

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region

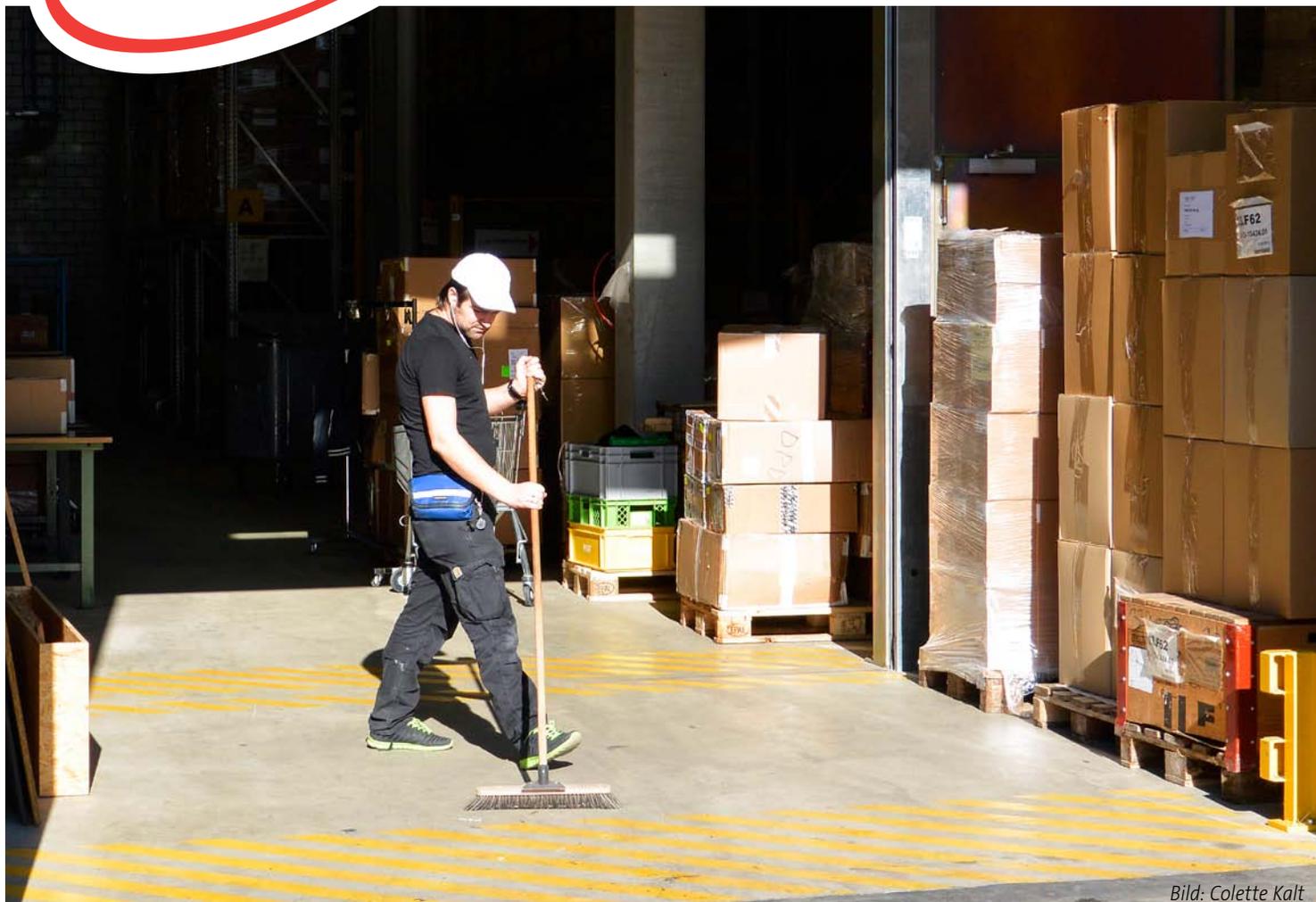


Bild: Colette Kalt

Der Letzte macht das Licht aus!

Immer mehr Firmen verlagern Teile ihres Unternehmens ins Ausland oder ziehen gleich ganz um. Der schwache Euro ist jedoch nicht immer ein Grund, sondern manchmal nur eine Ausrede. Denn Firmen, die eine gute Infrastruktur und Stabilität für günstigere Standorte aufgeben, gibt es schon lange. Dass manch eine dabei scheitert, wird jedoch gerne unter den Teppich gekehrt. **Seiten 6 und 7**

Da gehts lang

Am Travail.Suisse-Kongress haben die Delegierten bestimmt, worauf sich unser Dachverband in den nächsten vier Jahren konzentrieren wird. Und sie haben Adrian Wüthrich einstimmig zum Nachfolger von Martin Flügel gewählt. **Seiten 3 und 4**

Du hast die Wahl

Wahlplakate säumen die Strassen und zieren die Plakativände. Es ist nicht zu übersehen: Am 18. Oktober wählen wir unsere National- und Ständeräte. Manchmal kann so viel Wahl aber auch eine Qual sein. Doch mit ein wenig Hilfe ist es ganz einfach. **Seiten 2 und 20**

Inhalt

Travail.Suisse-Kongress	Seiten	3–4
Psychiatrische Dienste Bern	Seite	5
Industrie: Auslagerungen	Seiten	6–7
Bauhauptgewerbe	Seite	8
Ladenöffnungszeiten	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Barometer Gute Arbeit	Seite	18
Flexible Arbeitszeit	Seite	19
Wahlen	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 Nicole Holler, nicole.holler@syna.ch

Druck und Versand LZ Print, Neue Luzerner
Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 6. November

Redaktionsschluss

Mittwoch, 21. Oktober, 12.00 Uhr

Eine Woche zu früh



Es geschah am 5. Juni 1988. Für den 20-Jährigen hatte der Sonntag vor allem einen Zweck: ausschlafen. Doch an diesem Sonntag schreckte er kurz nach halb zwölf auf. Er hatte den Wecker auf elf Uhr gestellt, diesen aber nicht gehört. Schlagartig wurde ihm wieder bewusst, warum er früher aufstehen wollte: Es war Abstimmungssonntag, und um zwölf Uhr schlossen die Urnen! Er stürzte ins Bad und sich dann in die Kleider. Das Abstimmungscover hatte er schon früher ausgefüllt, so dass er sich nur noch aufs Fahrrad schwingen musste. Halsbrecherisch sauste er Richtung Gemeindehaus. Um fünf vor zwölf sprang er vom Fahrrad und wollte ins Abstimmungslokal stürmen. Doch er prallte gegen die verschlossenen Türen. Was? Sollte er an der Ausübung seines Bürgerrechts gehindert werden?! Stolz hatte er vor zwei Jahren den Schweizer Pass erhalten. Hier aufgewachsen, wollte er auch mitbestimmen können, also hatte er sich einbürgern lassen. Und jetzt sollte ihm dieses demokratische Grundrecht verwehrt bleiben? Empört stieg er aufs Fahrrad. Mit jedem Höhenmeter, den er auf dem Nachhauseweg erklomm, wurde seine geplante Wutrede an den Gemeindepräsidenten schärfer. Der würde etwas von ihm zu hören bekommen! Noch ausser Atem wählte er die Telefonnummer des Gemeindepräsidenten. Dabei fiel sein Blick auf den Kalender: 5. Juni? 5. Juni, nicht 12. Juni! Er war eine Woche zu früh, der Abstimmungstermin kam erst noch.

Wahlen: Nicht verpassen!

Wieder geht es noch eine Woche: Am 18. Oktober schliessen um zwölf Uhr defi-

nitiv die Wahllokale. Ihr habt also, wie der 20-Jährige damals, noch eine Woche Zeit, eure Stimme abzugeben und euch so an der Wahl des neuen Parlaments zu beteiligen. Nutzt euer Recht; bestimmt, wer in den nächsten vier Jahren wichtige Bereiche eures Lebens bestimmen wird. Dank unserer direkten Demokratie können wir uns an einigen Sachfragen aktiv beteiligen. Doch in sehr vielen Bereichen entscheidet das Parlament – definitiv. Darum ist es wichtig, dass du mit deiner Wahl bestimmst, wer dort politisiert. Mit deiner Wahl beeinflusst du, ob in den nächsten vier Jahren vermehrt soziale und arbeitnehmendenfreundliche Kräfte wirken werden!

Weichenstellungen

Der Ständerat hat nicht all unsere Wünsche bezüglich der grossen Altersreform erfüllt, und die kommende Debatte im Nationalrat wird noch viel schwieriger werden. Umso wichtiger ist es, zu bestimmen, wer für eine möglichst soziale und sichere Altersvorsorge kämpft. Und wenn es nach einigen Liberalisierungsturbos im Parlament ginge, würde bald branchenweit die Arbeitszeiterfassung wegfallen. Wer anstelle solcher Parlamentarier/-innen arbeitnehmendenfreundliche Volksvertreter/-innen wählt, unterstützt die Forderung von Syna, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen.

Geregelte Beziehungen zu Europa, Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen und nicht wieder Barackensiedlungen für Saisoniers. Dies war und ist die Antwort von Syna auf das äusserst knappe Ja zur Masseneinwanderungsinitiative. Es wird auch das Parlament sein, das hier Weichen stellt: Für geschützte Arbeitsbedingungen und geregelte Wirtschaftsbeziehungen oder für Abschottung und Arbeitsplatzverlust. In einer Woche schliessen die Urnen. Wähle, jetzt!

Und übrigens: Der 20-Jährige von damals schläft heute sonntags nicht mehr so lange und verwechselt auch die Wahl- und Abstimmungstermine nicht mehr. Sein Wahlcover für diese Parlamentswahlen liegt, dank brieflicher Abstimmung, schon einige Zeit im Stadthaus. Und auch er wurde gewählt: vor einem Jahr, zum Syna-Präsidenten.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Kongress

Für Arbeit mit Zukunft!

Am 12. September hat in einer ehemaligen Produktionshalle der Von-Roll-Werke in Bern der Kongress von Travail.Suisse stattgefunden. Neben der Wahl von Adrian Wüthrich zum neuen Präsidenten und einer Ansprache von Bundesrat Alain Berset zur Reform der Altersvorsorge standen die Diskussion und Verabschiedung der Positionen und Forderungen für die nächsten vier Jahre zuoberst auf der Traktandenliste.

«Sowohl das Datum als auch der Ort unseres Kongresses sind geschichtsträchtig», betonte Martin Flügel, der als scheidender Präsident seinen letzten Kongress eröffnete, einleitend. Tatsächlich wurde die erste Bundesverfassung an einem 12. September – jenem im Jahr 1848 – in Kraft gesetzt. Martin Flügel erinnerte daran, dass die Vereins- und Koalitionsfreiheit auf dieser Verfassung beruhen und eine Organisation wie Travail.Suisse erst möglich gemacht haben. «Aber auch der Ort hat es in sich», unterstrich er, «weil hier ein Stück Wirtschafts- und Gesellschaftsgeschichte sichtbar wird.» Bis in die späten 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts waren auf dem Von-Roll-Areal immer zwischen



Bundesrat Alain Berset gemeinsam mit Nationalrat Jacques-André Maire, Vizepräsident von Travail.Suisse.
Bilder: Fabian Lütolf

200 und 400 Arbeiterinnen und Arbeiter mit schwerer körperlicher Arbeit beschäftigt. Heute steht dort ein Hochschulzentrum. Kaum ein Ort in der Schweiz zeige so exemplarisch die Entwicklung von der Industrie- zur Wissensgesellschaft auf, so Flügel. Eine Entwicklung, die auch die Gewerkschaften stark herausgefordert habe und nach wie vor herausfordere.

Stillstand ist keine Option

Für Weiterentwicklung statt Stillstand warb auch Bundesrat Alain Berset, Vorste-

her des Eidgenössischen Departementes des Innern und damit auch verantwortlich für die Altersvorsorge. Travail.Suisse habe als Kongressmotto «Für Arbeit mit Zukunft» gewählt. Ja, die Arbeit brauche eine Zukunft. Es brauche aber auch eine sichere Zukunft nach der Arbeit. «Die Altersvorsorge ist eine grosse Stärke und ein wichtiger Stabilisationsfaktor der Schweiz», ist Alain Berset überzeugt. Diese Stärke müsse nicht nur bewahrt, sondern auch zukunftsfähig gemacht werden: «Es braucht eine Anpassung an die gesellschaftliche Entwicklung.» Stillstand sei für so ein wichtiges Projekt wie die Altersvorsorge keine Option.

Sicherheit und Vertrauen seien die Kerngedanken der Reform der Altersvorsorge 2020 des Bundesrates. Eine so umfassende Reform, wie sie der Bundesrat anstrebte, könne nur gelingen, wenn die Menschen in diesem Land ihrer Altersvorsorge vertrauten. «Wer ein Leben lang arbeitet, muss im Alter genug haben zum Leben», das sei eines der wichtigsten Versprechen der Schweiz. Dieses Versprechen wolle der Bundesrat erneuern.

Die drei bisherigen
Präsidenten von
Travail.Suisse auf einem
Bild: Adrian Wüthrich,
Martin Flügel und
Hugo Fasel.



Fortsetzung auf Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

Alain Berset äusserte seine Überzeugung, dass die verschiedenen in den letzten Jahren an der Urne gescheiterten Reformen im Bereich der Altersvorsorge gezeigt hätten, dass für die Bevölkerung der Erhalt des Rentenniveaus von zentraler Bedeutung ist. Es habe sich auch gezeigt, dass isolierte Reformmassnahmen nicht erfolgversprechend sind. Aus diesen Erfahrungen gelte es die Lehren zu ziehen. Der Bundesrat habe deshalb einen ganzheitlichen Ansatz gewählt und entschieden, die 1. und 2. Säule gleichzeitig zu reformieren. Für die Menschen schafften sowohl AHV wie auch Pensionskasse Sicherheit. Sie liessen sich im Alltag nicht trennen. Alain Berset gab sich zuversichtlich, was die Paketlösung betrifft. Die eben angelaufenen Beratungen hätten gezeigt, dass das Parlament diesen Weg weiterverfolgen will.

Stabübergabe an der Spitze

Die Altersvorsorge war sicher auch eines der Themen, die Martin Flügel in seiner Tätigkeit als Präsident von Travail.Suisse immer wieder beschäftigt haben. Am Kongress reichte er den Stab an seinen Nachfolger weiter. Adrian Wüthrich wurde von den Delegierten einstimmig zum Präsidenten gewählt. Sie folgten damit der Wahlempfehlung des Vorstandes.

Wüthrich hat durch seine bisherigen Tätigkeiten eine breite Erfahrung in der Politik und der Verbandsarbeit gesammelt und sich durch diverse Engagements einen Namen gemacht. Er ist seit fünf Jahren Mitglied des Grossen Rates des Kantons Bern, Fraktionsvizepräsident und Exekutivmitglied der Gemeinde Huttwil (SP).



Es herrscht Einigkeit: Delegierte anlässlich einer Abstimmung.

Adrian Wüthrich sei ein fundierter Kenner der Politmechanismen, betonte Syna-Präsident Arno Kerst vor den Delegierten. «Er ist ein richtiges Animal politique.» Das sei für eine Organisation, die auf der Politbühne agiert, wie Travail.Suisse dies tut, von grossem Vorteil.

In seiner Antrittsrede gab Wüthrich seiner Freude Ausdruck, sich gemeinsam mit den Verbänden und ihren Mitgliedern sowie den Mitarbeitenden von Travail.Suisse für eine Arbeit mit Zukunft einzusetzen. «Travail.Suisse wird sich auch in Zukunft als eigenständige Stimme auf der nationalen Politbühne aktiv einbringen und dabei fair, respektvoll

und engagiert auftreten», versprach der neue Präsident.

Jugend setzt sich durch

Der Nachmittag des Kongresses war der Diskussion und Verabschiedung des Kongressdokuments, in dem die Positionen und Forderungen für die nächsten vier Jahre zusammengefasst sind, gewidmet. Das von der Geschäftsleitung und vom Vorstand vorbereitete Dokument wurde durch über 60 Anträge der Verbände, kantonalen Vereinigungen und der Rentner- und Jugendkommission angereichert. Die Delegierten beteiligten sich äusserst rege an der Diskussion. Zusätzliche Begleitmassnahmen zum Schutz des Arbeitsmarktes, die möglichst unverzügliche Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs, die Stärkung der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt, die bessere Absicherung der Teilzeitarbeit in der beruflichen Vorsorge und die soziale Abfederung der flexiblen Pensionierung für tiefe Einkommen in der AHV sind nur einige der beschlossenen Forderungen. Einen Erfolg konnten auch die Delegierten von Jeunesse.Suisse, der Jugendkommission von Travail.Suisse, verzeichnen: Sie setzten durch, dass das Dokument mit dem Kapitel «Starke Jugend» ergänzt wird.

Therese Schmid,
stv. Leiterin Kommunikation,
schmid@travailsuisse.ch

Altersvorsorge 2020 im Ständerat: Durchgezogene Bilanz

Der Ständerat hat sich als Erstrat mit der Altersvorsorge 2020 befasst. Dabei hat er für die Arbeitnehmenden zum Teil schwer verdaubare Entscheidungen getroffen: Die Erhöhung des Frauenrentenalters und die drastische Senkung des Mindestumwandlungssatzes werden viele Arbeitnehmende stark belasten.

Ein tieferer Umwandlungssatz hat Auswirkungen auf die Renten. Damit es zu keinen Rentensenkungen kommt, braucht es umfangreiche Kompensationsmassnahmen. Erfreulich wirken hier die beschlossene Rentenerhöhung um 70 Franken in der AHV und der höhere Plafond bei den Ehepaaren.

Mit der Erhöhung der AHV-Renten allein ist das Versprechen des Bundesrates, dass es zu keinen Rentenkürzungen kommen soll, allerdings nicht einzuhalten. Es braucht deshalb weitere Kompensationsmassnahmen in der beruflichen Vorsorge. Es ist eine verpasste Chance, dass der Ständerat den Koordinationsabzug nicht abgeschafft hat. Damit hätte er auf einen Schlag die Rentenverluste abfedern sowie die Teilzeitarbeit und damit viele Frauen besser versichern können.

Gesundheit

Die Kosten der Verselbstständigung

Was kommt auf die Mitarbeitenden der Berner Psychiatrischen Dienste zu? Die drei grossen kantonalen Einrichtungen Münsingen (PZM), Bern (UPD) und Biel Seeland – Berner Jura (PDBBJ) werden 2017 in die Verselbstständigung entlassen und müssen künftig als Aktiengesellschaften gewinnbringend wirtschaften.

Seit dem Inkrafttreten des überarbeiteten Spitalgesetzes am 1. Januar 2014 läuft der Countdown: Die drei Einrichtungen haben im November 2014 den Auftrag erhalten, 34 Millionen einzusparen, um am 1. Januar 2017 mit ausgeglichenem Budget als eigenständige Aktiengesellschaften zu starten. Millionen einzusparen und gleichzeitig höhere Ausgaben decken zu müssen, ist kein einfaches Unterfangen. Künftig müssen die Einrichtungen auch Kosten wie Miete, IT-Dienste oder Versicherungen, die bis anhin vom Kanton übernommen wurden, selbst bezahlen. Auch werden künftig keine Defizite mehr ausgeglichen. Einzig allgemeine Leistungen wird der Kanton noch übernehmen.

Herkulesaufgabe

Es bleibt jeder Institution selbst überlassen, wie sie ihr Budget ausgleichen will. Doch eine Gemeinsamkeit zeichnet sich ab: Stellenabbau. Zwar haben die UPD und das PZM den Schaden in Grenzen gehalten – auch, weil die Sparanstrengungen bereits frühzeitig in Angriff genommen wurden. Anders aber sieht es für die Institution im Berner Jura aus. Selbst der Berner Regierungsrat Philippe Perrenoud, der die Massnahmen zu verantworten hat, sprach von einer fast unlösbaren Herkulesaufgabe, die die PDBBJ zu meistern haben. Mehr noch; das Budget auszugleichen, bevor die Institution im Seeland zur Aktiengesellschaft umgewandelt wird, ist ein Ding der Unmöglichkeit. Bedeutet es doch nichts anderes, als dass die Verantwortlichen 60 Vollzeitstellen streichen müssten. Dies wiederum bedeutet:



Die UPD (im Bild der Standort Bolligenstrasse) betreiben an 37 Standorten im Kanton moderne Psychiatrie mit ambulanten, tagesklinischen und stationären Angeboten. Bild: UPD

20 Prozent der Belegschaft müssten entlassen werden. Das aber würde die Patientensicherheit aufs Gröbste gefährden. Doch nichts anderes verlangt die Gesetzesrevision von den PDBBJ. Aufgrund dieser drastischen Ausgangslage muss jede Institution ihren eigenen Weg finden, aber weder auf Kosten der Mitarbeitenden noch der Patientensicherheit. Doch haben die PDBBJ mit dieser schwierigen Ausgangslage überhaupt eine Zukunft? Denn der Verselbstständigungsprozess gefährdet die Psychiatrischen Dienste des Juras und des Berner Seelands.

Ungewisse Zukunft

Die Mitarbeitenden der PDBBJ stehen vor einer ungewissen Zukunft. Fehlt es doch an einer klaren Kommunikation, wie die geforderten Ziele erreicht werden sollen. Die drohende Streichung von Stellen und die Abschaffung des Personalgesetzes schaffen zudem ein schwieriges Klima. Es muss deshalb alles daran gesetzt werden, dass die Institutionen dem Gesamtarbeitsvertrag der Berner Spitäler unterstellt werden und dieser zur Anwendung kommt.

Durch die Veränderung wird die Berner Psychiatrie in ihren Grundfesten erschüttert. Die fortschreitende Verknappung und Privatisierung der Gesundheitsdienste darf nicht einfach hingenommen werden. Pflege muss auch weiterhin für alle zugänglich sein. Die Qualität der Behandlung muss gewährleistet bleiben. Das ist einzig mit guten Arbeitsbedingungen und genügend Arbeitsplätzen zu erreichen. Ein unsicheres Klima und tiefgrei-

fende Wechsel schaffen jedoch schwierige Bedingungen, unter denen die Mitarbeitenden leiden. Wie kann eine qualitativ hochstehende Pflege gewährleistet bleiben, wenn Mittel gestrichen werden, Personal entlassen wird und die verbleibenden Mitarbeitenden sich gleichzeitig noch sorgen müssen, ob sie die spärlichen Mittel korrekt einsetzen? Solch unmögliche Herausforderungen geschehen durch Verselbstständigung und Privatisierung des Gesundheitswesens.

lise.nobs@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen

Situation im Jura

Trotz der geografischen Nähe zum Jura werden derzeit keine Synergien genutzt. Obwohl zahlreiche Patienten aus dem Jura Pflegeleistungen in Bellelay (PDBBJ) in Anspruch nehmen. Auf der anderen Seite der Berner Kantonsgrenze befasst man sich derzeit jedoch mit der Optimierung der kantonalen Psychiatrischen Dienste und der Möglichkeit, diese ins jurassische Spital zu integrieren. Ziel ist es, Lücken in der Pflege zu schliessen. Dazu gehören die Eröffnung einer Tagesstruktur und die häusliche psychiatrische Pflege. Diese verschiedenen Projekte unter Mitwirkung von vier Arbeitsgruppen, zu denen auch Syna gehört, sind in der Umsetzungsphase.

Auslagerungen

Industrienomaden

Nomadenvölker ziehen seit Jahrtausenden umher. Am besten geeignet, um sie und ihre Tiere zu versorgen, sind Oasen. Für Standortmanager von hier ansässigen Industriebetrieben waren Steuer-oasen wie die Schweiz lange Zeit die erste Wahl, wenn es darum ging, Gewinne zu optimieren und Qualitätsprodukte und -dienstleistungen unter dem Label «Swiss made» an den Kunden zu bringen. Doch seit der schwache Euro nicht mehr mitspielt, planen etliche der Industrienomaden, ihre Zelte in der Schweiz teilweise oder ganz abzubauen.

Das Schweizer Traditionsunternehmen Bernina im thurgauischen Steckborn machte es schon vor drei Jahren vor, als es einen Teil seiner Produktion nach Thailand auslagerte. Da gute Arbeitskräfte offenbar auch in den Schwellenländern knapp werden, musste Bernina die Löhne in Thailand 2012 um sieben Prozent erhöhen, damit die Fluktuationsrate von 16 Prozent nicht noch mehr anstieg. Nicht weiter ungewöhnlich, weist doch selbst

das Seco in seinem Kriterienkatalog bei Auslagerungen von Unternehmensprozessen ins Ausland darauf hin, dass Lohnkosten an attraktiven Standorten mit atemberaubender Geschwindigkeit steigen können.

Sicherheit aufgeben

Fabrikationsstätten in Schwellenländern bergen jedoch weitaus höhere Risiken als Standorte in der Schweiz. Bernina musste dies schmerzlich erfahren, denn Ende 2008 wurde der Flughafen von Bangkok geschlossen, nachdem politische Demonstranten ihn besetzt hatten. Zwar fanden sich alternative Transportwege, doch konnte mit dieser Lösung nur noch die Produktion in Steckborn aufrechterhalten werden. Noch dramatischer waren die Folgen eines heftigen Monsuns im Jahr 2011, der zu schweren Überschwemmungen führte und die Fabrik eines thailändischen Hauptlieferanten komplett unter Wasser setzte. Erst nach mehreren Monaten funktionierte die Lieferantenkette wieder wie vor dem Unglück. Die Probleme von Bernina in Thailand zeigen exemplarisch, welche Probleme ein Unternehmen im Ausland erwarten kann, wenn es die politisch stabile und verkehrsmässig gut erschlossene Oase Schweiz verlässt.

Zu kurzfristig gedacht

Oasen wie die Schweiz sind jedoch nicht gratis. Ein sehr gut ausgebautes Strassennetz, die besten öffentlichen Verkehrsverbindungen, ein duales Berufsbildungssystem, das die besten Fachmänner und Fachfrauen hervorbringt, tiefe Steuern und politisch stabile Verhältnisse waren bis dato die Argumente, welche die im Gegensatz zu den restlichen Ländern höheren Produktionskosten rechtfertigten. Doch zehn Prozent weniger Gewinn – verursacht durch den durch Deutschland künstlich schwach gehaltenen Euro – reichen den HSG-Jüngern aus, um all diese Vorteile über Bord zu werfen. Landis & Gyr, ABB, Bernina, AFG, Electrolux, und wie sie alle heissen, glauben, im Ausland die verlorenen Margen wiederzufinden. Dieses kurzfristige Denken veranlasst sie, ihre Zelte in der Schweiz abzubauen und in eine noch ungewissere Zukunft aufzubauen. Gerade ausländische Fir-



Manche Firmen ziehen wie Nomaden durch die Welt auf der Suche nach günstigeren Produktionsstandorten.
Bild: Fotolia

men, die sich in der sicheren und steuer-günstigen Schweiz in den guten Jahren ein fettes Polster erwirtschaftet haben, planen, ihre Produktion bei uns abzuziehen. Zudem beschleicht einen das Gefühl, dass die Europäische Union wenig Interesse hat, den Euro zu stärken. Im Gegenteil: Deutsche Bundesländer preisen sich proaktiv als Zweitstandort für Schweizer Firmen an, überzeugen sie damit den Standortmanager, geht das für die Schweiz meist einher mit Arbeitsplatzverlusten. Und weil wir kein EU-Mitglied sind und dies das restliche Europa mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative auch wissen liessen, wird sich an dieser Situation in naher Zukunft wohl nichts ändern.

Die Welt verändert sich

Wir befinden uns zurzeit in einer Phase der Transformation; politisch, ökologisch und ökonomisch. Sie ist keine planbare Veränderung und birgt Risiken. Es ist unbestritten, dass Unternehmen darauf reagieren müssen. Denn wer sich in dieser weltweiten Transformationsphase nicht mitbewegt, könnte auf der Strecke bleiben. Doch leider verfallen viele Firmen in falschen Aktionismus und suchen ihr Heil in der Auslagerung ihrer Produktion, statt in der sicheren Oase zu bleiben und etwas tiefer nach Wasser zu graben. Vor allem die geopolitischen Verwerfungen mit den neuen Flüchtlingsströmen nach Europa und den daraus für alle unvorhersehbaren Konsequenzen müssten den Industrienomaden genügen, sich genau zu überlegen, ob der Zeitpunkt für einen Aufbruch geeignet ist.

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!

Doch die Gier nach Profit ist grösser als das Streben nach Sicherheit und Beständigkeit. So plant der Industriekonzern ABB, in den nächsten drei Jahren 5000 Arbeitsplätze einzusparen. Viele davon sollen in Oerlikon gestrichen werden und, sobald es die Auftragslage wieder zulassen wird, in Tieflohnländern wieder aufgebaut werden. Aber auch die Schweizer Arbeitsplätze der Firma Alstom werden wohl irgendwann in der Wüste enden. Bereits kündigte die künftige Besitzerin GE

an, 420 Stellen im Bereich Gasturbinen zum italienischen Ansaldo-Konzern auszulagern. Viele weitere Industrie-Unternehmen planen, ihre Produktion ins günstigere Ausland zu verlegen. Doch vermeintlich günstig ist, wie das Beispiel Bernina zeigt, nicht unbedingt sicher. Der geplanten Landflucht der in der Schweiz ansässigen Industrieunternehmen etwas entgegenzusetzen, muss künftig die Hauptaufgabe von Politik und Nationalbank sein. Doch unsere Politiker wollen

sich an diesem heiklen Thema zurzeit nicht die Finger verbrennen. So verlassen die Industrienomaden auf ihren HSG- und McKinsey-Kamelen reitend weiter die sichere Oase und merken erst, wenn es zu spät ist, dass der Boden, auf dem sie reiten, zunehmend trockener wird.

**guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Industrie**

Kommentar

Verantwortungslos, erfolglos, sinnlos!

Eine Milliarde Personalkosten will ABB einsparen. Tausende Arbeitnehmende werden ihre Arbeit und Einkommen verlieren, weil ihre Arbeitsplätze verschoben, ausgelagert oder abgebaut werden. Dabei läuft nach der Auslagerung nicht immer alles besser.

Eine solche Geschäftspolitik, die nur den Shareholder befriedigt, ist verantwortungslos. Sie schürt die begründeten Ängste der Arbeitnehmenden, nur noch als «High Performer» eine Chance auf eine ebenfalls sehr unsichere Anstellung zu haben. Diese unnötigen Verlagerungen schaffen genau das europa- und ausländerfeindliche Klima, unter dem dann auch wieder die Wirtschaft leidet.

Erfolgreiche Auslagerungen

Wir bekommen von unseren Mitgliedern immer wieder Rückmeldungen, dass solch grosse Reorganisationen ein Flop sind. Die ins Ausland verschobene Produktion erzielt nicht die gewünschte Qualität und verzögert sich massiv. Nicht selten muss sie wieder zurückgenommen werden. Auch die Auslagerung von Service- und Reparaturleistungen ist oft wenig erfolgreich. Denn die firmenfremden Servicetechniker kennen die zu wartenden Produkte nicht und fühlen sich auch nicht gleichermassen verpflichtet, wie wenn es Produkte der eigenen Firma wären. Auch bei Büroarbeitsplätzen ist die Bilanz oft schlecht: Ins Ausland an externe Dienstleister verlagerte Rechnungsstellungen



ABB plant, durch eine Reorganisation Personalkosten zu sparen.

Bild: ABB

oder Buchhaltungen sorgen regelmässig für chaotische Zustände, da Abläufe nicht klappen und der Bezug zur Firma, zu den Kunden und schweizerischen Regeln fehlt.

Über gescheiterte und verzögerte Auslagerungen wird nur ungern gesprochen. Aber offenbar dienen solche vollmundigen Ankündigungen vor allem der kurzfristigen Beförderung des Aktienkurses. Schon mittelfristige ökonomische Überlegungen sind weniger wichtig, ganz zu schweigen von der sozialen Verantwortung! Denn der reorganisierende Manager hat schon seinen Bonus eingestrichen – und die betroffenen Arbeitnehmenden ihre Stelle verloren.

Arbeit ohne Sinn

Das Auseinanderreißen ganzer Firmen führt immer mehr zu sinnentleerer

Arbeit. Der Chef sitzt in London, vorgefertigte Ware kommt aus China, ein kleiner Arbeitsschritt wird dann in der Schweiz gemacht, und Fertigstellung sowie Vertrieb erfolgen in Osteuropa. Die Rechnungsstellung erfolgt ebenfalls irgendwo aus dem Ausland, der IT-Support erfolgt aus Indien. Eine solche Zerstückelung der Prozesse führt zur Vereinzelung der Arbeitnehmenden – und ist auch ökonomisch nicht sinnvoll.

Die Kultur des Auseinanderreisens zerstört nicht nur Arbeitsplätze, sondern demotiviert und verunsichert auch die verbleibende Belegschaft. So wird die Arbeit wie in Charlie Chaplins Film «Modern Times» nur noch als vereinzelte und sinnlose Tätigkeit wahrgenommen.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Bauhauptgewerbe

Rechnung an die Verursacher

Es ist unbestritten, und Bundesrat Johann Schneider-Ammann streicht es bei jeder Gelegenheit hervor: Die funktionierende Sozialpartnerschaft ist ein wesentlicher Vorteil für den Wirtschaftsstandort Schweiz. Doch auch im Bauhauptgewerbe gilt: nicht zum Nulltarif!

Arbeitgeber und Gewerkschaften verpflichten sich, die Friedenspflicht einzuhalten und Meinungsverschiedenheiten sowie allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben gegenseitig abzuklären und zu verhandeln. Von arbeitsstörenden Aktionen wie Streik und Aussperrung ist abzusehen. Das ist im Interesse unserer Wirt-

schaft und macht uns zuverlässig und konkurrenzfähiger.

Friedenspflicht = Verhandlungspflicht

Diese bewährte Sozialpartnerschaft gibt es aber nicht zum Nulltarif. Der Verpflichtung, den Arbeitsfrieden einzuhalten, steht die Verhandlungspflicht gegenüber. Gemäss Art. 51 des geltenden Landesmantelvertrags (LMV) des Bauhauptgewerbes verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften im dritten Quartal jedes Jahres über allfällige Lohnanpassungen.

Im letzten Jahr nutzte der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) die regionale Fachstelle für Risikoanalyse der Unia Zürich-Schaffhausen, um die Lohnverhandlungen zu boykottieren. Unserer erneuten Aufforderung zu Lohnverhandlungen bis Ende September 2015 sind die Her-

ren Lardi als Präsident sowie Lehmann als Direktor des SBV erneut aus denselben unhaltbaren Gründen nicht nachgekommen.

Dieses Vorgehen des SBV ist für Syna vertragswidrig. Wenn die Verhandlungspflicht durch den SBV so ungerechtfertigt missachtet wird, ist aus unserer Sicht die Friedenspflicht hinfällig, auch wenn der LMV noch bis Ende 2015 in Kraft ist. Arbeitsstörende Massnahmen hat der SBV durch sein leichtsinniges und stures Verhalten allein zu verantworten.

Die Rechnungen für die Lohnausfälle werden wir den Herren Lardi und Lehmann stellen, und wir raten den geschädigten Bauunternehmern, sich auch bei diesen Verursachern schadlos zu halten.

kurt.regotz@syna.ch,
Zentralsekretär,
Leiter Verhandlungen Bau

Detailhandel: Motion Lombardi

Ein harmonisierter Querschlag?

Die Motion Lombardi verlangt von den Angestellten im Detailhandel einen Arbeitseinsatz, den sie kaum leisten können. Ladenöffnungszeiten bis 18 Uhr am Samstag und unter der Woche gar bis 20 Uhr bringen keine Mehreinnahmen, sie sind einfach nur zu lang!

Syna berichtete bereits von der Motion Lombardi und stellte deren wirtschaftliche Wirksamkeit und die Auswirkungen für Arbeitnehmende im Detailhandel in Frage. Die Motion will unter fadenscheiniger Begründung die Ladenöffnungszeiten schweizweit übermässig stark ausweiten. Dies, obwohl die Kantone bereits jetzt eigene Regelungen zu den Öffnungszeiten kennen und diese auch schon mehrfach in Abstimmungen bekräftigt hatten. Syna erachtet die Motion als gefährlich und schädlich. Gefährlich, da die Arbeitsbedin-

gungen im Detailhandel bei überlangen Öffnungszeiten nachweislich stark verschlechtert werden, ja oftmals gar die Einhaltung des Arbeitsgesetzes verunmöglichen. Und schädlich, da die Argumentation zwar eine wichtige Herausforderung des Detailhandels aufgreift, namentlich die Frankenstärke und den damit zusammenhängenden Einkaufstourismus, jedoch eine Lösung präsentiert, die schlicht zu keinem wirtschaftlichen Erfolg führt. Mit der Motion Lombardi würde sich eine nationale Gesetzgebung über die so wichtige föderale Struktur hinwegsetzen, ohne jeglichen Mehrwert zu schaffen.

Was können wir gemeinsam tun?

Aktuell hat der Ständerat die Motion abgelehnt, nun übt Syna gemeinsam mit dem Dachverband Travail.Suisse Druck auf den Nationalrat aus, dieselbe Entscheidung zu treffen. Unsere Mitglieder haben uns bereits klar den Auftrag erteilt, die Motion mit allen Mitteln zu bekämpfen. Sollte diese Gesetzesänderung dennoch zum Tragen kommen, wird Syna das Refe-



Die Motion Lombardi verschlechtert die Arbeitsbedingungen im Detailhandel. Bild: Fotolia

rendum ergreifen. Wir werden Unterschriften sammeln, damit wir gemeinsam die Rechte der Angestellten im Detailhandel schützen können und so auch eine Möglichkeit bekommen, bessere und nachhaltigere Lösungen zu finden, die zudem den Föderalismus der Schweiz anerkennen.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

Edilizia principale

Principio di causalità

È lapalissiano, e il consigliere federale Johann Schneider-Ammann non perde occasione per ribadirlo: il partenariato sociale funzionante è un evidente punto di forza della piazza economica elvetica. Ma nell'edilizia principale, non è a costo zero!

Datori di lavoro e sindacati si impegnano a mantenere la pace del lavoro, a chiarire reciprocamente, secondo i principi della buona fede, le divergenze di opinione ed eventuali vertenze e a contrattare. Le azioni volte a turbare il lavoro, come scioperi o serrate, sono da evitare. È nell'interesse della nostra economia, e ci rende più affidabili e competitivi.

Obbligo di negoziazione

Questo tipo di partenariato sociale è efficace, ma non a costo zero. All'obbligo di

mantenere la pace del lavoro si contrappone l'obbligo di contrattare. Giusta l'articolo 51 del Contratto nazionale mantello (CNM) per l'edilizia principale in Svizzera attualmente in vigore, datori di lavoro e sindacati trattano annualmente, negli ultimi tre mesi, eventuali adeguamenti salariali.

Nell'ultimo anno la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ha addotto il cosiddetto «Servizio di analisi del rischio» regionale istituito da Unia Zurigo-Sciaffusa quale scusa per boicottare le trattative salariali. Alla nostra reiterata richiesta di avviare le annuali trattative entro fine settembre 2015, i signori Lardi (presidente SSIC) e Lehmann (direttore SSIC) hanno fatto orecchie da mercante per lo stesso, infondato motivo.

Secondo Syna, questo atteggiamento della SSIC lede le disposizioni del contratto nazionale mantello. Se la SSIC calpesta in maniera così ingiustificata l'obbligo di negoziazione, dal nostro punto di vista nemmeno la pace del lavoro ha più ragione d'essere – quantunque il CNM resti in vigore



Davanti la stampa le proposte sindacale hanno suscitato l'interesse. Foto: Colette Kalt

sino a fine 2015. Con la sua sconsideratezza e cocciutaggine, la SSIC è la sola responsabile di misure volte a turbare il lavoro.

La fattura per le perdite di salario verrà recapitata ai signori Lardi e Lehmann, e agli imprenditori danneggiati consigliamo vivamente di rivalersi su questi veri responsabili.

**kurt.regotz@syna.ch,
segretario centrale,
responsabile trattative edilizia**

Commissione immigrati

Conoscenza reciproca

La prima riunione della commissione sotto la nuova direzione si è svolta all'insegna della conoscenza reciproca.

Sabato 19 settembre si è svolto il primo incontro della Commissione immigrati che ho avuto l'onore di presiedere. La curiosità di conoscere i membri della commissione era molta, e altrettanta la loro, desiderosi di conoscere me. Pertanto, le discussioni della mattinata erano volte alla conoscenza reciproca. I partecipanti hanno colto l'occasione per esprimere il proprio punto di vista su se stessi, il sindacato Syna e la sua storia e illustrare l'esperienza professionale maturata nel tempo.

Durante la mattina si è però anche lavorato ad una delle risoluzioni adottate in occasione del congresso Syna di ottobre

2014, che condanna razzismo e discriminazione – sia nel mondo del lavoro, sia a livello di cariche e autorità. Un altro tema che dà parecchio filo da torcere ad alcuni segretari regionali è il sistema poco trasparente di calcolo delle imposte alla fonte. Le rettifiche di deduzioni e la procedura delle autorità sono avide di tempo e snervanti. Infine, ma non meno importante, la Commissione intende intervenire affinché l'esperienza professionale venga garantita tramite salari minimi basati su scale periodiche settoriali. Le discussioni in questo senso sono state per me informative e tanto più rivelatrici quanto più concreti sono stati i contributi dei partecipanti.

Collaborazione con gli altri servizi specialistici Syna

Ai presenti ho fornito una breve panoramica delle posizioni della nostra organizza-

zione mantello Travail.Suisse, che ha tenuto il suo congresso una settimana fa a Berna. Le posizioni rispondono ad esigenze non soltanto specifiche alla migrazione, ma anche di natura sociopolitica. Dato che con i nuovi impieghi Syna ha ora tre collaboratrici nell'ambito delle politiche sindacali, riguardo alle posizioni politiche una collaborazione potrebbe rivelarsi proficua. Per tale motivo, per la prossima riunione della Commissione vi annuncio la partecipazione di Vera Huotelin, che si occuperà in seno a Syna delle questioni riguardanti i giovani adulti (Young Syna).

Grazie di cuore a tutti i presenti per il loro prezioso contributo, il sostegno e la calorosa accoglienza!

**selina.tribbia@syna.ch, responsabile
del servizio per la migrazione**

Construcción

¡Enviar factura a los causantes!

No hay duda y el consejero federal (Bundesrat) Johann Schneider-Ammann le pone énfasis en cada ocasión: Una de las principales ventajas de Suiza como ubicación para empresas es su cooperación social. Pero no es gratis.

Está en el interés de nuestra economía y nos hace fiable y competitivo que tanto empleadoras y empleadores como sindicatos se comprometen a mantener la paz laboral y que desacuerdos y disputas se aclaren y se arreglen de buena fe y que se eviten huelgas y cierres patronales.

La cooperación social no es gratis. La obligación de mantener la paz laboral va de la mano con la obligación de negociar. De

acuerdo con el artículo 51 del convenio general (Landesmantelvertrag LMV) vigente del sector de la construcción las empleadoras y los empleadores se juntan en el tercer trimestre de cada año para negociar posibles ajustes de salarios.

¿Obligación de mantener paz laboral?

El año pasado la asociación de los maestros de la construcción (Schweizerischer Baumeisterverband SBV) boicoteó las negociaciones salariales anuales echándole la culpa al servicio de análisis de riesgo (Fachstelle für Risikoanalyse) regional de la sección de Unia Zürich-Schaffhausen. Los señores Lardi como presidente y Lehmann como director de dicha asociación rechazaron nuestra invitación reiterada para negociar hasta finales de septiembre

2015 con la misma excusa insostenible como antes.

El proceder del SBV para el sindicato Syna significa un incumplimiento de contrato. Si la obligación de negociar se menosprecia por parte del SBV la obligación de mantener la paz laboral es nula a pesar de que el LMV sea válido hasta finales de 2015. El único responsable de medidas que estorban posiblemente el trabajo es el SBV con su comportamiento irresponsable y terco.

La factura por pérdidas salariales se las enviaremos a los señores Lardi y Lehmann y le recomendamos a las empresas de construcción de proceder de la misma manera.

kurt.regotz@syna.ch,
secretario central,
responsable de las negociaciones
del sector de la construcción

Servicio de migración

Selina Tribbia

Entrevista con la nueva responsable del servicio de migración, Selina Tribbia.

Francesco Cosentino: Buenos días Selina. Acabas de comenzar a trabajar con Syna. ¿Puedes por favor presentarte brevemente y explicarnos cuál es tu motivación para el puesto?

Selina Tribbia: Buenos días Francesco. Sí, de hecho comencé a trabajar para Syna recién el pasado primero de septiembre. Las múltiples tareas del puesto me llamaron la atención porque me abren la posibilidad de trabajar con un sindicato. Además puedo seguir trabajando acerca de las cuestiones que surgen desde la política de migración e integración. De alguna manera eso me conecta con las experiencias que han vivido mis padres siendo inmigrantes de primera generación.

Más que 40 por cientos de las y los miembros de Syna son de una nacionalidad que

no es la suiza; la nacionalidad predominantes siendo la portuguesa y la italiana. La comisión de migración es un grupo muy activo, el cual se ha mostrado muy comprometido con el sindicato a nivel nacional. Pero dentro del sindicato hizo falta reconocer plenamente el trabajo de dicha comisión. ¿Como ves tu rol como representante de las preocupaciones de la comisión dentro del sindicato?

Con admiración me enteré del esfuerzo de la comisión y su lucha por el reconocimiento de su labor muy importante dentro del sindicato. El trabajo de la comisión en mi opinión debe desarrollarse por un lado acerca de la temática de las estructuras internas y por el otro lado con las estructuras de la sociedad como un todo. Como yo estudié trabajo social mi intención es fomentar la integración tanto en gremios internos como externos. En ese ámbito ya puedo asegurar todo mi apoyo siempre mirando también a las diferencias que puede haber en el interior de una comisión de migración.



Selina Tribbia es la nueva responsable del servicio de migración. Foto: Colette Kalt

Selina, hablas una lengua románica y eso es una ventaja, que por la comisión se aprecia mucho. Te deseamos solo lo mejor, mucha fuerza y energía para enfrentar el desafío que te espera. Te aseguramos el respaldo de una gran comunidad. ¡Mucha suerte!

francesco.cosentino@syna.ch,
secretario regional

Entrevista com Francesco Genova, diretor da ENAIP

A Suíça precisa de imigrantes

Francesco Genova dedicou uma boa parte da sua vida a projetos de integração na Suíça. Desde 2012 que o psicólogo e teólogo de 51 anos é diretor da ENAIP. A ENAIP é uma instituição sem fins lucrativos que existe há mais de 50 anos. O seu objetivo é proporcionar formação e integração a pessoas que têm poucas oportunidades por motivos sociais, profissionais ou linguísticos.

Micaela Marques Pinto: Sr. Genova, como foi a sua chegada à Suíça como imigrante?

Francesco Genova: Quando vim para a Suíça há mais de 30 anos, a situação não era fácil para os imigrantes. Eu tinha acabado de me formar em psicologia na Itália, mas na Suíça tive que fazer outros trabalhos de início. Não foi fácil começar a exercer a minha profissão. Primeiro tive que aprender a língua, depois mandar reconhecer o curso e criar os contatos necessários. Todas estas experiências influenciaram-me quando comecei a desenvolver projetos de integração.

Quais são os aspetos positivos e quais os aspetos negativos do seu trabalho?

Um aspeto positivo é que a ENAIP é uma instituição de imigrantes para imigrantes. Nós ganhamos muita experiência à base da imigração italiana e eu acho fantástico poder usar estes conhecimentos, recursos e contatos para ajudar emigrantes de outras culturas, que ainda não estabeleceram este tipo de estrutura e suporte aqui na Suíça.

Por outro lado, estas instituições que fazem um trabalho tão importante para os imigrantes não são vistas como uma mais-valia para a sociedade. Apesar dos políticos estarem sempre a dizer que os imigrantes têm que se ajudar a si mesmos, o apoio e a estima são limitados.

Na sua opinião, que mudanças são necessárias na política de imigração e integração na Suíça?

É importante não dar muita atenção a provocações mas sim criar exemplos posi-



Francesco Genova fala das necessidades dos imigrantes.

Foto: Rogério Sampaio

tivos. A Suíça precisa de imigrantes, por isso devemos estar orgulhosos de termos chegado tão longe aqui. Este país também é nosso. Eu gosto de viver aqui. Não me considero suíço, mas tão pouco italiano; considero-me um cidadão do mundo. Eu contribuo com aquilo que posso, mas também quero sentir-me bem-vindo neste país. É importante acolher os imigrantes de braços abertos, mas o pior é que muitas vezes nem os próprios estrangeiros o fazem. Muitos imigrantes que vivem aqui queixam-se dos que chegam depois deles e pensam que estes trazem problemas.

Que tipo de cursos é que a ENAIP oferece?

A ENAIP tem o objetivo de formar especialistas profissionais. O nosso ponto forte são as profissões artesanais, mas estamos a expandir a oferta. Operamos uma creche e uma escola preparatória, damos cursos universitários, mas também de pedreiro ou porteiro. Oferecemos também cursos de alemão e de outras línguas, já que estas são essenciais para o desenvolvimento profissional. Algo novo mas também muito importante são cursos de ler e escrever. Não se fala muito no assunto mas existem muitos imigrantes analfabetos. Como as pessoas têm vergonha da situação, só damos estas classes em grupos pequenos.

Resumindo, a ENAIP tenta abranger todas as necessidades no que diz respeito à formação e à educação. Os cursos podem

ser financiados por fundos, por empresas, pelos cantões ou por outras organizações, de modo que muitas vezes são grátis para os participantes.

Quais são os cursos mais procurados pela comunidade portuguesa?

Os cursos de formação de pedreiro, porteiro (Hauswart) e supervisor de obras (Vorarbeiter) são bastante populares entre os portugueses. A vantagem é que os cursos podem ser feitos em italiano, o que facilita em termos da língua. Os trabalhadores querem qualificar-se. Nós tentamos chamar a atenção das firmas para este facto e há cada vez mais firmas que mandam os seus empregados à ENAIP para se formarem. Isto é importante, já que há falta de trabalhadores qualificados na Suíça.

O que é que a ENAIP e a Syna têm em comum e em que aspetos colaboram?

A ENAIP dá por exemplo cursos de computador e de alemão a sócios da Syna, grátis ou com desconto. De modo geral as duas instituições baseiam-se em princípios cristãos e têm as suas origens na classe operária. A Syna empenha-se em aumentar o nível de formação dos trabalhadores e a ENAIP contribui para este objetivo.

micaela.marques@syna.ch,
funcionária administrativa

Kursangebote von Syna



Mitarbeitergespräch – Ich weiss mich zu verkaufen!

Donnerstag, 12. November 2015, 9.15 Uhr, bis Freitag, 13. November 2015, 16.30 Uhr, Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Die Teilnehmenden erfahren, wie sie sich am besten auf ein Mitarbeitergespräch vorbereiten. Sie lernen den Prozess und die einzuhaltenden Fristen kennen. Sie werden über ihre Rechte informiert und lernen, sie anzuwenden. Sie erfahren mehr über die wichtigsten Kommunikationsregeln und wie sie diese erfolgreich einsetzen.

Referent: Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder

Anmeldung: bis Freitag, 16. Oktober

Weiterbildung für Stiftungsräte in Pensionskassen.

Freitag, 13. November 2015, 15.30 Uhr, bis Samstag, 14. November 2015, 13 Uhr, Hotel Richemont, Luzern.

Inhalt: Die Teilnehmenden werden mit aktuellen Fragestellungen konfrontiert, setzen sich mit Beispielen aus der Praxis auseinander, erfahren, was sich in der Gesetzgebung geändert hat, tauschen sich mit BVG-Experten und -Expertinnen sowie den anderen Teilnehmenden aus.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin und Mediatorin

Anmeldung: bis Freitag, 16. Oktober

Führen von schwierigen Gesprächen.

Montag, 16. November 2015 (1. Kurstag), und Mittwoch, 30. November 2015 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die Teilnehmenden erfahren, wie sie schwierige Gespräche zielorientiert und partnerschaftlich führen können. Sie lernen die verschiedenen Gesprächsarten und den optimalen Umgang damit kennen. Sie analysieren ihr eigenes Gesprächsverhalten und lernen, dieses zu reflektieren.

Referentin: Marlène Zürcher, Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin

Anmeldung: bis Montag, 19. Oktober



Bild: Fotolia

Kursanmeldungen

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

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

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Unfälle verursachen nicht nur grosses Leid,
sondern auch hohe Kosten.



WIRZ

Ein Unfall kann ganz schön ins Geld gehen. Dank Ihren Prämien sind Sie vor den finanziellen Folgen eines Unfalls geschützt. Und je weniger passiert, desto tiefer die Prämien. Tragen Sie Sorge zu sich. Für mehr Informationen: www.suva.ch/versicherung

suvarisk

Sicher versichert

«Barometer Gute Arbeit», Teil 1

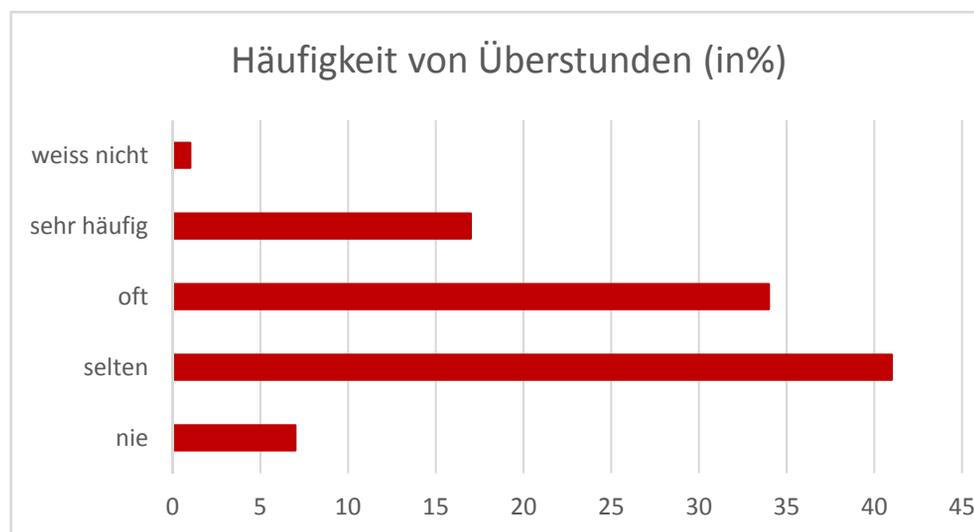
Arbeitnehmende unter Druck

Mit dem «Barometer Gute Arbeit» präsentiert Travail.Suisse ein Instrument zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden selbst. Gute Arbeit muss die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und den Angestellten eine gewisse Sicherheit bieten. In einer dreiteiligen Serie stellen wir einige der wichtigsten Ergebnisse vor. Im ersten Teil stehen die Ergebnisse aus dem Bereich Gesundheit im Zentrum.

Die Sorgen und Nöte der Arbeitnehmenden sind uns aus unserer täglichen Arbeit und durch die Rückmeldungen der Mitglieder bestens bekannt. Gleichwohl wollen wir mit dem «Barometer Gute Arbeit» noch etwas genauer hinschauen, wo die Arbeitnehmenden der Schuh drückt. Dank einer repräsentativen Umfrage bei 1500 Arbeitnehmenden in der Schweiz können wir zeigen, welche Bereiche problematisch sind und wo Handlungsbedarf herrscht.

Stress und Überstunden belasten

Am schlechtesten bewerten die Arbeitnehmenden den Stress. 40 Prozent fühlen sich durch ihre Arbeit oft oder sehr häufig gestresst. Dies hat nicht nur für die Betroffenen negative Auswirkungen, sondern belastet die Gesellschaft als Ganzes. Das Seco schätzte die volkswirtschaftlichen Kosten, die durch Stress verursacht werden, in einer Studie von 2010 auf 10 Milliarden Franken pro Jahr. Auch die zeitliche Belas-



Mehr als die Hälfte der Befragten geben an, dass sie oft oder sehr häufig Überstunden leisten.

Bild: Travail.Suisse

tung ist für die Arbeitnehmenden sehr hoch. So sind Überstunden für über 90 Prozent der Beschäftigten eine Realität.

Ein weiteres beunruhigendes Ergebnis ist, dass die Arbeitnehmenden bei Krank-

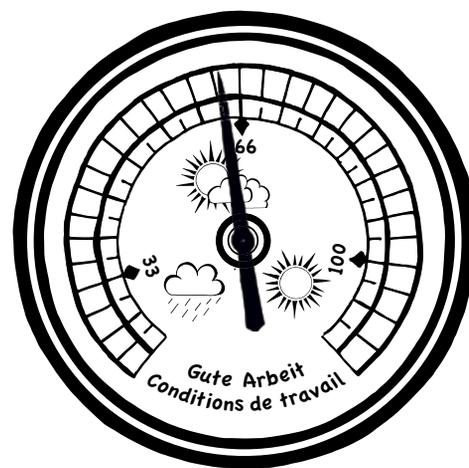
einem Arbeitstag oft oder sehr häufig emotional erschöpft.

Gesundheitsförderung ist mangelhaft

Als mangelhaft werden die Massnahmen beurteilt, die der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung bereitstellt. Für 14 Prozent der Arbeitnehmenden halten die Arbeitgeber gar keine Massnahme bereit. Und für weitere 29 Prozent sind die getroffenen Massnahmen nicht ausreichend. Die Arbeitgeber sind hier also gefordert, ihre Verantwortung für den Gesundheitszustand der Arbeitnehmenden wahrzunehmen – wie dies auch in Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vorgesehen ist.

Mehrheitlich positiv wird der Arbeitsplatz bewertet. Für die meisten Arbeitnehmenden entsprechen die Ausstattung des Arbeitsplatzes selbst sowie die Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (z. B. Wärme, Licht, Lärm usw.) den Vorstellungen, oder sie werden zumindest nicht als grosse Belastung gesehen.

Der «Barometer Gute Arbeit» zeigt deutlich, dass gerade in der Dimension Gesundheit grosser Handlungsbedarf besteht und noch viel Verbesserungspotenzial vorhanden ist, bis von guter Arbeit gesprochen werden kann.



heit nicht zu Hause bleiben und sich pflegen, sondern trotzdem bei der Arbeit erscheinen. 30 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie oft oder sehr häufig arbeiten, auch wenn sie krank sind; lediglich 19 Prozent stehen bei Krankheit nie im Einsatz. Bei diesen starken Belastungen ist es nicht verwunderlich, dass auch die psychische Belastung negativ bewertet wird. Für rund ein Drittel der Angestellten stellt die Arbeit eine psychische Belastung dar, und sie fühlen sich nach

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Weitere Informationen folgen

In den nächsten beiden Ausgaben des Syna Magazins werden weitere ausgewählte Ergebnisse vom «Barometer Gute Arbeit» präsentiert. Der gesamte Bericht ist publiziert unter www.travail-suisse.ch > Themen > Arbeit > Arbeitsbedingungen.

Flexible Arbeitszeit

Arbeiten, um zu leben

Die Arbeitssituation in der Schweiz wird, von aussen betrachtet und verglichen mit anderen europäischen Ländern, oft als sehr gut bezeichnet: hohe Arbeitszufriedenheit und Produktivität, attraktive Arbeitsplätze und motivierte, qualifizierte Mitarbeitende. Doch befragt man die Arbeitnehmenden, zeichnet sich ein anderes Bild.

Anlässlich des Kongresses unseres Dachverbandes Travail.Suisse präsentierte Gabriel Fischer, Leiter Wirtschaftspolitik, das «Barometer Gute Arbeit» (mehr dazu auf S.18). Das Gute zuerst: Die Arbeitnehmenden in der Schweiz lieben ihre Arbeit, identifizieren sich mit ihr, empfinden sie als sinnstiftend. Jeder Arbeitgeber sollte sich die Hände reiben und sich darüber freuen, zudem proaktiv ein Interesse an den Tag legen, seine Mitarbeitenden zu ermutigen und zu unterstützen.

Aber die Wortmeldung am Kongress, die unsere Kollegin Diana Camenzind von OCST Chiasso stellvertretend für viele Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre vorbrachte, zeichnet ein anderes, ein düsteres Bild. «Unsere Büros quellen über von entmutigten, wütenden, ausgepressten, ausgewrungenen Arbeitnehmenden, deren Arbeitgeber ihnen alles abverlangen, bei denen die vielbesungene Flexibilität auf Arbeitszeiten, Pausen, Schichten und Entschädigungen ausgedehnt wurden. Dieses Konzept hat wohl die Produktivität erhöht! Doch das alles wird auf dem Rücken der Arbeitnehmenden ausgetragen. Mittlerweile sind sie es, die die finanziellen Risiken tragen müssen. Bis vor wenigen Jahren wurden diese Risiken, wie es eigentlich auch heute noch sein müsste, von den Arbeitgebern getragen.»

Maximale Flexibilität

Zu Beginn stand man der Flexibilisierung durchaus mit Interesse und Wohlwollen gegenüber. Die Arbeitnehmenden versprachen sich davon eine Zunahme von Teilzeitarbeit, Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten. Was den Wünschen von



*Flexibilität ist längst kein Geben und Nehmen mehr, findet Diana Camenzind.
Bild: Colette Kalt*

Frauen, Männern und Familien durchaus entgegenkommt. Bedeutet es doch auch, seine Arbeitszeit selbstbestimmt zu gestalten; immer vorausgesetzt, die geleistete Arbeit kann korrekt erfasst werden. Doch der Traum hat sich leider allzu schnell zerschlagen. Denn mittlerweile ist es bei den Arbeitgebern schon fast normal geworden, Flexibilität so zu interpretieren, dass zwar zu 100 Prozent gearbeitet wird, aber die Arbeitsverträge und Löhne nur für 50 Prozent gelten. Schwarzarbeit ist im Vormarsch und entsprechend schwierig zu kontrollieren. Die Wildwüchse bei der Arbeit auf Abruf sind zur Regel geworden. Die Teilzeitarbeit hat einen negativen Beigeschmack bekommen und sich in eine totale Abhängigkeit verwandelt. Erlaubt sie doch den Arbeitgebern, Einsparungen zu machen, die auch auf Kosten von AHV und zweiter Säule gehen und den Arbeitnehmenden später fehlen werden.

Kongressforderungen wichtiger denn je

Möglich ist das geworden, weil es auf dem Arbeitsmarkt mittlerweile gang und gäbe ist, an den Arbeitszeiten zu schrauben, den Arbeitnehmenden mehr und mehr ihre gesetzlich verankerten Rechte abzusprechen und einzig dem Profit zu huldigen. Werden Verschlechterungen nicht akzeptiert, wird kaltschnäuzig mitgeteilt, dass es hundert

andere gibt, die die Arbeit liebend gerne – auch zu einem tieferen Lohn – machen würden. Gedankenlos kündigen Arbeitgeber all den Mitarbeitenden, die sich nicht ihrer Vorstellung von Flexibilität beugen wollen. Höchste Zeit, wieder die zentralen Syna-Forderungen vom Kongress 2014 in Erinnerung zu rufen:

- Flexibilität klar regeln
- Pausen und Erholungen gewährleisten
- Ein Arbeitsleben in Würde
- Ein fairer und sicherer Einstieg ins Berufsleben für junge Arbeitnehmende
- Familienfreundliche Bedingungen schaffen
- Sichere Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmende
- Vorzeitige Pensionierungslösungen für alle Branchen

Syna begrüsst es, einen Indikator zur Verfügung zu haben, der das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden misst. Denn er gibt Aufschluss darüber, welches die vorrangigsten Probleme sind. Ein Indikator, der zitiert werden kann, wenn es darum geht, Arbeitsbedingungen zu verbessern, oder die zuverlässigen Daten liefert, um Vorstösse zugunsten des Schutzes der Arbeitnehmenden auch auf politischer Ebene durchzusetzen.

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

Wahlen 2015

Deine Schweiz mitgestalten

In einer knappen Woche, am 18. Oktober, finden die National- und Ständeratswahlen statt. Wir zeigen dir, mit welchen Tools du dir auf einfache und spannende Weise eine Meinung bilden und wählen kannst.

Was wünschst du dir für deine eigene Zukunft, für diejenige deiner Familie und für die Zukunft der Schweiz? Beschäftigt dich die Flüchtlingskrise? Wie viel Ferien möchtest du pro Jahr haben? Wünschst du dir das Wahl- und Stimmrecht für deine Kollegen, deine Eltern, für dich selbst oder für alle, die keinen Schweizer Pass haben und trotzdem das Land mitgestalten wollen, in dem sie leben und arbeiten? Hättest du gerne einen gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub, oder gibt es ganz andere Themen, die dich beschäftigen? Manche Fragen betreffen die Gesellschaft als Ganzes, andere können vor allem für dich persönlich relevant sein. Worum es sich auch handelt: Wer im Parlament sitzt, entscheidet bei wichtigen Fragen mit. Und wer wählt, bestimmt, wer das Recht hat, diese Entscheidungen zu treffen. Um zu wählen, musst du nicht zu allem eine Meinung haben. Du kannst aber auf Entdeckungsreise gehen und die Kandidatinnen und Kandidaten kennenlernen. Vielleicht findest du dabei auch Neues über dich selbst heraus.

Kumulieren und panaschieren leicht gemacht

Um dir eine Meinung zu bilden, welche Kandidierenden dir am ehesten entsprechen, kann dir neben anderen Informationsquellen die Website www.smartvote.ch eine Hilfe sein. 84, resp. 89 Prozent der Kandidierenden haben einen Fragebogen ausgefüllt, der ihre Haltungen zu diversen Fragen aufzeigt. Sowohl die gestellten Fragen als auch die dazu gegebenen Antworten kannst du online einsehen. Du hast auf der Website zudem die Möglichkeit, selbst einen Fragebogen auszufüllen. Im Anschluss kannst du dir mit einem Klick eine Empfehlung generieren lassen, welche National- und Ständeräte für dich am ehesten wählbar sind. Dabei kannst du einzelne Kandidierende oder gleich pas-



Die Websites von Smartvote und Easyvote helfen dir, bei den kommenden National- und Ständeratswahlen den Durchblick zu haben.
Bild: Fotolia

sende Listen anzeigen lassen. Zudem ist es möglich, deine Antworten mit denjenigen von Kandidatinnen und Kandidaten zu vergleichen, die den Fragebogen ausgefüllt haben.

Die Website www.easyvote.ch zeigt dir drei Möglichkeiten auf: eine bestehende Liste auszuwählen, eine bestehende Liste zu verändern oder eine eigene Liste mit deinen bevorzugten Kandidierenden zu erstellen. Wenn du deine eigene Liste zusammenstellst, darfst du jede Person maximal zweimal auflisten (kumulieren). Du kannst auch bei einer bestehenden Liste eine Person streichen (nicht wählen) und dafür beispielsweise eine Person aus einer anderen Partei wählen (panaschieren). Auch dort kannst du eine Person zweimal wählen (kumulieren).

Die Wahlen in Zahlen

Zur Auswahl stehen dir die Kandidierenden im Kanton, in welchem du wahlberechtigt bist. In den Ständerat können pro Kanton zwei Personen (bei Halbkantonen je eine Person) gewählt werden. Die Anzahl der verfügbaren Nationalratssitze hingegen steht in proportionalem Verhältnis zur Anzahl Einwohnerinnen und Einwohner pro Kanton. Darum sind Kantone mit vielen Einwohnern im Nationalrat mit mehr Sitzen vertreten als kleinere Kantone wie Uri (1 Sitz), Zug (3 Sitze) oder Jura

(2 Sitze). Insgesamt sind es gemäss Smartvote 3802 Personen, die für den Nationalrat kandidieren – im Kanton Zürich 873 (35 Sitze), im Kanton Bern 567 (25 Sitze) und im Kanton Waadt 326 Personen (18 Sitze). Im Kanton Wallis kandidieren 173 Personen (8 Sitze), 122 im Kanton Tessin (8 Sitze) und im Kanton Graubünden 70 Personen (5 Sitze), wie die Website www.admin.ch angibt.

Während sich weit mehr Kandidierende zur Verfügung stellen, als Sitze verfügbar sind, und in den Monaten vor den Wahlen kräftig die Werbetrommel rühren, ging in den letzten Jahren nur knapp die Hälfte der Bevölkerung wählen: gemäss Website www.bfs.admin.ch waren es 2007 48,3 Prozent und 2011 48,5 Prozent. Von den unter 25-Jährigen wählt nur rund ein Drittel. Die Interessen der Jugendlichen sind dadurch im Parlament untervertreten. Du hast jetzt die Möglichkeit, das zu ändern und mitzuentscheiden. Easyvote zeigt dir, wie es geht – Smartvote hilft dir, dich zu entscheiden. Du kannst am Wahltag vor der Wahlurne entscheiden, welche Liste dir am besten zusagt, oder brieflich abstimmen und am Wahltag ausschlafen. Wie auch immer du dich entscheidest: Jetzt hast du noch Zeit.

**vera.huotelin@syna.ch,
Verantwortliche Fachstelle
junge Arbeitnehmende**