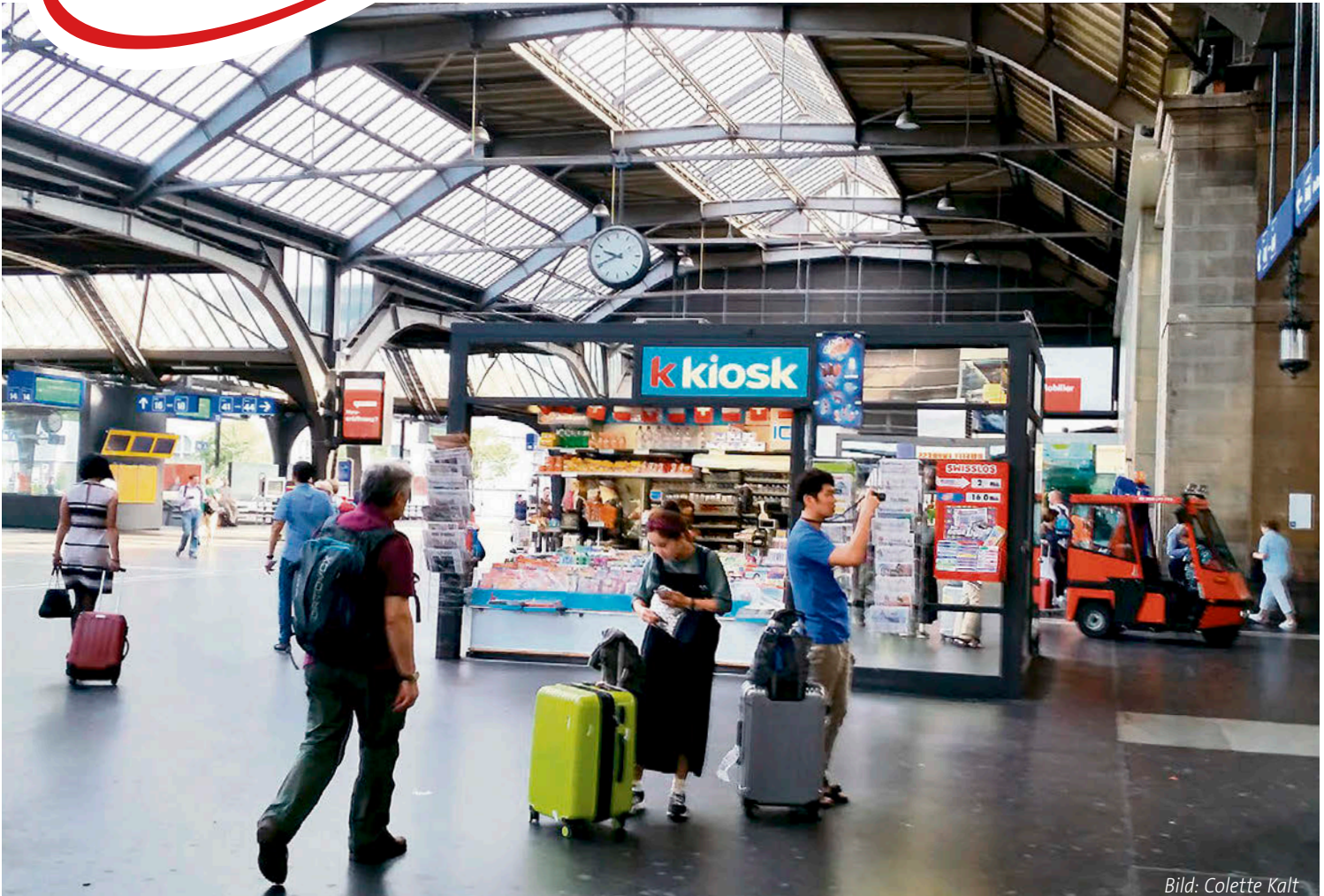


syna Magazin

Die Gewerkschaft Mittelland



Ein Stück vom Kuchen

Auch nach mehreren Verhandlungsrunden ist Valora nicht dazu bereit, verbindlich eine sozialpartnerschaftliche Lösung einzugehen oder die längst fälligen Lohnerhöhungen zu gewähren. Nun fordern die Mitarbeitenden, dass die Missstände in ihrem Arbeitsalltag endlich behoben werden und sie von nachhaltigen Verbesserungen profitieren können. **Seite 5**

Wie auf dem Grill

So dürften sich viele Bauleute im Sommer fühlen. Arbeiten bei grosser Hitze, ohne Schatten und auf Hochtouren sind nur einige der Herausforderungen, die sich ihnen stellen. Die Kampagne «Für faires Bauen» soll ihre Arbeitsbedingungen verbessern. **Seite 8**

Schlankheitskur

Der schwache Euro und Restrukturierungen beschäftigen die Industrie weiter. Und in der Industrie 4.0 sollen Arbeitsprozesse schlanker werden, die Produktion kosteneffizienter und automatisiert. Wo bleiben dabei die Arbeitnehmenden? **Seiten 18 und 19**

Inhalt

Managerlöhne Teil 2	Seite	3
Initiative AHVplus	Seite	4
Valora	Seite	5
Ladenöffnungszeiten	Seite	6
GAV Gesundheitswesen	Seite	6
Delegiertenversammlung	Seite	7
Bauhauptgewerbe	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
Brücke · Le pont	Seite	17
MEM-Industrie	Seite	18
Industrie 4.0	Seite	19
2. Syna-Dialog	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, o ielles
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Au age 29 776 Exemplare (WEMF 2015)

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

Satz Pascal Kemper, pascal.kemper@syna.ch

Druck und Versand LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 9. September

Redaktionsschluss
 Mittwoch, 24. August, 12.00 Uhr

Abwehren und Aufbauen



Die eidgenössischen Wahlen vom letzten Herbst haben uns ein Parlament beschert, das arbeitnehmerfreundliche Politik nicht einfacher macht. Dass die sozialen, vernünftigen, menschlichen Kräfte – und dazu gehört Syna – jetzt nicht einfach an die Wand gedrängt werden, haben wir in diesem Jahr unter Beweis gestellt.

Wehren lohnt sich ...

Die Durchsetzungsinitiative galt lange Zeit schon als verloren. Ein breites Bündnis hat diese unmenschliche und ausländerfeindliche Initiative aber am 28. Februar gebodigt. «Pro Service Public», dieser populistischen Augenwischer-Initiative, hat auch Syna von Anfang an die rote Karte gezeigt. Mit Erfolg. Weil das Stimmvolk einen starken Service public will, wurde die Initiative Anfang Mai an der Urne versenkt.

Unser jahrelanger Kampf für faire Arbeitsbedingungen im Detailhandel und darum auch gegen Ausweitungen der Ladenöffnungszeiten hat in mancher kantonalen Abstimmung Wirkung gezeigt. Mit einem eidgenössischen Ladenöffnungsgesetz sollten diese kantonalen Erfolge ausgehebelt werden. Auch dank dem intensiven Lobbying von Travail.Suisse und Syna folgte der Ständerat unserer Argumentation (Schutz der Arbeitsbedingungen und Beibehaltung der kantonalen Hoheit bei den Ladenöffnungszeiten) und setzte dieser Zwängerei ein abruptes Ende. Claudia Stöckli berichtet auf Seite 6 darüber.

Diese drei Beispiele zeigen: Geleitet von unseren Werten, zusammen mit Gleichgesinnten, entschlossen und mit Durchhaltewillen wird es uns immer wieder gelingen, unmenschliche und arbeitnehmerfeindliche Politik zu stoppen. Was bedeutet das für die Unternehmens-

steuerreform III (USR III)? Die einseitige massive Senkung der Gewinnsteuern von Unternehmen, die mit höheren Steuern für den Mittelstand und staatlichem Leistungsabbau kompensiert werden müssten, widerspricht unserem Wert des Gemeinwohls. Darum unterschreibt noch heute das Referendum gegen die USR III auf www.wecollect.ch!

Und wenn wir – wie zuletzt für das Bauhauptgewerbe – unseren Widerstand kraftvoll auf der Strasse zeigen, wirkt das. Syna wird deshalb mit dir am Samstag, 10. September 2016, in Bern gegen Rentenabbau und für sichere Arbeit demonstrieren. Zeig auch du Flagge!

... gestalten auch!

Doch Syna wäre nicht Syna, wenn wir uns darauf beschränken würden, Verschlechterungen abzuwehren. Mit unserer Ende Mai gestarteten Volksinitiative für einen vernünftigen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub möchten wir, dass Arbeitnehmer auch Väter sein dürfen. Täglich kommen noch Unterschriftenkarten zu uns, welche der letzten Ausgabe des Syna Magazins beilagen. Herzlichen Dank dafür! Wenn du noch nicht unterschrieben hast, findest du hier einen Unterschriftenbogen: www.meinearbeit-meinezeit.ch/vaterschaftsurlaub.

Mit dem gleichen Gestaltungswillen unterstützt Syna die im September zur Abstimmung kommende AHVplus-Initiative. Matthias Kuert von Travail.Suisse beschreibt auf Seite 4, warum wir die AHV als wichtige Säule der Altersvorsorge stärken wollen.

Die fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt wird die meisten Arbeitsplätze stark verändern. Mathias Regotz berichtet in unserem Jahresthema darüber, was dies für die Industrie bedeutet. Syna sieht die Entwicklung als Gefahr und Chance. Wir wehren uns, damit Arbeitnehmende bei diesem Wandel nicht unter die Räder bzw. Roboter kommen, und wir gestalten mit. Mit Bildung und fairen Arbeitsbedingungen soll diese neue Arbeitswelt eine arbeitnehmerfreundliche werden.

Herzlichen Dank für euer Mit-Wehren und Mit-Gestalten! Eine frohe Sommerferien-Zeit wünscht euch

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Managerlöhne Teil 2

Die Bonispirale dreht sich weiter

Zum zwölften Mal hat Travail.Suisse die Entwicklung der Managerlöhne untersucht. 2015 haben sich die Chefs satte Lohn-erhöhungen gegönnt, während die übrigen Arbeitnehmenden die Folgen des überbewerteten Frankens ausbaden mussten. Die Lohnschere ist bei der CS, UBS und Roche so gross wie seit fünf Jahren nicht mehr.

2015 war für die Arbeitnehmenden ein schwieriges Jahr. Im Zeichen der Frankenstärke kam es in etlichen Unternehmen zu Arbeitszeitverlängerungen oder gar Stellenabbau. Auf jeden Fall konnten sich die Arbeitnehmenden kaum über Lohn-erhöhungen freuen – Nullrunden oder bescheidene Erhöhungen prägen das Bild. Ganz anders bei den Cheflöhnen: Diese haben einen grossen Sprung nach oben gemacht. Die Managerlohnstudie zeigt, dass die Entschädigung für den CEO in 22 der 27 untersuchten Unternehmen gestiegen ist – im Schnitt um satte neun Prozent.

Nach wie vor unverschämte Saläre

In der Untersuchung gibt es 18 Unternehmen, in denen Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrates über zwei Millionen Franken kassieren; gesamthaft entspricht dies 130 Managern. 39 davon finden sich im Lohnkartell wieder. Das Lohnkartell bildet die Riege der Manager ab, die über 100-mal mehr verdienen als ihre Mitarbeitenden. Auch die angenommene Abzockerinitiative zeigt nicht den gewünschten Effekt. Ihre bisherige Umsetzung über eine Verordnung enthält zu viele Schlupflöcher. Zwar müssen Generalversammlungen über die Managerlöhne abstimmen, allerdings stimmt die Mehrheit der Unternehmen über die Boni ab, bevor die Leistung bekannt ist. Auch das Verbot der Antritts- und Abgangsentschädigungen kann leicht umgangen werden. So hat Tidjane Thiam, der neue CEO der Credit Suisse, neben seinem Gehalt und Bonus auch eine Kompensation der Boni erhalten, die er aufgrund seines Wech-



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

sels bei seinem früheren Arbeitgeber in den nächsten Jahren nicht mehr erhalten wird – macht rund 14 Millionen Franken aus. Für Travail.Suisse ist klar, dass es eine griffige Aktienrechtsrevision braucht, um solche Machenschaften zu verhindern. Ausserdem muss ernsthaft über eine Solidaritätsabgabe von solch unverschämte hohen Entschädigungen diskutiert werden, damit zumindest ein Teil davon auch der Allgemeinheit zugutekommt.

Männerriege dominiert weiter

Dass die Chefposten mehrheitlich von Männern besetzt sind, ist bekannt. Während in den Verwaltungsräten immerhin etwas Bewegung festzustellen ist (Verdoppelung des Frauenanteils innerhalb der

letzten zehn Jahre), dominiert die Männerriege in den Konzernleitungen weiter. Von den 220 Konzernleitungsstellen waren Ende 2015 lediglich neun durch Frauen besetzt. Die Frauenquote liegt mit vier Prozent beschämend tief. Bezeichnend ist auch, dass von den 18 neu besetzten Stellen 2015 lediglich einer von einer Frau eingenommen wurde. Travail.Suisse vertritt klar die Meinung, dass eine Frauenquote ernsthaft diskutiert werden muss, anders ist eine vernünftige Verteilung zwischen den Geschlechtern nicht zu erreichen.

Laura Iseli, Projektmitarbeiterin,
iseli@travailsuisse.ch

Gegen Leistungsabbau in der ganzen Altersvorsorge

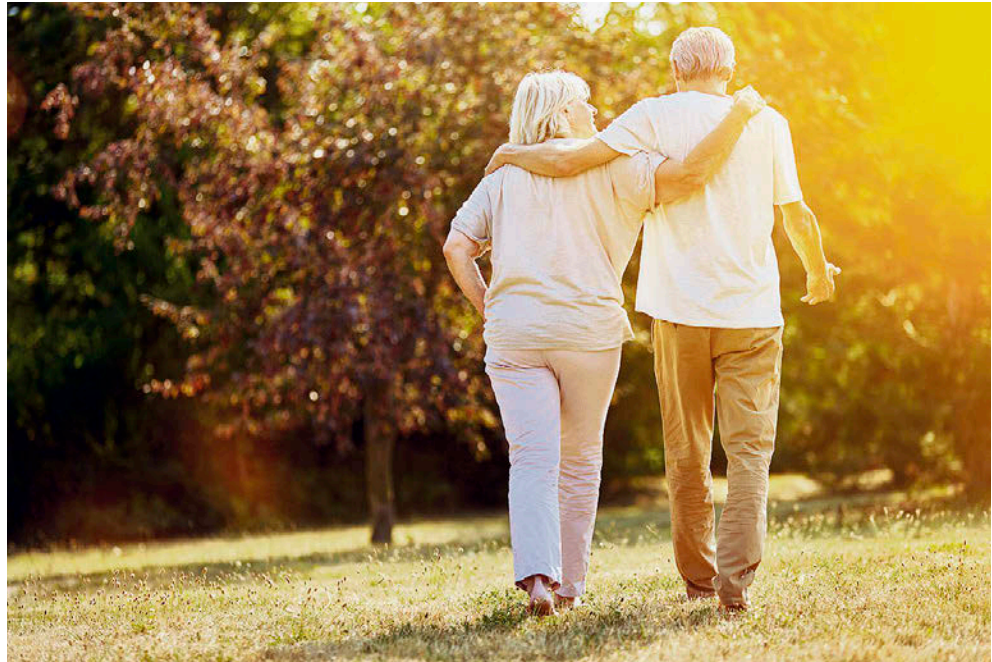
Ein Ja für AHVplus

Am 25. September wird über die AHVplus-Initiative abgestimmt. Travail.Suisse ist Teil der Allianz, die sie unterstützt. Am 25. September geht es aber um weit mehr: Gegenüber dem Nationalrat muss Druck für die Reform Altersvorsorge 2020 aufgebaut werden, als Zeichen für eine leistungsfähige Altersvorsorge.

Die Renten der beruflichen Vorsorge sind unter Druck. Die tiefen Zinsen und damit mageren Renditeaussichten der meisten Pensionskassen haben den sogenannten dritten Beitragszahler – also die Anlageerträge – fast eingedampft. Kombiniert mit der längeren Lebenserwartung ergibt das düstere Aussichten. Das Rentenniveau in der zweiten Säule kann ohne Massnahmen nicht gehalten werden. Damit nicht genug: Im Rahmen der Altersreform 2020 sollen – über die Senkung des Mindestumwandlungssatzes – die Renten der beruflichen Vorsorge noch mehr gedrückt werden. Doch wenn diese Renten sinken, braucht es zwingend einen Ausgleich über die AHV. Die Abstimmung zur Initiative AHVplus kommt also genau zur richtigen Zeit.

Bürgerliches Abbauprogramm

Für Travail.Suisse ist klar: Die Verteidigung des heutigen Rentenniveaus ist die zentrale Frage der Reform Altersvorsorge 2020. Wird in der beruflichen Vorsorge abgebaut, braucht es einen «Zustupf» aus der AHV. Das hat auch der Ständerat eingesehen und vorgeschlagen, die AHV bei Neurentnerinnen und -rentnern um 70 Franken zu erhöhen – sozusagen als Gegenleistung zur Senkung des Mindestumwandlungssatzes in der zweiten Säule und der Erhöhung des Frauenrentenalters. Auch wenn die vorgeschlagene AHV-Rentenerhöhung sehr bescheiden ausfiel, war es doch ein Schritt in die richtige Richtung. Doch existieren inzwischen deutliche Signale, dass die Sozialkommission des Nationalrats diesen Schritt bereits wieder rückgängig machen will. Auch sonst will die nach den letzten Wahlen übermütige



Die Initiative fordert, dass die AHV-Renten für alle um zehn Prozent angehoben werden, denn sie hinken immer mehr den Löhnen hinterher.

Bild: Fotolia

Kommission ein bürgerliches Abbauprogramm ohne Ausgleichmassnahmen bei der Altersvorsorge durchziehen. Rentenalter 67 ist nur ein Stichwort dazu.

Die Abbauer bremsen

Der Ausgang der Abstimmung am 25. September ist also von entscheidender Bedeutung für den weiteren Verlauf der Altersreform 2020: Die Behandlung im Nationalrat wurde auf die Woche unmittelbar nach der Volksabstimmung zu AHVplus angesetzt. Der Nationalrat wird damit unmittelbar auf das Stimmungsbild reagieren können. Bei einem schlechten Abstimmungsergebnis wird sich der Nationalrat ermutigt fühlen, die in seiner Sozialkommission vorgesehenen Leistungskürzungen und Rentenaltererhöhungen bei der Altersvorsorge 2020 mit voller Härte durchzusetzen. Er würde damit gegenüber dem Ständerat, der sich eher für eine Kompromisslösung bei der Altersreform einsetzt, gestärkt. Bei einem guten Abschneiden von AHVplus an der Urne könnten die Verfechter von Rentenaltererhöhungen und Rentenabbau gebremst werden. Auch ihnen dürfte dann klar sein, dass die Altersreform 2020 ohne einen tragfähigen Kompromiss spätestens vor dem Volk scheitern wird.

Ja ist auch für die Frauen wichtig

Es gibt weitere gewichtige Gründe, die AHV mit einem Ja am 25. September zu stärken: Für ungefähr zwei Drittel der Pensionierten ist die AHV die Haupteinnahmequelle. Besonders oft ist dies bei Frauen der Fall. Für mehr als ein Drittel von ihnen ist sie sogar die einzige Einnahmequelle. Die AHV zahlt für Frauen und Männer gleich hohe Renten, da auch Teilzeitarbeit und unbezahlte Familienarbeit honoriert werden (Erziehungsgutschriften). Eine Erhöhung der AHV-Renten gewährleistet also, dass insbesondere Frauen besser abgesichert sind.

Natürlich ist die Initiative nicht gratis. Eine starke AHV sollte der Stimmbevölkerung aber etwas wert sein. Und: Da gut Verdienende auf dem ganzen Lohn AHV-Beiträge bezahlen, die AHV-Rente aber auf das doppelte der Minimalrente beschränkt ist, tragen gute Einkommen überproportional zur AHV bei, und das ist richtig so. Dadurch wird ihre Finanzierung für alle Arbeitnehmenden mit einem kleinen oder mittleren Einkommen erschwinglicher.

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

Gescheiterte Verhandlungen mit Valora

Mitglieder fordern die GAV-Revision

In den Verhandlungen war Valora weder bereit, eine Lohnanpassung zu gewähren, noch den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verbindlich bei ihren Kioskagenturen anzuwenden. Syna befürchtet, dass eine massive Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen droht. Wir richten deshalb eine Hotline für die Angestellten ein und fordern die Revision des geltenden GAV.

In der Ausgabe 2/16 (S. 8) haben wir informiert, dass das Schiedsgericht unsere Klage auf Scheinselbstständigkeit der Valora-Kioskagenturen in einem Ermessensentscheid abgelehnt hatte. Damit fallen die Mitarbeitenden der Kioskagenturen vorerst nicht unter den GAV-Schutz. Syna nahm diesen Entscheid zur Kenntnis, sieht es aber nach wie vor als offenstehend, ob ein ordentliches Gericht oder gar eine Kontrollbehörde bei einer Einzelfallprüfung nicht zu einem anderen Schluss käme und das Urteil des Schiedsgerichtes folglich nicht anerkannt würde.

Unsere Forderung, auf die verbindliche Anwendung des GAV in den Agenturen hinzuwirken, bleibt somit weiterhin bestehen. Valora gab sich vorerst bestrebt, gute und verbindliche Arbeitsbedingungen für die Agenturen sicherzustellen. Nach mehreren Verhandlungsrunden zeigte sich jedoch, dass sie nach wie vor nicht bereit ist, verbindlich eine sozialpartnerschaftliche Lösung einzugehen und dadurch die aktuell prekären Arbeitsbedingungen in den Verkaufsstellen von K Kiosk und Press & Books zu verbessern.

Nullrunde für Angestellte

Die Situation spitzt sich zusätzlich zu, da die diesjährigen Lohnverhandlungen erneut scheiterten. Diesmal war Valora nicht bereit, auch nur einen zusätzlichen Franken in die Löhne der Angestellten zu investieren, obwohl bereits die Lohnverhandlungen im Vorjahr zu keiner Einigung führten. Die Begründung, die wirtschaftliche Entwicklung würde keine Lohnanpassungen ermöglichen, ist zynisch. Ihre Aktionäre konnten 2015 und 2016 die



Syna sieht die Arbeitsbedingungen in den Verkaufsstellen von K Kiosk und Press & Books gefährdet.
Bild: Valora Group

höchsten Dividenden seit jeher einstecken, und die Löhne der Manager sind sogar um über 50 Prozent gestiegen. Wenn man bedenkt, dass Valora im Branchenvergleich die tiefsten Mindestlöhne zahlt und eine massive Lohnschere zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn aufweist, ist diese Entwicklung inakzeptabel.

Hotline für die Angestellten

Bekannterweise verfolgt Valora ein Geschäftsmodell, bei welchem ihre Verkaufsstellen von K Kiosk und Press & Books vermehrt in Kioskagenturen umgewandelt werden. Die Mehrheit der Verkaufsstellen ist bereits umgewandelt und fällt zum Leidwesen der Angestellten nicht mehr unter den Schutz und die Kontrolle des GAV. Syna hat viele Hinweise, dass sich die Situation der Kioskangestellten zunehmend verschlechtert. Um die Mitarbeitenden zu schützen, ist deshalb ab sofort eine Hotline in Betrieb (siehe Infobox). Per SMS oder E-Mail können die Kioskmitarbeitenden vertraulich ihre Anliegen und Fragen deponieren.

Syna-Hotline

für Mitarbeitende von K Kiosk und Press & Books: SMS an 078 897 95 18, E-Mail an dienstleistungen@syna.ch

Syna-Mitglieder haben entschieden

Unsere Mitglieder zeigen sich entrüstet über diese Entwicklungen. Sie haben an der Branchenkonferenz vom Juni einstimmig entschieden, dass Syna entscheidende Schritte unternehmen muss, damit sich die Missstände im Arbeitsalltag endlich verbessern. Sie fordern, dass Valora die Verantwortung für alle Mitarbeitenden übernimmt und den GAV-Schutz überall einführt. Zudem stellen sie klare Erwartungen an zukünftige Lohnerhöhungen, damit ihre Arbeit auch die ihr zustehende Wertschätzung erhält.

Syna bleibt auch auf der Verhandlungsebene dran und leitet zusätzlich noch dieses Jahr eine Revision des aktuellen GAV ein, um die wichtigsten Punkte bezüglich seiner Anwendung auf Agenturmitarbeitende zu regeln. Damit bessere Lösungen rund um die Arbeitszeit gefunden und die Lohnsituation ein gutes Stück vorangetrieben werden.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel



ALLE AN DIE DEMO!

10. September 2016

Kommentar zum Ladenöffnungsgesetz (LadÖG)

Der Einsatz hat sich gelohnt!

Der Entscheid zum LadÖG ist gefallen, und wir können ihn feiern! Der Ständerat hat seine Verantwortung auch beim zweiten Mal wahrgenommen und Nein zur schädlichen Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten gesagt. Damit ist der als Motion Lombardi eingereichte Vorstoss endgültig vom Tisch. Syna darf sich freuen, denn dieser Entscheid ist auch durch den grossen Einsatz zustande gekommen, den die Gewerkschaften im Vorfeld der Sommersession leisteten. In Zusammenarbeit mit Travail.Suisse ist Syna die Ständeräte mehrmals und deutlich angegangen, dem LadÖG nicht zuzustimmen.

Wir haben bereits im Vorfeld mehrfach über die Motion berichtet: Sie war vom Nationalrat angenommen und vom Ständerat im September 2015 abgelehnt worden. In einer zweiten Runde sprach sich der Nationalrat erneut für die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten aus. Nun hat sie der Ständerat auch in der Sommersession dieses Jahres abgelehnt. Das LadÖG sah eine schweizweite und massive Ausweitung der bestehenden

Ladenöffnungszeiten im Detailhandel vor. Die Syna-Mitglieder haben sich hierzu klar geäussert: Dieses Gesetz darf nicht kommen! Bereits jetzt sind die Detailhandelsangestellten prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt, welche zu einem grossen Teil durch die Arbeitszeit bedingt sind. Das LadÖG hätte diese Situation weiter verschärft.

Die Ablehnung bedeutet nun, dass die existierenden kantonalen Regelungen weiterhin bestehen bleiben. Jeder Kanton regelt die Ladenöffnungszeiten weiterhin selbst. Das heisst aber auch, dass wir in Zukunft mit einigen kantonalen Forderungen nach Liberalisierung rechnen müssen. So wird immer wieder die Salami-taktik angewandt und argumentiert, dass Teilbereiche des Detailhandels – wie beispielsweise die Tankstellen-shops – trotz der geltenden Ladenschlusszeiten über stark liberalisierte Öffnungszeiten verfügen. Für Syna steht fest, dass diese Salami-taktik nicht akzeptiert und keiner weiteren Liberalisierung zugestimmt wird. Darüber hinaus fordern



Claudia Stöckli

Bild: Colette Kalt

wir einmal mehr, dass der Schutz durch Gesamtarbeitsverträge im Detailhandel deutlich verbessert werden muss, gerade auch hinsichtlich der Arbeitszeiten.

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

Gesundheitswesen

Was die Angestellten wollen

Seit Jahren bekämpft Syna die zunehmend schwierigen Arbeitsbedingungen für die Angestellten im Gesundheitswesen. An der im Juni abgehaltenen nationalen Branchenkonferenz wurden die Positionen festgelegt. Besonders die älteren Arbeitnehmenden, der Fachkräftemangel und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Fokus.

An der Branchenkonferenz debattierten die Teilnehmenden eingehend über die akuten Probleme, die ihnen Tag für Tag begegnen: Personalausfälle, Verdichtung der Aufgaben, Zunahme von administrativen Tätigkeiten, Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Arbeitgeber müssen die Bedürfnisse ihrer älteren Arbeitnehmenden

kennen, sollen diese bis zur Pensionierung in den psychisch und physisch anspruchsvollen Berufen arbeiten können. Sie brauchen zum Beispiel längere Pausen oder sind weniger häufig zur Nachtwache aufzubieten. Syna setzt sich mit Nachdruck für einen flexiblen Altersrücktritt für das Gesundheitspersonal ein – es soll das Arbeitsleben je nach persönlicher Situation würdig beenden können.

Dauerthema Fachkräftemangel

Um den akuten Fachkräftemangel in der Langzeitpflege und im Spitexbereich in den Griff zu bekommen, sind die Abwanderung aus den Gesundheitsberufen einzudämmen und die Verweildauer im Beruf zu erhöhen. Dazu braucht es zeitgemässe betriebliche Arbeitszeitmodelle, damit die vielen gut ausgebildeten Fachleute den Beruf nicht schon nach wenigen Jahren wieder verlassen, weil sie die unregelmässigen Arbeitseinsätze sowie die Nacht- und Wochenendarbeit neben

ihrem Familienleben nicht prestieren können. Syna fordert konkret:

- Mitsprache bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit
- Flexibilität muss honoriert werden: Zulagen für kurzfristige Dienstplanänderungen
- Sechs Wochen Ferien
- Flexibler Altersrücktritt
- Nationaler Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag

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

Was willst du?

Nimm an unserer Online-Umfrage unter www.syna.ch/gesundheitswesen teil und gewinne einen tollen Preis.

Ein engagiertes Gewerkschaftsjahr

Vaterschaftsurlaub ermöglichen, Gratisarbeit verhindern!

Am Tag nachdem der Brexit Gewissheit war, trafen sich die Syna-Delegierten zur jährlichen Versammlung. Die durch den Ausgang der Abstimmung entstandene Ungewissheit, die auch die Schweizer Arbeitnehmenden tangieren könnte, war ebenso Thema wie das zurückliegende Gewerkschaftsjahr. Doch es gab auch eine Reihe erfreulicher Nachrichten.

Nach genau einem Monat des Unterschriftensammelns merkte Syna-Präsident Arno Kerst in seiner Einstiegsrede zufrieden an: «Die Zeit ist reif für 20 Tage Vaterschaftsurlaub! Denn der Zuspruch in der Bevölkerung für eine gesetzliche Papi-Zeit ist gross, sodass sich auch Wirtschaft und Politik unserem Anliegen gegenüber nicht mehr lange verschliessen können.» Zudem erinnerte er daran, dass immer dann zufriedenstellende Lösungen gefunden werden, wenn Menschen sich organisieren, zusammenschliessen und sich gemeinsam für Verbesserungen starkmachen.

Die Delegierten blickten auf ein ausgesprochen engagiertes Gewerkschaftsjahr zurück, von dem auch im Tätigkeitsbericht nachzulesen war. Erfreut wurde insbesondere festgestellt, dass Syna mit ihrer konstruktiven Sozialpartnerschaft massgeblich zur Lösung beim Konflikt mit dem Baumeisterverband beigetragen hat und damit das Rentenalter 60 gesichert wurde. In diversen Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen, vorab im Gesundheitswesen, konnten deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Der Tätigkeitsbericht wurde grossmehrheitlich verabschiedet. Einstimmig wurde die mit einem leichten Gewinn abschliessende Jahresrechnung, vom zufriedenen Leiter Administration und Finanzen Beat Schwaller präsentiert, verabschiedet.

Adrian Wüthrich, Travail.Suisse-Präsident, kam auf die neuesten positiven Entwicklungen in Sachen Unterschriften zur aktuellen Initiative zu sprechen und



Arno Kerst (Präsident, links) und Gabriela Sperto (Assistentin) übergeben Andreas Jahn (Brücke · Le pont) den Spenden-Check.
Bild: Colette Kalt

bedankte sich in seiner Rede bei den Delegierten des zahlenmässig stärksten Mitglieds seines Dachverbandes. Er zeigte auf, dass die breite Trägerschaft der Volksinitiative die grosse Unterstützung in der Bevölkerung widerspiegelt und selbst auf Arbeitgeberseite bereits einiges ins Rollen gebracht hat. Sehen einzelne Vertreter darin doch ein probates Mittel, um auch dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen zu können.

Die Arbeitnehmenden schützen

Sorgen bereitet den Anwesenden hingegen das systematische Schlechtreden des Arbeitsgesetzes und der Arbeitszeiterfassung durch gewisse Arbeitgeberverbände. Mit ihrer Resolution stellt sich Syna mit aller Vehemenz gegen aktuelle politische Forderungen (parlamentarische Initiativen Graber und Keller-Suter), die für grosse Teile der Beschäftigten des gesamten Dienstleistungssektors den Arbeitnehmerschutz ausser Kraft setzen würden. Zudem würde die Annahme der beiden Vorstösse der Gratisarbeit Tür und Tor öffnen. «Flexibles Arbeiten ist Teil der heutigen Arbeitswelt. Gerade deshalb müssen mit der Erfassung der Arbeitszeit die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden geschützt werden! Jegliche Verschlechterung des Arbeits-

gesetzes wird deshalb von Syna bekämpft werden», betonte Arno Kerst entschlossen. Er rief die Delegierten und Mitglieder zudem auf, zahlreich und geschlossen an der grossen Gewerkschaftsdemo vom 10. September in Bern teilzunehmen.

6000 Franken für 60 Jahre Hilfswerk

Doch unseren Mitgliedern sind nicht nur menschenwürdige Arbeitsbedingungen in der Schweiz wichtig. So überreichte Syna dem eng mit ihr verbundenen Hilfswerk Brücke · Le pont zum 60. Geburtstag einen Check über 6000 Franken. Damit sollen Projekte unterstützt werden. Brücke · Le pont engagiert sich nachhaltig in Afrika sowie Zentral- und Südamerika, um sowohl die Arbeitsrechte und beruflichen Kompetenzen als auch die Einkommensmöglichkeiten der Bevölkerung zu verbessern.

Die Delegiertenversammlung wählte ausserdem die zwölf Basismitglieder des 21-köpfigen Vorstandes für die kommenden vier Jahre. Damit ist Syna bestens gerüstet, um als Sozialpartnerin die Veränderungen in der Arbeitswelt konstruktiv mitzugestalten und – wenn nötig – entschlossen gegen Verschlechterungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

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

Bauhauptgewerbe

Für faires Bauen

Die Kampagne «Für faires Bauen» hat seinen Ursprung im Dialog: Nur wer hinschaut, zuhört und verstehen will, kann auch geeignete Lösungen finden. Die zentrale Frage der Kampagne: Wie kann die Baustelle für junge angehende Berufsleute wieder attraktiv gemacht werden?

Dass sich die Bauwirtschaft in der Schweiz für viele «Büetzer» längst in der Schiefelage befindet, ist leider eine gern verschwiegene Realität. Taube und einseitige Dialoge haben für Arbeitnehmende keine befriedigende Nachhaltigkeit gebracht. Der Nachwuchs will nur noch ins Büro, denn auf dem Bau macht man sich die Hände schmutzig, atmet ungesunden Staub ein, ist erheblichem Lärm und Wetterschwankungen ausgesetzt und betreibt Raubbau an seiner Gesundheit.

Genauere Vorstellungen

Syna und Unia haben die Problematik längst erkannt. Gemeinsam wollen wir ein Zeichen setzen und uns stark machen für faires Bauen. Die drei wichtigsten Botschaften und Ziele der Kampagne sind: dumpingfreie Baustellen, mehr Schutz für die Gesundheit der Arbeitnehmenden, eine nachhaltige und attraktive Zukunft – auch für unseren Nachwuchs.

Bauherren, Bauleitung, Projektleitung, Bautreuhand, Bauherrenvertretungen, Verleihfirmen und insbesondere die öffentliche Hand müssen ihr Schweigen beenden, hinschauen, Farbe bekennen und solidarisch Verantwortung übernehmen.

Es braucht eine Begrenzung der Temporärarbeit und die Chance auf rasche Festanstellung. Das Hin- und Herschieben von Temporärangestellten hat System. Je länger dieses Abhängigkeitsverhältnis besteht, desto lukrativer und menschenverachtender ist das Geschäft. Auf längere Zeit schadet es nicht nur den Betroffenen, sondern gefährdet erheblich die Stabilität des gesamten Berufsstandes.

Einen Höchstanteil an Bauleuten mit B- und C-Lohn festzulegen sowie die Anerkennung ausländischer Diplome ist ebenso wichtig. Das ewige Verbleiben der Bauarbeiter im C-Lohn und die Nichtanerkennung ausländischer Diplome ist für Arbeitgeber ein lukratives Geschäft – den ausgebildeten Fachmann gibts zu einem günstigen Preis. Doch dieses Verhalten richtet grossen Schaden an; langfristig wird das Lohnniveau für die hier lebenden Büetzer ständig unterboten und damit zu einer Falle. Zudem wollen wir ein sozialpartnerschaftliches Verzeichnis der Firmen erstellen, die sich korrekt verhalten und so den Berufsstand stärken und nachhaltig fördern.

Es sollte im Interesse eines jeden Betriebes liegen, in diesem Verzeichnis aufgeführt zu sein.

Wir fordern mehr Schutz

Die Gesundheit der Arbeitnehmenden ist ein kostbares Gut und muss geschützt werden. Es braucht klare Kriterien und verbindliche Lösungen. Trotz Maschineneinsatz, moderner Technologien und Schutzausrüstung sind Bauleute wiederkehrenden Wetterextremen und Baustellenemissionen ausgesetzt: beissende Kälte, Regen, Feuchtigkeit, Schnee, Hitze, direkte Sonneneinstrahlung, extreme Ozonwerte, Feinstaub (z. B. Quarzstaub), Lärm etc. Bauherren und Konsumenten stehen dieser Realität zunehmend gleichgültig gegenüber. Obwohl der Mensch baut, wird er durch die Faktoren Kosten und Termin degradiert. Diese Entwicklung ist eine traurige Realität. Arbeitsschutzbekleidung ist zum Schutz der Bauarbeiter. Der Arbeitgeber soll diese auch bezahlen oder zur Verfügung stellen. Hier gibt es notorische Verstösse.

Und nicht zuletzt ist ein Ausbau des Kündigungsschutzes für erfahrene Arbeitnehmende ab 45 notwendig. Alter darf kein Kündigungsgrund mehr sein.

Auch Bauleute haben Familien

Es braucht Arbeitszeitmodelle, die eine Balance zwischen Arbeit und Privat- oder Familienleben garantieren. Segregation, Zerrissenheit und Ohnmacht durchleben viele Handwerker, weil gewisse Bedingungen in der Branche mit der gesellschaftlichen Entwicklung nicht Schritt halten. Das Recht auf mehrere Wochen Ferien am Stück muss gegeben sein.

In den kommenden Wochen und Monaten wird Syna mit den Bauleuten und den Sozialpartnern den Dialog suchen. Gopfrid Stutz, es muss doch Lösungen geben, die die Baubranche wieder menschenwürdig, attraktiv, aber auch nachhaltig machen! Syna hat das Problem der Multi-Player in der Bauwirtschaft längst erkannt und ausgelegt. Jetzt sind die Arbeitgeber gefordert Haltung zu beziehen und einen echten Beitrag zur Verbesserung der Branche leisten.

daniel.arm@syna.ch,
Zentralsekretär Gewerbe



Stopp dem Raubbau an der Gesundheit der Bauleute.

Illustration: Pascal Kemper

Retribuzioni dei top manager, prima partel

Che frutti ha portato l'iniziativa contro le retribuzioni abusive?

A tre anni dall'approvazione dell'iniziativa popolare contro le retribuzioni abusive si potrebbe credere che si sia fatto qualcosa per ridimensionare gli smodati indennizzi percepiti dai top manager. Ma pare proprio che non ci sia nessuna fretta; anche nel 2015 i dirigenti di molte società quotate in borsa hanno intascato allegramente bonus stratosferici.



Tutto come prima: i top manager continuano a intascare bonus esorbitanti (immagine a scopo illustrativo).

Foto: Fotolia

Due anni dopo l'entrata in vigore dell'ordinanza contro le retribuzioni abusive nelle società anonime quotate in borsa (OReSA), nel 2016 le assemblee generali di tutte le imprese direttamente interessate hanno adeguato i loro statuti, contratti e regolamenti alle norme vincolanti dell'ordinanza. L'OReSA dà un importantissimo contributo alla modifica del diritto che disciplina le società per azioni e all'attuazione dell'iniziativa contro le retribuzioni abusive. Essa prescrive che le remunerazioni della direzione, del consiglio di amministrazione e del comitato siano sottoposte disgiuntamente al voto dell'assemblea generale e vieta le indennità di buonuscita – i cosiddetti paracaduti d'oro. L'iniziativa contro le retribuzioni abusive ha creato maggiore trasparenza in merito alla comunicazione delle remunerazioni, anche se per taluni membri di direzione queste ultime non sottostanno ancora all'obbligo di pubblicazione.

Inutile rafforzamento dei diritti degli azionisti

Questa problematica solleva un'altra questione centrale: che interesse hanno gli azionisti – ergo: i proprietari della società – a trovare sconcertanti o addirittura rifiutare le retribuzioni dei membri della direzione e del CdA? La prima preoccupazione di ogni azionista dovrebbe essere il buon andamento dell'impresa e il profitto che ne può trarre. Non si riesce a comprendere come gli azionisti, a fronte di maggiori responsabilità, continuino ad

accettare simili retribuzioni senza battere ciglio. Dall'approvazione dell'iniziativa contro le retribuzioni abusive, in alcune imprese analizzate da Travail.Suisse i salari sono addirittura aumentati. Per l'esercizio 2015 Yves Serra, CEO di Georg Fischer, ha intascato ben il 25 per cento in più dell'anno precedente. Con 4 milioni di franchi, il CEO di Lonza Richard Ridinger ha ricevuto addirittura il 58 per cento di compenso in più rispetto all'anno precedente, e con oltre 3 milioni di franchi il CEO di Kuoni Peter Meier il 23 per cento in più (nonostante la società sia precipitata nelle cifre rosse).

Un passo indietro

A fine 2014 il Consiglio federale ha messo in consultazione l'avamprogetto di previsione del diritto in materia di società per azioni. Sulla base delle prese di posizione pervenute, a fine 2015 ha definito dei parametri per il messaggio all'attenzione del Parlamento – a favore dell'economia, come avrebbe dovuto emergere. Secondo i parametri 2015, dovrebbero essere ancora consentiti voti prospettici su indennità variabili (bonus), il che equivarrebbe a fissare l'ammontare delle retribuzioni ancor prima di disporre di un bilancio dell'esercizio corrente. Ed è proprio un divieto in tal senso ad essere urgentemente necessario al fine di garantire una distribuzione di bonus proporzionata all'andamento dell'impresa.

Margine d'azione eccessivo

Lo studio di Travail.Suisse sui salari dei top manager in 23 società analizzate annualmente rileva anche i risultati dei voti riguardanti le retribuzioni. Anche a livello di voto consultivo sul rapporto relativo alle remunerazioni, nella maggior parte dei casi si osserva ancora lo stesso allarmante quadro: il rapporto sulle remunerazioni è stato infatti approvato dall'95,8 per cento degli azionisti di Lonza, dall'88,4 per cento degli azionisti di Novartis, dall'87,6 per cento degli azionisti di Zurich Insurance e dall'89,5 per cento degli azionisti di Lindt & Sprüngli.

Alla luce dei risultati della consultazione, il Consiglio federale rinuncia inoltre ad inserire nei parametri 2015 la comunicazione delle singole remunerazioni dei membri della direzione, sollecitata nell'avamprogetto di revisione del diritto societario. Ma proprio questa pubblicazione individuale sarebbe di importanza centrale per creare più trasparenza. Inoltre, il Consiglio federale desiste dall'obbligo di ancorare negli statuti il rapporto tra remunerazioni fisse e variabili – il che è totalmente incomprensibile, visto il perdurare dei salari dei top manager a livelli smodatamente elevati.

Laura Iseli, collaboratrice di progetto,
iseli@travailsuisse.ch

Sector principal de la construcción

Por una construcción justa

La campaña «Für faires Bauen» – por la construcción justa – tiene su origen en el (no-)diálogo: Solo los que quieren mirar, escuchar y entender pueden encontrar soluciones viables. La pregunta fundamental es: ¿Cómo puede el sector de la construcción volver a resultar atractivo a los futuros profesionales?

Todos lo saben, nadie lo dice: El sector de la construcción está desequilibrado para muchos trabajadores. En «diálogos» muchas veces silenciosos y unilaterales no se ha podido obtener una mejora sostenible. Lo único que quieren los jóvenes hoy es trabajar en una oficina, ya que en la construcción uno se ensucia las manos, respira polvo, está expuesto al ruido y las intemperies y sobreexplota su salud.

Concepciones claras

Syna y Unia han identificado esa problemática desde hace mucho. Juntos queremos emitir una señal fuerte por un sector de construcción justo. Los tres mensajes y metas de la campaña son: campos de construcción libres de dumping salarial, más protección de la salud de los obreros, un futuro atractivo y sostenible – también para nuestra juventud. Contratistas, subcontratistas, dirección de obra, dirección de proyecto, inmobiliarias y ante todo las autoridades públicas tienen que abandonar el silencio, mirar, adoptar una posición y asumir responsabilidad de una manera solidaria.

Hay que poner un límite al trabajo temporero y acelerar el proceso para dar empleo fijo a los temporeros. Se ha convertido en un modelo de negocio de mover los temporeros de aquí para allá: Mientras que dure la situación de dependencia, más lucrativo y más inhumano es el negocio. Con el tiempo eso no solamente pone en riesgo a los afectados directos, sino que resulta ser desestabilizante para el sector completo.

Es importante fijar una cuota máxima de trabajadores de la construcción con sueldos B y C, y hay que reconocer diplomas extranjeros. Es otro modelo de negocio lucrativo de no reconocerlos y mantener sueldos de tipo C: Así se obtiene un profesional



Alto al dumping salarial, alto a un futuro sin perspectivas.

Ilustración: Pascal Kemper

a bajo precio... A largo plazo los daños de esa maniobra superan los beneficios: Los salarios para obreros que viven en Suiza van bajando ya que están constantemente baja presión y se convierten en una trampa para los afectados. Queremos establecer un catálogo de empresas de comportamiento correcto. Empresas de conducta justa y que apoyan y fomentan la profesión de manera sostenible merecen ser honradas y visibles para todo el mundo.

Reivindicamos más protección

La salud de los trabajadores es un bien muy preciado que hay que protegerla contra la intemperie. Hacen falta reglas claras y soluciones vinculantes. A pesar del uso de máquinas, tecnologías modernas y equipos de protección los obreros de la construcción están expuestos a condiciones climáticas extremas y a las emisiones de la construcción: frío, lluvia, humedad, nieve, calor, radiación solar directa, valores registrados de ozona extremos, materia particulada (por ejemplo cuarzo), ruidos etc. Contratistas y consumidores muestran una indiferencia creciente frente a la temática. A pesar de que es el ser humano que construye, los factores «costos» y «plazos» degradan al «factor humano»... ¡Es un desarrollo lamentable! Equipos de protección sirven para proteger la salud de los trabajadores y es el empleador que tiene que pagarlos

o facilitarlos. Pero ¡hasta en ese aspecto suceden infracciones con notoriedad! Y particularmente hace falta una protección contra el despido de obreros experimentados más allá de los 45 años. ¡No queremos un mercado de trabajadores de construcción de «segunda mano»!

Los obreros de la construcción también tienen familia

Hacen falta modelos de horarios laborales que garantizan un equilibrio entre trabajo y vida privada/vida familiar. La segregación, pobreza (working poor), desgarramiento e impotencia son aspectos que afectan a muchos trabajadores porque el sector no se adapta al desarrollo de la sociedad. Hay que garantizar el derecho a varias semanas continuas de vacaciones.

En las próximas semanas y meses queremos dialogar con los obreros de la construcción afectados y los interlocutores sociales del sector. ¡Por Dios – debe de haber soluciones para que el sector de la construcción sea nuevamente un ámbito digno, atractivo y también sostenible! Syna desde ya hace un tiempo ha identificado la problemática del sector de la construcción y sus actores múltiples. Ahora los actores relevantes tienen que tomar una postura y aportar a la mejora del sector.

daniel.arm@syna.ch,
secretario central sector industria

2º Diálogo Syna

Desenhar o futuro juntos – Imigração: quem, porquê, quanto?

No ano passado decorreu o primeiro Diálogo Syna, concebido como diálogo de gerações entre a comissão de reformados e a comissão de jovens. Este ano, tendo em conta a situação política atual, decorreu uma ação conjunta da comissão de migração e dos reformados.

A implementação da iniciativa de imigração em massa com todas as alternativas foi o tema do 2º Diálogo Syna, que decorreu no dia 2 de julho de 2016 em Olten. Cerca de 70 pessoas encontraram o caminho até ao Centro Cultural Schützi para discutirem em conjunto este tema extremamente atual. Uma vez que nos media o problema é discutido com controvérsia, especialmente depois do Sim dos britânicos ao Brexit. Ao evento interessava, contudo, o problema sob a perspetiva dos trabalhadores e dos sindicatos.

Na primeira parte, o Prof. Dr. Thomas Geiser referia que a iniciativa RASA (Raus-aus-der-Sackgasse – sair do beco sem saída) pretendia ser entendida como um movimento contra a iniciativa de imigração em massa. Após um excelente almoço, a segunda parte começou com um painel de debate, do qual participaram especialistas convidados.

RASA – de volta ao ponto de partida!

Dr. Thomas Geiser, especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de St. Gallen e co-proponente da iniciativa mencionada, explicava na sua apresentação as dificuldades que surgiriam na Suíça em caso de implementação da iniciativa «contra a imigração em massa». Caso a preferência por cidadãos europeus seja realmente aplicada a partir de 9.2.2017, isso significaria uma violação do acordo de livre circulação de pessoas estabelecido com a UE. Com isso, outros acordos bilaterais seriam igualmente anulados por parte da UE. Disto resultariam consideráveis consequências desagradáveis para as



O Dr. Thomas Geiser explica o objetivo da iniciativa RASA aos 70 membros presentes.

Foto: Gabriela Sperto

empresas locais, que beneficiam de condições de autorização facilitada ou total das suas exportações de bens para a UE. As despesas administrativas tornariam os produtos ainda mais caros.

Thomas Geiser prevê daí um grande perigo de perda de credibilidade na Suíça enquanto parceiro comercial de confiança. Com a introdução de limites e contingências, a Suíça quebraria unilateralmente uma relação contratual. Pois parece pouco provável que todos os estados-membro da UE concedam à Suíça a implementação de restrições de imigração. Aqui o palestrante destruiu todas as esperanças em encontrar um caminho consensual com a UE. Por último, Thomas Geiser chamou a atenção para o facto da iniciativa RASA pretender nomear uma Suíça aberta. Pois a Suíça é sobretudo também um país de imigração e tal faz parte da herança cultural da Suíça.

Contudo, uma pergunta do público adverte que a população residente teve os seus receios, pois, caso contrário, a iniciativa «contra a imigração em massa» não teria sido aceite. Nós lembramos: a iniciativa recebeu 50,3 por cento de votos Sim com uma participação de voto de quase 57 por cento, o que significa uma maioria real por parte de quase 20 000 votos afirmativos. Dr. Geiser responde que se tratou de uma «coincidência».

É possível desfazer o sucedido?

Na mesa de debate participavam também, ao lado do Dr. Thomas Geiser, o Dr. Dragan Ilić (docente de Microeconomia Aplicada), a senhora Jasmine Jost (proprietária da Purexa e ex-presidente da organização interprofissional Allpura), o senhor Andreas Räss (diretor da «Fachstelle Integration und Diversität Stadt Basel» – Unidade Técnica de Integração e Diversidade da Cidade de Basileia) e o senhor Gabriel Fischer (diretor de políticas económicas na Travail.Suisse). Uma conclusão importante na mesa foi a de que desde a introdução da livre circulação de pessoas (ou seja, desde 2002), os limites máximos nunca foram atingidos. O saldo migratório (imigração e emigração) segue de perto as conjunturas económicas e não deve ser limitado por encargos burocráticos. Para Gabriel Fischer, o relógio não pode voltar simplesmente ao 0, pois as melhorias de controlo salarial e de trabalho têm de ser intensificadas e as empresas têm de assumir e levar a sério as suas responsabilidades na proteção contra o despedimento de trabalhadores mais velhos, na compatibilidade entre família e profissão, bem como em ações de formação para trabalhadores estrangeiros.

selina.tribbia@syna.ch,
responsável pelo serviço de imigração

Kursangebote von Syna



Fehlerfrei schreiben: Komma, Bindestrich, Zeiten.

Freitag, 19. August 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die neue Rechtschreibung gilt seit 2006. Viele sind aber verunsichert: Was ist heute richtig? Was gilt noch als mögliche Schreibvariante? Was ist eindeutig falsch? Das Seminar gibt einen Überblick und ermöglicht mit intensivem und spielerischem Training, im Thema Rechtschreibung (wieder) auf dem neusten Stand zu sein.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin, Mitglied im Netzwerk skribent

Anmeldung: bis Freitag, 22. Juli 2016

Lebensbalance finden. Alles unter einem Hut – und im Dreivierteltakt.

Montag, 29. August 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr, Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau.

Inhalt: Der Alltag fordert viel, oft zu viel. Im Kurs wird erst eine Analyse gemacht: Was ist weshalb aus dem Gleichgewicht geraten? Man soll sich der eigenen Werte und Ressourcen bewusst werden und Antreiber, die nicht gut tun, eliminieren. Resilienz lässt sich trainieren. Erwartungen, eigene und von anderen, werden überprüft. Es geht um Selbstachtsamkeit, Zeit-, Energie- und Prioritätenmanagement. Und darum, wie man sein Denken, Fühlen und Verhalten so verändern kann, dass man sich wieder im Gleichgewicht fühlt.

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

Anmeldung: bis Montag, 1. August 2016

Innehalten 2.

Donnerstag, 1. September, ab 16.00 Uhr, bis Freitag, 2. September, 17.00 Uhr, Kloster Kappel, Kappel am Albis.

Inhalt: Manchmal wissen wir nicht mehr, wo uns der Kopf steht und wofür unser Herz schlägt. Wir sind gefordert bis zur Überforderung am Arbeitsplatz, zu Hause und in der Freizeit. Mit Innehalten 2 gönnen Sie sich eine Ruhepause und kommen Ihrem eigenen Kern wieder näher. Den Alltagsrhythmus entschleunigen und sich ganz auf den Moment einlassen: Der Kurs bietet ein reiches Programm mit kreativen Inputs, einfachen, physischen Übungen und spielerischen Erfahrungen in der Natur.

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

Anmeldung: bis Freitag, 5. August 2016

Wirkungsvoll schreiben – moderne Briefe und E-Mails.

Donnerstag, 8., und Freitag, 9. September, jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr, Seminar- und Bildungszentrum Antoniushaus Mattli, Morschach.

Inhalt: Sie lernen im Kurs die Möglichkeiten guter und wirkungsvoller Darstellung, Beispiele für guten Textaufbau, vor allem Einstieg und Schluss, stilistische Unarten und Alternativen zu den häufigsten Phrasen, Analyse der eigenen Briefe/Mails, Suche nach Umsetzungsmöglichkeiten für die Schreibpraxis, Wortschatzübungen und andere kreative Sprachelemente.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin, Mitglied im Netzwerk skribent

Anmeldung: bis Freitag, 12. August 2016



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!

Jubiläum

60 Jahre globale Solidarität

Das Syna-Hilfswerk Brücke · Le pont feiert sein 60-Jahre-Jubiläum. Auch dank der Solidarität von Gewerkschaftsmitgliedern mit Arbeitnehmenden im Süden ist das Programm «Arbeit in Würde» ein voller Erfolg.

Als August Steffen, Zentralsekretär der Katholischen Arbeitnehmerinnen- und Arbeiterbewegung der Schweiz (KAB), von der Konferenz der Weltbewegung christlicher Arbeiter in Brüssel zurückkehrt, ist er voller Tatendrang. Er will etwas gegen die Armut in der Dritten Welt unternehmen, über die an der Konferenz berichtet wurde. Die Schweizer Arbeiterschaft solle sich solidarisch mit den Arbeitern im Süden zeigen, befindet er. Schnell findet er Gleichgesinnte, die sein Anliegen unterstützen. Zuerst werden bei den Saurer-Werken in Arbon, dann in zahlreichen weiteren Betrieben Missionsgruppen ins Leben gerufen. Schliesslich wird das Solidaritätswerk der KAB, «Brücke der Bruderhilfe», gegründet. Man schreibt den 25. März 1956. Die beiden ersten Projekte des jungen Hilfswerks befinden sich in Tansania (Sozialzentrum der Schweizer Kapuziner) und Taiwan (Handwerkerschule der Missionsgesellschaft Bethlehem).

Ende der 50er-Jahre gründet der Christlich-nationale Gewerkschaftsbund der Schweiz (CNG), die heutige Travail.Suisse, den Solidaritätsfonds und unterstützt mit der «Stundenlohnaktion» Arbeiterschulungskurse in Afrika und Lateinamerika. 1995 fusionieren die Hilfswerke der beiden Arbeiterbewegungen zu «Brücke-Cecotret», fünf Jahre später wird die Organisation in «Brücke · Le pont» unbenannt.

Von der Schreibmaschine zu Skype

In den vergangenen 60 Jahren hat sich nicht nur der Name des Hilfswerks verändert. Zu Beginn werden noch rund 30 000 Franken jährlich gesammelt – Beiträge, die meist direkt dem Lohnsäckli in den Fabriken entnommen werden. In den 60er-Jahren ist es bereits das Zehnfache. In den 80er-Jahren übersteigen die Spenden die Zwei-Millionen-Grenze. Heute wird Brücke · Le pont als mittelgrosses



Bereits «Brücke der Bruderhilfe» lebte von der Solidarität der Schweizer Arbeiterschaft.

Bild: Brücke · Le pont

Hilfswerk auch mit einem mehrjährigen Programmbeitrag durch die Deza unterstützt. Dementsprechend gewachsen sind auch die Beiträge an die einzelnen Projekte sowie der Personalbestand in der Geschäftsstelle: Vom ehrenamtlichen Ein-Mann-Betrieb unter dem ersten Präsidenten Josef Mauchle über 350 Stellenprozent im Jahr 1991 bis zu 700 Stellenprozent im Jahr 2016. Ratterten in den 80er-Jahren noch die Schreibmaschinen und drang Mauchles dicker Zigarrenqualm aus dem Büro der Geschäftsstelle, so flimmern dort heute die Bildschirme, und die Kommunikation mit den Partnerorganisationen und lokalen Koordinationen findet über Skype statt.

Von der Entwicklungshilfe bis zum Zewo-Label

Auch das Umfeld der Entwicklungszusammenarbeit, früher Entwicklungshilfe, hat sich in den 60 Jahren markant verändert. Professionelles Fachwissen und ein systematisches Kontrollinstrumentarium garantieren heute effiziente, lösungsorientierte Mittelverwendung und hohe Wirksamkeit. Eine Programmarbeit ohne das Gütesiegel der Zewo wäre heute für Brücke · Le pont nicht mehr denkbar. Mit der Professionalisierung ging auch eine Spezialisierung einher:

Finanzierten in früheren Jahren die beiden Solidaritätswerke Einzelprojekte in etwa 20 Entwicklungsländern, so konzentriert sich Brücke · Le pont heute mit dem Entwicklungsprogramm «Arbeit in Würde» auf sechs Länder: Togo, Benin, Honduras, El Salvador, Brasilien und Bolivien.

Brücke · Le pont bedankt sich bei allen Syna-Mitgliedern, die das Hilfswerk in den letzten 60 Jahren unterstützt haben – mit Spenden, Lobbying und steter Mund-zu-Mund-Propaganda. Die globale Solidarität mit Arbeitnehmenden im Süden ist in Krisenzeiten fundamental – bleiben wir dran!

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,
Kommunikation und Entwicklungspolitik**

Einladung zur Jubiläumsfeier

Der Festakt findet am Samstag, 20. August, um 11.00 Uhr im Theater Equilibre in Freiburg statt. Er wird von Tanzgruppen des Internationalen Folkloretreffens (RFI) umrahmt. Danach sind Sie zu einem einfachen Essen eingeladen. Gerne erwarten wir Ihre Anmeldung bis am 20. Juli 2016 per Mail: info@bruecke-lepont.ch.

MEM-GAV 2018

Die Vorbereitungen laufen bereits

Der Begriff Strategie, altgriechisch für «Feldherrentum, Feldherrenkunst» sowie «Heer», wird heute weniger kriegerisch im Sinne eines längerfristigen Plans verwendet. Einen solchen verfolgen auch unsere Mitglieder, wenn es um die 2017 beginnenden Verhandlungen für den neuen GAV, aber auch um die Zukunft der Branche geht.

Dass GAV-Verhandlungen durchaus auch kriegerischen Charakter haben können, zeigten die letzten MEM-Verhandlungen im Jahr 2013: Von offenen Wunden und Verletzungen, Vertrauensbruch und Intrigen war im Nachgang die Rede. Dies sind bestimmt nicht die besten Voraussetzungen für die kommenden Verhandlungen. Umso mehr gilt es darum, gut gerüstet zu sein. Diese Verantwortung nahm und nimmt Syna wahr: Bereits an der MEM-Industriekonferenz 2015 starteten die Vorbereitungen für die nächsten MEM-GAV-Verhandlungen.

Nutze deine Möglichkeiten

Anfang Juli hat Syna nun die breiter angelegte Verhandlungskampagne mit dem Versand der GAV-Umfrage an alle MEM-Mitglieder lanciert. Unter dem Slogan «meine Industrie – mein GAV» können sich alle Syna-MEM-Mitglieder an der Umfrage beteiligen, sodass der Forderungskatalog schon frühzeitig aufgestellt werden kann. Basierend auf den eingehenden Umfrageantworten, wird unsere MEM-Industrie-Kommission die Forderungen verfeinern und zuspitzen können. Anschliessend wird die Syna-MEM-Industrie-Konferenz Anfang 2017 den definitiven Forderungskatalog für die Verhandlungen bestimmen.

Unsere Industriestrategie

Aber nicht nur für die GAV-Verhandlungen, sondern auch für die Sicherung des Schweizer Industriestandortes braucht es eine Strategie, eine nationale Industriestrategie. Und die hat Syna! Auf politischer Ebene wird endlich ein koordiniertes strategisches Vorgehen benötigt, um das



Meine Industrie – mein GAV: Wir möchten von euch wissen, welche Wünsche und Forderungen ihr an den neuen GAV habt, den wir ab 2017 verhandeln.
Bild: Fotolia

Gespenst der schleichenden Deindustrialisierung zu verschrecken. Entsprechend fordert Syna bereits seit einiger Zeit die Einführung einer tripartiten Arbeitsgruppe auf nationaler Ebene, die griffige Massnahmen zugunsten der Industrie und ihrer Arbeitnehmenden entwickeln soll. Nur von Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Politik gemeinsam definierte und breit abgestützte Lösungen haben Gewicht und können durchgesetzt werden. Isolierte Vorstösse Einzelner verhallen ungehört. Die Syna-Industriestrategie fordert nicht direkte staatliche Einmischung wie Subventionen, sondern ein positives Einwirken auf die Rahmenbedingungen zugunsten der Arbeitnehmenden und der Betriebe.

Workshop und Arbeitsgruppe

Syna hat die Idee der nationalen Industriestrategie dem Arbeitgeberverband Swissemem sowie den Sozialpartnern Angestellte Schweiz (AS), KV Schweiz (KV) und Schweizer Kader Organisation (SKO) vorgestellt. Gemeinsam definierten wir anschliessend erste Schritte, um sich den Herausforderungen in der Industrie zu stellen. Da nicht nur der schwache

Euro, sondern auch die Industrie 4.0 die Schweizer Industrielandschaft umpflügen, haben einige Sozialpartner zusammen mit Swissemem einen Workshop durchgeführt. In einem von der Industrie 4.0 geprägten Betrieb konnten der Effekt im Detail untersucht und die Folgen auf die Arbeitnehmenden sowie die erforderlichen Massnahmen rege diskutiert werden. Was es mit der Industrie 4.0 genau auf sich hat und ob sie für die Arbeitnehmenden eher Nutzen oder Gefahr darstellt, ist im folgenden Artikel nachzulesen.

Schliesslich hat Syna zusammen mit Swissemem sowie anderen Sozialpartnern eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Lösungen für die Arbeitnehmenden in der Industrie erarbeiten soll. Es braucht rasch sozialpartnerschaftliche, konstruktive Massnahmen, damit die Arbeitnehmenden und die Industriebetriebe für den laufenden Strukturwandel – eben diese Industrie 4.0 – und gegen den schwachen Euro fit gemacht werden können. Syna bleibt dran!

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Industrie 4.0

Fluch oder Segen?

Der Begriff «Industrie 4.0» ist momentan in aller Munde. Er drückt aus, dass nach der Mechanisierung, der Elektrifizierung und der Automatisierung (Fließband) nun die vierte industrielle Revolution am Laufen ist: die Digitalisierung und Vernetzung der Industrie. Was bedeutet das für uns Arbeitnehmende?

Der Strukturwandel der Industrie 4.0, also die fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung der Industrieproduktion, ist in der Schweiz schon seit längerem im Gange. Bereits im Nachgang zur Finanzkrise und des ersten Frankenschocks im Jahr 2011 waren Schweizer Industriebetriebe gezwungen zu reagieren. Sie taten dies, indem sie Wertschöpfungsvorgänge, die sich automatisieren liessen, konsequent digitalisierten. Damit wurden die Produktions- und Organisationsprozesse laufend optimiert, was die internationale Konkurrenzfähigkeit gestärkt hat. Dies ist aber kein Vorgang, der einfach irgendwann abgeschlossen ist. Er dauert mit dem Fortschreiten der technischen Entwicklung einfach an.

Fabriken der Zukunft

Ein Ziel der Industrie 4.0 ist es, dass die Herstellung eines einzelnen Exemplars nicht mehr kostet als ganze Produktserien. So kann in einer sogenannten intelligenten Fabrik beispielsweise der Kunde seine Bestellung direkt in das System des Herstellers eingeben, und der Produktionsprozess startet dann automatisch. Aus automatisierten Lagern werden zum richtigen Zeitpunkt die benötigten Materialien zur Produktionsstrasse gebracht. Sämtliche Produktionsschritte werden mit Sensoren genauestens erfasst, sodass der Kunde jederzeit weiss, wie es um seine Bestellung steht. Der produzierende Betrieb wird so zu einem integrierten Teil der Wertschöpfungskette des Kunden. Kurz: So wie die technische Entwicklung es uns erlaubt, via Smartphone in Webshops Bestellungen zu tätigen, wurden und werden auch die Abläufe in Produktionsbetrieben dem Stand der digitalen Technik angepasst.



Workshop Industrie 4.0 mit Syna und Swissmem.

Bild: Mathias Regotz

Folgen für die Arbeitnehmenden

Was heisst das nun für die Arbeitnehmenden? Braucht es sie noch in einer vollautomatisierten Fabrik? Oder übernehmen Roboter künftig alle Aufgaben der Industriearbeitenden? Der Strukturwandel der Industrie 4.0 läuft schon seit längerem und hat dabei nicht im grossen Stil Arbeitsplätze gekostet. Vielmehr ist es der schwache Euro, der seit Anfang 2015 tausende Arbeitsplätze auf dem Gewissen hat. Die Industrie 4.0 kann vielmehr eine Chance für die Schweiz sein. Durch das konsequente Automatisieren, Digitalisieren und Optimieren von Prozessen kann die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Industrie erhalten oder gar erhöht werden, womit auch die Produktion von Gütern in der Schweiz eine Zukunft hat. Dennoch werden dabei leider viele Arbeitsplätze verschwinden, besonders jene mit einfacheren und repetitiven Tätigkeiten. Es wurden und werden jedoch auch viele neue Stellen geschaffen, und es werden neue, heute noch unbekannte Berufsbilder entstehen. Denn Wartung, Programmierung, Herstellung und Überwachung von automatisierten Produktionsprozessen sind auch in Zukunft nicht ohne Menschen möglich. Diese Aufgaben wurden und werden aber zunehmend komplexer, womit auch die Anforderungen an die Berufe und Arbeitsplätze gestiegen sind und noch weiter steigen werden.

Stellenprofile ändern sich

Das Wissen, Können und die Erfahrung der Arbeitnehmenden werden also

künftig noch wichtiger sein, denn nur damit sind komplexe, digitalisierte Produktionsabläufe begleitbar und Innovation möglich. Und gerade die Innovation sowie das stetige kreative Mitdenken der Arbeitnehmenden ermöglichen es, dass Prozesse laufend produktiver gestaltet werden können und die Schweizer Industrie auch künftig international gefragte Produkte hervorbringt.

Syna ist davon überzeugt, dass die Industrie 4.0 eine grosse Chance für die Schweizer Industrie darstellt. Aber es muss sichergestellt werden, dass nicht die Arbeitnehmenden die grossen Verlierer dieses Strukturwandels sind. Das Schlüsselwort dazu ist Bildung. Genügend und bezahlbare Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebote müssen angeboten werden, damit sich alle Arbeitnehmenden diejenigen Qualifikationen aneignen können, die künftig gefragt sein werden. Jeder muss die Chance dazu erhalten. Dafür setzt sich Syna mit aller Kraft ein!

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie



ALLE AN DIE DEMO!

10. September 2016

2. Syna-Dialog

Gemeinsam die Zukunft gestalten

Im vergangenen Jahr fand der erste Syna-Dialog statt, der als Generationendialog zwischen der Rentner- und der Jugendkommission konzipiert war. In diesem Jahr stand aus aktuellem politischem Anlass eine gemeinsame Aktion der Migrations- und Rentnerkommission an.

Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) mit allen Alternativen war das Thema am zweiten Syna-Dialog, der am 2. Juli in Olten stattfand. Rund 70 Personen fanden den Weg ins Kulturzentrum Schützi, um zu diesem brandaktuellen Thema mitzudiskutieren. Denn in den Medien wird das Problem, besonders nach dem Ja der Briten zum Brexit, kontrovers diskutiert. An der Veranstaltung interessierten aber die Probleme aus Perspektive von Arbeitnehmenden und Gewerkschaften.

Im ersten Teil referierte Prof. Dr. Thomas Geiser über die Initiative «Raus aus der Sackgasse» (RASA), die als direkte Gegenbewegung zur MEI verstanden sein will. Nach einem vorzüglichen Mittagessen fand der zweite Teil mit einer Podiumsdiskussion statt, an der eingeladene Fachexperten engagiert teilnahmen.

RASA – zurück auf Anfang!

Dr. Thomas Geiser, Experte für Arbeitsrecht der Universität St. Gallen und Mitinitiant der erwähnten Initiative, erklärte in seinem Referat die Schwierigkeiten, die bei der Umsetzung der MEI auf die Schweiz zukommen würden. Sollte denn nach dem 9. Februar 2017 der Inländervorrang tatsächlich umgesetzt werden, bedeutete dies eine Verletzung der Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU. Dabei würden ebenfalls die weiteren bilateralen Verträge seitens der EU gekündigt werden. Dies hätte erhebliche und unangenehme Folgen für die ansässigen Unternehmen, die für ihre Warenexporte in die EU bisher von erleichterten oder der gänzlichen Aufhebung von Zulassungsbedingungen profitierten. Der administrative Aufwand würde die Produkte noch zusätzlich verteuern.



Die Experten der Podiumsdiskussion standen auch den Fragen aus dem Publikum Rede und Antwort.

Bild: Gabriela Sperto

Eine grosse Gefahr sieht Dr. Geiser darin, dass die Schweiz ihre Glaubwürdigkeit als verlässliche Handelspartnerin einbüßen könnte. Mit der Einführung von Höchstzahlen und Kontingenten würde die Schweiz einseitig ein Vertragsverhältnis brechen. Denn es scheint gänzlich unwahrscheinlich, dass sämtliche EU-Mitgliedstaaten der Schweiz ein Zugeständnis bei der Beschränkung der Zuwanderung machen würden. Hier zerschlug der Referent sämtliche Hoffnungen, einen konsensuellen Weg mit der EU finden zu können. Zu guter Letzt wies Dr. Geiser darauf hin, dass sich die RASA-Initiative für eine offene Schweiz einsetzen wolle. Die Schweiz sei auch und vor allem ein Einwanderungsland, und dies gehöre ebenfalls zum kulturellen Erbe der Schweiz.

Eine Frage aus dem Publikum wies trotzdem darauf hin, dass es ja Ängste in der Wohnbevölkerung gegeben haben müsse, denn sonst wäre die MEI auch nicht angenommen worden. Wir erinnern uns: Die Initiative wurde mit 50,3 Prozent Ja-Stimmen bei einer Stimmbeteiligung von knapp 57 Prozent angenommen, was einer tatsächlichen Mehrheit von knapp 20000 Stimmen entspricht. Dr. Geiser spricht deshalb von einem «Zufallsergebnis».

Geschehenes ungeschehen machen?

An der Diskussionsrunde beteiligten sich neben Dr. Thomas Geiser auch Dr. Dragan Ilić (Dozent für angewandte Mikroökonomie), Jasmine Jost (Inhaberin Purexa und ehemalige Präsidentin des Branchenverbands Allpura), Andreas Räss (Leiter Fachstelle Integration und Diversität Stadt Basel) und Gabriel Fischer (Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse). Eine wichtige Erkenntnis in der Runde war die, dass auch vor Einführung der Personenfreizügigkeit (also vor 2002) die erlaubten Höchstzahlen nie ausgeschöpft wurden. Die Nettozuwanderung (Ein- und Auswanderung) folge somit engen wirtschaftlichen Konjunkturen und müsse nicht durch bürokratische Auflagen beschränkt werden. Für Gabriel Fischer kann die Zeit nicht einfach zurückgedreht werden: Die verbesserten Lohn- und Arbeitszeitkontrollen müssten intensiviert werden, und die Unternehmen sollten ihre Verantwortung beim Kündigungsschutz von älteren Arbeitnehmenden, bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei Bildungsmaßnahmen für ausländische Mitarbeitende stärker wahrnehmen.

selina.tribbia@syna.ch,
Verantwortliche Fachstelle Migration