

syna Magazin

Die Gewerkschaft Region



Bild: Colette Kalt

Wir bleiben hartnäckig

Bauleute und Gewerkschaften kämpfen immer noch dafür, dass die Lohn- und Vertragsverhandlungen zustande kommen. Ein kleiner Schritt ist getan: Verhandlungen über den flexiblen Altersrücktritt finden statt. Wie die Situation für unsere Mitglieder ist, erfahren wir immer wieder in persönlichen Gesprächen. Zum Beispiel mit Gina Dörig. **Seiten 5 und 17**

Eine bittere Pille

Die Zürcher Pharma-Assistentinnen haben keinen leichten Stand. Syna soll ihnen helfen, ihre Arbeitsbedingungen und Löhne zu verbessern. Ein Gesamtarbeitsvertrag wäre die Lösung. Doch obwohl die Arbeitgeber das Problem erkannt haben, zögern sie. **Seite 8**

Besser bunter

... findet die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. Mit ihrer nationalen Kampagne «Bunte Schweiz» will sie vor allem Jugendliche punkto Rassismus und Diskriminierung sensibilisieren. Jeunesse.Suisse-Mitglieder sagen, wieso sie auf Vielfalt setzen. **Seite 18**

Inhalt

EGB-Kongress	Seite	3
Barometer Gute Arbeit	Seite	4
Bauhauptgewerbe	Seite	5
Alstom, GE, Ansaldo	Seite	6
Europäischer Betriebsrat	Seite	7
EGB-Kongress	Seite	7
Pharma-Assistentinnen	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Bauhauptgewerbe	Seite	17
Bunte Schweiz	Seite	18
Bilanz nach dem Kongress	Seite	19
3. Jugendrat	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 Therese Schmid
schmid@travailsuisse.ch

Layout Nicole Holler, Samuel Ramseier
nicole.holler@syna.ch,
samuel.ramseier@syna.ch

Druck und Versand LZ Print, Neue Luzerner
Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 18. Dezember

Redaktionsschluss
Mittwoch, 2. Dezember, 12.00 Uhr

Nur die Hälfte hat gewählt



Die Wahlplakate verschwinden wieder aus dem öffentlichen Raum. In den Zeitungen sind keine Inserate mehr zu sehen. Die Wahlen sind vorbei. Klar, in einigen Kantonen folgen noch zweite Wahlgänge für die Ständeratswahlen. Wir kennen nun die Parteienstärken und die Wahlbeteiligung. Die Werbung der Parteien und Kandidierenden sowie die Berichterstattung der Medien haben nicht dazu geführt, dass die Wahlbeteiligung gestiegen ist. Lediglich 48,4 Prozent der Wahlberechtigten haben ihre Wahlzettel in die Urne gelegt. Leicht weniger als 2011.

Unmotivierte und unsichere Wähler

Die Motivation zu wählen steigt beim Anblick des Wahlcouverts nicht. Im Kanton Bern waren 26 Listen im Angebot. Mit den Wahlprospekten gab das ein Couvert von fast einem Zentimeter Dicke. Ich erhielt einige Fragen zum Wählen, was mir zeigte, dass alleine der Stimmvorgang beim brieflichen Wählen Schwierigkeiten bereitet. Dabei müsste bereits auf dem Couvert eine bessere Schritt-für-Schritt-Anleitung aufgedruckt werden, und die diversen Dokumente müssten nummeriert werden. Gute Beispiele aus anderen Kantonen würden mich interessieren. Die Gemeinden hier im Kanton Bern haben es immerhin erstmals geschafft, im ganzen Kanton das gleiche Wahlcouvert einzusetzen. Unbegreiflich ist, dass im Zeitalter des Online-Bankings die Stimme nicht auch via Internet abgegeben werden kann. 2019 muss dies ermöglicht werden.

Wenig arbeitnehmerfreundlich

Schauen wir die Wahlresultate an, stellen wir fest, dass jene Parteien Sitzgewin-

ne verbuchen konnten, welche den Interessen der Arbeitnehmenden nicht primär positiv gegenüberstehen. SVP und FDP haben mit den rechten Kleinparteien eine absolute Mehrheit im Nationalrat. Mit der CVP muss jedoch weiterhin auch eine bürgerliche Mittepartei überzeugt werden, wenn überhaupt eine Mehrheit Mitte-links avisiert werden soll. Im Ständerat wird es nicht viel besser werden, obwohl die SP erstmals mit 12 Sitzen vertreten sein könnte, wenn sie alle Sitze in den zweiten Wahlgängen verteidigt. Die Kluft zwischen den beiden Kammern wird in den nächsten vier Jahren grösser. Es wird mehr Einigungsverfahren und Kompromisse geben. Und vielleicht mehr Referenden von unserer Seite.

Für die grossen Themen wie die Europafrage, die Energiestrategie oder die Altersvorsorge 2020 wird es in den kommenden vier Jahren schwierig, eine akzeptable Lösung zu finden. Was nicht nach dem Gusto der SVP ist, wird als «links» betitelt. Für die Vertreter der anderen bürgerlichen Parteien ein Schimpfwort, das sie sich nicht anhängen lassen wollen. Folglich sind sie in Zukunft noch weniger bereit, Kompromisse mit Mitte-links einzugehen. Die viel erwähnte Polarisierung ist mit den Gewinnen der SVP grösser geworden. Gegendruck ist wahrscheinlich in vielen Themen von ausserhalb des Parlaments nötig.

Wie gehts weiter?

Syna und Travail.Suisse werden offen und konstruktiv mit allen Gewählten zusammenarbeiten – wie man es von uns kennt. Dies ist im Interesse der Arbeitnehmenden. Die Positionen hat der Kongress im Forderungspapier 2016–2020 festgehalten. Wir werden allen Parlamentsmitgliedern ein Exemplar schicken und unsere Zusammenarbeit anbieten. Die ersten Kontakte sind bereits geknüpft. Nach den Bundesratswahlen werden wir auch Klarheit über dessen definitive Zusammensetzung haben. Diese Frage wird uns bis am 9. Dezember beschäftigen.

In vier Jahren werden wir Bilanz ziehen können. Und in vier Jahren hat das Schweizer Wahlvolk erneut die Möglichkeit zu wählen. Ich würde mir wünschen, dass dann mehr als die Hälfte an die Urne geht.

**Adrian Wüthrich, Präsident,
wuethrich@travailsuisse.ch**

EGB-Kongress

Soziale Erklärungen umsetzen

Der Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Paris stand unter dem Motto «Gerechte Gesellschaft, Arbeitsplätze von Qualität und Arbeitnehmerrechte». Die Anwesenheit von Frankreichs Präsident François Hollande und Jean-Claude Juncker, Präsident der Europäischen Kommission, zeigt, wie gross sein Einfluss ist.

Die deutlichen gewerkschaftsfreundlichen Erklärungen der «Grossen» in der EU kamen natürlich gut an, doch müssen den Worten jetzt Taten folgen, wie mehrfach von Kongressteilnehmenden gefordert wurde. Der neu gewählte Generalsekretär Luca Visentini (Italien) als Nachfolger von Bernadette Ségol (Frankreich) will keine Zeit verlieren: «Als Erstes werde ich am kommenden Montag dem Präsidenten der Europäischen Kommission einen Brief schreiben, um ein Treffen zu vereinbaren», kündigte der neue Generalsekretär in seiner Antrittsrede an und erntete dafür tosenden Applaus.

Es müssen Taten folgen

Jean-Claude Juncker fehlt es nicht an guten Absichten: den Sozialdialog neu beleben, dafür sorgen, dass zeitlich unbefristete Arbeitsverträge in Europa zur Regel werden, oder den Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» verwirklichen. Leider hat die EU in den letzten Jahren die Freiheit der Wirtschaft über die sozialen Rechte gestellt, sich in die Angelegenheiten der Sozialpartner eingemischt und Verträge zwischen den Arbeitgebervertretern und dem EGB abgelehnt (z. B. Coiffeurbranche). Es ist deshalb nur logisch, dass Juncker jetzt zu seinen Worten stehen muss.

Seit der Finanzkrise 2008 hat sich die wirtschaftliche und soziale Lage in Europa unvorteilhaft entwickelt. Das Wachstum ist noch sehr fragil und ungenügend, um die Arbeitslosigkeit zu dämpfen. Die Anzahl armer Arbeitnehmer, unfreiwillige Teilzeitarbeit und prekäre Arbeitsverhältnisse haben zugenommen.



Ein Teil der Travail.Suisse-Delegation (von links): Arno Kerst (Syna), Malika Zouaoui (Jeunesse.Suisse), Jordan Kestle (Jeunesse.Suisse), Valérie Borioli Sandoz (Travail.Suisse) und Adrian Wüthrich (Travail.Suisse).
Bild: Mirco Gurini

Aktionsprogramm auf drei Säulen

In diesem sehr schwierigen Umfeld hat der EGB ein Aktionsprogramm 2015–2019 und ein Manifest auf drei Säulen verabschiedet: Als erste Säule wünscht sich der EGB eine starke Wirtschaft im Dienst der Bevölkerung. Ein jährliches Investitionsprogramm von zwei Prozent des BIP in der EU für die nächsten zehn Jahre soll Arbeitsplätze schaffen. Grünen Arbeits-

plätzen soll dabei eine besondere Bedeutung zukommen.

Bei der zweiten Säule geht es um starke Gewerkschaften zur Verteidigung der Demokratie in der Arbeitswelt. Kollektivverhandlungen haben infolge der Krise gelitten und müssen nun gestärkt sowie die Einmischung der öffentlichen Hand zurückgewiesen werden. Das Streikrecht muss respektiert und ein gesetzlicher Mindestlohn in Absprache mit den Sozialpartnern eingeführt werden.

Die dritte Säule besteht aus einer Reihe von ehrgeizigen sozialen Normen. Der Verfassung der EU soll ein Protokoll über den sozialen Fortschritt hinzugefügt werden, um das Sozialdumping zu bekämpfen und den Vorrang der Grundrechte gegenüber den Wirtschaftsfreiheiten zu bestätigen.

Wir waren an diesem Kongress vertreten durch Adrian Wüthrich, Travail.Suisse-Präsident, und Arno Kerst, Syna-Präsident. Als Beobachter waren drei Mitglieder von Jeunesse.Suisse dabei. Sie haben Grund zur Freude, denn der Kongress hat beschlossen, der Jugend in den Gremien des EGB mehr Platz einzuräumen. Dieselbe Frage stellt sich allerdings auch in Bezug auf die Frauen; eine Resolution verlangt für sie eine bessere Vertretung in den verschiedenen Organen.

Denis Torche,
Leiter internationale Politik,
torche@travailsuisse.ch

Der EGB in Kürze

Gegründet 1973, umfasst der EGB 90 Gewerkschaftsbünde aus 39 europäischen Ländern sowie zehn europäische Gewerkschaftsföderationen. Er verschafft der Arbeitswelt in Europa, vor allem in der EU, Gehör: Mit Lobbying bei den europäischen Institutionen, insbesondere bei der Kommission und dem Europa-Parlament, und Stellungnahmen zu den europäischen Gesetzen, die die Interessen der Arbeitnehmenden in Europa betreffen.

Eine wichtige Rolle spielt der EGB bei der Förderung des sozialen Dialogs in Europa, indem er an Verhandlungen über Abkommen mit den europäischen Arbeitnehmerverbänden teilnimmt. Die wichtigsten dieser Abkommen betreffen den Elternurlaub (überarbeitet 2009), die Teilzeitarbeit (1997) oder den Stress am Arbeitsplatz (2004).

«Barometer Gute Arbeit», Teil 2

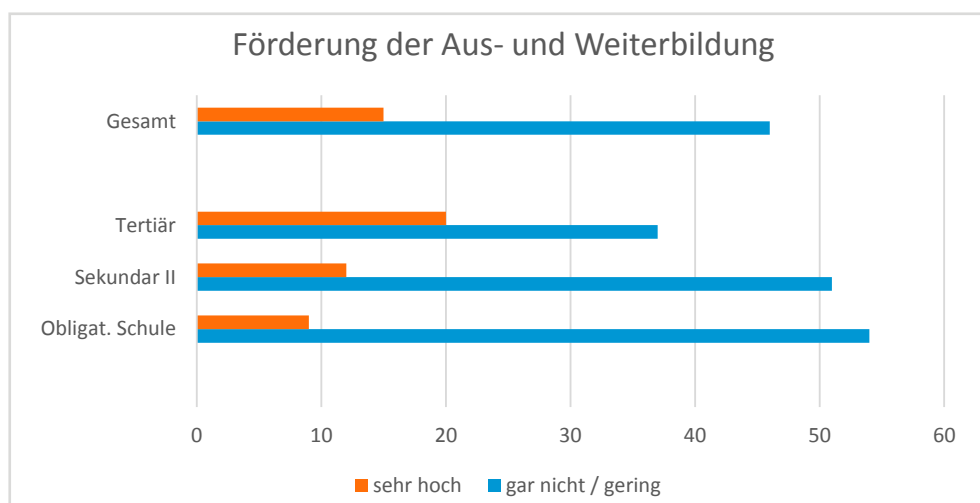
Zu wenig Weiterbildung gefährdet die Motivation

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 diesem zweiten Teil stehen die Ergebnisse aus dem Bereich Motivation 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.

Arbeitnehmende sehen einen Sinn in ihrer Arbeit

In der ganzen Untersuchung am positivsten beurteilt wird der Sinn der Arbeit. Viele Arbeitnehmende sind überzeugt, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Ausserdem geben 82 Prozent der Beschäftigten an, dass sie sich stark bis sehr stark mit ihrer Arbeit identifizieren. Auch aus dem «Barometer Gute Arbeit» wird so das grosse Arbeitsethos der Schweizer Erwerbsbevölkerung sichtbar. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Motivation der Angestellten aus, sondern bewirkt auch eine grosse Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Leider können die Arbeitgeber nicht ganz Schritt halten. Mehr als ein Viertel der Angestellten vermisst die Wertschätzung durch den Arbeitgeber und gar mehr als ein Drittel fühlt sich nicht rechtzeitig über Veränderungen im Unternehmen informiert.



Wer gut ausgebildet ist, hat bessere Chancen, von seinem Arbeitgeber bei der Weiterbildung unterstützt zu werden. *Grafik: Travail.Suisse*

Ungenügende Entwicklungsmöglichkeiten

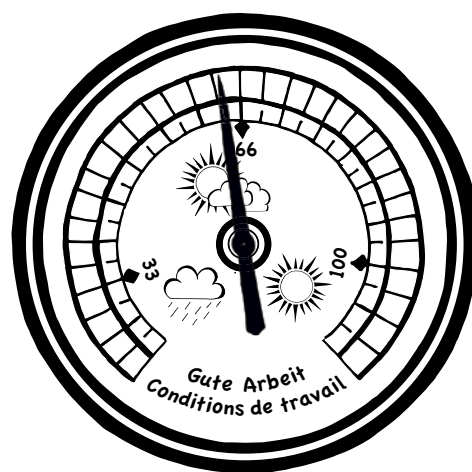
Als deutlich ungenügend werden von den Arbeitnehmenden die Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt. So sieht eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten kaum Aufstiegschancen im Unternehmen. Gleichzeitig sind die Arbeitgeber

aus, es ist auch fraglich, ob so die Sorgfaltspflicht der Arbeitgeber gegenüber den Angestellten, wie sie im Arbeitsgesetz festgeschrieben steht, erfüllt ist.

Es ist ausserdem auffällig, wie stark die Förderung der Aus- und Weiterbildung durch die Arbeitgeber vom Bildungsstand der Arbeitnehmenden abhängig ist (siehe Grafik). Mit anderen Worten: Arbeitgeber unterstützen in erster Linie Arbeitnehmende bei der Weiterbildung, welche bereits über eine höhere Ausbildung verfügen. Dabei sind gerade auch schlechter qualifizierte Arbeitnehmende angewiesen auf Aus- und Weiterbildung, um ihre Anstellung zu sichern und sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten.

Das «Barometer Gute Arbeit» zeigt deutlich, dass auch in der Dimension Motivation viel Handlungsbedarf besteht und noch viel Verbesserungspotenzial vorhanden ist, bis von guter Arbeit gesprochen werden kann.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch



aber auch zu wenig bereit, in die Aus- und Weiterbildung ihrer Angestellten zu investieren. Ganze 46 Prozent der Beschäftigten erfahren keine oder eine nicht ausreichende Förderung ihrer Aus- und Weiterbildung durch die Arbeitgeber. Dies wirkt sich nicht nur negativ auf ihre Motivation

Der gesamte Bericht ist publiziert unter www.travailsuisse.ch > Themen > Arbeit > Arbeitsbedingungen.

Bauhauptgewerbe

Voller Einsatz für die Bauleute

Die Situation im Bauhauptgewerbe verändert sich. Wir sind aber noch bei weitem nicht da, wo wir hin möchten.

2013 wurde das Gesetz zur Solidarhaftung in Kraft gesetzt. Dieses sieht vor, dass Erst-, General- oder Totalunternehmer für ihre Sub- und Sub-Sub-Unternehmungen letztendlich haftbar sind. Subunternehmen sollten sich so an die Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen halten und nicht mit schlechteren Arbeits- und Lohnbedingungen die fairen und korrekten Unternehmungen illoyal konkurrenzieren. Das ist sicher im Interesse der Arbeitgeberverbände und der Arbeitnehmerorganisationen. Wie diese Solidarhaftung aber in der Praxis umgesetzt werden soll, darüber sind sich die Sozialpartner bisher noch nicht einig geworden.

Der Knoten

Dass Unia Zürich-Schaffhausen eine Fachstelle Risikoanalyse einsetzt und so beurteilt, welche Unternehmungen als Subunternehmen empfohlen oder abgelehnt werden sollten, empört die Arbeitgeberverbände des Bauhaupt- und Ausbaugewerbes. Sie verweigerten gar Lohn- und Vertragsverhandlungen, und der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) hat im letzten Jahr die bereits begonnenen Lohnverhandlungen einseitig wegen dieser Fachstelle abgebrochen. Der Alleingang von Unia Zürich-Schaffhausen ist nicht richtig. Es braucht gemeinsame, sozialpartnerschaftlich erarbeitete Lösungen zur Umsetzung der Solidarhaftung und zum optimalen Vollzug der Gesamtarbeitsverträge. Diese Fachstelle ist jedoch absolut kein Grund, die Lohn- und Vertragsverhandlungen zu boykottieren. Dieser Knoten muss gelöst werden.

Das Paket

Unsere Bauarbeiter haben an der Branchenkonferenz im Frühling beschlossen: Wir wollen einen neuen Landesmantelvertrag (LMV) mit mehr Schutz und Massnahmen gegen Lohndumping ab dem 1. Januar 2016. Wir wollen über den Lohn verhandeln. Wir wollen die Rente mit 60 ohne Leistungskürzungen sichern.



Den Knoten lösen, um über alles im Paket zu verhandeln.

Illustration: Kurt Regotz

Der SBV hat bisher wiederholte Aufforderungen zu Verhandlungen mit den Gewerkschaften mit dem Hinweis auf die Fachstelle Risikoanalyse abgelehnt. Es brauche einen Waffenstillstand (also die Stilllegung dieser Fachstelle), bevor man an den Verhandlungstisch komme, so sinngemäss der neue SBV-Präsident Gianluca Lardi. Der SBV diktiert deshalb, den bestehenden LMV verhandlungslos zu verlängern, und will dies mit erzwungenen Unterschriften der unterstellten Bauarbeiter untermauern. Fakt ist: Die Syna-Umfrage bei den Bauarbeitern hat klar gezeigt, dass über 95 Prozent einen neuen LMV, Lohnverhandlungen und die Sicherung der Rente ohne Leistungskürzungen wollen. Tausende von Bauarbeitern haben dies auch an der gemeinsamen Unterschriftensammlung der Gewerkschaften Syna und Unia bekräftigt.

Die Lösung

Wir wollen Verhandlungen im Paket (LMV, Lohn, flexibler Altersrücktritt), und

Einiges ist aufgegleist. Bis zum Ziel ist es aber noch sehr weit. Daher manifestieren Syna, Unia, OCST und SCIV am 9., 10. und 11. November 2015 gesamtschweizerisch, was die Bauarbeiter wollen: Verhandlungen im Paket und Verhandlungen jetzt! Alle Bauarbeiter sind aufgerufen, sich an diesen Manifestationen zu beteiligen.

wir wollen sie jetzt. Nur so finden wir gangbare Lösungen. Inzwischen sehen alle Sozialpartner dringenden Handlungsbedarf zur Sicherung der Rente mit 60. Deshalb finden jetzt Verhandlungen über den flexiblen Altersrücktritt (FAR) statt. Die Baumeister sehen aber die Lösung in Beitragserhöhungen und Leistungskürzungen. Wir Gewerkschaften sind bereit, beitragsseitig auch die Arbeitnehmenden mehr zu beteiligen. Wir sind aber gegen Leistungskürzungen oder gar die Aufschiebung des Rentenbeginns.

Die Gewerkschaften haben auch darauf hingewiesen, dass im bestehenden LMV vorgeschrieben ist, dass jedes Jahr im dritten Quartal Lohnverhandlungen stattfinden müssen. Die Verweigerung von Lohnverhandlungen würde eine gravierende Vertragsverletzung darstellen. Die Delegierten des SBV haben Ende September mehrheitlich beschlossen, dass Lohnverhandlungen mit den Gewerkschaften geführt werden müssen. Erste Verhandlungstermine sind für den 20. und 27. November 2015 fixiert.

Gleich zwei Arbeitsgruppen bemühen sich, in der wichtigen Frage der Solidarhaftung sozialpartnerschaftliche Lösungen zu finden. Syna wirkt in beiden sehr aktiv mit und will so dazu beitragen, dass der Knoten gelöst wird und wir dann gemeinsam das Paket schnüren können.

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

Verkauf von Alstom

Die Odyssee der Mitarbeitenden

Mitte September erfuhren hunderte von Mitarbeitenden, dass Alstom künftig italienisch sein wird. Nur einige Stunden zuvor fühlten die Arbeitnehmenden sich noch französisch-amerikanisch. Tatsächlich hatten Alstom und General Electric bekanntgegeben, dass ein Teil der Firmenaktivitäten von der Ansaldo Energia übernommen werde.

Im April 2014 kündigte das amerikanische Finanz- und Industriekonglomerat General Electric (GE) an, dass es die Energiesparte der französischen Alstom aufkaufen wolle. Der Technologiekonzern ist mit 6500 Mitarbeitenden in der Schweiz, und besonders im Aargau, ein wichtiger Arbeitgeber. Aufgrund der komplexen Strukturen müssen die Arbeitnehmenden auf Alstom, GE und die verschiedenen Gemeinschaftsunternehmen der zwei Firmen aufgeteilt werden. Ein solches Vorhaben kann für den Markt leicht schwerwiegende Konsequenzen haben. So verpflichteten die Wettbewerbsbehörden der EU und der USA Alstom dazu, einen Teil ihrer Tätigkeitsfelder an einen anderen Anbieter zu veräussern, um so eine Markt-Dominanz zu vermeiden. Die Wahl fiel auf Ansaldo Energia. Dass GE seine Hände nach einem wertvollen Industrieerbe ausstreckt, weckt Ängste, genauso wie der Gedanke an eine Neustrukturierung nach der Hochzeit der beiden Industriegiganten.

Ansaldo Energia ist ein Unternehmen, das ursprünglich dem italienischen Staat gehörte, aber bei dem seit Anfang 2014 zu 45 Prozent Shanghai Electric das Sagen hat. In Italien hat diese chinesische Beteiligung zahlreiche Ängste geweckt, die sich bis dahin aber glücklicherweise nicht bewahrheitet haben. Was die Schweiz betrifft, hat der italo-chinesische Konzern sich verpflichtet, das gesamte Personal der betroffenen Standorte zu übernehmen. Zudem bleibt gemäss Artikel 333 des Obligationenrechts der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der MEM-Industrie ein weiteres Jahr in Kraft.



Werden die Alstom-Mitarbeitenden künftig den Ansaldo-Blaumann überstreifen müssen?

Bild: Ansaldo

Unterstützung für die Angestellten

Sowohl Syna als auch die Personalvertretung (PV) und die Europäischen Betriebsräte (EBR) unterstützen die Arbeitnehmenden von Alstom. Doch es braucht von den Verantwortlichen der Ansaldo Energia ein klares Bekenntnis zum Industriestandort Schweiz. Für Syna bedeutet dies, dass die Verantwortlichen sich dauerhaft in der Sozialpartnerschaft und im MEM-GAV engagieren. Zudem muss Ansaldo Energia sich dem Arbeitgeberverband anschliessen. Diese Forderungen werden sowohl von der PV der Alstom als auch von den Gewerkschaften unterstützt. Alstom Schweiz hat im EBR eine wichtige Position inne, und drei ihrer Vertreter nehmen beim EBR Einsitz. Das, obwohl die Schweiz kein EU-Mitglied ist und der EBR eigentlich nur Vertreter aus EU-Mitgliedsstaaten aufnimmt (siehe dazu Syna Magazin 8/2014, S. 6).

Auf Anraten der Europäischen Industriergewerkschaft Industriall Europa, bei der Syna Mitglied ist, hat der EBR seinen Fragenkatalog bei Alstom deponiert. Er sollte Aufschluss darüber geben, was der Verkauf für die verschiedenen Bereiche von Alstom bedeutet und welche Auswirkungen das Engagement von GE haben wird. Auch die Forderung, dass im neuen Geschäftsbereich eine EBR-Vertretung aufgebaut werden soll, wurde deponiert. Die

Mitarbeitenden im Energiebereich erklären sich solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen der Transporteinheit, die in der Alstom verbleiben wird. Zudem sollte auch Gewissheit entstehen, was weiter mit ihnen geschehen wird. Vom EBR beauftragte und von Alstom bezahlte Experten konnten sich einen Überblick verschaffen. Teilweise flossen die Informationen nur spärlich. Man begegnete ihnen mit Zurückhaltung, zweitweise standen sie gar vor verschlossenen Türen. Dennoch kamen die Vertreter des EBR zu ihren Informationen und konnten dem Übernahmeangebot von GE schliesslich zustimmen.

Wie geht es weiter?

Doch was denken die betroffenen Arbeitnehmenden im Aargau? Wie wird sich die Übernahme durch Ansaldo Energia auf sie auswirken? Was sie sich in erster Linie wünschen, ist Stabilität und Sicherheit. Und dass nicht sie es sind, die den Preis für die teilweise undurchsichtige Übernahme bezahlen müssen. Die betroffenen Angestellten lieben ihre Arbeit und wollen sie behalten. Syna wird alles daran setzen, um diese Arbeitsplätze zu erhalten.

diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär MEM-Industrie

Europäischer Betriebsrat (EBR)

Tangiert uns der EBR auch?

Den meisten Schweizer Arbeitnehmenden ist der Begriff «Europäischer Betriebsrat» unbekannt, oder sie wissen nicht, was sich dahinter verbirgt. Viele meinen auch, dass er etwas rein Europäisches ist und die Schweiz nicht betrifft. Doch dem ist nicht so.

Der EBR ist ein Arbeitnehmergremium, das gesetzlich in Firmen geschaffen werden muss, um die Angestellten informieren und anhören zu können. Doch nur transnationale Unternehmen mit mehr als 1000 Angestellten, die in mindestens zwei EU-Staaten mehr als 150 Arbeitnehmende beschäftigen, müssen einen EBR

einführen. Der Sitz des Unternehmens ist dabei nicht relevant. So muss auch ein Unternehmen mit Sitz ausserhalb der EU, das diese Vorgaben erfüllt, einen EBR installieren.

Was kann und darf der EBR?

Der EBR soll die Arbeitnehmermitwirkung im Unternehmen in Form von Information und Konsultation bei länderübergreifenden Angelegenheiten gewährleisten. Darunter fallen Entscheidungen, die sich auf die Arbeitnehmenden eines Landes auswirken, obwohl sie ausserhalb des Landes, in dem sie beschäftigt werden, getroffen werden. Die Details des Vorgehens für die Information und Konsultation des EBR in solchen Fällen sind in einer Vereinbarung zwischen EBR und dem Unternehmen geregelt. Da geplante Fusionen oder

Verlagerungen von Betriebsteilen meist einen länderübergreifenden Effekt haben, muss ein Unternehmen in diesen Fällen den EBR informieren und ihm Gelegenheit zur Anhörung (Konsultation) geben. Da der EBR aber keine gestalterischen Mitwirkungsrechte besitzt, kann er Entscheide des Managements normalerweise nicht blockieren oder verhindern. Eine Ausnahme sieht diesbezüglich aber Frankreich vor: Der EBR kann in Frankreich länderübergreifende Fusionen verzögern, oder je nach Umständen, sogar verhindern. So hätte beispielsweise die Fusion zwischen Alstom und General Electric ohne Zustimmung des EBR nicht im geplanten Zeitraum weiterverfolgt werden können.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Für eine europäische Gewerkschaftspolitik

Velo gegen Ferrari

Eine auf die Schweiz begrenzte Gewerkschaftspolitik genügt in der globalisierten Wirtschaftswelt nicht. Vielmehr müssen sich die Gewerkschaften mehr denn je europäisch vernetzen – auch, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz zu sichern.

Am 13. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Paris war Ähnliches immer wieder zu hören: Mit hoher Geschwindigkeit sucht sich das Kapital Wege und Standorte, wo es höchste Gewinne bei niedrigsten Kosten erzielen kann. So berichteten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus mittel- und osteuropäischen Ländern, dass westeuropäische Firmen bei ihnen kaum Hand bieten zu Sozialpartnerschaft und kollektiven Regelungen. Nicht nur in der Schweiz, sondern in ganz Europa leiden Menschen unter Lohn- und Sozialdumping, weil das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

am gleichen Ort» immer wieder missachtet wird. Martin Schulz, der Präsident des Europäischen Parlaments, brachte es als Gastredner auf den Punkt: «Während das Kapital und der Kapitalismus mit dem Ferrari unterwegs sind, bewegen sich die Gewerkschaften noch mit dem Fahrrad fort.»

National und international handeln!

Wenn wir diesen Rasern nicht tatenlos zusehen wollen, muss der Turbokapitalismus stärker als bisher abgebremst und in die Schranken gewiesen werden. Wir Gewerkschaften müssen an Tempo zulegen, indem wir neben dem nationalen Engagement verstärkt grenzüberschreitend zusammenarbeiten.

Arbeit auf Abruf, Praktika und andere zeitlich begrenzte und miserabel entlohnte Anstellungen wurden früher als atypische Arbeitsverhältnisse bezeichnet. «Es kann doch nicht sein», stellte Jean-Claude Juncker, Präsident der Europäischen Kommission, fest, «dass diese atypischen Arbeitsverhältnisse zu typi-



Europäische Gewerkschaften müssen zusammenarbeiten.
Bild: Fotolia

schen werden, weil sie die unbefristeten Arbeitsverhältnisse immer mehr verdrängen.»

Es sind genau solche Entwicklungen, die wir Gewerkschaften gemeinsam bekämpfen müssen. Hier in der Schweiz, aber auch europa- und weltweit. Damit das Kapital der Arbeit nicht immer einen Schritt voraus ist!

arno.kerst@syna.ch,
Präsident

Pharma-Assistentinnen Kanton Zürich

Sie wehren sich zu Recht

Engagierte Pharma-Assistentinnen aus dem Kanton Zürich beklagten ihre wenig fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, die tiefen Einstiegsgehälter nach der Lehre und die Geringschätzung ihres Berufsstandes innerhalb der Apotheken. Syna hat schon einiges bewirkt, aber das Ziel ist noch nicht erreicht.

Die Pharma-Assistentinnen fristen ein stiefmütterliches Dasein, was ihre Löhne und Position innerhalb des Berufsverbandes betrifft. Obwohl sie eine dreijährige Lehre absolvieren und ihr Beruf viel fachliches Know-how sowie Dienstleistungsbewusstsein fordert, ist ihre Stellung innerhalb der Apotheken immer noch die der Zuhilenehmerinnen, die die akademisch ausgebildeten Apothekerinnen und Apotheker unterstützen. Sie teilen damit das Los anderer klassischer Frauenberufe wie etwa Floristinnen oder Damenschneiderinnen und verdienen weniger als von der Ausbildung her vergleichbare Männerberufe. Aber auch dem Vergleich mit Löhnen von Detailhandelsangestellten

halten die Löhne der Pharma-Assistentinnen nicht Stand. Auf dem Platz Zürich (!) verdient eine Pharma-Assistentin nach abgeschlossener dreijähriger Lehre zwischen 3500 und 3900 Franken. Bei Coop und Migros liegen die Mindestlöhne mit einer abgeschlossenen dreijährigen Lehre bei 4100 Franken, und Lidl bezahlt mit einer vergleichbaren Ausbildung 4250 Franken. Die Pharma-Assistentinnen wehren sich zu Recht, dass sie bessere Löhne und generell eine höhere Anerkennung verdienen.

Verband hat das Problem erkannt

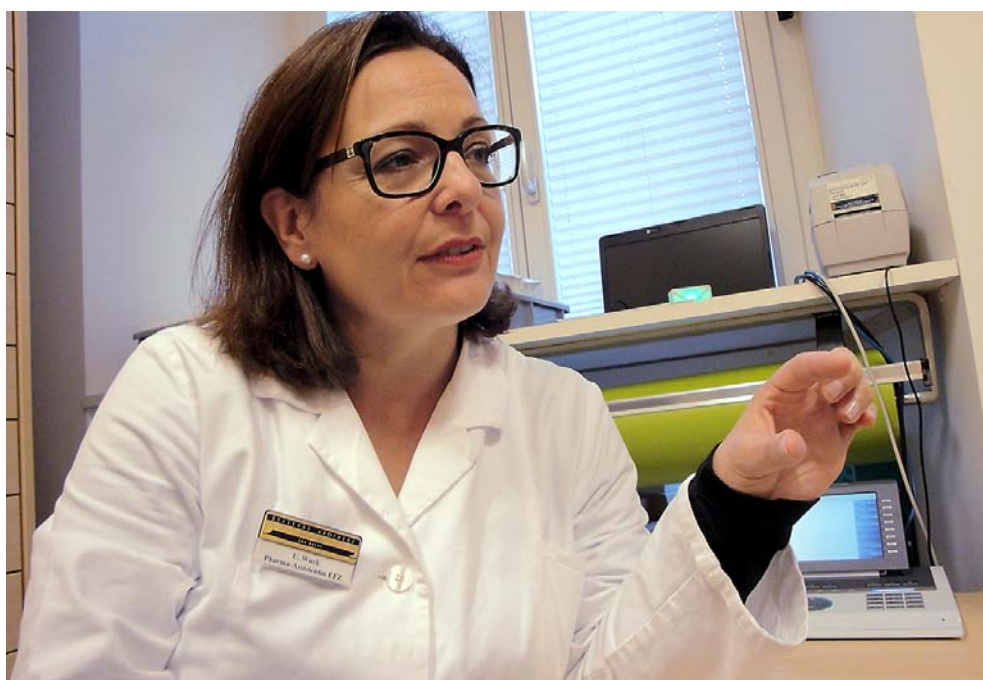
Syna hat Gespräche mit dem Apothekerverband des Kantons Zürich (AVKZ) geführt. Der Verband vertritt die Interessen der Apothekerschaft und der Pharma-Assistentinnen. Der Verbandspräsident und Inhaber einer Apotheke gestand uns zu, dass der Beruf an Attraktivität verliere, was sich darin äussere, dass es immer schwieriger werde, die Lehrstellen zu besetzen. Er gab uns auch Recht, dass dies mit den tiefen Einstiegsgehältern nach der Lehre zu tun haben könnte und insofern ein gewisser Handlungsbedarf bestehe.

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sorgt für einen gerechten Standard und erhöht das Berufsprestige. Das will man auf Arbeit-

geberseite nicht gerne einsehen. Hier müssen wir weiter Überzeugungsarbeit leisten. Es gilt, die Mehrheit der Delegierten des Verbandes zu überzeugen. Ein Knackpunkt dürften die Vertreter der grossen Ketten werden. Die Arbeitgeber sehen einen GAV gerne als «Dreireden» der Gewerkschaften und Unterstellung, dass sie in ihrem freien Unternehmertum behindert werden. Wir sagen: Ein GAV gehört gerade zu einem modernen Unternehmertum, denn die Arbeitsbedingungen sollen nicht nur einseitig durch die Arbeitgeber erlassen werden. Vielmehr verdienen die Angestellten ein Mitspracherecht und brauchen verbindliche und sie wertschätzende Arbeitsbedingungen. Der Return on Investment sind unter anderem Mitarbeitende, die motiviert sind und Zusatzverkäufe tätigen. Dies hat auch die Apothekerbranche dringend nötig im hart umkämpften Detailhandel.

Netzwerken, überzeugen, organisieren

Um dem geforderten GAV Nachdruck zu verleihen, hat Syna im Frühling eine Petition lanciert, die an alle Apotheken im Kanton Zürich ging. Der Rücklauf mit rund 600 Unterschriften innert kürzester Zeit zeigt deutlich auf, wie sehr es den Pharma-Assistentinnen unter den Nägeln brennt. An den von Syna abgehaltenen Branchenkonzerten wurden Löhne und herrschende Arbeitsbedingungen ausgetauscht, und Unzufriedenheit machte sich breit. Demnächst werden wir zusammen mit Pharma-Assistentinnen vor dem Vorstand des AVKZ für unser Anliegen eintreten und den Arbeitgebern aufzeigen, inwiefern ein GAV zu einer Win-win-Situation führt. Die Berufsfrauen sollen weiter darüber reden, auch untereinander, denn nur wenn die Betroffenen sich an der gegenwärtigen Situation stören und bereit sind, sich in der Gewerkschaft zu organisieren, können wir gemeinsam das Ziel erreichen. Der Vollständigkeit halber muss noch gesagt sein, dass an einer Branchenkonzert ein junger Mann anwesend war, der die Lehre zum Pharma-Assistenten macht.



Die Pharma-Assistentinnen wollen einen GAV. Den Stein ins Rollen brachte Ursula Wusk, als sie Syna um Unterstützung bat. Bild: Colette Kalt

irene.darwich@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen

Commercio al dettaglio: orari di apertura dei negozi

Un colpo basso armonizzato?

La legge federale sugli orari di apertura dei negozi (LANeg) esige dalle impiegate e dagli impiegati nella vendita al dettaglio un impegno di lavoro difficilmente sostenibile. Orari di apertura dei negozi fino alle 18 di sabato e addirittura fino alle 20 in settimana non incrementano le entrate: sono semplicemente troppo estesi!

Syna ha espresso la propria opinione in merito alla citata legge, mettendone in dubbio l'efficacia economica e gli effetti per le lavoratrici e i lavoratori della vendita al dettaglio. Adducendo motivazioni prive di fondamento, la legge intende dilatare in maniera sproporzionata gli orari di aper-

tura in tutta la Svizzera – nonostante le regolamentazioni in materia di apertura dei negozi già adottate dai Cantoni e ripetutamente suffragate dal popolo. Syna ritiene questa manovra pericolosa e dannosa. Pericolosa perché nel commercio al dettaglio gli orari oltremodo prolungati peggiorano vistosamente le condizioni di lavoro e in alcuni casi rendono addirittura impossibile rispettare la legge sul lavoro. E dannoso perché il dibattito, pur affrontando un'importante sfida del commercio al dettaglio (il franco forte e il turismo degli acquisti ad esso connesso), presenta una soluzione che semplicemente non porta a nessun risultato economico. Con questa modifica di legge, una regolamentazione nazionale si imporrebbe su soluzioni improntate all'importate impostazione federalistica del Paese senza creare plusvalore.

Che cosa possiamo fare, insieme?

Il 24 settembre 2015 il Consiglio degli Stati ha deciso con una maggioranza risicata di non entrare in materia sulla modifica della legge; ora Syna e la sua organizzazione mantello Travail.Suisse stanno esercitando pressioni sul Consiglio nazionale affinché prenda la stessa decisione. I nostri affiliati ci hanno già conferito il chiaro mandato di lottare con tutti i mezzi contro questa revisione. Se diventasse comunque realtà, Syna lancerà il referendum. Raccoglieremo le firme necessarie a tutelare i diritti delle impiegate e degli impiegati nella vendita al dettaglio e a permettere di trovare soluzioni più consoni e sostenibili, nel pieno rispetto del federalismo elvetico.

claudia.stoeckli@syna.ch, segretaria centrale per il commercio al dettaglio

Servizio per la migrazione

Selina Tribbia

Intervista alla nuova responsabile del servizio per la migrazione del Syna: Selina Tribbia.

Francesco Cosentino: Buongiorno Selina, hai appena iniziato il tuo lavoro nel Syna ricoprendo una carica importante, ti puoi presentare brevemente e dirci anche la motivazione che ti ha spinto a candidarti per questo incarico?

Selina Tribbia: Buongiorno Francesco; sì, è vero, ho appena iniziato al Syna il primo di settembre. In questa funzione molto diversificata mi ha soprattutto ispirato l'idea di poter far parte di un sindacato e comunque continuare ad occuparmi di questioni legate alle politiche di migrazione e di integrazione. In un certo senso rimango legata alle esperienze dei miei genitori, che erano dei immigrati di prima generazione.

Più del 40 per cento dei soci del Syna è di nazionalità diversa da quella svizzera.

Portoghesi e italiani ai primi posti. La commissione stranieri del Syna è una commissione molto attiva, sempre presente e disponibile nella partecipazione alle attività nazionali del sindacato. A volte però non è riconosciuta come si dovrebbe all'interno dello stesso sindacato. Ti senti di rappresentare questa forza a livello nazionale?

Ho notato con ammirazione l'impegno e l'interesse dei membri stranieri per la commissione e la considerazione all'interno del Syna. Il lavoro al seno della commissione secondo me deve occuparsi d'una parte dei temi legati alle strutture interne del Syna, ma anche esterne della società. Essendo di formazione assistente sociale, la mia intenzione è l'assistenza all'integrazione, sia interna che esterna. In questi punti posso già assicurare il mio impegno, sempre tenendo conto delle diversità che esistono anche in una commissione degli «stranieri».

Selina, tu parli le lingue latine e questo è un pregio che sarà molto apprezzato dai



Selina Tribbia, la nuova responsabile del servizio per la migrazione. Foto: Colette Kalt

membri della commissione. Ti auguriamo tutto il bene, forza ed energia per questa sfida che stai per iniziare e ti garantiamo l'appoggio di una grande comunità di soci che sosterrà il tuo lavoro. Buona fortuna!

francesco.cosentino@syna.ch, segretario regionale

Educación en Suiza

Una historia de integración

Una mujer que experimentó la migración nos cuenta su historia, nos habla de sus experiencias en la vida laboral en Suiza y de las cosas que le ayudaron a integrarse. La entrevista fue conducida por Lise Nobs, secretaria central, y Selina Tribbia, responsable del servicio para la migración.

Aurora está viviendo en Suiza desde hace 25 años. Abandonó la casa de sus padres en Portugal cuando tenía 20 años de vida y tan solo seis años de escolaridad de carácter oficial, los que complementó con tres años de clases nocturnas. Trabajaba desde pequeña en la granja de sus padres donde convivió con nueve hermanas y hermanos y cumpliendo los 16 además había empezado a trabajar en una fábrica de productos eléctricos.

Empleos diferentes

Un compatriota que ella conocía y que ya estaba viviendo en Suiza le ayudó a encontrar un trabajo de «chica au pair» en el cantón Neuchâtel. Así fue como Aurora llegó a Suiza por primera vez.

Después de poco tiempo fue entendiendo que con el poco francés que había aprendido en la escuela no iba a surgir. No podía comunicarse bien ni defenderse. Después de tan solo tres semanas estando en Suiza postuló a un trabajo en un hotel, como ayudante de barra, y la invitaron en seguida a trabajar a prueba por un día. No se hizo rogar y en los siguientes meses fue conociendo el sector de la restauración. A pesar de no estar en contacto directo con las y los clientes poco a poco fue aprendiendo a hablar francés.



*La manutención de la ropa es una parte importante del trabajo en un hogar para niñas y niños.
Foto: archivo*

Su primer punto de contacto eran sus compañeras y compañeros de trabajo que también venían de países del sur de Europa. En los primeros meses estos contactos le ayudaron a orientarse en la cotidianidad. Así también conoció su futuro esposo, con el cual se casó en 1991. Al poco tiempo nació su hija y un par de años después, en 1996, su hijo. En ese tiempo siguió trabajando, pero de tiempo parcial, en restauración y limpieza.

Formación profesional

La directora de un hogar para la tercera edad donde Aurora trabajaba en limpieza la animó a implicarse más en su futuro e integración laboral. Pero tardó varios años más en encontrar el ambiente adecuado para empezar un aprendizaje de tres años que la convirtió en técnica de economía doméstica (Fachfrau Hauswirtschaft EFZ). Comenzó su formación – que cumplió exitosamente – en 2007 de acuerdo con el artículo 32 de la ley de formación profesional (Berufsbildungsverordnung). En el lugar de trabajo, el «Camp Vaumarcus», la apo-

yaron mucho, por ejemplo con un horario flexible, lo que hasta hoy en día agradece mucho. La experiencia vivida le ayuda hoy para liderar de la misma manera positiva. Desde hace aproximadamente cuatro años dirige el departamento de economía doméstica en un hogar para niñas y niños. Es responsable para un equipo de cinco colaboradoras, la mayoría de ellas sin formación formal en ese campo.

El desafío

La vida está llena de desafíos, dice Aurora con una sonrisa. Nunca se desmoralizó por las dificultades y las piedras que encontraba en su camino. Al contrario – ¡ahora más que nunca! decía ella. ¿Y cuál fue la fórmula para hacerlo? Está convencida que ¡todo pasaba por el idioma! Solo cuando había aprendido a expresarse bien pudo defenderse. Cuando trabajaba en restauración, dice mirando atrás, quizás no fue tan malo no entender lo que le decía la clientela. Había abuso y discriminación, pero eso nunca la frenaba. Cada vez que sentía que la estaban tratando mal con mucha valentía fue y se cambió de trabajo. Tener una pareja con un ingreso estable le facilitó esas decisiones. Por cierto nunca se deprimió. Ella misma, dueño de sus sentimientos, tomaba la decisión de que si algo le iba o no a afectar.

A Aurora le deseamos un futuro lleno de alegría en su vida profesional.

selina.tribbia@syna.ch, responsable del servicio para la migración

De acuerdo al artículo 32 de la ley de formación profesional se admiten adultos a obtener un certificado federal de capacidad profesional (EFZ, aprendizaje de tres a cuatro años) o de un certificado federal de formación práctica (EBA, aprendizaje de dos años) si pueden demostrar un mínimo de cinco años de experiencia en el campo y conocimientos tanto práctico como escolar. En algunos oficios existen requisitos adicionales. Las y los solicitantes pueden ir a la escuela de formación profesional si así lo desean.

Puede obtener más información en las oficinas cantonales de orientación y formación profesional o en la página web www.berufsbildung.ch. ¡Infórmese y converse con su empleadora o empleador!

Manifestação nas obras dia 1.10.15

Reforma aos 60!

Na manhã do passado dia 1 de outubro os sindicatos Syna e Unia juntaram-se e organizaram uma pausa prolongada para os trabalhadores das obras. O evento foi numa obra na Europaallee em Zurique.

O objetivo desta ação foi fazer pressão aos empreiteiros para que aceitem negociações do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) da construção civil. As exigências dos trabalhadores são a garantia da reforma flexível aos 60, negociações sobre au-

mento salarial e mais segurança no trabalho.

A manhã decorreu com boa disposição e vieram por volta de 200 trabalhadores. Muitos tiveram que deixar o trabalho para poderem ir, o que demonstra a importância do assunto.

Houve bastante para comer e beber, e os trabalhadores, com bonés da Unia e da Syna ouviram os discursos com atenção. Kurt Regotz, secretário central e responsável pelas negociações na construção civil da Syna, garantiu que os sindicatos não vão desistir das negociações do CCT e que estão dispostos a tomar medidas mais drásticas, caso seja necessário.

A união faz a força

Todos os participantes sentiram-se unidos e determinados. O evento foi também uma oportunidade para muitos assinarem uma petição a dizer que exigem negociações e que não aceitam os pretextos dos empreiteiros. Nesta ocasião, os dois sindicatos mostraram que a união faz a força, principalmente quando se tem um objetivo em comum. A Syna mostrou também uma vez mais que continua a lutar pelos direitos dos trabalhadores.

micaela.marques@syna.ch,
funcionária administrativa

Serviço de imigração

Selina Tribbia

Entrevista com a nova responsável pelo serviço de imigração, Selina Tribbia.

Francesco Cosentino: Bom dia Selina. Tu acabas de começar um cargo bastante importante na Syna. Podes-te apresentar e dizer o que te motivou a querer fazer este trabalho?

Selina Tribbia: Bom dia Francesco. Sim, é verdade, comecei a trabalhar na Syna dia 1 de setembro. As diversas tarefas deste cargo interessam-me e também sempre quis ter a oportunidade de trabalhar para um sindicato. Na Syna posso continuar a dedicar-me a questões da política de imigração e integração. De certo modo continuo ligada às experiências dos meus pais como imigrantes da primeira geração.

Mais de 40 por cento dos sócios da Syna não têm nacionalidade suíça. A maior parte são portugueses e italianos. A comissão de imigração da Syna é um grupo muito ativo, que demonstra grande empenho no trabalho do sindicato a nível nacional. Apesar disso, a comissão não é muito valorizada pelo sindicato. Como pensas abordar estas questões?



Selina Tribbia, nova responsável pelo serviço de imigração.
Foto: Colette Kalt

Eu tenho uma grande admiração pelo empenho e o interesse dos sócios da comissão no sindicato. Também penso que a comissão tem que se concentrar tanto nas estruturas internas da Syna, como nas estruturas externas da sociedade. Eu formei-me em assistência social, por isso quero promover a integração tanto em grêmios internos como externos. No que diz respeito a estes temas, garanto desde já o meu apoio. Porém, não podemos esquecer que dentro duma comissão de imigração também existem diferenças que é preciso ter em conta.

Selina, tu falas uma língua latina, o que é uma vantagem muito apreciada pelos membros da comissão. Desejamos-te tudo de bom, muita força e energia neste novo desafio. Nós garantimos-te o apoio de uma grande comunidade que aprova o teu trabalho. Boa sorte!

francesco.cosentino@syna.ch,
secretário regional

Kursangebote von Syna



Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten.

Freitag, 12. Februar 2016 (1. Kurstag), und Freitag, 10. Juni 2016 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Die Teilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, welche bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung usw. Sie erfahren, wo die Stolpersteine liegen und welche Tipps und Tricks hilfreich sein können.

Referentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin

Anmeldung: bis 15. Januar 2016

Gelassenheit und Selbstvertrauen.

Freitag, 26. Februar 2016 (1. Kurstag), und Freitag, 11. März 2016 (2. Kurstag), je 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen mentales Training kennen und erfahren, wie sie dieses für die eigenen Vorhaben und Ziele einsetzen können.

Referentin: Rita Mancini, dipl. Mentaltrainerin ILP

Anmeldung: bis 1. Februar 2016

Essen und Arbeiten im Gleichgewicht.

Montag, 29. Februar 2016, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die Teilnehmenden lernen die goldenen Regeln für ein achtsames und bewusstes Essverhalten kennen. Durch die erlernten, praktischen Übungen steigern sie die Vitalität und die Lebensfreude. Sie erfahren, wie sie gesundes Express-Power-Food selbst herstellen können.

Referentin: Ruth Marty-Locher, Diätköchin

Anmeldung: bis 1. Februar 2016

Wenn Sie an einem ARC-Kursprogramm interessiert sind, können Sie dieses bei Ihrem Syna-Regionalsekretariat abholen oder direkt beim Bildungsinstitut ARC bestellen (031 370 21 11 oder arc@travailsuisse.ch). Die Kurse werden ab Mitte November 2015 auf www.formation-arc.ch aufgeschaltet sein.



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!

Bauhauptgewerbe

Der Druck ist immer präsent

Seit ihrer Lehre als Maurerin ist Gina Dörig Syna-Mitglied. Sie liebt ihre Arbeit, leitet Baustellen, fühlt sich von allen akzeptiert. Doch dass die Zukunft des Landesmantelvertrags (LMV) so ungewiss ist, macht ihr Sorgen.

«Die Entscheidung, was man lernen will, muss sehr früh getroffen werden. Ich wusste anfänglich nicht, was ich werden wollte. Erst habe ich eine Schnupperlehre als Landschaftsgärtnerin gemacht, das war «huere sträng». Zudem ist der Lohn schlecht, und man muss eine Unmenge an lateinischen Wörtern kennen. Mein Vater war selbstständiger Akkordmaurer. Und ich war oft an den schulfreien Nachmittagen mit ihm unterwegs. Geholfen habe ich ihm wohl nicht gross, aber ich war immer mit dabei. Also machte ich eine Schnupperlehre als Maurerin. Mein Vater fragte mich zwar schon, ob das nicht etwas verrückt sei. Aber ich habe es gemacht. Und ja, es hat mir gut gefallen. Es ist nicht strenger als die Landschaftsgärtnererei. Ich habe zudem das Gefühl, man hat da viel mehr Möglichkeiten. Kommt hinzu, dass bereits der Grundlohn sehr viel höher ist. Man soll einen Beruf ja nicht nur des Geldes wegen machen. Aber es ist trotzdem ein Aspekt.

Während der gesamten Lehre war ich die einzige Frau. Aber ich habe und hatte es immer mit allen sehr gut. Ich werde voll akzeptiert. Wenn es einige Frauen mehr hätte, wäre mir das sehr recht.

Mir gefällt, dass ich sehe, was ich mache. Ich bin an der frischen Luft, bin immer in Bewegung. Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen. Wenn es regnet und schneit und ich trotzdem draussen sein muss, gefällt es mir nicht besonders. Das ist der Nachteil. Als ich heute Morgen rauschaute, dachte ich: Oh nein, jetzt gehts wieder los. Aber im Sommer sind wir ja sehr verwöhnt worden. Gut, es war schon heiss. Wir bekamen immerhin Mineralwasser geliefert. Mit dem Sonnenschutz war es schon schwieriger, denn irgendwann nutzt auch die beste Sonnencreme nicht mehr, und man muss aufpassen, dass man sich nicht verbrennt.



*Ein Wermutstropfen für Gina Dörig ist, dass es für Poliere keine Teilzeitstellen gibt. Das erschwert eine allfällige Familienplanung.
Bild: Colette Kalt*

Meine erste Baustelle habe ich etwa ein halbes Jahr nach der Lehre geleitet. Das war aber ein einfacher Umbau, nichts Kompliziertes. Dann kam ein Anbau, und es wurde immer mehr. In die Arbeit bin ich reingewachsen. Anfänglich hatte ich Angst, ob der Beton reicht, ob alles klappen wird, ob ich nichts vergessen habe. Mittlerweile bin ich da entspannter. Von Baustelle zu Baustelle werde ich sicherer. Mein Chef sagt schon immer wieder, ich solle doch die Polierschule machen. Denn ich habe gerne Verantwortung. Aber wenn ich sehe, was die «richtigen» Poliere für Baustellen haben, bin ich mir nicht so sicher, ob ich das auch möchte. Mit sechs, sieben temporär Angestellten und einigen Handlangern. Aber so, wie es jetzt ist, gefällt es mir. Jetzt habe ich drei bis vier Arbeiter, das sind eigene Leute. Und vielleicht ist noch ein Temporärer dabei, oder es kommen mal Eisenleger. Aber bei vielen Temporären wird es oft schwierig. Sie sprechen nicht gut Deutsch. Man muss immer alles kontrollieren, kann gar nicht mehr viel selbst machen.

Seit ich auf dem Bau arbeite, ist der Druck immer präsent. Wenn ich mit Älteren spreche, sagen sie schon, dass es sich sehr verändert hat. Früher habe man mit doppelt so vielen Leuten halb so schnell arbeiten müssen. Heute können die Häuser gar nicht mehr austrocknen – die Bauherren wollen

gleich einziehen. Aber wie gesagt: Ich kenne es nur so, dass da Druck von allen Seiten ist.

Der LMV gibt uns eine Sicherheit, die es in anderen Berufen nicht gibt. Wir müssen alles daransetzen, dass wir ihn behalten können. Gerade wenn man die Mindestlöhne anschaut, wurde da schon einiges erreicht.

Syna macht einen guten Job. Aber sie muss sich weiterhin einsetzen. Denn die Preise werden gedrückt. Da habe ich meine Bedenken, wie sich das entwickeln wird. Ich merke zwar noch nichts davon, aber es ist Realität. Und irgendwann, wenn nichts unternommen wird, werde ich das sicher zu spüren bekommen. Auch die Entwicklung, dass immer der billigste Anbieter den Zuschlag bekommt, finde ich besorgniserregend. Zudem stört mich, dass ein bisschen die Meinung vorherrscht, dass «jeder Tubel» auf den Bau kann. Dass es da keine Ausbildung dazu brauche.

Die Verhandlungen für den LMV sollen endlich beginnen. Der Vertrag darf nicht einfach auslaufen. Und einige Verbesserungen können wir durchaus gebrauchen.»

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

Kampagne «Bunte Schweiz»

Rassismus in neuen Medien stoppen

Die Kampagne «Bunte Schweiz» will die Öffentlichkeit für das Thema der Rassendiskriminierung und der Hassreden im Internet sensibilisieren. Jeunesse.Suisse hat sich im Rahmen des Jugendrats daran beteiligt.

Warum ist eine bunte Schweiz eine bessere Schweiz? Die Vielfalt der Menschen in der Schweiz ermöglicht die Erweiterung des eigenen Horizonts. Voraussetzungen für das friedliche Zusammenleben sind Dialogbereitschaft, gegenseitige Akzeptanz und Respekt voneinander. Die Jugendlichen von Jeunesse.Suisse notierten ihre Gedanken auf Transparente und liessen sich damit ablichten. Die Fotos mit den Slogans wurden auch auf der Facebook-Seite von Jeunesse.Suisse publiziert.



Nadine und Roman

Bilder: Jeunesse.Suisse



Fatih

Sensibilität erhöhen

Die Kampagne wurde am 25. Juni von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) zum 20-Jahr-Jubiläum ihres Bestehens lanciert. Sie zielt auf Jugendliche und andere Nutzer sozialer Medien und macht auf die Rassismus-Strafnorm aufmerksam. Diese richtet sich gegen her-

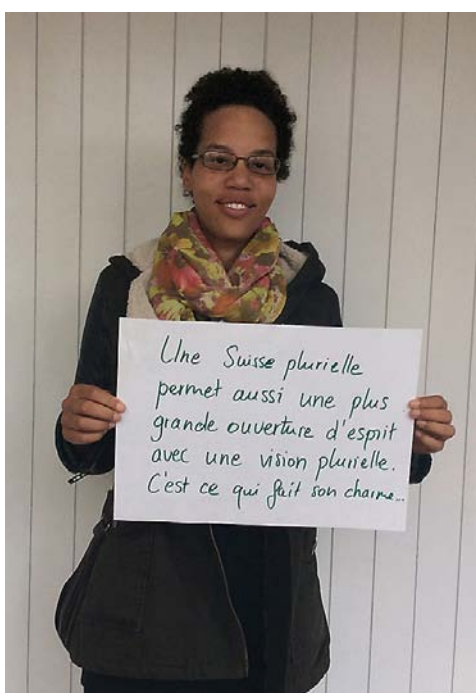
absetzende und diskriminierende Handlungen und Äusserungen im öffentlichen Raum, womit der Aufruf zu Rassenhass und -diskriminierung auch im Internet klar verboten ist. Gemäss Martine Brunschwig Graf, Präsidentin der (EKR), hat Rassismus nicht unbedingt zugenommen,

aber durch die sozialen Medien eine neue Plattform gefunden, um sich zu verbreiten. Die Anonymität im Internet spielt hier eine tragende Rolle.

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



Jordan



Hélène

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!

Ein Jahr nach dem Kongress

Ein prekäres Gleichgewicht

Im Oktober 2014 verabschiedeten die Kongressdelegierten einstimmig das Kongressdokument «Meine Arbeit – Meine Zeit» und beauftragten damit Syna, sich aufzumachen, um Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Wo stehen wir ein Jahr später auf diesem Weg?

Gleich nach dem letztjährigen Kongress in Brig veröffentlichte die Gesundheitsförderung Schweiz den Job-Stress-Index und zeigte damit auf, dass ein Viertel der Werk-tätigen ziemlich oder sehr erschöpft sind. Die Zeitungen titelten: «Überlastung bei der Arbeit wird zum Megathema». Und genau dieses Megathema packte Syna an.

Angriff auf den Arbeitnehmerschutz

Im krassen Gegensatz zu all den Studien, die auch den wirtschaftlichen Schaden von zu viel Stress aufzeigen, verhält sich die Politik. Die Euroschwäche dient der Wirtschaft und den bürgerlichen Politikern als willkommener Anlass, um den Arbeitnehmerschutz anzugreifen. Mit der Nebelpetarde «Bürokratieabbau» sollen Ladenöffnungszeiten und Sonntagsarbeit ausgeweitet werden. Und auch den langen, sich auf bestem Weg befindenden gesetzlichen Vaterschaftsurlaub haben Sparpolitiker ausgebremst. Hier muss Syna prüfen, ob wir diesem längst fälligen und breit akzeptierten Vaterschaftsurlaub nicht mit einer Volksinitiative zum Durchbruch verhelfen müssen.

Insbesondere nimmt aber der Druck auf die Arbeitszeiterfassung weiter zu. Neu werden Gutverdienende darauf verzichten können, sofern dies in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt wird. Und weitgehend selbstbestimmt Arbeitende werden unter gewissen Bedingungen nur noch das tägliche Total der Arbeitszeit erfassen müssen. Doch auch dieser sozialpartnerschaftliche Kompromiss (siehe Syna Magazin 4/2015, S. 6) wird den Deregulierern nicht genügen. Sie werden die Arbeitszeiterfassung verstärkt als veraltet herabsetzen und abschaffen wollen. Es braucht unser aller Einsatz, damit wir die



Ohne Arbeitszeiterfassung gibt es keinen Überblick mehr über die Ruhezeiten; die Belastung der Arbeitnehmenden steigt.
Bild: Fotolia

Basis für den Arbeitnehmerschutz, die Arbeitszeiterfassung, beibehalten können. Ohne sie gibt es keine Kontrollmöglichkeit, ob Ruhe- und Höchstarbeitszeiten eingehalten werden, keine Entschädigung oder Kompensation von Mehrarbeit und kein Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit!

www.meinearbeit-meinezeit.ch

Syna beschränkt sich nicht aufs Abwehren. Nationalrat und Travail.Suisse-Vizepräsident Jacques-André Maire hat deshalb für uns zwei politische Vorstösse im Parlament deponiert. Zum einen soll die Teilzeitarbeit durch eine Gleichstellung bei der Überzeit aufgewertet werden. Zum anderen soll die Ankündigungsfrist für Arbeitspläne verlängert und kurzfristige Abweichungen davon verteuert werden.

Die individuelle Unterstützung unserer Mitglieder im Dickicht von Gesetz, Betriebsregelungen und GAV haben wir rund um das Thema Arbeitszeit verstärkt. Doch auch interessierte Nichtmitglieder profitieren von den Informationen auf www.meinearbeit-meinezeit.ch. Immer wieder erkämpfen wir für Mitglieder die Entschädigung der von ihnen geleisteten, aber durch den Chef nicht bezahlten Mehrarbeit. Doch stellen wir auch fest, dass gerade die wirtschaftlich wieder unsicheren Zeiten Gift für gesunde Arbeitsbedingun-

gen sind. Arbeitszeitverlängerungen, Jobangst und Arbeitsdruck belasten immer mehr Arbeitnehmende. Dies belegt leider auch der «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse, der in diesem Magazin vorgestellt wird (siehe Seite 4).

Win-win-Situation möglich und nötig

Ob Handwerker auf dem Bau, Fachfrauen im Gesundheitswesen oder aber Fachkräfte in der Industrie: Sie alle sind dringend gesucht. Arbeitgeber, bei denen Beruf und Familie unter einen Hut gebracht werden können, die attraktive Ferienregelungen und planbare Arbeitszeiten anbieten und Mehrarbeit frühzeitig ankündigen, haben Vorteile auf dem ausgetrockneten Fachkräfte-Markt. Darum bringt Syna bei jeder GAV-Verhandlung wichtige Forderungen unseres Kongresses auf den Tisch. Bei Lidl und drei GAV im Gesundheitswesen mit Erfolg!

Arbeit und Freizeit bleibt ein unsicheres Gleichgewicht. Doch mit eurer Hilfe und möglichst noch mehr Mitgliedern sind wir stark unterwegs, um Verschlechterungen zu bekämpfen und Verbesserungen einzufordern.

**arno.kerst@syna.ch,
Präsident Syna**

Jeunesse.Suisse

Den Arbeitsmarkt im Visier

Am dritten nationalen Jugendrat von Jeunesse.Suisse stand der Zugang zum Arbeitsmarkt aus der Sicht von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Zentrum. Zudem gab es Änderungen im Vorstand und im Präsidium.

Vom 10. bis 11. Oktober 2015 fand der Jugendrat von Jeunesse.Suisse in Morschach statt. 16 Jugendliche von Syna, Hotel & Gastro Union sowie Transfair kamen aus verschiedenen Regionen der Schweiz zusammen, um Themen für Aktionen und Projekte im kommenden Jahr zu sammeln. Die interaktive Vorstellungsrunde ermöglichte einen lockeren und persönlichen Einstieg ins Thema.

Wo der Schuh drückt

Beim Berufseinstieg sehen die Jugendlichen Handlungsbedarf. Viele wollen auf ihrem derzeitigen Ausbildungsstand Berufserfahrung sammeln können, um sich so für Weiterbildungen und später auch für mögliche Führungspositionen zu qualifizieren. Bei vielen Stellen würden jedoch bereits Weiterbildungen vorausgesetzt, die wiederum nur mit Berufserfahrung besucht werden können. Deutliche Verbesserungen wünschten sich die Teilnehmenden auch bei mangelhaften fachlichen Qualifikationen von Berufsbildenden in Lehrbetrieben sowie bei Praktika mit tiefer Entlohnung und ungenügenden Zielsetzungen. Problematisch ist zudem die Frage nach einem allfälligen Kinder-



Die Teilnehmenden des Jugendrats wirkten bei der Kampagne «Bunte Schweiz» mit.
Bild: Jeunesse.Suisse

wunsch in Vorstellungsgesprächen, die Berufseinstiegsstellen gestellt wird – eine juristisch gesehen unzulässige Frage, die straffrei mit einer Notlüge beantwortet werden darf. Die Chancengleichheit der Geschlechter ist auch beim Berufseinstieg noch nicht Realität. Welche Erfahrungen mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt hast du gemacht? Teile sie mit uns auf www.facebook.com/syna.ch.

Arbeitsmarkt und Migration

Ebenfalls diskutiert wurden die internationale Vernetzung bezüglich Berufsbildung, die Diskriminierung aufgrund von konfessioneller Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung und körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung sowie die Möglichkeiten von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Hélène Agbémégnah von Travail.Suisse hielt ein spannendes Referat über die Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten von Jugendli-

chen mit einer vorübergehenden oder definitiven Aufenthaltsgenehmigung, Jugendlichen im Asylverfahren und Sans-Papiers.

Änderungen im Präsidium

Im formellen Teil verabschiedeten die Jugendlichen den Jahresbericht 2014/2015 und stimmten über Änderungen im Vorstand und Präsidium ab. Jordan Kestle (Hotel & Gastro Union) bleibt im Vorstand, gibt jedoch das Amt des Präsidenten ab. Sein Nachfolger ist Roman Helfer (Hotel & Gastro Union). Isabelle Stern und Malika Zouaoui (Syna) treten aus dem Vorstand aus, Nadine Walker und Philip Zwahlen (Syna) ersetzen sie. Philip Zwahlen wurde ausserdem zum Vizepräsidenten gewählt.

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



Drei Fragen an Philip Zwahlen

Wie kamst du zu Syna?

Vor ein paar Jahren war ich in einer schwierigen Situation, in der mir Syna sehr geholfen hat. Nun will ich anderen ebenfalls Unterstützung anbieten.

Stellst du dich uns kurz vor?

Ich bin Praktikant für die Region Olten/Solothurn, bin 21 Jahre alt und lebe in Laupersdorf. In meiner Freizeit gehe ich gerne mit meiner Verlobten tanzen und

treffe mich mit Freunden. Ausserdem bin ich Präsident der Syna-Sektion Thal-Gäu und Mitglied des Regionalvorstands Olten/Solothurn.

Was gefällt dir an Jeunesse.Suisse?

Am meisten fasziniert mich, dass Jugendliche und junge Erwachsene auf nationaler Ebene die eigene Meinung einbringen können und dabei eine grosse Dachorganisation im Rücken haben.