Teilnehmenden ein in der Branche anerkanntes Diplom, welches nicht nur einen um 200 Franken höheren Mindestlohn vorsieht, sondern auch den Grundstein für bessere Anstellungsbedingungen legt oder gar Ausgangspunkt für eine Karriere in der Gastrobranche sein kann.

Ein Gewinn für alle

Der Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes finanziert die Kurse bereits zu einem grossen Teil. Syna beteiligt sich ebenfalls finanziell, sodass alle Syna-Mitglieder den Kurs zum Nulltarif besuchen können. Ausserdem unterstützen wir unsere Mitglieder mit guten

Argumenten dabei, den eigenen Chef zu überzeugen, dass eine Progresso-Ausbildung auch für den Betrieb und somit für alle ein Gewinn ist. Wenn du oder deine Arbeitskolleginnen und -kollegen Interesse an einem Kurs haben, dann meldet euch bei uns. Wir helfen bei der Anmeldung, beim Gespräch mit dem Chef und bei allen weiteren Fragen rund um die Gastrobranche.

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

Weitere Infos auf
www.mein-progresso.ch.

Nationale Bau-Demo in Zürich

Die Bauarbeiter nicht im Regen stehen lassen!

Selten war Zürich so bunt wie am 27. Juni. Mit Autobussen, Spezialzügen, aber auch in Trams waren Bauarbeiter – und mit ihnen zahlreiche Sympathisanten – angereist, um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen. Die vorherrschenden Farben waren Rot, Weiss, Orange und Blau. Die Demo zog durch die Strassen der Innenstadt und lenkte auf eindrückliche Art die Aufmerksamkeit weg vom Samstagsshopping an der Bahnhofstrasse, hin zu den Forderungen der Bauarbeiter.

Es steht viel auf dem Spiel: Seit Monaten blockiert der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) die Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV) und verhindert ein konstruktives Weiterkommen zugunsten der Bauarbeiter. Das i-Tüpfelchen in dieser verfahrenen Situation aber war, dass der SBV via Medien eine – als grosszügiges Angebot angepriesene – Verlängerung des LMV anbot, ohne auch nur im Geringsten auf die gewerkschaftlichen Forderungen einzusteigen.

In der Medienmitteilung des SBV vom 23. Juni war die Rede davon, dass die Ge-



Aus allen Richtungen strömten die Demonstranten zum Central.

Bilder: Colette Kalt

werkschaften nur noch zu unterschreiben brauchen. Doch liessen sie dabei unerwähnt, dass sie es sind, die mehrere Termine verstreichen liessen und sich nicht bereit erklärten, den LMV neu zu verhandeln. Immer mit der Begründung, erst müsse Unia ihre Risikofachstelle schliessen, um Verhandlungen zu ermöglichen. Geflissentlich übersah der SBV in der Zwischenzeit, dass Unia durchaus Bemühungen unternommen hat, um den Weg für Verhandlungen zu ebnen. Der schale Eindruck entsteht, es sei dem SBV alles andere als ernst mit dem Entgegenkommen, notabene auch mit dem gemachten, vordergründig durchaus verlockenden, Angebot. Denn Verhandlungsbereitschaft sieht anders aus.

In dieser ganzen Zeit der Blockade hat Syna stets den Dialog gesucht und alles unternommen, damit die abgebroche-

nen Verhandlungen wieder aufgenommen werden und der neue LMV, der ab 2016 in Kraft treten soll, ausgehandelt werden kann. Für Syna ist nach wie vor klar: Es kann nicht länger zugewartet werden, die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern müssen sofort beginnen, damit den Bauleuten ab 2016 kein vertragsloser Zustand droht.

15 000 demonstrieren für ihre Rechte

Das Central in Zürich, die Traminsel unweit des Hauptbahnhofs, war bereits ab 11.00 Uhr gesperrt. Denn hier sollte um 12.30 Uhr der Demozug starten. Pünktlich zur Mittagszeit strömten Menschen aus der ganzen Schweiz zum Central und



Unsere Kolleginnen und Kollegen der OCST reisten in Scharen an.

Syna bittet ihre Mitglieder, die Bauarbeiter zu unterstützen und ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Diesem Magazin ist eine vorfrankierte Postkarte beigelegt, adressiert an den SBV und deren Zentralpräsidenten Gianluca Lardi. Einfach herauslösen, unterschreiben und ab in den nächsten Briefkasten damit. Die Baumeister müssen sehen, wie ernst es uns allen ist!



Gemeinsam marschierten die Gewerkschaften zum Helvetiaplatz.

zum dahinter liegenden Limmatquai. Autobusse hielten, um grosse Gruppen aussteigen zu lassen. Ein erster Höhepunkt war die gewichtige orange Fraktion aus dem Tessin. Die 230 Kollegen der OCST, ausgestattet mit Fahnen und Trillerpfeifen, reihten sich ein. Kurz darauf mischten sich die Syna-Kollegen aus der Innerschweiz und dem Wallis in Weiss unter die immer zahlreicher werdende Menge. Der Zug wurde von hinten aufgefüllt, bis die Spitze sich schliesslich auf der Mitte der Rudolf-Brun-Brücke formierte; Syna- und Unia-Vertreterinnen und -Vertreter geeint hinter dem Transparent «Protection. Rente mit 60. Stop dumping».

Und genau um 12.30 Uhr kam dann der Regen. Ein heftiges Gewitter ergoss sich

über den Demozug. «Wir stehen ja schliesslich hier und setzen uns auch ein für einen besseren Schlechtwetterchutz», sagte lachend einer der Bauarbeiter, «das bisschen Regen stecken wir doch locker weg.» Er sollte Recht behalten. Der heftige Wolkenbruch ging nahtlos über in einen strahlend blauen Himmel. Mittlerweile war der Zug in der Bahnhofstrasse angelangt. Für einmal unterbrachen die Passanten die samstägliche Einkaufstour, schauten und lasen, was auf den Blachen und Transparenten stand, zückten die Handys und machten Bilder. Musik, Trommeln und Trillerpfeifen sorgten zusätzlich für Stimmung. Einen besonderen Akzent setzte eine Mädchengruppe, die Tänze aus dem Balkan zeigte. Friedlich war die Stimmung unter den Demonstranten, und das übertrug sich auch auf die Menge am Strassenrand.

Klare Forderungen

An der Schlusskundgebung auf dem Helvetiaplatz brachte es Syna-Mitglied Angel in seiner Rede auf den Punkt: «Wir sind Fachleute, wir haben Erfahrung, wir geben unser Bestes! Dafür fordern wir von den Baumeistern, dass das entsprechend anerkannt wird, dass sie damit aufhören, die überfälligen Verhandlungen weiter zu blockieren. Sie sollen sich endlich mit an den Verhandlungstisch setzen und einen verbesserten LMV nicht weiter blockieren. Denn wir haben Anrecht auf einen verbesserten Schutz bei Schlechtwetter, wir haben Anrecht auf faire Löhne und wollen, dass Schluss ist mit Lohndumping.» Seine

auf Spanisch vorgebrachte Rede liess die Menge jubeln. Auch in Französisch, Portugiesisch, Kroatisch und Italienisch brachten die Bauarbeiter ihre Anliegen vor. Gemeinsam war, dass sie alle, stellvertretend für ihre vielen Kollegen, dieselbe Forderung an die Baumeister richteten, die zusammengefasst lautete: Spielt nicht mit unserer Gesundheit, anerkennt die Arbeit, die wir leisten, und nehmt eure Verantwortung als Arbeitgeber wahr.

Auch Syna-Zentralsekretär Ernst Zülle fand deutliche Worte für das bockige Verhalten des SBV und machte klar, dass der SBV mit dem Feuer spielt: «Die Verhandlungsblockade gefährdet den sozialen Frieden in unserem Land. Auch versucht der SBV immer wieder, einen Keil zwischen Syna und Unia zu treiben. Doch gerade Konfliktsituationen wie der drohende vertragslose Zustand lassen die beiden Gewerkschaften trotz allem zusammenrücken.» Zülle schloss seine Rede damit, dass er an die Vernunft des SBV appellierte und seiner Hoffnung auf eine faire Sozialpartnerschaft Ausdruck gab.

Die demonstrierenden Bauleute gaben mit ihrer Anwesenheit den Baumeistern deutlich zu verstehen, dass es ihnen mit der Forderung nach einem neuen, verbesserten LMV ausgesprochen ernst ist und sie ihre Interessen und Forderungen nicht kampflös aufgeben werden.

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

Mitglieder werben Mitglieder

Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.

Vermittle uns ein Neumitglied, dann schenken wir dir Fr. 100.–.

Anmeldungen via www.syna.ch oder 0848 848 868.



Zusammen sind wir stark!



Angel forderte faire Löhne und einen besseren Schlechtwetterchutz für die Bauarbeiter.

Gewappnet für die Zukunft

Es bleibt viel zu tun

Die 109 Delegierten blickten auf ein ereignisreiches Syna-Jahr zurück. Auch der Blick in die Zukunft zeigte, dass bewegte gewerkschaftliche Zeiten anstehen. Erfreulich sind die stabile Mitgliederzahl und das solide Resultat der Jahresrechnung: Syna ist gewappnet!

Die diesjährige Delegiertenversammlung (DV) stand im Zeichen gewerkschaftlich turbulenter Zeiten. Nicht nur seit der letzten DV war viel passiert, an jenem 27. Juni fand gleichzeitig auch die grosse Bau-Demo in Zürich statt. Präsident Arno Kerst begrüßte die Delegierten und, auf das vergangene Jahr zurückblickend, erinnerte an die vielen gewerkschaftspolitischen Geschehnisse: die Abstimmungen über die Masseneinwanderungsinitiative, Ecopop und den Mindestlohn, die Demo für gerechte Frauenlöhne, den Streik bei Pavatex und nicht zuletzt den weit reichenden Entscheid der Schweizerischen Nationalbank (SNB) zur Aufhebung des Euro-Mindestkurses. Aber auch in Zukunft wird Syna einiges zu bewältigen haben: Wie geht es weiter in der Industrie, im Tourismus oder in der Printbranche? Wie werden die Lohnverhandlungen in diesem Herbst laufen? Eines hielt Kerst jedoch fest: Der Druck der momentan unsicheren wirtschaftlichen Situation darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden! Druck und Stress am Arbeitsplatz waren bereits vor der Eurokrise viel zu oft anzutreffen, Arbeitgebende müssen jetzt mehr denn je die Verantwortung übernehmen und sind gefordert, auf politischer Ebene tragfähige und zukunftsgerichtete Lösungen zu entwickeln.

Aktueller denn je

Mit dem Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» startete Syna im letzten Herbst in die nächsten vier Jahre. Dass das Thema aktueller denn je ist, zeigt die besorgniserregende Entwicklung auf gesetzlicher Ebene. So will eine Verordnungsänderung die teilweise Abschaffung der Arbeitszeiterfassung, was einem Kahl-schlag wichtiger arbeitsrechtlicher Errungenschaften gleichkommt. Arbeitszeit ge-



Die neuen Vorstandsmitglieder wurden gewählt.

Bild: Lars Walter

hört lückenlos erfasst; nur so werden Überstunden nicht zu Gratisarbeit und können fair honoriert werden. Auf der anderen Seite hat Syna in Gesamtarbeitsverträgen aber auch wichtige Meilensteine rund um die Arbeitszeit ausgehandelt. 2014 machten der Detailhandel und das Gesundheitswesen grosse Schritte in die richtige Richtung.

Syna ist gewappnet

Die Delegierten nahmen mit Zufriedenheit das erneut solide Resultat der Jahresrechnung entgegen. Ebenso erfreulich ist die Mitgliederentwicklung, denn die Zahl der gewerkschaftlich Organisierten bei Syna ist stabil.

Politisch hat Syna im kommenden Jahr eine klare Haltung, so verabschiedeten die Delegierten einstimmig die zwei vorgelegten Resolutionen. Erstere fordert den Schutz der Arbeitsplätze in der Schweiz nach dem Entscheid der SNB. Um Arbeitsplätze zu retten, ist Syna bereit, mit Firmen über zeitlich begrenzte Massnahmen zu verhandeln. Dies aber nur zu klaren Bedingungen: transparente Information und Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften und Arbeitnehmendenvertretung, zeitliche Begrenzung und Monitoring über Wirksamkeit der Massnahmen, keine Eurolöhne und vor allem die Prüfung alter-

nativer Lösungen, wobei auch das Management seinen Beitrag leisten muss.

Die zweite Resolution fordert gesunde und bezahlte Arbeitszeiten. Syna appelliert an die Arbeitgeber, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Denn nur gesunde und ausgeruhte Arbeitnehmende, welche Arbeit und Familienpflichten vereinbaren können, sind auch produktive, innovative und treue Mitarbeitende. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist der Grundpfeiler des Gesundheitsschutzes und darf nicht abgeschafft werden!

Neue Mitglieder im Vorstand

Für den zurücktretenden Santo Cardizzone wurde Humberto Gabriel Da Silva Gomes in den Vorstand gewählt. Sabine Aschwanden ersetzt die Jurassierin Maité Toppano, die im Mai ganz unerwartet und viel zu früh verstarb. Ebenfalls werden uns dieses Jahr im Vorstand Sabine Hunger (Fachstelle Gesellschaftspolitik) und Rogério Sampaio (Ausländerbetreuer nicht Deutsch sprechender Mitglieder) verlassen.

Arno Kerst bedankte sich bei allen für die gute Arbeit, welche im letzten Jahr geleistet wurde und entsprechend auch im Tätigkeitsbericht 2014 abgebildet ist.

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

Congresso CISL a Chiavenna

Lo spazio alpino – insieme più forti

«Dialogo sociale e contrattazione bilaterale Italia–Svizzera», questo il titolo del dibattito organizzato dalla CISL, svoltosi a Chiavenna, sul tema della creazione di un'area funzionale che comprenda i territori di confine per valorizzare le specificità locali e rispondere al meglio ai bisogni di lavoratori e cittadini.

Diverse regioni della Germania, della Francia, dell'Italia, dell'Austria, della Slovenia, del Liechtenstein e della Svizzera collaborano nel quadro del Programma Spazio alpino promosso dall'UE, che ha come scopo di promuovere con attività comuni e in maniera sostenibile e integrativa la competitività e l'attrattività di questi territori. Senza dubbio un obiettivo auspicabile, questo, che le suddette regioni si sono prefissate per tutto lo spazio alpino. Ha infatti senso che le regioni alpine si occupino in maniera approfondita del loro futuro economico e sociale, anziché ridursi a semplici richiedenti di aiuto, aggrappandosi alle regioni economiche più forti e facendo esodare sempre più persone verso le città. I punti in comune e le opportunità per rafforzare la loro economia e rendersi più attrattive sono numerose.

Una collaborazione piena di sfide

Quando si parla di spazio alpino globale, non si può non parlare di collaborazione

transfrontaliera. In questo ambito sono presenti ancora enormi ostacoli. Il sì all'iniziativa sull'immigrazione di massa ha messo la Svizzera in una situazione delicata in rapporto alla libera circolazione delle persone. I sindacati si schierano pertanto con determinazione a favore dei contratti bilaterali con l'UE. Rifiutiamo qualsiasi statuto di soggiorno discriminatorio e inumano – come lo è stato il vecchio statuto di stagionale – ed esigiamo anche in futuro misure accompagnatorie a tutela delle nostre condizioni di lavoro e dei nostri salari.

L'immigrazione non è diminuita

Nonostante il no e nonostante i timori espressi a riguardo dalla popolazione elvetica, constatiamo che l'immigrazione nello spazio UE è in continuo aumento. Non è affatto vero che, come sostenuto dalle associazioni padronali, questo incremento è dovuto esclusivamente alla penuria di specialisti. Un'altra falsità è affermare che la quota degli stranieri è aumentata principalmente a causa del ricongiungimento familiare. La responsabilità non è forse anche dell'economia?

Constatiamo anche un continuo aumento del numero dei frontalieri. Ciò non rappresenta alcun problema in regioni quali ad esempio Grigioni-Sondrio e Vallese-Piemonte-Valle d'Aosta. In altre, però, come Ticino e Ginevra, la situazione è del tutto diversa. In settori quali la sanità e l'assistenza sociale, questi Cantoni dipendono fortemente dalla manodopera proveniente dagli Stati confinanti. Molti di

questi lavoratori vengono tuttavia assunti perché sono disposti ad accettare salari decisamente inferiori ai nostri. Nei loro paesi, questi redditi sono ancora sufficienti per vivere una vita dignitosa. Da noi invece non bastano per un sostentamento decoroso. Questa pressione, dettata dalla concorrenza, è aumentata ulteriormente a causa del franco forte e viene sfruttata a livello unilaterale dai datori di lavoro.

Tra le priorità della collaborazione transnazionale nel quadro del Programma Spazio alpino figura anche la buona governance. Se intendiamo dunque evolverci ulteriormente e pensare con un orizzonte più ampio, serve essere corretti già nel piccolo e non agire puntando solo ai profitti.

Riorganizzazione della CISL

Durante questo incontro, la segretaria generale della CISL, Annamaria Furlan, ha colto anche l'occasione per illustrare la riorganizzazione della CISL. A questo proposito, ha tenuto a sottolineare che anche dal punto di vista della confederazione sindacale è necessario che i sindacati siano più vicini ai propri membri. A livello di politica del lavoro, non sono pertanto importanti soltanto gli accordi settoriali, ma è sempre più indispensabile anche l'impegno di una federazione sindacale a favore di questioni economiche di interesse generale.

kurt.regotz@syna.ch,
segretario centrale



I relatori al congresso della CISL.

Foto: Daniele Tavasci

Manifestación nacional del sector de la construcción en Zurich

¡No abandonar los obreros de la construcción bajo la lluvia!

Pocas veces se han visto tantos colores en Zurich como el pasado 27 de junio. En buses, trenes especiales, pero también en tranvía se acercaron los obreros de la construcción – y con ellos numerosos simpatizantes – a manifestar sus demandas. Los colores que dominaron eran el rojo, el blanco, el naranja y el azul. La marcha atravesó el centro de la ciudad y desvió la atención de los que estaban de shopping en la Bahnhofstrasse hacia las reivindicaciones de los obreros de la construcción.



De todas las direcciones llegaron los manifestantes al Central.

Imágenes: Colette Kalt

Hay mucho que está en el juego: Desde hace meses la asociación suiza de maestros de la construcción (Schweizerischer Bau-
meisterverband SBV) está obstruyendo las negociaciones para llegar a un nuevo convenio general (Landesmantelvertrag LMV). El colmo en esta situación al parece sin salida fue que el SBV anunciara por vía de los me-

dios de publicación que ellos están dispuestos de prolongar el convenio vigente – ¡como si fuera una oferta generosa! – sin la mínima complacencia de las demandas sindicales

En el comunicado de prensa del SBV del 23 de junio dice que solo faltan las firmas

de los sindicatos. Omiten que fueron ellos que dejaron pasar varias sesiones de negociación sin estar dispuestos a negociar un convenio nuevo. Y siempre con la excusa que para entrar a negociar primero la Unia tenía que cerrar su servicio de análisis de riesgo (Risikofachstelle). Mientras tanto el SVB ignoró deliberadamente que la Unia sí hizo esfuerzos para abrir un camino a negociar. Es entonces que surge la impresión insípida que la «oferta» del SBV – a primera vista seductora - no es para nada seria. Porque una disposición real a negociar sería muy diferente.

Durante todo el periodo de bloqueo Syna buscó el dialogo e hizo todo lo posible para retomar las negociaciones para un convenio que debería de entrar en vigor en 2016. Para Syna está claro: No se puede seguir en la espera, las negociaciones entre los interlocutores sociales deben de retomarse ya, para que a los obreros de la construcción no les espera un tiempo sin convenio.

15 000 se manifiestan en favor de sus derechos

Ya a partir de las 11 de la mañana el «Central», una isleta de tranvía no muy lejos de la estación central de Zurich, estaba cerra-



Nuestros compañeros de OCST llegaron en masa.

do. Es de ahí que a las 12.30 iba a partir la marcha. A la hora del almuerzo gente de toda Suiza empezó a llegar al Central y al Limmatquai que está situado al lado. Llegaron los buses con grupos grandes. Un primer momento culminante fue la llegada de una delegación numerosa del Ticino vestidos de naranja. Los 230 compañeros del OCST, armados con banderas y pitos se incorporaron a la marcha. Poco después llegaron los compañeros de Syna vestidos de blanco, del centro de Suiza y del Wallis. El curso fue creciendo hasta que el comienzo se fue formando en el puente Rudolf-Brun: Dirigentes de Unia y Syna se unieron detrás del lienzo que decía «Protection. Rente mit 60. Stop dumping.»

Y a las 12.30 en punto empezó a llover. Una fuerte tormenta mojó a todos. «Estamos aquí también para luchar por una mejor protección en caso de mal tiempo» se rio un obrero «ese poquito de lluvia no nos asusta.» Y tenía razón. Después de la tormenta hacía un tiempo espléndido. El curso ya había avanzado a la Bahnhofstrasse. Por una vez los transeúntes interrumpieron su shopping a mirarnos y leer los lienzos, hasta sacaron sus teléfonos móviles para tomarnos fotos. El aire estaba saturado de música, sonaban los tambores y los pitos. Un grupo de bailarinas de los Balcanes causó furor. El ambiente pacífico entre los manifestantes se transmitió a la gente que estaba parada en las veredas.

Demandas claras

En la manifestación de clausura que tomó lugar en el Helvetiaplatz Angel, un

miembro de Syna, en su discurso dio en el clavo: «¡Somos profesionales, tenemos experiencia, damos lo mejor que podemos! Exigimos que los maestros de construcción respeten eso y que terminen de bloquear las negociaciones. Tienen que sentarse en la mesa de negociación desde ya y no bloquear más un convenio ajustado. Tenemos el derecho a una mejor protección en caso de mal tiempo, tenemos el derecho a salarios justos y queremos que se terminen los salarios dumping.» Su discurso en castellano fue recibido

con fuertes aplausos. También había discursos de obreros de la construcción en francés, portugués, croata e italiano. Todos estos discursos tenían en común que hablaron en el nombre de muchos compañeros dirigiendo sus reivindicaciones a los maestros de la construcción. Resumiendo estas demandas decían: No pongan en juego nuestra salud, respeten nuestra labor y tomen la responsabilidad que tienen como empleadores.



Angel pide salarios justos y una mejor protección en caso de mal tiempo para los obreros de la construcción.

También el secretario general de Syna Ernst Zülle encontró palabras claras para el comportamiento infantil del SBV y aclaró q los maestros de la construcción están jugando con fuego: «El bloqueo de las negociaciones pone en peligro la paz social en nuestro país. El SVB en reiteradas ocasiones intentó dividir a Syna y Unia. Pero la amenaza de llegar a una situación sin convenio general nos ha unido más.» Zülle cerró su discurso apelando a la sensatez del SBV y expresó la esperanza a una negociación justa.

Con esta manifestación los obreros de construcción dieron una señal clara a los maestros de la construcción: No estamos bromeando con nuestras demandas por un nuevo convenio ajustado y que no vamos a dejar de luchar.

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



Unidos los sindicatos marchan al Helvetiaplatz.

Syna invita sus miembros a apoyar a los obreros de la construcción y a sus reivindicaciones. En la presente revista adjuntamos una postal franqueada dirigido al SBV y su presidente Gian-Luca Lardi. ¡A firmarla y enviarla ya! Los maestros de la construcción tienen que ver que no estamos bromeando.

Kursangebote von Syna



Innehalten 2.

Donnerstag, 3. September 2015, ab 16.00 Uhr, bis Freitag, 4. September 2015, um 17.00 Uhr, Herzberg, Haus für Bildung und Begegnung, Asp ob Aarau.

Inhalt: Manchmal wissen wir nicht mehr, wo uns der Kopf steht und wofür unser Herz schlägt. Wir sind gefordert bis zur Überforderung am Arbeitsplatz, zu Hause und in der Freizeit. Wir sind konfrontiert mit unzähligen Eindrücken aus den Nachrichten, der Werbung, dem Internet. Mit Innehalten 2 gönnen Sie sich eine Ruhepause und kommen Ihrem eigenen Kern wieder näher. Der Kurs hat zum Ziel, den Alltagsrhythmus zu entschleunigen und sich ganz auf den Moment einzulassen. Die daraus entstehende Achtsamkeit und Ruhe ermöglicht uns, sich dem Wesentlichen in unserem Leben anzunähern und unsere physischen, emotionalen und sozialen Bedürfnisse bewusst wahrzunehmen.

Referentinnen: Anna Christen, lic. phil., Therapeutin, und Anne-Laure Lovis, Therapeutin, Autorin

Anmeldung: bis Freitag, 7. August

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Ich positioniere mich neu – 50+! Jetzt erst recht.

Donnerstag, 17. September 2015 (1. Kurstag), und Freitag, 18. September 2015 (2. Kurstag), jeweils von 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 machen aber arbeitswillige Erwerbstätige ab Lebensmitte die Erfahrung, dass es für 50+ oft schwierig ist, sich in der Arbeitswelt zu positionieren. Es braucht eine entsprechende Strategie, wie man sich erfolgreich bewirbt. Dazu muss man genau wissen, was man will und kann, aber auch, was wo zu welchen Bedingungen gefragt ist. Und man muss sich verkaufen können! Im Kurs erstellen die Kursteilnehmenden ihr Kompetenzen-Profil, reflektieren ihren Auftritt und dessen Wirkung auf andere. Sie lernen alle Schritte des strukturierten Vernetzens kennen und erforschen den Arbeitsmarkt in ihrer Branche. Sie formulieren ihre Stärken und vermitteln ihre Kompetenzen auf sympathische Art. Sie 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

Kosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

An der Schwelle zur Pensionierung (Zusatzkurs).

Donnerstag, 14. Januar 2016, ab 10.15 Uhr, bis Freitag, 15. Januar 2016, um 16.00 Uhr, Seehotel Wilerbad, Wilen am Sarnersee.

Inhalt: Mit der Pensionierung beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Ein Lebensstil, der von der Arbeit bestimmt wird, wird durch eine freizeitorientierte Lebensweise abgelöst. Diese neue Lebensphase kann vorbereitet werden. Es lohnt sich zu überlegen, was mit der «neuen Freiheit» gemacht werden soll. Der Kurs vermittelt Informationen und ermöglicht Gespräche zu Themen, die mit der Pensionierung aktuell werden. Es werden psychologische wie auch rechtliche Fragen (Pensionskasse, AHV, Erbrecht) behandelt. Angesprochen werden aber auch die Gesundheit und die Sinnfrage im Alter.

Referierende: Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin; Dr. Thomas Müller, Facharzt FMH für Allgemeinmedizin, und Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC

Anmeldung: bis Montag, 12. Oktober

Kurskosten: für Syna-Mitglieder kostenlos

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

MEM-Industrie

Frankenstärke und Fachkräftemangel

Noch im Spätsommer 2014 war das grösste Problem in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) der akute Mangel an Fachkräften. Seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses ächzt sie unter schwindenden Margen, laufend werden Hiobsbotschaften von Stellenabbau und Verlagerung ins Ausland verbreitet.

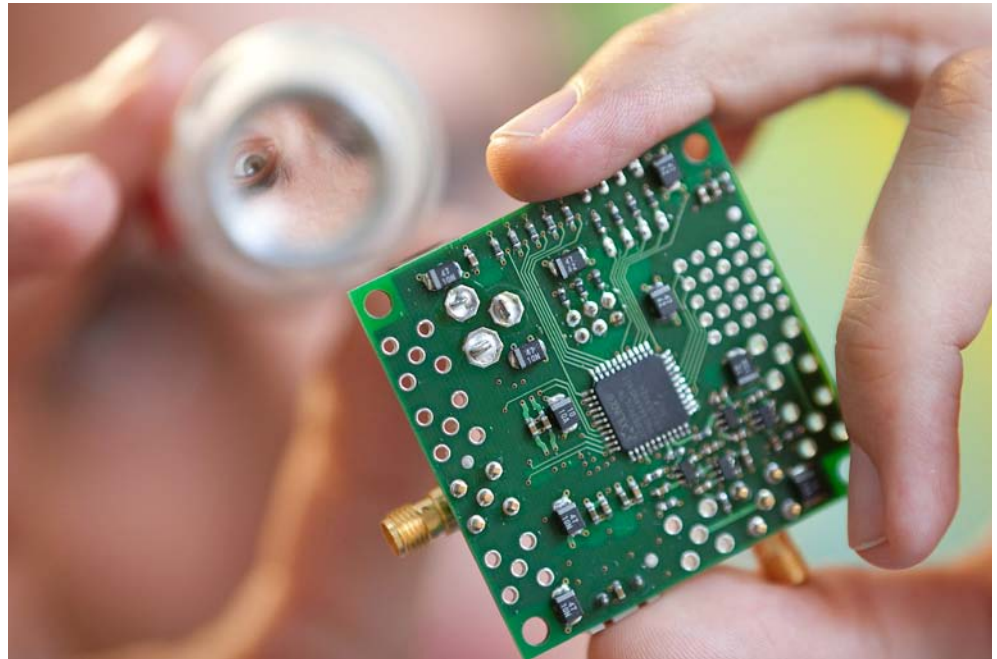
Schon vor der Euro-Franken-Problematik hatten 75 Prozent der Firmen in der MEM-Industrie geklagt, sie hätten Mühe bei der Rekrutierung von gut ausgebildeten Mitarbeitenden. Zudem wurde befürchtet, dass sich dieses Problem durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative und deren bis heute ungewissen Umsetzung sogar noch verstärken wird. Der Strom an gut ausgebildeten Fachkräften aus der EU droht dann zu versiegen.

Massnahmen

Um dem entgegenzuwirken, wurde die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials gefordert. Um das grosse Potenzial an gut ausgebildeten, aber nicht erwerbstätigen Frauen zu mobilisieren, sollten Jahresarbeitszeitmodelle, gleitende und flexiblere Arbeitszeiten, Jobsharing und Homeoffice stärker gefördert und der Anteil an Teilzeitstellen erhöht werden. Damit sollte den Frauen die Angst genommen werden, dass in Industriebetrieben Familie und Beruf nur schwer oder gar nicht vereinbar seien. All dies sind Forderungen und Lösungen, die Syna bereits am letztjährigen Kongress unter dem Thema «Meine Arbeit – Meine Zeit» verabschiedet hat.

Fachkräftemangel vorbei?

Die Eurokrise und der starke Franken bewirken nun aber, dass in der Industrie Stellen ab- statt aufgebaut werden. Bei dem knapp über der Parität verharrenden Eurokurs verlieren die Schweizer Industrieproduktionen, die zu einem grossen Teil in den Euroraum exportieren, stark an Konkurrenzfähigkeit. Anstellungsstopps und längere Arbeitszeiten sind die Folge. Teilweise wurden bereits ganze Produktionen



Um dem Fachkräftemangel in der MEM-Industrie entgegenzuwirken, soll die Branche für Frauen attraktiver gemacht werden.
Bild: Swissemem

ins Ausland verlagert. Erledigt sich daher der Fachkräftemangel von alleine?

Die Antwort darauf ist ein klares Nein. Zum einen werden auch in Zukunft Forschung und Entwicklung sowie qualifiziertere Dienstleistungen in der Schweiz wichtig bleiben und sogar zunehmen. Auch hochqualitative und komplexe Produktionen werden ihren Platz in der Schweiz behalten, selbst bei einem tiefen Eurokurs wie jetzt. Dazu braucht es weiterhin gut ausgebildete Fachkräfte. Zum anderen ist bereits jetzt klar, dass die Schweizer Firmen ihre Konkurrenzfähigkeit über die Förderung ihrer Innovationskraft stärken müssen. Nur so kann die Überwindung der aktuellen Frankenstärke erreicht werden. Ebenso klar ist aber, dass es gut ausgebildete Arbeitnehmende braucht, um innovativ sein zu können. Auch die Demografie der Schweiz trägt dazu bei, dass der Mangel an Fachkräften sich eher verstärkt. Sobald die Babyboomer-Jahrgänge den Arbeitsmarkt verlassen, werden schlicht und einfach zu wenige junge Fachkräfte da sein, um nachzurücken.

Konjunktur und Lösungen

Aktuell gehen die Konjunkturforschungsinstitute und auch das Seco wegen der Frankenstärke zwar von einem

verlangsamten Wirtschaftswachstum aus, doch solle das Bruttoinlandsprodukt für das Jahr 2015 trotzdem noch um 0,8 Prozent, 2016 sogar um 1,6 Prozent wachsen. Eine Rezession, die wohl kurzfristigen Bedarf an Fachkräften verringern würde, ist also nicht in Sicht. Fakt ist: Es braucht auch in Zukunft genügend gut ausgebildete Arbeitnehmende.

Was bleibt zu tun? Auch ohne zu wissen, wie nun die Masseneinwanderungsinitiative im Detail umgesetzt wird, steht fest, dass der Fachkräftemangel nicht mehr einfach durch Zuwanderung aus dem EU-Raum behoben werden kann. Die Mobilisierung des inländischen Potenzials wird also wichtiger denn je. Syna hat dies frühzeitig erkannt und fordert als Lösung eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, wie am letzten Kongress verabschiedet. Nur so können nicht erwerbstätige, aber gut ausgebildete Arbeitnehmende mobilisiert werden. Vor allem die MEM-Industrie muss in dieser Hinsicht an Attraktivität gewinnen. Es braucht eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mehr Teilzeitstellen, damit auch Frauen vermehrt den Weg in die Industrie finden. Syna bleibt dran!

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Aktion am 30. August in Bern

Für mehr Papi-Zeit

Zum Vätertag hat Travail.Suisse am 7. Juni das Projekt «I love Papi-Zeit» lanciert. Auf www.papizeit.ch sagen und zeigen rund 200 Väter (und Mütter sowie Grosseltern), warum es mehr gemeinsame Zeit für Vater und Kind braucht. Weitere Aufmerksamkeit soll das Anliegen mit einer Kinderwagen-Rallye durch Bern bekommen.

Travail.Suisse engagiert sich schon lange für einen Vaterschaftsurlaub. Die Analyse der Gesamtarbeitsverträge diesen Frühling hat gezeigt: Noch immer kriegen die meisten frischgebackenen Väter in der Schweiz bloss einen oder zwei Tage frei nach der Geburt eines Kindes. Damit wird die Vaterschaft etwa gleich behandelt wie ein Wohnungszug. So darf es nicht bleiben.

Politiker sind gefordert

Im Parlament sind verschiedene Vorstösse hängig. Am 1. September 2015 entscheidet die zuständige Kommission des Ständerats über eine parlamentarische

Initiative, die einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub fordert. Damit hätte das Parlament erstmals den Auftrag, ein entsprechendes Gesetz auszuarbeiten.

Nun muss der Druck auf das Parlament hoch gehalten werden. Dafür organisieren wir am Sonntagnachmittag, 30. August, eine bunte und fröhliche Aktion und setzen damit ein weiteres wichtiges Zeichen für einen Vaterschaftsurlaub – jetzt!

Auf nach Bern!

Macht mit bei der ersten Schweizer Kinderwagen-Rallye für mehr Papi-Zeit. Kommt am 30. August um 14.00 Uhr mit euren Familien, einem Kinderwagen oder sonstigen Kindergefährten, selbst gemalten Schildern und Strassenspielsachen nach



Pack den Kinderwagen ein – und dann ab nach Bern!

Bild: Fotolia

Bern auf den Waisenhausplatz. Mehr Infos und eine Anmeldemöglichkeit gibts unter www.kinderwagen-rallye.ch. Danke fürs Mitmachen und Weitersagen!

Mathias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik,
kuert@travailsuisse.ch

Neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih

Höherer Mindestlohn und mehr Flexibilität

In der Temporärbranche tritt 2016 ein neuer GAV in Kraft. Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, in den kommenden drei Jahren die Mindestlöhne stufenweise zu erhöhen. Die Temporärfirmen ihrerseits werden bei der Einsatzplanung künftig über mehr Flexibilität verfügen, die sie an ihre Kunden weitergeben können.

Der bisherige GAV Personalverleih, als erster GAV der Temporärbranche ein historischer Erfolg, wurde im Frühling

2009 von den Sozialpartnern abgeschlossen und gilt seit 2012. Seine Erlungenschaften werden im neuen GAV weitergeführt. Minimalstandards für Lohn- und Arbeitsbedingungen, grosszügige Regelungen im Bereich der Weiterbildung, eine Krankentaggeld-Versicherung und die berufliche Vorsorge sind die wichtigsten Eckpfeiler.

Ein wichtiger Vertrag

In der Schweiz arbeiten jährlich über 300 000 Menschen in temporären Anstellungsverhältnissen. Aus der Wirtschaft ist diese Arbeitsform nicht mehr wegzudenken, weil der Zeit- und Arbeitsdruck oft nur mit flexiblen Arbeitseinsätzen zu

bewerkstelligen ist. Dringend benötigte Arbeitskräfte, darunter viele Fachkräfte, sind dank der Personaldienstleister zur richtigen Zeit am richtigen Ort verfügbar.

Der GAV sorgt im Rahmen dieser Arbeitsleistungen für eine faire Entlohnung, für Gesundheitsschutz, soziale Absicherung und berufliche Weiterbildung. Ein Gesamtarbeitsvertrag ist jedoch nur so gut, wie seine Umsetzung. Deshalb muss die Einhaltung der GAV-Bestimmungen überwacht und kontrolliert werden. Dafür zuständig ist die Geschäftsstelle Vollzug.

hans.maissen@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe

Kongressthema

Berufseinstieg

Laut der soeben veröffentlichten Studie der Eidgenössischen Kommission für Kinder- und Jugendfragen (EKKJ) beurteilen die meisten 17-Jährigen in der Schweiz ihre beruflichen Chancen und Perspektiven positiv. Dennoch gibt es durchaus Wolken am rosigen Himmel.

Die Arbeitslosenquote bei Jugendlichen ist insbesondere im Tessin und der Westschweiz bemerkenswert hoch; die über sechs Prozent sollten durchaus zum Nachdenken anregen. Es scheint, dass die Jugendlichen früher oder später mit einer Realität konfrontiert werden, die sie so nicht kommen sehen. Denn laut der Umfrage beurteilen auch die 125 Personen, die noch keinen Ausbildungsplatz haben, ihre berufliche Zukunft als positiv, und lediglich zwölf Prozent sehen sie eher negativ. Jugendliche, die ihren Berufswunsch nicht verwirklichen können, suchen die Ursache dafür bei sich selbst. Das spricht für eine sehr hohe Leistungsbereitschaft der Jugendlichen.

Praktikum = Bettlerlohn

Die befragten Jugendlichen kreuzten nicht nur Ja und Nein an, sie schrieben auch viele zusätzliche Bemerkungen auf den Fragebogen. Insbesondere eines macht dabei stutzig: Jugendliche monieren, dass auch sehr gut ausgebildet zu sein keine Garantie auf einen guten Job gibt. Zumindest nicht sofort. Zu häufig kommt es vor, dass Jugendliche in einem Praktikum verschwinden und nur einen mässigen oder gar keinen Lohn erhalten. Moderne Sklaverei wird es genannt, wenn zum Beispiel auf Facebook für Stellen mit einem Lohn von 350 Euro geworben wird. Notabene wird ein Hochschulabschluss vorausgesetzt. Trotzdem glauben viele der Befragten daran, irgendwann ihren Traumberuf und wohl auch gute Entlohnung zu finden. Interessant wäre es, diese Frage denselben Personen in 15 und 30 Jahren nochmals zu stellen.

Die Situation der schlecht bezahlten Praktika ist auch Syna ein Dorn im Auge. Deshalb haben wir im Kongresspapier formuliert: Praktika müssen fair entlohnt werden. Praktika und Schnupperlehren



Herzliche Gratulation Mario (links) und Nicolas zum Lehrabschluss!

Bilder: zVg

müssen an die Berufsbildungsdauer angerechnet werden können.

Berufseinstieg hautnah

Auch Syna bildet Lernende aus. Zwei von ihnen, Nicolas Marrer und Mario Strbac, haben dieses Jahr die Lehre erfolgreich abgeschlossen. Wie ihnen der Berufseinstieg gelungen ist, fragen wir sie direkt:

Sabine Hunger: Was machst du nach deiner Tätigkeit bei der Syna?

Mario Strbac: Ich habe eine Praktikumsstelle in der Filmproduktionsbranche erhalten. Nach meiner Lehre ziehe ich vom Wallis nach Graubünden und sammle Erfahrungen als Kameramann und Film-Editor/Cutter.

Nicolas Marrer: Ich werde einen Monat Ferien machen und anschliessend eine neue Stelle antreten.

Findest du den Berufseinstieg nach der Lehre schwierig? Wie hat er bei dir stattgefunden, oder wie planst du diesen Berufseinstieg?

Mario: Ich denke, dass es auf den Beruf ankommt. Als Mediamatiker war es ziemlich schwierig, eine Stelle zu finden, da es einfach ein «junger» und eher unbekannter Beruf ist. Die meisten Firmen suchen Informatiker, KV-Angestellte oder Grafiker, aber nicht jemanden, der von allem

etwas kann. Ich musste eine Stelle in anderen Kantonen suchen, da sich der Beruf hier noch nicht richtig durchgesetzt hat. Jedoch kann ich mir vorstellen, dass es in anderen Berufsbereichen einfacher ist, eine Stelle zu finden.

Nicolas: Ich denke, dass es nicht so einfach ist, einen Job an einem anderen Ort nach der Lehre zu finden. Jedoch habe ich Glück und komme über einen Bekannten an eine neue Stelle.

Hast du einen Tipp für andere Berufseinstiegende?

Mario: Man sollte sich für das Bewerbungsschreiben etwas Kreatives einfallen lassen, damit man auffällt und das Interesse weckt. Beim Bewerbungsgespräch sollte man natürlich sein und sich nicht verstellen.

Nicolas: Über Networking oder über gutes Verkaufen der eigenen Person.

sabine.hunger@syna.ch,
Fachstelle Gesellschaftspolitik

Informationen zur Studie «Ich und meine Schweiz: Die Meinung 17-jähriger Jugendlicher erstmals im Fokus einer Befragung» der EKKJ:
www.ekkj.admin.ch > Aktuell.

1. Syna-Dialog

Nachhaltiges Wachstum

Es war eine bunte Schar, die sich am 13. Juni zum ersten Syna-Dialog eingefunden hatte. Erwartungsgemäss waren mehrheitlich graue Häupter im Publikum. Hin und wieder blickte jedoch auch ein junges Gesicht aus den Reihen. Doch im Zentrum stand so wieso die Qualität.

Der Tag startete für die ältere Generation mit der Delegiertenversammlung. Davon bekamen die Jungen nicht viel mit. Bei Kaffee und Gipfeli unterhielten sie sich draussen. Viele kannten sich bereits von Jeunesse.Suisse. Die neuen Gesichter wurden umgehend integriert. Natel-Nummern austauschen, Facebook-Freundschaftsanfragen versenden – schon ist man vernetzt.

Kommunikation stand im Zentrum

Die neuen Kommunikationsmethoden waren denn auch ein Thema am Dialog selbst. Die ältere Generation beschwerte sich, dass die Jungen dauernd an ihren Smartphones hängen würden. Die junge Generation konterte, es sei auch für sie schwierig, ein Gespräch mit Älteren anzufangen. Es gab aber auch viele Gemeinsamkeiten zu entdecken. Mehr, als auf den ersten Blick ersichtlich war.

Emil Hauser, Präsident der Syna-Rentnerkommission, stellte eine Studie der Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfe-Organisationen der Schweiz (VASOS) vor, welche im letzten Jahr einen Generationendialog anhand provokativer Fragen geführt hat. Dabei kam heraus, dass die Jungen weder abschätzig über die ältere Generation denken, noch dass sie ihr Vorwürfe machen. Aber: Sie wollen auch akzeptiert werden. Dies zeigte die Studie «Die Super-Opportunisten» des Gottlieb Duttweiler Instituts von 2011. Sie untersuchte die Lebenswelt der 20- bis 30-Jährigen. Und ob schon es damals für viele ältere Anwesende genauso gewesen war, zeigten die Zahlen klare Unterschiede. Lebenslanges Lernen, die Qual der unbeschränkten Möglichkeiten, neue Wohnformen usw. sind nur ein paar typische Merkmale der heutigen Generation. Doch eine Gemein-



Unter der Leitung von Syna-Kommunikationsleiterin Colette Kalt diskutierten Jung und Alt miteinander.
Bild: Gabriela Sperto

samkeit verbindet sie alle: Sie sind Gewerkschaftsmitglieder. So fehlten dann beim gemeinsamen feinen Mittagessen die Gesprächsgrundlagen nicht.

Qualitatives Wachstum

Am Nachmittag erläuterte Petra Huth von Swisscleantech die Vorstellung des Wirtschaftsverbandes in Bezug auf das Wachstum. Konkret geht es im Wachstum nicht um das Wieviel, sondern um das Wie. Ein nachhaltiges Wachstum muss möglich sein, ohne dass wir immer mehr Ressourcen brauchen und auf Kosten weiterer Generationen leben. Die Generationen müssen mehr miteinander im Austausch sein, und es muss echte Wahl- und Vereinbarungsmöglichkeiten zwischen Familie, Beruf und Freizeit geben. Damit dies gelingen kann, kann das Konzept der Lebensarbeitszeit beigezogen werden. So würden Überstunden, nicht bezogene Ferien etc. als Zeit angesammelt werden, welche dann, wenn es notwendig ist oder ein Bedürfnis besteht (z. B. Familiengründung, Neuorientierung), bezogen werden kann. Genau diese Idee wurde von ein paar jungen Syna-Angestellten auch schon diskutiert. Doch die Idee schaffte es weder ins Kongressdokument von Syna noch in das von Travail.Suisse.

Swisscleantech fordert eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Laufe des Lebens inkl. Rentenalter. Neue Ideen müssen Rea-

litäten wie längere Ausbildungszeiten, älter werdende Menschen, branchenspezifischer Fachkräftemangel, Zunahme der Teilzeitarbeitenden und Verschiebung der Prioritäten im gesellschaftlichen Leben berücksichtigen.

Mit vielen neuen Ideen blieben die Teilnehmenden auch nach dem offiziellen Schluss noch zusammen und tauschten sich angeregt aus. Es war eine wirklich gelungene Veranstaltung, welche die beiden Organisatoren Kurt Regotz und Sabine Hunger sofort wiederholen würden. Herzlichen Dank allen, die mitgeholfen haben!

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

Nach dem Syna-Dialog haben wir weitere spannende Aktivitäten für dich bereit. Für folgende Veranstaltungen kannst du dich unter www.formation-arc.ch anmelden:

- 5./6. September 2015: Kurs zu Steuern und Sozialversicherungen. Anmeldung bis 15. August.
- 10./11. Oktober 2015: 3. Nationaler Jugendrat in Morschach. Anmeldung bis 11. September.

Bei Fragen wende dich an dein Regionalsekretariat oder young@syna.ch.