

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Colette Kalt

## Schluss mit unnötigen Entlassungen

Kaum hat General Electric Teile von Alstom übernommen, fürchten die Mitarbeitenden im Aargau um ihre Stellen. An der Solidaritätskundgebung in Baden forderten Arbeitnehmende und Gewerkschaften, dass endlich Schluss sein müsse mit unnötigem Stellenabbau. Syna fordert zudem das Einsetzen einer Arbeitsgruppe, um eine nachhaltige Industriestrategie zu entwickeln. **Seiten 6 und 7**

### Wird künftig noch härter verfahren?

Am 28. Februar entscheidet das Schweizer Stimmvolk über die Zukunft unserer ausländischen Mitbürger und ihrer Nachkommen. Syna und Travail.Suisse sind gegen die menschenverachtende Durchsetzungsinitiative, die der Willkür Tür und Tor öffnet. **Seite 3**

### Die Arbeitswelt von morgen

Mit dieser Ausgabe widmen wir uns einem neuen Jahresthema. In den nächsten zehn Ausgaben beleuchten wir die Arbeitswelt und ihren Wandel. Veränderungen sind nicht aufzuhalten, aber wir sollten versuchen, sie zu unseren Gunsten zu steuern. **Seite 19**

**Inhalt**

Durchsetzungsinitiative	Seite	3
Unfallversicherungsgesetz	Seite	4
Vaterschaftsurlaub	Seite	4
Lohnrunde 2016	Seite	5
Industrie: Alstom	Seiten	6-7
OCST: Emme Suisse	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
GAV Coiffeurbranche	Seite	17
Umfrage in der kath. Kirche	Seite	17
Rogério Sampaio	Seite	18
Neues Jahresthema	Seite	19
Infoanlass	Seite	20

# Auch 2016: Die Menschenwürde verteidigen



versteht, hat nichts verstanden und ist auf dem Holzweg. Die zu Recht gepriesenen innovativen Arbeitnehmenden haben faire und motivierende Arbeits- und Lohnbedingungen verdient. Und ebenso verdienen sie, in Zeiten des wirtschaftlichen Wandels fair begleitet, geschützt und unterstützt zu werden.

## Arbeitswelt von morgen

In unserem Jahresthema (jeweils auf Seite 19) werden wir uns dieses Jahr mit der Arbeitswelt von morgen auseinandersetzen. Wohin entwickelt sich die Arbeitswelt? Was sind die Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden. Technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Sprünge gab es schon früher – wir haben sie erfolgreich gemeistert. Damit dieser Wandel aber auch zu einem Plus für die Beschäftigten, für die Menschen und ihre Würde wird, braucht es unser Engagement. Es braucht Syna und deine treue und engagierte Mitgliedschaft! Herzlichen Dank.

## Nein zur Durchsetzungsinitiative

Am 28. Februar stimmen wir über die Durchsetzungsinitiative ab. Diese menschenverachtende Initiative setzt den Rechtsstaat, die Gewaltentrennung und die Menschenrechte ausser Kraft und greift die Secondos an. Schon heute müssen Ausländer/-innen damit rechnen, aus der Schweiz verwiesen zu werden, wenn sie mit dem Strafgesetz in Konflikt geraten. Doch sie haben das Recht, angehört zu werden. Die Initiative greift die Unabhängigkeit der Gerichte an und möchte die Einzelfallprüfung abschaffen. Auch gut integrierte Secondos würden in Zukunft nicht mehr nach den gleichen Rechten wie Schweizer/-innen beurteilt. Sie müssten im Verurteilungsfall in ein Land abgeschoben werden, in dem sie nicht aufgewachsen sind.

Der zentrale Wert für Syna ist die Menschenwürde. Darum stimmt am 28. Februar Nein und lehnt die menschenverachtende Durchsetzungsinitiative ab!

**arno.kerst@syna.ch,**  
Präsident

Liebe Mitglieder, liebe Leserin, lieber Leser. Ich wünsche euch von Herzen ein gesundes und frohes 2016. Möget ihr im neuen Jahr vor so einer Schocknachricht, wie sie die Mitarbeitenden von General Electric (GE)/Alstom erhalten haben, verschont bleiben!

5500 Mitarbeitende bangen seit dem 13. Januar, ob sie zu den angekündigten 1305 Personen gehören, die das amerikanische GE-Management im Kanton Aargau auf die Strasse setzen möchte. Sie bangen um ihre Stelle, weil die Manager aus Übersee einfach knallhart kalkuliert haben: Wo kosten die Entlassungen die Aktionäre am wenigsten? In Frankreich oder in der Schweiz?

Syna fordert darum für die GE-Mitarbeitenden, dass alles getan wird, um möglichst viele Arbeitsplätze zu retten. Und wir fordern, dass Gewerkschaften, Arbeitgeber sowie die öffentliche Hand an einem Tisch und zusammen eine Industriestrategie entwickeln. Es gilt, nichts weniger als die Deindustrialisierung zu verhindern. Und es gilt, dabei die Arbeitnehmenden besser vor den Folgen der Euroschwäche und dem Strukturwandel zu schützen.

Aber wer unter Bürokratieabbau die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung und die Demontage des Arbeitnehmerschutzes

**Impressum**

**Syna Magazin, offizielles Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

**Erscheinungsweise** 10 Ausgaben pro Jahr

**Auflage** 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** Therese Schmid schmid@travailsuisse.ch

**Layout** Nicole Holler, nicole.holler@syna.ch

**Druck und Versand** LZ Print, Neue Luzerner Zeitung AG

**Adressänderungen** info@syna.ch

**Nächste Ausgabe** Freitag, 11. März 2016

**Redaktionsschluss** Mittwoch, 24. Februar 2016, 12.00 Uhr



Durchsetzungsinitiative

# Ängste schüren, ohne Lösungen zu präsentieren

**Am 28. Februar 2016 werden wir nicht die Möglichkeit haben, darüber abzustimmen, ob wir kriminell gewordene Ausländer ausschaffen wollen. Wir werden vielmehr über Rückschaffungen abstimmen, die mit dem internationalen Engagement der Schweiz nicht vereinbar sind. Zudem gefährdet die Durchsetzungsinitiative die politische und soziale Stabilität.**

Wenn der Begriff «Fremder» bereits Misstrauen oder Ablehnung provoziert, schürt der Begriff «Krimineller» mit Sicherheit Ängste. Bereits die 2010 angenommene Ausschaffungsinitiative sandte eine falsche Botschaft aus. Doch die Durchsetzungsinitiative geht noch viel weiter und gefährdet unser Rechtssystem und unsere Demokratie.

## Rechtssicherheit ja, Lügen nein

So, wie die Initiative formuliert ist, entsteht der Eindruck, dass die Rückschaffung kriminell gewordener Ausländer nach wie vor nicht stattfindet, die Ausschaffungsinitiative nicht umgesetzt wird. Doch dieser Eindruck täuscht. Das Parlament hat die entsprechende Gesetzgebung erlassen, welche auch angewendet wird. Kriminell gewordene Ausländer werden bereits heute ausgewiesen, und es wird eine deutlich härtere Gesetzesregelung als früher angewendet. Weshalb also behaupten die Initianten, dass erst mit der Durchsetzungsinitiative die Ausschaffungsinitiative umgesetzt werde, wenn das doch heute bereits gemacht wird?

Die Möglichkeit der willkürlichen Ausschaffung so, wie die Initianten das fordern, schafft zudem eine Rechtsunsicherheit. Das Gesetz muss eindeutig sein, damit die Bürger geschützt sind. Die Initiative verletzt zudem die europäische Konvention der Menschenrechte und verstösst gegen den Grundsatz, der Diskriminierung und Willkür verbietet. Ausserdem würde eine



*Die Initianten provozieren Ängste und werfen Fragen auf, auf die sie selbst keine zufriedenstellende Antwort haben.*

*Bild: Fotolia*

Annahme erlauben, dass künftig auch kriminell gewordene Angehörige von EU-Staaten ausgewiesen werden. Was zu einer weiteren Schwächung der Beziehung zwischen der Schweiz und der EU führen würde. Auch darf die Nationalität keine Rolle spielen, wenn es darum geht, festzulegen, wie schwer ein Vergehen wiegt. Sonst dient ein Gesetz nicht dazu, die Kriminalität zu bekämpfen, sondern es öffnet der Fremdenfeindlichkeit Tür und Tor.

## Geförderte Kriminalität

Bei Annahme der Initiative würden selbst Ausländer der zweiten Generation bei wiederholten leichten Delikten endgültig ausgewiesen. Die Gefahr der systematischen Ausweisung behindert sämtliche Integrationsbemühungen, und das, obwohl die Schweiz ihnen zur neuen Heimat geworden ist. Wie lässt sich vertreten, dass jemand in ein Land ausgewiesen werden soll, das er gar nicht kennt? Welche Botschaft vermittelt die Schweiz, wenn gesetzlich verankert ist, dass jeder ausländische Staatsbürger beim kleinsten Vergehen ausgewiesen wird? Paradoxerweise verspricht die Initiative, mit diesen Massnahmen die Kriminalität zu bekämpfen. Doch das Einzige, was mit einer solchen Gesetzgebung erreicht würde, wären Ausgrenzung, Diskriminierung und sozialer Ausschluss.

## Recht ist kein politisches Instrument

Inhalt und Form der Initiative sind bereits verfasst wie ein Gesetzesentwurf. Das Ziel der Initianten ist also, die Arbeit des Parlaments zu sabotieren. Denn sie sind es, die den Gesetzesentwurf ausarbeiten. Diese gefährliche Strategie verletzt die Gewaltenteilung, die aber die Basis einer funktionierenden Demokratie ist. Mit einer Initiative darf nicht das Gesetz diktiert werden, sondern sie soll dem Volkswillen Ausdruck geben. Und so viel ist sicher: Der Volkswille geht nicht so weit, dass auf die Demokratie und die fundamentalen Rechte verzichtet werden soll. Doch die Initianten der Durchsetzungsinitiative zielen genau in diese Richtung. Es geht ihnen eigentlich nicht darum, die kompromisslose Umsetzung ihrer Ausschaffungsinitiative durchzusetzen. Denn das geschieht bereits. Was die Initianten tatsächlich bezwecken, ist eine Instrumentalisierung der Politik zu ihren Gunsten. Deshalb muss am 28. Februar 2016, zum Schutze der Demokratie, ein entschiedenes *Nein* eingelegt werden.

**Hélène Agbémégnah,  
Verantwortliche Migrationspolitik,  
agbemegnah@travailsuisse.ch**

UVG-Revision

# Endlich unter Dach und Fach

**Im Herbst wurde die Revision der Unfallversicherung (UVG) endlich abgeschlossen. Damit ist ein schwieriges Kapitel zu einem guten Ende gekommen.**

Nachdem nach der ersten UVG-Revisionsrunde drastische Verschlechterungen gedroht hatten, forderten Travail.Suisse und die weiteren Spitzenverbände der Sozialpartner einen Abbruch der Übung. Die Vorlage wurde unter Einbezug der Sozialpartner neu aufgegleist. Bundesrat und Parlament haben diesen Vorschlag weitestgehend übernommen und damit anerkannt, dass es sich bei der Unfallversicherung um eine bewährte und finanziell gesunde Sozialversicherung handelt. Die nun verabschiedete Revision erfuhr kaum Kürzungen. Wichtig ist, dass

die Unfallversicherung weiterhin bereits ab einem Invaliditätsgrad von zehn Prozent Renten ausrichtet und dass weiterhin 92 bis 96 Prozent der Versicherten zum vollen Verdienst versichert sind. Aufgrund der Lohnentwicklung hat der Bundesrat den höchstversicherten Verdienst per 2016 auf rund 148 000 Franken erhöht. Diese Grenze ist wichtig, weil sie auch als neuer höchstversicherter Verdienst in der Arbeitslosenversicherung gilt.

## Suva-Leistungen bleiben gleich

Es wurde zudem beschlossen, keine grundlegenden Änderungen an der heutigen Marktaufteilung vorzunehmen. Die Suva bietet weiterhin keine Zusatzversicherungen an, dafür kann sie für andere Versicherungen gewisse Tätigkeiten, wie z. B. die Schadenabwicklung, in der sie spezialisiert ist, übernehmen. Die Arbeitnehmerorganisationen – so auch Travail.Suisse

und Syna – sind weiterhin an der Führung beteiligt und können im 40-köpfigen Suva-Rat, wie der Verwaltungsrat neu heisst, die Interessen der Arbeitnehmenden verschiedener Branchen einbringen.

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

## Erneuerung Sozialversicherungen

*Per 2016 traten weitere Anpassungen in Kraft: Der Bundesrat hat beschlossen, den Beitragssatz für die Erwerbsersatzordnung (EO) von 0,5 auf 0,45 Lohnprozente zu senken. Der Beitragssatz gilt bis 2020. Zudem wurde der Mindestzinssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge von 1,75 Prozent auf 1,25 Prozent gesenkt.*

Volksinitiative zum Vaterschaftsurlaub

# 20 Tage für frischgebackene Väter

**Mit grosser Unterstützung von Syna hat der Vorstand von Travail.Suisse beschlossen, die Arbeiten zur Lancierung einer Volksinitiative für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub in die Hand zu nehmen. Endgültig über die Lancierung entscheiden wird die Delegiertenversammlung von Travail.Suisse Ende April 2016.**

Heute wird den meisten Vätern bei der Geburt eines Kindes höchstens ein arbeitsfreier Tag gewährt. Syna und Travail.Suisse arbeiten schon länger auf allen Ebenen an einer Verbesserung dieser unhaltbaren Situation. Leider weigert sich jedoch das Parlament zu handeln. Zuletzt scheiterte ein Vorstoss des Bündner Nationalrats Candinas für einen zehntägigen Vaterschaftsurlaub in der Ständeratskommission. Das Ergreifen einer Volksinitia-

tive ist deshalb ein logischer Schritt. Die Bevölkerung hat so die Möglichkeit, dem Anliegen endlich zum Durchbruch zu verhelfen. Denn der Vaterschaftsurlaub ist ein echtes Bedürfnis: 80 Prozent der Stimmberechtigten sind gemäss einer repräsentativen Umfrage dafür, dass Väter nach der Geburt eines eigenen Kindes einen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub haben. Die Realität sieht anders aus: Nur wenige Unternehmen sehen einen Urlaub von fünf bis zehn Tagen vor. Und ganz rar sind jene, die einen echten Vaterschaftsurlaub von mindestens 20 Arbeitstagen anbieten.

## Unterstützung willkommen

Travail.Suisse erarbeitet nun zusammen mit Syna als wichtigstem Partner die detaillierten Forderungen der Initiative. Der Urlaub soll 20 Arbeitstage dauern, flexibel bezogen werden können und über die Erwerbsersatzordnung entschädigt werden. Parallel werden weitere Verbände und Organisationen für eine Unterstützung der



Väter sollen auch Zeit für ihren Nachwuchs haben. Bild: Travail.Suisse

Initiative angefragt. Das Ziel ist eine breite Allianz von Unterstützern aus der Zivilgesellschaft. Anfang Mai 2016 soll die Initiative lanciert werden.

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

Lohnrunde 2016

# Angst statt mehr Lohn

**Viele Arbeitnehmende werden dieses Jahr keine Lohnerhöhung erhalten. Stattdessen geht die Angst vor Stellenverlust und schlechteren Arbeitsbedingungen um. Mit einem Sechs-Punkte-Plan bietet Syna Hand für eine positive Wende im 2016.**

**Syna Magazin: Wie sehen die Lohnergebnisse 2016 aus?**

**Arno Kerst:** Von einzelnen positiven Ausnahmen abgesehen, fällt der Lohnherbst mager aus. Lohnergebnisse zwischen 0 und 0,5 Prozent, bescheidene Einmalzahlungen und individuelle Lohnverteilungen prägen das Bild.

**Waren die wirtschaftlichen Voraussetzungen aufgrund des starken Frankens schwierig?**

Nur für gewisse Branchen: Der schwache Euro belastet vor allem Teile der Exportindustrie, den grenznahen Detailhandel und den Tourismus. Und insgesamt ist die Schweizer Wirtschaft auf Wachstumskurs: 0,9 Prozent letztes Jahr, 1,5 Prozent 2016 und fast 2 Prozent 2017. Auch der Baumeisterverband schätzt die Baukonjunktur insgesamt optimistisch ein. Dennoch gab es in fünf Gewerbebranchen bereits zum zweiten Mal nacheinander eine Nullrunde! (Detaillierte Ergebnisse auf [www.syna.ch/lohnverhandlungen](http://www.syna.ch/lohnverhandlungen))

**Erhöht sich durch die negative Teuerung von -1,1 Prozent im 2015 die Kaufkraft der Arbeitnehmenden?**

Das wäre zu einfach. Denn für 2016 erwartet das Bundesamt für Statistik eine Nullteuerung. Und auch sinkende Preise führen nicht automatisch zu mehr Kaufkraft! Die laufend massiv steigenden Krankenkassenprämien sind im Warenkorb, der für die Teuerung massgebend ist, nicht enthalten. Kommt dann ein Wohnungsumzug mit höherer Miete hinzu, wird aus der theoretischen Kaufkraftsteigerung eine satte reale Mehrbelastung des Haushaltsbudgets.

**An der Pressekonferenz hast du davon gesprochen, dass statt die Löhne zu erhöhen, Angst gesät wird.**

Genau. Zum einen geht die Angst vor Stellenverlust um. In der Industrie – aber nicht nur dort – sind Lohnerhöhungen kaum ein Thema. Viele Arbeitnehmende müssen bei gleichem Lohn länger arbeiten. Sie tun es in der Hoffnung, so ihre Stelle zu retten. Doch nur wenige Arbeitgeber belohnen diesen Sondereinsatz mit Arbeitsplatzgarantien. Es wird mit der Verlagerung der Arbeitsplätze ins Ausland gedroht – und dies auch umgesetzt. Die steigenden Arbeitslosenzahlen sprechen eine deutliche Sprache.

**Und zum anderen?**

Zudem machen seit dem Sommer sowohl Vertreter diverser Arbeitgeberverbände als auch zahlreiche bürgerliche Politiker

massiven Druck auf die gesetzlichen Arbeitsbedingungen. Sie verlangen, auch mit politischen Vorstössen, längere Arbeits- und kürzere Ruhezeiten sowie mehr Sams- tags- und Sonntagsarbeit. Zudem wollen die gleichen Kreise die Arbeitszeiterfassung, mit der Gratisarbeit verhindert und der Gesundheitsschutz sichergestellt werden, abschaffen.

Oder, um es bildlich zu sagen: Die Ernte dieses Lohnherbstes brachte keinen leckeren Wein, sondern Essig für die Arbeitnehmenden.

**Was ist zu tun? Der nächste Lohnherbst ist noch weit.**

Gute und faire Löhne sind für einen würdigen Lebensunterhalt wichtig und können motivieren. Das Gleiche gilt für sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen. Hier setzt Syna mit sechs Forderungen an, die unseren Mitgliedern und den Arbeitgebern nützen:

1. Hände weg vom Arbeitsgesetz! Gratisarbeit und die Demontage des Gesundheitsschutzes kommen nicht in Frage.
2. Wir fordern ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit. Nur so können gesunde Arbeitnehmende und ihre Betriebe den Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft erfolgreich genügen.
3. Syna bietet Hand zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Darum werden wir die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub mitlancieren.
4. Bekenntnis zum Werkplatz Schweiz sowie Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen. Dazu gehören auch geregelte Wirtschaftsverhältnisse mit unseren europäischen Nachbarn.
5. Lohngleichheit jetzt! Regelmässige Kontrollen und griffige Sanktionen müssen für gleiche Löhne von Frau und Mann sorgen.
6. Stärkung der konstruktiven Sozialpartnerschaft. Syna ist bereit dazu. Auf der Gegenseite braucht es jedoch, mehr als bisher, verhandlungswillige und kompromissbereite Arbeitgeber(-verbände).

**arno.kerst@syna.ch,  
Präsident**



Medienkonferenz über die Lohnverhandlungen vom 21. Dezember: Für viele Arbeitnehmende hatte Arno Kerst (2. v. l.) keine guten Nachrichten.  
Bild: Colette Kalt



Kahlschlag bei der ehemaligen Alstom Schweiz

# Amerikaner lassen Bombe platzen

**Die Befürchtung, dass die Übernahme der Energieaktivitäten von Alstom durch General Electric (GE) in grossem Ausmass Industriearbeitsplätze in der Schweiz kosten könnte, hat sich leider bewahrt. In der Schweiz sollen 1305 Stellen abgebaut werden. Syna ist entsetzt und wird sich mit aller Kraft für den Erhalt der Arbeitsplätze einsetzen.**

Mit der Ankündigung von GE, insgesamt 1305 von rund 5500 Stellen in der Schweiz abzubauen, lässt die US-Firma GE den ohnehin stark gebeutelten Industriestandort Schweiz rücksichtslos bluten. Sämtliche Bereiche, von Administration bis Produktion, sind betroffen. GE will mitunter die Produktion an ihren Standorten in der Schweiz reduzieren und am Standort in Belfort, Frankreich, konzentrieren. Gänzliche Standortschliessungen sind aber nicht geplant. Der Stellenabbau erfolge wegen Doppelspurigkeiten, Überkapazitäten und der allgemeinen konjunkturellen Weltlage. In der Schweiz verbleibt bzw. wird teils

neu angesiedelt die Wartung der Turbinen. Neu sollen zwei globale Headquarters nach Baden verlegt werden.

## Es geht auch anders

Die Aufgabe von Teilen der Produktion ist unnötig. Zwar ist die aktuelle Frankenstärke ganz klar suboptimal für den Produktionsstandort Schweiz, doch zeigt gerade das Beispiel von Ansaldo Energia aus Italien, dass es durchaus Unternehmen gibt, die stark an eine Zukunft der Industrieproduktion in der Schweiz glauben: Infolge wettbewerbsrechtlicher Auflagen musste sich GE von wesentlichen Teilen der vormals zu Alstom gehörenden Hochleistungsgasturbinen-Sparte trennen. Im September 2015 wurden diese Betriebsanteile mitsamt 430 Mitarbeitenden vom Konkurrenten Ansaldo aus Italien übernommen, der den Angestellten eine dreijährige Jobgarantie gewährt hat. Ansaldo hält also trotz des aktuellen Währungsgegenwindes klar an einer Produktion in der Schweiz fest.

## Liberales Arbeitsrecht als Nachteil

Im Gegensatz dazu versucht GE mit dem Stellenabbau, die typischen Fusionssynergien auszunutzen, um die Gewinnmarge zugunsten ihrer Aktionäre noch mehr zu

steigern. Auf Kosten des Standortes Schweiz – mit ihrem liberalen Arbeitsrecht und dem Fehlen einer staatlichen Industriestrategie – geht das massiv einfacher als in anderen europäischen Ländern. Dort müssen beispielsweise Kündigungen bewilligt werden, es müssen bestimmte Gründe vorliegen, längere Kündigungsfristen sind einzuhalten, firmeninterne Betriebsräte müssen beigezogen werden oder umfangreiche Abfindungszahlungen sind geschuldet. Auch die staatliche Intervention in Belange der lokalen Wirtschaft ist in den meisten angrenzenden EU-Ländern selbstverständlich. So hat sich unter anderem die französische Staatsmacht im Laufe der Übernahmeverhandlungen zwischen GE und Alstom weitreichende Garantien für die Standorte in Frankreich geben lassen. Netto sollen dort in den nächsten Jahren 1000 Stellen durch GE geschaffen werden. Die Schweizer Politik mit ihrer gänzlich fehlenden Industriestrategie hat hingegen vollends enttäuscht. Nur auf die angeblichen Standortvorteile der Schweiz hinzuweisen, genügt einfach nicht.

## Abbau finanziell nicht notwendig

Dass der beabsichtigte Kahlschlag in der Schweiz finanziell keineswegs notwendig ist, zeigen die GE-Kennzahlen: 2014 wurden 23 Mrd. Dollar an Dividenden ausgeschüttet, 2016 sind total 26 Mrd. Dollar zu erwarten – und dies selbst nach der Abstossung der lukrativen Bankensparte GE Capital (zum Vergleich: Die gesamte Übernahme von Alstom kostet GE lediglich 9,7 Mrd. Euro). Das operative Ergebnis von GE betrug 2014 sagenhafte 27,5 Mrd. Dollar! Analysten gehen zudem davon aus, dass 2016 ein absolutes Rekordjahr für GE werden wird. Ein dringender finanzieller Druck zum Stellenabbau in der Schweiz besteht also in keinsten Weise.

Syna erkennt zwar durchaus, dass die Übernahme durch GE auch eine Chance für die gebeutelte Alstom ist, die Nutzung der entstehenden Synergien darf aber nicht auf Kosten des Personals gehen. Überkapazitäten und die aktuelle weltweite konjunkturelle Zurückhaltung sind zudem rein temporärer Natur, die keine überhasteten Restrukturierungen rechtfertigen.



Wir werden uns für einen starken Industriestandort Schweiz einsetzen.

Bild: Fotolia

Wegfallendes Know-how ist nur schwer wieder aufbaubar. Syna fordert daher, dass die Stellen in der Schweiz nicht einem kurzfristigen Shareholder-Value-Denken geopfert werden. Vielmehr stünde es GE gut an, das grosse Know-how und die modernen Produktionsstandorte im Aargau längerfristig zu sichern und so die Verantwortung für den Werkplatz Schweiz wahrzunehmen. Die Schweiz darf nicht schlechter behandelt werden als andere ehemalige Alstom-Standorte. Dass GE zwei ihrer europäischen Hauptquartiere in Baden ansiedeln will, ist nur ein schwacher Trost, denn trotz neu mehreren Firmensitzen wird die Gesamtzahl der Administrativstellen gleichwohl massiv gekürzt. Es besteht also der Verdacht, dass rein steuerliche Überlegungen GE zu diesem Schritt veranlasst haben, da die Unternehmenssteuern in der Schweiz im Vergleich zum restlichen Europa tief sind.

### Nationale Aktionsgruppe gefordert

Die beabsichtigten Entlassungen bei GE führen der Schweiz endgültig vor Augen, dass die Industrie mehr oder weniger verschwinden wird, wenn nicht endlich rasch und entschlossen gehandelt wird. Syna fordert deswegen die rasche Gründung einer nationalen tripartiten Aktionsgruppe Industrie, um umgehend griffige Massnahmen gegen die drohende Deindustrialisierung zu erarbeiten. Bund, Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen in diesem Gremium die bislang fehlende Industriestrategie der Schweizer Politik formulieren und umsetzen. Es ist höchste Zeit, eine aktive Politik zum Erhalt des Industriestandortes Schweiz zu betreiben, wie sie seit jeher – wie selbstverständlich – für die Landwirtschaft besteht. Zum Vergleich: Der Anteil der Landwirtschaft an der Bruttowertschöpfung der schweizerischen Wirtschaft beträgt nur 0,8 Prozent, derjenige der Industrie rund 20 Prozent. Wann fangen unsere Politiker endlich an, auch für unsere Schweizer Industrie-arbeitsplätze einzustehen?

### Weiteres Vorgehen bei GE

Die endgültige Zahl der Stellen, die bei GE verloren gehen, steht noch nicht fest. Seit dem 13. Januar 2016 läuft das sogenannte Konsultationsverfahren. Während dieser Zeit kann die GE-Arbeitnehmervertretung (ANV) Vorschläge unterbreiten, wie der Stellenabbau verhindert werden könnte. Dabei wird sie tatkräftig von Syna unterstützt und begleitet, um griffige Eingaben zur Vermeidung des Stellenabbaus vorzu-



GE stellt die Shareholder über die Mitarbeitenden. Die ANV sucht nun nach Lösungen, um den Stellenabbau zu verhindern. Bild: Fotolia

bringen. GE ist im Anschluss gesetzlich verpflichtet, diese Eingaben ernsthaft zu prüfen. Erst danach darf sie über die endgültige Zahl der abzubauenen Stellen entscheiden. Die Konsultationsfrist läuft voraussichtlich bis mindestens Mitte Mai.

### SNB in der Pflicht

Obwohl der vorliegende Stellenabbau nur indirekt der Frankenstärke geschuldet ist, fordert Syna auch von der Schweizer Nationalbank (SNB) endlich griffige Massnahmen, um den Franken zu schwächen und damit der drohenden Deindustrialisierung entgegenzuwirken. Auch wenn die Wiedereinführung eines neuen Mindestkurses zwar wünschenswert, aber leider unrealistisch bleibt, müssen dringend weitere Möglichkeiten geprüft werden.

Die Anbindung an einen Währungskorb oder erweiterte Deviseninterventionen auf dem Währungsmarkt sind endlich ernsthaft in Angriff zu nehmen. Syna verlangt zudem, dass die SNB ihr primäres Ziel der Inflationsbekämpfung, das infolge der zunehmend liberalisierten Märkte ohnehin nicht mehr im Vordergrund steht, durch den Fokus auf Vollbeschäftigung zum Wohle der gesamten Schweizer Wirtschaft ersetzt, so wie es z. B. die amerikanische Notenbank FED seit jeher tut.

[mathias.regotz@syna.ch](mailto:mathias.regotz@syna.ch),  
Leiter Sektor Industrie

### Solidarität mit den GE/Alstom-Angestellten

Syna wird bei der Konzernleitung von General Electric eine Petition einreichen. Für die GE/Alstom-Mitarbeitenden und gegen den Abbau von 1305 Arbeitsplätzen in Baden, Birr, Oberentfelden, Dättwil und Turgi. Diese Aushöhlung nehmen wir nicht hin. GE/Alstom geht uns alle an! In der Mitte dieser Ausgabe ist ein Petitionsbogen beigelegt, den ihr unterschreiben und an uns zurücksenden könnt, um euch ebenfalls solidarisch zu zeigen.

### Mitglieder werben Mitglieder

Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.

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

Anmeldungen via [www.syna.ch](http://www.syna.ch) oder 0848 848 868.



**Zusammen sind wir stark!**



Organizzazione Cristiano Sociale ticinese (OCST)

# Haarsträubende Fälle, nicht nur im Tessin

**Baukontrolleure decken immer wieder schockierende Verstösse auf. Was unsere Partnerorganisation OCST kurz vor Weihnachten der Öffentlichkeit in Lugano präsentierte, ist ein besonders krasser Fall von Lohndumping. Dieses traurige Beispiel beweist; die flankierenden Massnahmen müssen dringend verstärkt werden.**

Es waren die Bundesrätinnen und Bundesräte, die ihrem Kollegen Johann Schneider-Ammann noch im Dezember den Auftrag gegeben haben, die flankierenden Massnahmen zu stärken und damit endlich einen besseren Schutz für die Arbeitnehmenden durchzusetzen. Dass das dringend notwendig ist und bereits viel zu lange damit zugewartet wurde, zeigt nicht nur die Liste, die das Seco führt und die angefordert werden kann. Auf 629 Seiten sind 16 000 Arbeitgeber aufgelistet, die zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2015 gegen Bestimmungen des Entsendegesetzes verstossen haben. Im Internet veröffentlicht ist eine Liste von ungefähr 4140 Arbeitgebern, gegen die eine Sperre von bis zu 60 Monaten verhängt wurde. Grund: nicht geringfügiger Lohnverstoss gemäss Art. 9 Abs. 2 Bst. b EntSG.

Auch beim Fall, den unsere Tessiner Partnergewerkschaft OCST ans Licht brachte, wurden massiv zu tiefe Löhne ausbezahlt. Im Rahmen der von OCST und Syna regelmässig durchgeführten Baustellenkontrollen wurden die Verstösse der fehlbaren Firma Emme Suisse nach und nach aufgedeckt. Die darauf erfolgte Anzeige der Tessiner Kollegen führte schliesslich zur Verhaftung des Vizechefs und des Direktors. Der Vizechef ist bereits wieder auf freiem Fuss, der Direktor hingegen bleibt einen weiteren Monat in Haft, da gegen ihn noch ermittelt wird.

## Italienischer Arbeitgeber im Tessin

Die vor einigen Jahren in Lugano von einem italienischen Unternehmer gegründete Firma Emme Suisse ist in der Tür-



*Auf der Post-Parc-Baustelle in Bern mussten Angestellte der Firma Emme Suisse zu Dumpinglöhnen arbeiten.*  
Bild: zVg

und Fensterverlegung tätig. In Italien hatte er mit seiner Firma Schiffbruch erlitten und wollte nach eigenen Aussagen sein Glück in der Schweiz versuchen. Neues Land, gleiche Methode? Systematisch nutzte er seine Angestellten aus. Anstatt die von ihnen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden korrekt aufzuführen, wies der Arbeitgeber wesentlich weniger Stunden aus. Vordergründig erweckte die ausbezahlte Lohnsumme zwar den Eindruck, die Löhne entsprächen den gesetzlichen Vorschriften. Doch für den Monatslohn, der dem gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlohn entsprach, mussten die Angestellten deutlich mehr Stunden arbeiten als vereinbart. So kamen sie, meist Grenzgänger, schliesslich noch auf einen Stundenlohn von lediglich sieben bis neun Euro. Zahlreiche Mitarbeitende wurden mit diesen üblen Tricks um mehrere zehntausend Franken geprellt. Bei einzelnen belaufen sich die Lohnausstände für ein Jahr auf fast 40 000 Franken. Mit diesen Dumpinglöhnen konnte Emme Suisse gegenüber korrekt agierenden Firmen unverschämte tief anbieten und ergatterte gar Bauaufträge auf der Post-Parc-Baustelle, dem Hauptsitz der Post in Bern.

Diese skandalösen Vorkommnisse zeigen einmal mehr, wie dringend es verstärkte flankierende Massnahmen und mehr Kontrollen auf unseren Baustellen braucht.

## Grenzregionen leiden besonders

Unverständlich bleibt, dass trotz zahlreicher Negativbeispiele, unter denen besonders die Grenzregionen leiden, die aber Auswirkungen auf die ganze Schweiz haben, Wirtschaftsvertreter, und allen voran Bundesrat Schneider-Ammann, so wenig Einsicht zeigen, daran etwas ändern zu wollen. Noch immer wird das Kredo des liberalen Arbeitsmarktes hochgehalten, was Bundespräsident Schneider-Ammann in seiner Neujahrsrede erneut bekräftigte. Liess er die Nation doch wissen, dass starke Unternehmen der beste Garant für Arbeitsplätze seien und es dazu freiheitliche Rahmenbedingungen brauche. Doch was der Werkplatz Schweiz tatsächlich braucht, ist ein entschlossenes und nachdrückliches Durchgreifen. Zum Vorteil aller Betriebe, die korrekt vorgehen. Vor allem aber zum Schutz unserer Arbeitnehmenden.

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



Formazione professionale

# Un investimento che rende, mattone dopo mattone!

**L'ENAIP è una rete internazionale che offre servizi per l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale; opera in Svizzera da più di 60 anni e ha offerto a migliaia di lavoratori, italiani e non, di acquisire la formazione professionale occorrente per una migliore integrazione.**

Il centro ENAIP da molti anni è specializzato come centro di formazione professionale fortemente orientato alle professioni e al mercato del lavoro, con una vocazione particolare ad affrontare nuove sfide, in particolare quelle indotte dalle trasformazioni e dalle situazioni contingenti.

L'ENAIP offre corsi sia di tedesco che di formazione professionale, come quelli per Gessatori o per Muratori, sia in lingua italiana che tedesca; ma anche corsi per Saldatore, per Custodi di immobili o per Caposquadra. Tutti i docenti di tali corsi sono architetti o figure professionali del settore. Gli esami di qualifica finali sono federali. Oltre alle lezioni teoriche, molti corsi prevedono una parte interaziendale ovvero settimane di esercitazioni pratiche che si svolgono presso i centri di formazione delle associazioni professionali, come per esempio, quello di Sursee appartenente alla Società Svizzera degli impresari Costruttori. In questo centro, tra l'altro a breve ci sarà una significativa presenza stabile dell'ENAIP.

## Perché la formazione professionale?

Ma prima di parlarvi dei corsi, l'affermazione che più volte sento da molti lavoratori è, «ma sì, a che cosa mi serve? Io sto bene così». Ed è proprio a queste persone che vorrei rivolgere il mio pensiero: oggi un corso di formazione professionale significa riacquistare vigore nel lavoro che si svolge; oggi un corso di formazione ti aiuta ad uscire dalla routine dei giorni lavorativi tutti uguali ed accresce la passione per il tuo lavoro; un corso di formazione serve anche ad incontrare nuove persone, colleghi di lavoro, a scambiare con loro espe-



Gessatori durante la prova pratica (dicembre 2015).

Foto: ENAIP

rienze e non solo: si interagisce con i colleghi in modo differente, «si ritorna un po' bambini» grazie agli scenari didattici nei quali bisogna immergersi, dimenticando la propria realtà quotidiana per qualche ora. È molto importante oggi uscire dal proprio «isolamento» vedere e ascoltare da altri cosa accade nel mondo del lavoro, parlare con altri colleghi di com'è affrontato questo o quel problema. Oggi un corso di formazione professionale, ti aiuta anche a migliorare la posizione economica e ti aiuta ad un avanzamento di carriera. Mantenersi aggiornati, sapendo dove e come agire con le competenze acquisite, non può far altro che giovare agli occhi del datore di lavoro e i sacrifici affrontati prima o poi ripagano.

## Ampliare l'orizzonte

Ho rivolto a qualche corsista delle domande, come a Vittorio (44 anni) al quale ho chiesto perché ha frequentato questo corso; la sua risposta è stata molto significativa; mi ha detto che «ha moglie e figli e per lui ritornare a scuola è stato anche voler trasmettere ai suoi figli che quando si vuole, tutto si può fare, basta la forza della volontà». La stessa domanda l'ho rivolta ad

Antonio (33 anni), il quale mi ha detto che voleva dimostrare a se stesso che nella vita è possibile migliorare. Mentre Rocco (26 anni) è stato più pragmatico, «io ho deciso di frequentare questo corso per avere un avanzamento di carriera nel mio lavoro (gessino) e soprattutto per migliorare la mia paga». E c'è anche Gianni (24 anni) che mi ha raccontato che in Italia si è diplomato come Geometra, che ha seguito la sua bella conosciuta in Calabria e che frequenta il corso di Gessatore «per migliorare la sue conoscenze pregresse». Mentre Emanuel (25 anni) è arrivato da alcuni anni dal Portogallo, ha lavorato come aiuto-muratore, sente di aver acquisito tanto nella pratica di cantiere, ma gli manca quel sapere che solo frequentando un corso di formazione può riuscire a colmare.

**Antonio Scolamiero, ENAIP Svizzera,**  
selina.tribbia@syna.ch

*I corsi che offre il centro ENAIP sono svariati; infatti le iscrizioni sono aperte e si possono effettuare online ([www.enaip.ch](http://www.enaip.ch)).*

Implementación de la iniciativa «en contra de la inmigración en masa»

# Los posibles escenarios de implementación se están aclarando

**Después de un proceso de legislar sobre la ley de extranjería (Ausländergesetz AuG) – del cual participaba Syna también – el 4 y el 18 de diciembre 2015 el consejo federal (Bundesrat) presentó los siguientes pasos a tomar para la implementación de la así llamada iniciativa «en contra de la inmigración en masa».**

En mayo del 2015 el consejo federal recibió las tomas de posición de los diferentes interlocutores acerca de la aplicación del nuevo artículo constitucional 121<sup>a</sup> a la ley de extranjería. Al mismo tiempo se estaba negociando la conservación de los convenios bilaterales (Bilaterale I) con la Unión Europea, pero sin poder llegar a un resultado. Los grupos de intereses estaban debatiendo constantemente, pero sin informar a un público amplio por razón de las elecciones parlamentarias pendientes. Ya que se ha aclarado quien le sigue a la consejera federal Eveline Widmer-Schlumpf las negociaciones se han acelerado. Las opiniones del SVP y del FDP que antes se diferenciaron bastante con el fin de atraer votos en las elecciones se han aproximado. Del punto de vista sindicalista estos partidos están formando una alianza nefasta.

## Cláusula de protección con final difuso

El consejo federal propone implementar una cláusula de protección en caso de llegar a una cantidad crítica de inmigración. En tal caso habría que formar una comisión de inmigración que, colaborando con sectores y los cantones, fijaría cuotas (Kontingent) para el año siguiente que limitarían la inmigración. Según las evaluaciones de Travail.Suisse las cuotas limitarían incluso las estadias cortas (Kurzaufenthalt; hasta un año) y las y los trabajadores fronterizos.

El incentivo de emplear personal solamente para algunos meses sería demasiado grande en algunos sectores (por ejemplo en la gastronomía) en caso de excluir las estadias cortas y las y los trabajadores fronterizos. Las condiciones laborales y salariales de aquellas personas sufrirían demasiado y llevarían a una reducción de todos los salarios. Condiciones laborales precarias serían el resultado. Syna considera problemático que, según lo acordado por ahora, la reunificación familiar (Familiennachzug) se ve afectada por dichas cuotas. ¡Tengamos presente las experiencias traumáticas de las y los niños escondidos de las y los temporeros en los años 1950 y 1960!

En la actualidad el consejo federal está negociando con la Unión Europea la posibilidad de implementar una cláusula de protección que satisfaga a las necesidades de ambas partes. En caso que fallen estas negociaciones el consejo federal puede fijar una cláusula de manera unilateral. No está claro lo que significaría quebrantar el

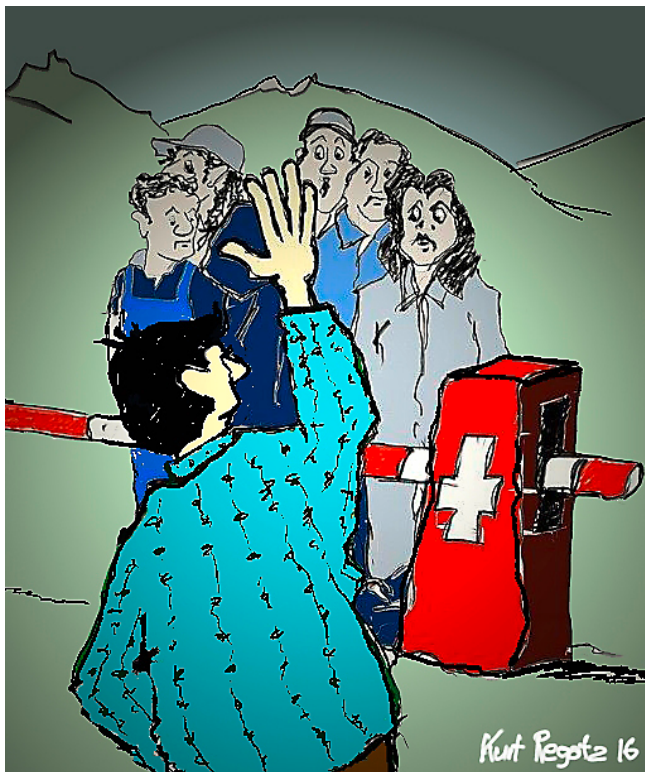
convenio de la libre circulación de personas para los convenios bilaterales en su totalidad. Las federaciones patronales argumentan que la Unión Europea saca suficiente provecho de los convenios para no poner en juego dichos convenios. Con esa afirmación quieren inspirar una certeza de planificación pero que es más que incierta.

## Proteger condiciones laborales y salariales

Lo que también se está negociando en el marco de la implementación de la iniciativa es el fortalecimiento de medidas adicionales (flankierende Massnahmen). Así el consejo federal decidió presentar al parlamento una propuesta de subir las multas para las compañías que no respetan las condiciones laborales y salariales mínimas de 5000 a 30 000 francos. También se prevé agudizar la ley federal del trabajo contra el trabajo clandestino (Schwarzarbeit). Un grupo de trabajo recién formado, del cual forman parte los interlocutores sociales, se dedicará a encontrar cómo se puede proteger aún mejor a las y los empleados en el marco de la implementación de la iniciativa.

## Complicaciones

Como se vé, la temática es compleja y los diferentes interlocutores tienen intereses opuestos. Como no se sabe bien cómo van a terminar las negociaciones con la Unión Europea es difícil dar un diagnóstico concreto para el futuro. Tanto empleadores como empleados se ven afectados por esta incerteza. En caso de que la iniciativa «de cumplimiento» (Durchsetzungsinitiative) sea aceptada (en las urnas el 28 de febrero de 2016), las negociaciones con la Unión Europea se harán aún más difíciles. Syna quiere apoyar a sus miembros extranjeros y seguirá abogando condiciones laborales justas y no discriminatorias.



*De ninguna manera la implementación de la iniciativa «en contra de la inmigración en masa» debe resultar en la marginación de las y los empleados extranjeros.*

Ilustración: Kurt Regotz

[selina.tribbia@syna.ch](mailto:selina.tribbia@syna.ch),  
servicio de la migración



## Cursos

# Oferta de cursos da Syna em italiano

**Chamamos a atenção dos nossos sócios estrangeiros para os cursos em italiano, realizados pela instituição ARC na primeira metade de 2016.**

Reclutamento soci: Este curso é dia 19 de março de 2016 em Olten. O curso é dirigido a sócios ativos no movimento sindical que querem angariar novos sócios. Serão ensinadas técnicas de venda e de conversação. Estas habilidades também são uteis no dia-a-dia profissional, por exemplo numa entrevista de trabalho. Inscrições até 19.2.2016.

Basi di analisi transazionale: la comunicazione relazionale: Dia 21 de maio de 2016 em Olten, o curso será sobre as bases da análise transacional. Serão ensinadas técnicas de conversação que ajudam a melhorar as relações interpessoais. Na vida pro-

fissional, muitas vezes o sucesso ou o fracasso dependem de uma só competência: saber quando cooperar, quando prevalecer e quando ceder. Inscrições até 22.4.2016.

Prevenire Mobbing e Burnout migliorando consapevolezza e comunicazione: O curso de dois dias a 10 e 11 de junho de 2016 será sobre como evitar um esgotamento e o que muitas vezes o provoca: o



*A educação é essencial para se poder tomar decisões autónomas.* Foto: Fotolia



«mobbing» ou o assédio moral. O objetivo é aprender a gerir as diversas tarefas do dia-a-dia profissional sem negligenciar os próprios interesses e necessidades. Inscrições até 13.5.2016.

Esperamos que os nossos sócios de língua estrangeira se interessem pelos cursos. Para mais informações, sugestões de cursos ou inscrições, contacte o seu secretário regional.

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

## Costrução principal e secundaria

## Vale a pena trabalhar em conjunto

**Graças ao juntar de forças dos sindicatos e dos trabalhadores da construção civil, as negociações com a associação de empreiteiros da Suíça (SBV) foram retomadas.**

Sob o pretexto da ilegitimidade do centro de análise de risco da Unia Zurique, a SBV interrompeu as negociações com os parceiros sociais em 2014. Graças às ações conjuntas dos sindicatos Syna e Unia na Suíça inteira, por exemplo a 27 de junho em Zurique ou no princípio de novembro em Bellinzona, Zurique e Genève, a SBV entendeu que assim não dá.

Queremos negociações sobre a reforma antecipada, o salário e o Contrato Coletivo de Trabalho nacional (CCT). Não aceitamos que os empreiteiros não queiram prolongar o CCT nacional, nem discutir aumentos de salário, nem procurar soluções para o financiamento da reforma antecipada.

Todos os nossos esforços foram recompensados! Em outono de 2015 as negociações destes três pontos foram retomadas. Dia 12 de dezembro de 2015 na conferência do setor da construção da Syna, onde estiveram também presentes as organizações OCST e SCIV, os sócios confirmaram estar contentes com o resultado.

### Reforma antecipada (FAR)

A reforma aos 60 anos continua garantida, apesar das dificuldades de financiamento. O capital extra necessário devido ao aumento de assegurados será angariado a partir de 1 de julho 2016 da seguinte forma: os trabalhadores descontam mais 0,5 por cento do salário para o FAR e os patrões mais 1,5 por cento.

### Contrato Coletivo de Trabalho Nacional (CCT)

O CCT foi renegociado com algumas melhorias para os próximos 3 anos (2016–2018). Já não são permitidos pagamentos

em dinheiro vivo. Também se chegou ao acordo de continuar a negociar, nos próximos três anos, soluções para o mau tempo, medidas contra o dumping salarial, proteção de trabalhadores de mais idade e limitação do trabalho temporário.

### Salário

De momento não haverá aumento de salário devido à deflação e ao aumento dos custos do FAR. Mas em outono de 2016 haveram novas negociações salariais. Também já ficou decidido que o suplemento de almoço será aumentado para 16 francos a partir de 1.1.2017.

Este resultado tão positivo depois da situação complicada ao princípio do ano mostra: A união faz a força!

**kurt.regotz@syna.ch,**  
responsável pelas negociações  
no setor da construção

# Kursangebote von Syna



## Schlagfertig und spontan reagieren.

**Montag, 7. März 2016, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen, ihre spontanen Reaktionen gegenüber (schwierigen) Menschen zu verbessern, richtige und situationsbezogene Antworten zu finden, Situationen einzuschätzen und adäquat zu intervenieren (Grenzen setzen). Sie lernen im Rahmen von Rollenspielen, mögliche Interventionen zu planen und schlagfertig, aber sportlich und somit fair zu reagieren.

**Referent:** Roger Nydegger, Regisseur, Schauspieler und Trainer für Kommunikation

**Anmeldung:** bis 12. Februar 2016

## Doppelte Buchhaltung.

**Dienstag, 8. März 2016 (1. Kurstag), und Dienstag, 22. März 2016 (2. Kurstag), jeweils 9 bis 17 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen, Konten zu führen, und erfahren, wie Journal, Bilanz und Erfolgsrechnung erstellt und wie Gewinn und Verlust ausgewiesen und verbucht werden. Sie bearbeiten Fragen rund um den Jahresabschluss. Geübt wird nicht an gängigen Buchhaltungsprogrammen am Computer, sondern auf Papier, damit die Zusammenhänge besser verstanden werden.

**Referent:** Daniel Leuenberger, Wirtschaftslehrer

**Anmeldung:** bis 19. Februar 2016

## Auf Stellensuche: Ich erstelle mein Portfolio.

**Freitag, 18. März 2016 (1. Kurstag), und Freitag, 8. April 2016 (2. Kurstag), jeweils 9 bis 17 Uhr, Hotel Olten, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen, mit einer klaren und übersichtlichen Methode Schritt für Schritt ihr persönliches Portfolio zu erstellen. Sie erhalten konkrete Hinweise und praxisbezogene Tipps.

**Referent:** Rolf Summermatter, Bewerbungscoach und -trainer

**Anmeldung:** bis 22. Februar 2016



Bild: Fotolia

## Kursanmeldungen

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

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

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!



GAV-Verhandlungen Coiffeurbranche

## Materiell muss etwas gehen

**Derzeit wird der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Coiffeurbranche neu verhandelt. Obwohl er einer der ältesten Schweizer GAV überhaupt ist, bewegt er sich noch immer auf einem tiefen Niveau.**

Der aktuelle Mindestlohn für Coiffeure mit einer dreijährigen Lehre liegt bei 3800 Franken, wobei ein monatlicher Umsatz von 9500 Franken erreicht werden muss. Ansonsten ist der Arbeitgeber berechtigt, im ersten und zweiten Anstellungsjahr nach der Lehre eine erhebliche Lohnreduktion vorzunehmen. Es gibt keinen 13. Monatslohn oder eine feste jährliche Gratifikation. Erst ab dem fünften Anstellungsjahr im gleichen Betrieb haben Angestellte Anspruch auf fünf Wochen Ferien – und das bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 43 Stunden.

### Arbeitgeber jammern

Die Coiffeurbranche hat typischerweise eine kleingewerbliche Struktur. Die Arbeitgeber jammern, dass sich viele Coiffeure selbstständig machen, Kundschaft abwandert und sie keine materiellen Verbesserungen zugestehen können, ohne die Preise zu erhöhen. Was sich wiederum negativ auf die Kundenfrequenz auswirken würde.

### Priorität bei unseren Mitgliedern

Syna-Mitglieder haben sich innerhalb einer Umfrage klar geäußert: Sie wollen priorität die Einführung eines 13. Monatslohnes, noch vor der Erhöhung des Mindestlohnes oder der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Syna hat am Verhandlungstisch bereits gangbare Modelle für die Einführung des Dreizehnten vorgeschlagen. Noch haben die Arbeitgeber keine Zugeständnisse gemacht. Hingegen sind sich Gewerkschaften und der Arbeitgeberverband Coiffuresuisse einig, dass auch für Arbeitnehmende ohne



*Syna will materielle Verbesserungen im Coiffeur-GAV erreichen.  
Bild: Fotolia*

schweizerisches Ausbildungsdiplom ein Mindestlohn festgeschrieben werden muss. Denn in den letzten Jahren haben sich in Grenzgebieten, vor allem im Tessin, massive Dumpingfälle gehäuft, und Grenzgänger wurden zu skandalös tiefen Löhnen eingestellt.

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

Umfrage bei den Kirchenfrauen

## Engagierte Kirchenfrauen unterstützen

**Syna und der Schweizerische Katholische Frauenbund (SKF) wollen die Situation sowohl von freiwillig engagierten als auch von angestellten Frauen in der katholischen Kirche besser verstehen, um allfällige Missstände beheben zu können. Eine Umfrage soll Klarheit schaffen.**

Frauen übernehmen in vielen Pfarreien, Seelsorgeeinheiten und Pastoralräumen die unterschiedlichsten Aufgaben mit zunehmender Verantwortung. Syna und der SKF wollen wissen, wie sich die Arbeitsbedingungen präsentieren. Tatsache ist, dass Frauen oftmals wegen ihrer «Frauenbiographien» und der Familienverantwortungen übergangen werden.

Als grösster konfessioneller Frauenverband der Schweiz versteht sich der SKF als ein Sprachrohr der Frauen in der Öffentlichkeit und als Teil der Frauenbewegung auf schweizerischer, europäischer und weltweiter Ebene. Gemeinsam mit Syna wollen die Verantwortlichen mehr erfahren über die Arbeitssituation der Frauen in der katholischen Kirche. Um eine aussagekräftige Analyse zu gewährleisten, entschied man sich, den Kanton Luzern als Kerngebiet zu definieren. Selbstverständlich sind Angestellte anderer Kantone und Bistümer der Deutschschweiz ebenfalls herzlich eingeladen, sich zu beteiligen.

### Für faire Anstellungen

Bis Anfang April ist die Umfrage auf der Syna-Webseite noch aufgeschaltet. Das Beantworten der Fragen nimmt wenig Zeit in Anspruch, liefert aber wertvolle Hinweise über die Arbeitssituation. Sämt-

liche Rückmeldungen werden in die Analyse einfließen. Syna, der SKF und der SKF-Kantonalverband Luzern werden die Daten auswerten und die daraus gewonnenen Resultate veröffentlichen. Selbstverständlich wird Syna die Anliegen weiterverfolgen und sie bei den Verantwortlichen der Bistümer und Landeskirchen deponieren.

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

*Engagierte Kirchenfrauen aus dem Kanton Luzern – aber auch aus anderen Bistümern: Nehmt euch einen Moment Zeit, um die Fragen auf [www.syna.ch/kirche](http://www.syna.ch/kirche) zu beantworten. Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt.*

Rogério Sampaio im Ruhestand

# Danke, Rogério, und bis bald!

**Für Regionalsekretär und Zentralvorstandsmitglied Rogério Sampaio hat ein neuer Lebensabschnitt begonnen: Er genießt seinen wohlverdienten Ruhestand.**

Eigentlich wollte er nur ein paar Ferientage mit seiner jetzigen Frau verbringen, die schon in der Schweiz lebte. Doch dann bekam Rogério Sampaio die Gelegenheit, hier in der Schweiz zu arbeiten. Erst zögerte er, die Stelle anzunehmen. In Portugal wollte er sein Studium der Rechte weiterführen. Ausserdem hatte er in seiner Heimat bereits eine Festanstellung und ein kleines Modegeschäft. «Bloss ein paar Jahre in der Schweiz, dann gehe ich wieder zurück nach Portugal», beschloss er.

## Das Leben hatte andere Pläne

Es erging ihm wie vielen Migranten: Die Schweiz war zu einer zweiten Heimat geworden. In portugiesischen Vereinen hat er seine Landsleute unterstützt, als Mitglied des portugiesischen Rates für Migrationsfragen war er darum besorgt, dass Kinder aus Migrantenfamilien schulisch erfolgreich sein können.

Sein Engagement blieb auch den Kollegen des christlichen Holz- und Bauarbeiterverbandes (CHB, heute Syna) nicht verborgen, und sie gewannen ihn für die Gewerkschaftsarbeit.

## Für die Menschen da

Sei es als einfaches Mitglied, Präsident der Migrantensektion, Regionalsekretär, Mitglied der Ausländerkommission, Redakteur fürs Syna Magazin und die Zeitschrift Il Lavoro, Vertreter von Syna bei

den Baubildungsprojekten in Spanien und Portugal oder als Mitglied des Syna-Zentralvorstandes; Rogério hat immer geholfen und unterstützt. Heute ist er stolz: «Ich denke, ich habe somit alles erreicht, was ein Gewerkschafter anstreben kann.»

An einen Ruhestand denkt Rogério noch nicht. Er will in seiner Heimat Guinea Bissau ein Bildungszentrum für handwerkliche Berufe gründen und damit jungen Menschen bei der Ausbildung helfen. Er ist überzeugt, dass dies mit finanzieller Unterstützung verschiedener Organisationen, so auch von Syna und unserem Hilfswerk Brücke · le Pont, realisierbar ist. «Wenn ich das schaffe, bin ich ein erfüllter Mann», sagt Rogério.

**kurt.regotz@syna.ch,**  
Zentralsekretär



**Brücke Le pont**  
zum Süden avec le Sud



## Kommunikation im Dienst der Entwicklung

Heisses, trockenes Nordost-Brasilien: Das Institut ComRadio holt die abgelegene Landbevölkerung aus der Isolation. Mit Radio-Sendungen über Entwicklungsthemen hilft es den Kleinbauernfamilien in ihrem Überlebenskampf. Es lässt sie zu Wort kommen, damit sie ihre Anliegen vertreten und politisch Einfluss nehmen können. Und es bildet junge Leute aus armen Verhältnissen aus. Unterstützen Sie dieses innovative Projekt!

**Brücke · Le pont**, 1700 Freiburg, 026 425 51 51  
www.bruecke-lepont.ch, Spenden PC 90-13318-2






Neues Jahresthema

# Die Zukunft hat längst begonnen

**Die Arbeitswelt der Zukunft: Meist ist dabei die Rede von Hunderttausenden von Arbeitnehmenden, die durch Roboter ersetzt werden. Bereits heute kommen diese in der Betagtenpflege zum Einsatz, Busse fahren ohne Chauffeur. Höchste Zeit, sich 2016 die Arbeitswelt von morgen genauer anzuschauen und nach Lösungen zu suchen.**

Seit Jahren wächst die Sockelarbeitslosigkeit stetig. Auch in Zeiten der Hochkonjunktur bleiben mittlerweile um die drei Prozent der Arbeitnehmenden ohne Beschäftigung. Durch den steten Wandel des Arbeitsmarktes, die wachsenden Anforderungen an Mitarbeitende und die mangelnde Unterstützung der Arbeitgeber, Weiterbildung aktiv zu fördern und auch ältere Angestellte im Markt halten zu wollen, ist es für eine wachsende Gruppe von Arbeitnehmenden zunehmend schwierig geworden. Die Konsequenz ist eine traurige; mehr und mehr Arbeit wird auf immer weniger Arbeitnehmende verteilt, was wiederum zu einer zunehmenden Verdichtung der Arbeit und längeren Arbeitszeiten führt. Die geleisteten Überstunden und das zunehmende Gefühl von Stress und Erschöpfung sprechen eine deutliche Sprache.

## Technologien machen uns Arbeit

Zudem werden wir selbst beim Konsum in die Arbeit eingebunden. Der Siegeszug der Technologien hat es mit sich gebracht, dass wir am Monatsende unsere eigenen Banker sind, nach Feierabend unsere eigenen Kassiererinnen oder Möbelbauer, und unsere Ferien buchen wir schon seit Jahren selbstständig im Internet. Eine Reihe von Tools wurde uns zur Verfügung gestellt, und durch geschickte Marketingkniffe wird uns vermittelt, dass wir uns auch noch gut dabei fühlen sollen, denn: Wir gewinnen Zeit, bestimmen selbst und machen es, wann und wo wir wollen. So die Slogans, die uns um die Ohren gehauen werden. Verweigern wir uns



*Seit Kunden ihre Einkäufe selber scannen können, bleiben herkömmliche Supermarktkassen immer wieder unbesetzt.*  
Bild: Fotolia

dem gängigen Trend, wird auf jede Papierrechnung eine Gebühr erhoben, wenden wir uns an einen Menschen, wird seine Leistung extra verrechnet, ohne dass er etwas davon hätte. Besonders dreiste Online-Händler verbuchen selbst für die elektronische Rechnung noch einen Betrag, was nichts anderes bedeutet als: Wir zahlen dafür, dass wir die Arbeit von anderen übernehmen.

## Nicht aufhalten, aber steuern

Oberflächlich betrachtet können die Entwicklungen oder die entworfenen Zukunftsszenarien durchaus Angst machen. Geht doch gerade die in diesem Zusammenhang vielzitierte Oxfor-Studie davon aus, dass wir bereits in 20 Jahren mittendrin sein werden in dieser neuen Arbeitswelt. Schnell geht dabei vergessen, dass Veränderungen oder tiefgreifende Umwälzungen keine Entwicklung der Neuzeit sind.

Bis 1850 arbeiteten in der Schweiz die meisten Menschen noch in der Landwirtschaft. Bereits 40 Jahre später hatte eine Verschiebung stattgefunden, und mehr und mehr fanden die Menschen ihr Auskommen im gewerblichen oder industriellen Sektor. Wurde erst noch unter prekären Bedingungen bis zur Erschöpfung am Fließband gearbeitet, während das Geld trotzdem nicht zum Leben reichte, schlos-

sen sich die Arbeitnehmenden zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu Selbsthilfegruppen zusammen mit dem Ziel, ihre Arbeits- und Lebenssituation zu verbessern. Das war die Geburtsstunde der Gewerkschaften. In der Folge verbesserten sich die Arbeitsbedingungen stetig, die Wirtschaft wuchs, und die Arbeit schien nie auszugehen.

In den 1970er-Jahren kam es dann zu einer weiteren Wende. Wir entwickelten uns endgültig von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. In der Industrie kam es zu tiefgreifenden Veränderungen. Es galt, sich an die integrierte Anwendung der Informatik anzupassen. In mehreren aufeinanderfolgenden Wellen fasste die Mikroelektronik in den Unternehmen Fuss und begann, die Welt der Arbeitnehmenden grundlegend zu verändern. Zunehmend wurde es wichtiger, eine Ausbildung zu machen, gefragt waren damals wie heute Fachkräfte. Die Arbeit wurde komplexer, die Anforderungen höher. Diese Entwicklung hält bis heute an. Aufhalten lässt sich das nicht. Doch wir alle sind aufgefordert, mitzureden, uns Gedanken darüber zu machen, in welche Richtung sich die Arbeitswelt weiterentwickeln soll und welchen Platz wir, gewerkschaftlich unterstützt, darin einnehmen wollen.

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

Infoanlass

# Jugend und Gleichstellung

**Am Samstag, 12. März 2016, bist du gefragt: Komm zu uns nach Olten oder Bern und lerne die Fachstellen Jugend und Gleichstellung kennen!**

Im Syna Magazin berichten wir regelmässig über Aktualitäten aus den Branchen und über unsere Aktivitäten wie beispielsweise Lohn- oder Gesamtarbeitsvertrag-Verhandlungen (GAV-Verhandlungen). Syna arbeitet aber nicht nur mit einem Fokus auf spezifische Branchen, sondern bearbeitet auch Themen bestimmter Interessengruppen. Bei der Fachstelle Gesellschaftspolitik engagieren wir uns für die Migration (Selina Tribbia), Jugend (Vera Huotelin) und Gleichstellung (Lise Nobs) in Bezug auf die Arbeitswelt. Eine Migrationskommission besteht bereits. Sie vertritt die Interessen der Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt und innerhalb der Gewerkschaft. Die Bereiche Jugend und Gleichstellung hingegen sind bei Syna noch wenig institutionalisiert. Das wollen wir ändern.

## Jugend

Syna hat ungefähr 60 000 Mitglieder, von denen 15 Prozent unter 26 Jahre und 22 Prozent unter 30 Jahre alt sind. Rund ein Fünftel der gesamten Mitglieder besteht also aus jungen Mitgliedern, von denen sich viele in der Lehre, in der Phase des Berufseinstiegs oder im ersten Job nach der Lehre befinden. Viele haben noch wenig Berufserfahrung, können selten Weiterbildungen vorweisen und se-



Lise Nobs, Fachstelle Gleichstellung (links), und Vera Huotelin, Fachstelle Jugend, freuen sich auf dich.



Bilder: Colette Kalt

hen sich mit teils unrealistischen Anforderungen des Arbeitsmarkts konfrontiert. Syna setzt sich gegen unter- oder sogar unbezahlte Praktika und für umfangreiche Praktikums-Ausbildungsteile ein. Wir engagieren uns auch dafür, dass Lernende dem jeweiligen GAV unterstellt werden mit dem Ziel, so ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Lernende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden.

## Gleichstellung

Gleichstellung beinhaltet viele verschiedene Aspekte. Einer davon ist die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern (siehe Kasten). Weitere zentrale Themen sind die Aufwertung der Teilzeitarbeit und der Ausbau des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs. Gerade für den Vaterschaftsurlaub wird sich Syna in diesem Jahr intensiv einsetzen, indem sie eine Initiative für eine Erhöhung des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs mitlancieren wird.

Für die obenstehenden Themen setzen wir uns auf sozialpartnerschaftlicher und politischer Ebene ein. Doch was brennt dir noch unter den Nägeln? Du kannst auch ganz pragmatisch mitarbeiten: Organisiert du gerne Anlässe? Hast du eine besondere kreative Begabung, gute kommunikative Fähigkeiten oder ein Talent dafür, Leute zu motivieren oder eine lokale Gruppe aufzubauen? Bringe Ideen oder hilf uns, Aktivitäten aufzubauen: beispielsweise eine Veranstaltung zum internationalen Frauentag mitorganisieren, einen Slam-Poetry-Wettbewerb oder Aktivitäten im Rahmen einer Unterschriftensammlung für die Vaterschaftsurlaub-Initiative mitplanen.

## Melde dich (an)!

Am 12. März findet ein erstes Treffen in Olten oder Bern statt (weitere Infos folgen), zu dem wir Mitglieder und Gewerkschaftsmitarbeitende einladen, die sich für die Themen Jugend und/oder Gleichstellung im gewerkschaftlichen Kontext einsetzen möchten. Interessiert? Melde dich an bei vera.huotelin@syna.ch (Jugend) oder bei lise.nobs@syna.ch (Gleichstellung). Teile uns Namen, Adresse und Geburtsdatum mit, und wir schicken dir nähere Infos. Bist du interessiert, kannst aber nicht teilnehmen? Sende uns ebenfalls eine Mail, und wir halten dich auf dem Laufenden.

## Lohngleichheit

Seit 30 Jahren besteht ein Verfassungsauftrag, dass für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn bezahlt werden muss. Ein freiwilliger Lohngleichheitsdialog, bei dem der Bund den Unternehmen ein Gratisinstrument zur Verfügung stellte, um die Löhne zu analysieren, brachte kaum Erfolg. Als Folge wurde am 18. November 2015 ein Vernehmlassungsverfahren für eine Anpassung des Gleichstellungsgesetzes eröffnet. Das bedeutet, dass der Gesetzesentwurf den Kantonen und Dachverbänden der Gemeinden, den politischen Parteien und weiteren interessierten Organisationen – unter anderem auch Travail.Suisse – vorgelegt wurde. Diese können bis zum 3. März den Entwurf kommentieren und Vorschläge für Anpassungen und Änderungen anbringen. Der Gesetzesentwurf würde grössere Unternehmen dazu verpflichten, die Löhne für Frauen und Männer alle vier Jahre zu analysieren, und sieht eine Kontrolle durch Dritte vor.

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