

syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: Fotolia

Zeit für sich und die Familie

Dieser Wunsch der Arbeitnehmenden verstärkt sich in der Vorweihnachtszeit. Das «Barometer Gute Arbeit» bildet die Realität ab: Die Belastung durch Stress hat in den letzten Jahren zu-, der Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten abgenommen. Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt meint hingegen, wir müssten nur lernen, unser Handy abzustellen. **Seiten 3 bis 5**

Bauen an der Zukunft

Im Bauhauptgewerbe können die Syna-Mitglieder noch Forderungen für die Verhandlungen des Landesmantelvertrags stellen. Ihre Westschweizer Kollegen, die im Ausbaugewerbe arbeiten, sind hingegen knapp dem vertragslosen Zustand entronnen. **Seiten 6 und 7**

Wie geht es weiter?

Die exportorientierte MEM-Industrie wird von den Geschehnissen in Europa und Amerika beeinflusst. Der beschlossene Ausstieg Grossbritanniens aus der EU und die US-Präsidentschaftswahl verunsicherte die Branche. Die Zukunft bleibt ungewiss. **Seite 8**

Inhalt

Offener Brief	Seite	3
Barometer Gute Arbeit	Seiten	4–5
Baugewerbe	Seiten	6–7
MEM-Industrie	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seiten	16
Fenaco	Seite	17
Tankstellenshops	Seite	17
Zentralsekretariat	Seite	18
Weiterbildung	Seite	19
Einbürgerung	Seite	20

Impressum

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

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 29 076 Exemplare (WEMF 2016)

Herausgeberin Syna – Die Gewerkschaft,
Zentralsekretariat, Postfach 1668,
4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion Syna Colette Kalt, Dieter Egli,
Olivia Coray, dieter.egli@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,
Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 3. Februar 2017

Redaktionsschluss
Mittwoch, 18. Januar, 12.00 Uhr

Unsere Kerze lodert warm und hell



Jetzt ist sie wieder da, diese kalte und dunkle Jahreszeit. Die Bise findet garantiert ihren Weg eisig den Nacken hinunter. Und die Dunkelheit mächtig und umfassend verwandelt die morgendlichen und abendlichen Arbeitswege in Tunnelfahrten. Doch was jammere ich? Als Syna-Präsident arbeite ich mehrheitlich in geheizten und beleuchteten Räumen. Ausser ich bin gerade für den Vaterschaftsurlaub am Unterschriftensammeln. Hast du schon unterschrieben?

Doch ich schweife ab. Heute Morgen, es war dunkel wie in einer Kuh, fuhr ich im Zug an einer hell beleuchteten Grossbaustelle vorbei. Lieber Bauarbeiter, ich habe grösste Hochachtung vor dir. Im Sommer unter der brennenden Sonne, jetzt im Winter im Dunkeln und bei Minustemperaturen baust du für uns unentwegt Häuser und Strassen. Danke! Genau darum setzen wir uns für dich ein und verhandeln zurzeit mit den Baumeistern, für bessere Arbeitsbedingungen auf dem Bau.

Beim Umsteigen kaufte ich am Kiosk eine Zeitung. Auch dort schämte ich mich als Büroarbeiter. Denn auch die Kioskverkäuferinnen und -verkäufer stehen im Winter in der Kälte. Und wenn sie nicht frieren, dann weil sie von den gehetzten Pendler-Kunden gestresst werden. Und hier schweife ich nochmals ab, aber ganz bewusst.

Lichterlöschen bei Valora

Verkäuferin oder Verkäufer in einem Kiosk zu sein, ist ein harter, stressiger Job – und schlecht bezahlt dazu. Darum vertritt Syna seit Jahren engagiert rund 500 Kioskmitarbeitende. Wir brachten die Kioskbetreiberin Valora dazu, mit uns einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abzuschliessen. So konnten

wir die Arbeitsbedingungen langsam, aber sicher verbessern. Als Valora mit ihrem Agenturmodell den GAV auszuhöhlen begann und die Löhne stagnierten, waren die Rückmeldungen unserer Mitglieder alles andere als positiv. Seit Sommer verhandelten wir deshalb mit Valora – mit dem klaren Auftrag unserer Mitglieder, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Eine Lösung und damit Verbesserung für die Kioskfrauen und -männer schien in Griffnähe. Bis Carlo Mathieu, unser Leiter Sektor Dienstleistung, einen unerwarteten Anruf von Valora bekam: Valora liess die Verhandlungen platzen und setzte uns vor die Tür. Die Manager, die innerhalb von vier Jahren die Lohnschere um unglaubliche 70 Prozent öffneten, holten sich über Nacht einen handzahmen Arbeitnehmerverband ohne Kontakt zu den Arbeitnehmenden an Bord. Liebe Mitarbeitende in den Kiosken, bei Press&Books, Naville und Avec: Wir lassen euch nicht im Stich. Wir werden weiter für eure Rechte kämpfen und bessere Arbeitsbedingungen einfordern.

Licht bringen – mit dir

Es ist auch kalt und dunkel, wenn der Arbeitgeberpräsident bei so wichtigen Themen wie dem Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen und dem Inländervorrang den sozialpartnerschaftlichen Dialog verweigert. Es wird klirrend kalt, wenn eine Vertreterin seines Verbandes das Arbeitsgesetz und die Arbeitszeiterfassung angreift. Und es ist stockdunkel, wenn immer mehr Arbeitnehmende die Hoheit über ihre freie Zeit verlieren und Herr Vogt die Schuld eben diesen Arbeitnehmenden in die Schuhe schiebt. Darum bekommt er jetzt Post von uns (s. Folgeseite).

Doch wenn es kalt und dunkel ist, dann leuchten die Kerzen am hellsten. Liebe Mitglieder, für und mit euch tragen wir das Licht einer menschenwürdigen Arbeitswelt unentwegt vorwärts. Danke für eure Treue und euer Mittun! Liebe Arbeitnehmende, die ihr noch nicht Syna-Mitglied seid: Kommt an unser Feuer, wärmt euch und werdet Teil unserer solidarischen Bewegung.

Ich wünsche euch allen von Herzen lichtvolle Festtage und ein ebensolches neues Jahr!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Offener Brief an Valentin Vogt, Arbeitgeberpräsident

Wir fordern mehr Sozialpartnerschaft

Unser Dachverband Travail.Suisse hat genau hingeschaut und mit der Studie «Barometer Gute Arbeit» erneut die Arbeitsrealitäten untersucht (s. S. 4/5). Zunehmender Stress, ungenügende Weiterbildung und steigende Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten sind besorgniserregende Erkenntnisse. Doch dafür hat Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt kein Gehör. Vielmehr versucht er die Gültigkeit der Untersuchung in Frage zu stellen. Syna reagiert mit einem offenen Brief.

Olten, 15. Dezember 2016

Zuhören und gemeinsam lösen

Sehr geehrter Herr Vogt

Am 21. November 2016 haben unser Dachverband Travail.Suisse und die Berner Fachhochschule das «Barometer Gute Arbeit» veröffentlicht. Die repräsentative Befragung spiegelt die Qualität der Arbeitsbedingungen. Die zweite Ausgabe des Barometers brachte neben grossen psychosozialen Belastungen und mangelhafter Förderung der Weiterbildung eine zunehmende Unzufriedenheit bei den Löhnen und Arbeitszeiten ans Licht.

Gleichen Tags werden Sie im «Blick Online» unter anderem wie folgt zitiert: «Diese Studie bildet die Realität des Arbeitsmarktes, wie ich sie erlebe, nicht ab.» Zum einen irritiert Ihr Versuch, der Studie die Wissenschaftlichkeit abzusprechen. Zum andern entlarven Sie sich, indem Sie offenbar die durch unsere Studie aufgezeigte Wirklichkeit der heutigen Arbeitswelt nicht kennen. Ihr Unwissen ist weiter nicht schlimm, **wenn** Sie bereit sind, uns zuzuhören.

Als unabhängige Arbeitnehmervertreter/-innen kennen wir die Realitäten der Arbeitnehmenden und unserer Mitglieder sehr genau. Und wir schauen mit solchen Studien noch genauer hin. Als Arbeitgeber können Sie gar nicht wissen, was es heisst, heute Arbeitnehmende/-r zu sein. Genauso kennen wir als Gewerkschaft die Realität der Arbeitgeber auch nicht im Detail. Dieses genaue Kennen der eigenen Seite und nur teilweise Verstehen des Gegenübers kann jedoch durch die **Sozialpartnerschaft** in einen gewinnbringenden Dialog verwandelt werden! Wenn Sie uns Gewerkschafter/-innen nicht, wie Sie es diesen Sommer getan haben, als Ideologen schubladisieren. Wir sind das, was Sie auch sind: Interessenvertreter/-innen unserer Mitglieder. Herr Vogt, ich fordere Sie als Arbeitgeberpräsident auf, uns zu respektieren und die Sozialpartnerschaft zu leben.

Sie und Ihre Mitgliederverbände stehen wie wir Gewerkschaften in der Verantwortung, die mannigfaltigen Herausforderungen und Probleme der Wirtschaft und der Arbeitswelt zu lösen. Ich bin überzeugt, dass uns dies gelingen kann, **wenn** wir dies im konstruktiven Dialog einer gelebten Sozialpartnerschaft tun. Dazu brauchen wir aber Sie und Ihre Branchenverbände. Syna und Travail.Suisse sind bereit dazu.

Arbeitnehmende erleben zunehmend Druck und dass ihre freie Zeit immer mehr beschnitten wird. Ihre Analyse dazu – «Die Leute haben vergessen, wie man das Handy abstellt.» – ist so knackig wie falsch. Herr Vogt, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist Realität und auch aus Arbeitnehmersicht nicht per se des Teufels. Wir müssen aber miteinander über faire und partnerschaftliche Regelungen sprechen. Arbeitgeber wollen flexible Arbeitseinsätze, Arbeitnehmende keine Gratisarbeit und sinnvolle Planbarkeit der Arbeit. Vertreter Ihrer Seite wollen die Arbeitszeiterfassung abschaffen und eine Deregulierung des Arbeitnehmerschutzes. Das ist falsch! Der richtige Weg ist, am runden Tisch aufrichtig und miteinander die unterschiedlichen Interessen auszutauschen und faire Lösungen zu erarbeiten.

In der Beilage stelle ich Ihnen das «Barometer Gute Arbeit» zu. Die darin aufgezeigten Herausforderungen sind deutlich und lösbar. Dazu braucht es aber – auch vom Arbeitgeberverband und seinen Mitgliedern – mehr Sozialpartnerschaft, mehr Wille zu gesamtarbeitsvertraglichen Lösungen, mehr Bekenntnis zu gesunden und fairen Arbeitsbedingungen.

Mit bestem Gruss wünsche ich Ihnen frohe Festtage

Arno Kerst, Präsident Syna

Barometer Gute Arbeit

Arbeitnehmende wollen mehr Lohn und weniger Stress

Mit dem «Barometer Gute Arbeit» hat Travail.Suisse letztes Jahr eine repräsentative Studie zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmenden lanciert. Auch die Ergebnisse der diesjährigen, zweiten Durchführung deuten auf erhebliche Probleme hin.

Mit dem «Barometer Gute Arbeit» können die Arbeitsbedingungen in der Schweiz beurteilt werden. Gute Arbeit wird im Sinne von zukunftsfähiger Arbeit verstanden, welche die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und gewisse Sicherheiten bieten muss. Die Sorgen und Nöte der Arbeitnehmenden sind Syna aus ihrer täglichen Arbeit und über Rückmeldungen von Mitgliedern bestens bekannt. Gleichwohl schaut der Dachverband Travail.Suisse mit dieser Studie noch genauer hin, wo die Arbeitnehmenden der Schuh drückt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz ihre Arbeit als sinnstiftend beurteilen und dass eine grosse Identifikation mit der eigenen Arbeit stattfindet. Weiter werden auch die Arbeitsinfrastruktur, also die Ausrüstung und die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, positiv beurteilt. Am schlechtesten schneiden die immer weiter verbreitete Belastung durch Stress und psychische Belastungen, die Förderung der Weiterbildung und die mittelfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt ab. Alarmierend ist auch, dass die Arbeitnehmenden immer weniger die Hoheit über ihre Arbeitszeit haben und mit ihrem Lohn unzufriedener sind als noch im letzten Jahr.

Viel Stress – weniger Zeithoheit

Im Bereich der Gesundheit sind es insbesondere der grosse Stress und die starken zeitlichen und psychischen Belastungen, die negativ beurteilt werden. 37,8 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich oft oder sehr häufig gestresst durch ihre Arbeit, und

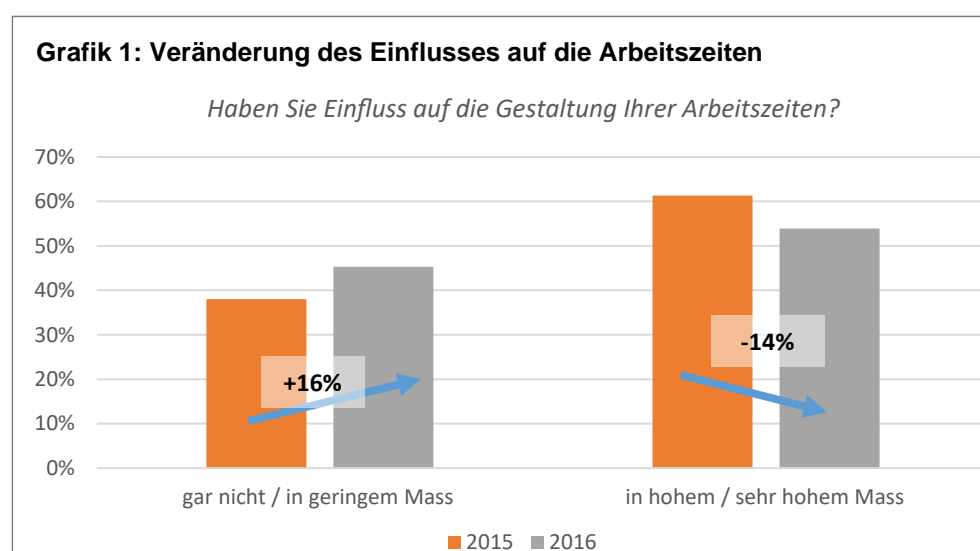


Das «Barometer Gute Arbeit» bildet die Zufriedenheit der Schweizerinnen und Schweizer mit ihren Arbeitsbedingungen und Löhnen ab.
Bild: Martin Ruetschi

ebenfalls mehr als ein Drittel fühlen sich oftmals emotional erschöpft am Ende eines Arbeitstages. Der Vergleich mit der grossen Stress-Studie von 2010 zeigt: Die Belastung durch Stress hat noch einmal zugenommen. Stress ist heute also eines der grössten Gesundheitsrisiken in der Arbeitswelt. Der Einhaltung der vorgesehenen Pausenregelungen wird dabei zu wenig Beachtung geschenkt: Für die meisten Arbeitnehmenden (86,3 Prozent) gehört das Abkürzen oder gar

Ausfallenlassen der Pausen zur Arbeitsrealität, für über einen Drittel ist es die Regel. Ebenso geben über ein Viertel der Beschäftigten an, oft oder sehr häufig auch dann zu arbeiten, wenn sie eigentlich krank sind.

Die grösste Veränderung vom letzten zu diesem Jahr zeigt sich beim Einfluss auf die Arbeitszeiten (vgl. Grafik 1). Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten scheint momentan den Beschäftigten nicht mehr, sondern weniger Zeithoheit zu bringen.



Wenig Förderung – grosse Sorgen um den Arbeitsplatz

Ein zweiter negativer Punkt liegt in der Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber. Das «Barometer Gute Arbeit» zeigt deutlich, dass mit 46,8 Prozent fast die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass eine Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber erleben. Dabei existiert mit dem Mitarbeitergespräch ein Instrument, mit dem die Arbeitgeber ihre Verantwortung über die Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden wahrnehmen könnte. Aber das Urteil über die Mitarbeitergespräche ist verheerend. Deutlich über die Hälfte (55,9 Prozent) der Arbeitnehmenden haben entweder gar keines, oder dieses wird als wenig konstruktiv oder hilfreich erlebt. Zu oft werden Mitarbeitergespräche als Disziplinierungsinstrument statt als wirkliche Unterstützung für die Angestellten eingesetzt. Für die Arbeitnehmenden bleibt die Angst um den Arbeitsplatz. So glaubt beinahe jede/r zweite Arbeitnehmende nicht daran, bei Verlust der Arbeitsstelle wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden.

Die Studie zeigt: Der hochgelobte flexible Schweizer Arbeitsmarkt ist zwar flexibel für die Arbeitgeber, nicht aber für die Arbeitnehmenden. Doch damit nicht genug: Die Arbeitgeber nehmen ihre Verantwortung für die Förderung ihrer Mitarbeitenden nur ungenügend wahr.

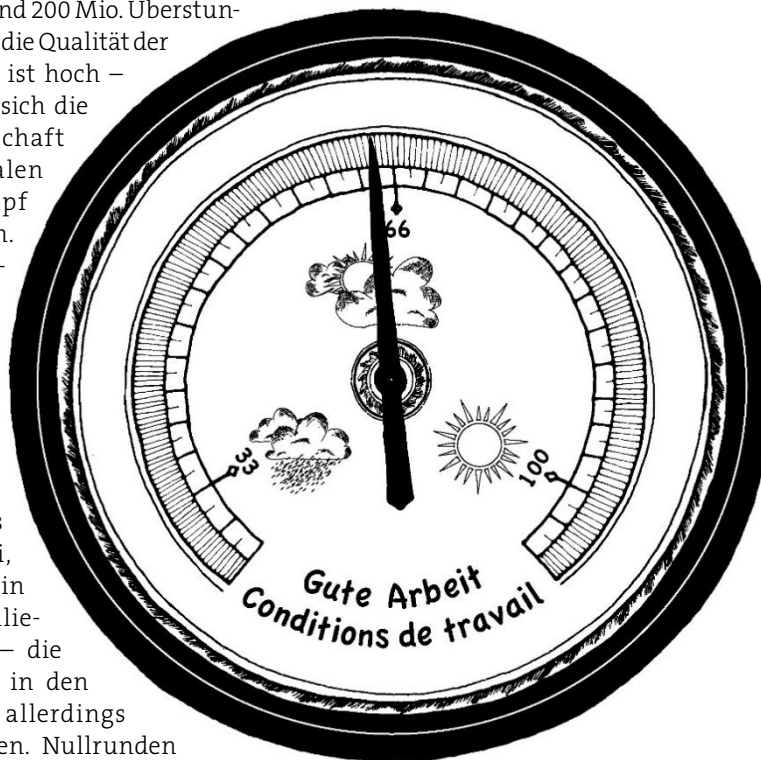
Viel Leistung – zu wenig Lohn

Die Leistung, die die Arbeitnehmenden in der Schweiz erbringen, ist beachtlich. Nicht nur ist die wöchentliche Arbeitszeit höher als in den umliegenden Ländern, zusätzlich

werden jährlich rund 200 Mio. Überstunden geleistet. Auch die Qualität der geleisteten Arbeit ist hoch – wie sonst könnte sich die Schweizer Wirtschaft im internationalen Konkurrenzkampf so gut behaupten. Kurz: Die Arbeitgeber in der Schweiz können sich über sehr motivierte, einsatzfreudige und leistungsfähige Mitarbeitende freuen. Dazu trägt u. a. das Lohnniveau bei, das höher ist als in den meisten umliegenden Ländern – die Lohnentwicklung in den letzten Jahren allerdings ist sehr bescheiden. Nullrunden gehörten für viele Arbeitnehmende zur Realität, generelle Lohnerhöhungen waren selten, allenfalls gab es bescheidene individuelle Anpassungen. Im «Barometer Gute Arbeit» zeigt sich das in der abnehmenden Einkommenszufriedenheit bei den Arbeitnehmenden: Der Anteil der Arbeitnehmenden, die ihr Einkommen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung als nicht oder nur in geringem Mass für angemessen halten, ist um 9 Prozent gestiegen. Mit 44 Prozent sind fast die Hälfte der Arbeitnehmenden mit ihrem Einkommen unzufrieden (vgl. Grafik 2).

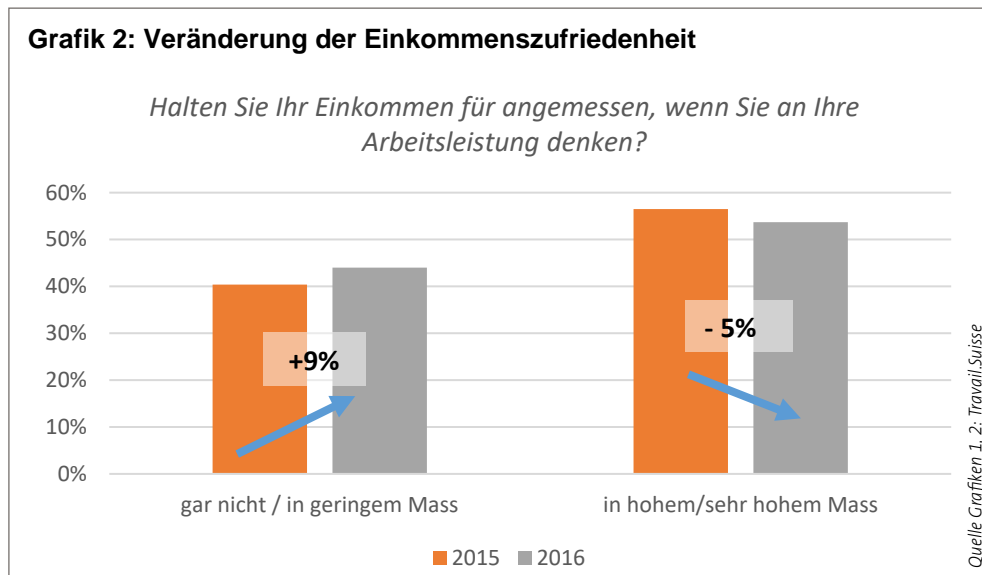
Grosse Unterschiede nach Region und Branche

Grosse Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen zeigen sich im



«Barometer Gute Arbeit» zwischen den Regionen und Branchen. Es fällt auf, dass insbesondere im Tessin, aber auch in der Genferseeregion die Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter bewertet werden. Der hohe Druck auf den Arbeitsmarkt führt zu mehr Stress und psychosozialen Belastungen sowie grösserer Angst, die Arbeitsstelle zu verlieren. Bei den Branchen schneiden vor allem der Handel, das Gastgewerbe und das verarbeitende Gewerbe schlecht ab. Ausserdem sehen Arbeitnehmende aus der Finanz- und Versicherungsbranche am wenigsten Sinn und Nutzen in ihrer Tätigkeit.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch



Barometer Gute Arbeit

Das «Barometer Gute Arbeit» ist ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH.

Die vollständigen Ergebnisse und weitere Informationen gibt es unter www.travailsuisse.ch www.meinearbeit-meinezeit.ch blog.bfh.ch/knotenmaschen

Bauhauptgewerbe: Branchenkonferenz

Bau mit uns

Unter diesem Slogan fand am 19. November die Branchenkonferenz des Baugewerbes statt. Er fordert die Syna-Mitglieder auf, aktiv an der Zukunft ihres Landesmantelvertrags (LMV) und den Arbeitsbedingungen auf Schweizer Baustellen mitzubauen. Die LMV-Verhandlungen sollen nächsten Frühling abgeschlossen werden.

Nach einer kurzen Einleitung zu unserem Kongressthema «Meine Arbeit – meine Zeit» begrüßten Ernst Zülle und ich die Teilnehmenden der Branchenkonferenz unter dem neuen Baumotto «Bau mit uns». Nachdem sich das neue Syna-Bau-Team vorgestellt hatte, gab ich die neusten Umsatzzahlen des Bauhauptgewerbes bekannt. Die vom Schweizerischen Baumeisterverband (SBV) veröffentlichten Zahlen sehen gut aus, so sind sie in jeder Sparte gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Eigentlich gute Voraussetzungen, um die von uns geforderte Lohnerhöhung von 80 Franken für das Jahr 2017 zu begründen. Doch leider sehen das die Baumeister bis jetzt noch anders. Trotz guter Auftragslage für das Jahr 2017 wollen sie keine Lohnerhöhung gewähren. Sie berufen sich auf die Anrechnung von 0,5 Prozent aus den arbeitgeberseitigen FAR-Beiträgen, die vor genau einem Jahr in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und dem SBV beschlossen wurde, um einen



Logo: Syna

drohenden vertragslosen Zustand zu vermeiden. Deshalb bleibe kein weiterer Spielraum für Lohnerhöhungen. Zusätzlich verweisen die Baumeister auf die ebenfalls vor einem Jahr ausgehandelte Erhöhung der Mittagszulage um einen Franken ab 2017, das ihrer Meinung nach bereits sehr hohe Minimallohnniveau sowie die aktuelle Negativteuerung. Auch wenn der SBV bis jetzt in der Lohnfrage noch kein Einlenken zeigt, ist für Syna das letzte Wort noch nicht gesprochen.

Branchenregister

Syna fordert in den laufenden Verhandlungen die Gründung eines überregionalen und branchenübergreifenden Verzeichnisses. Es soll die Resultate real erfolgter Kontrollen in Form einer standardisierten und somit einheitlich interpretierbaren Gesamtarbeitsvertrag-Bescheinigung im Einverständnis mit der betroffenen Firma zugänglich machen. Das Verzeichnis könnte als Basis für weitergehende Informationssysteme wie ein Baustellenbadge (elektronisches Datenerfassungs- und Kontrollsystem) dienen. Dies ist eine sehr wichtige und zentrale Forderung, um die Baustellenkontrollen zu unterstützen und Lohn-dumping einzuschränken. Ein weiterer Punkt, der in den laufenden Verhandlungen zur Diskussion steht, ist, dass Bauarbeiter mit Fachkenntnissen, aber ohne bauberuflichen Berufsausweis spätestens nach dreijähriger Tätigkeit als Bauarbeiter in die Lohnklasse B befördert werden. Diese Beförderung kann vom Arbeitgeber maximal um ein weiteres Jahr verschoben werden. Er muss dies aber gegenüber der Paritätischen Berufskommission begründen.

Beschränkung der Temporärarbeit

Eine andere Forderung in den laufenden Verhandlungen ist die Beschränkung der Temporärarbeit auf den Baustellen. Selbst die Baumeister sehen es nicht unbedingt gerne, wenn sich ihre Berufskollegen mit einer GmbH selbstständig machen und alle Aufträge mit Temporärmitarbeitenden abdecken, um das Risiko klein zu halten, falls Folgeaufträge nicht akquiriert werden können. Temporärarbeit über die Sommermonate, damit die



Guido Schlupe ist der neue Zentralsekretär für das Bauhauptgewerbe. Bild: Pascal Kemper

Arbeitnehmenden zwei bis drei Wochen Ferien am Stück beziehen können oder um Auftragspitzen zu brechen, macht Sinn. Sie darf aber nicht zu einem Dauerzustand verkommen, wie es leider auf vielen Baustellen die Regel ist.

Meine Arbeit – meine Zeit

Ganz im Sinne unseres Kongressthemas verlangt Syna definierte Kriterien, die eine Arbeitsunterbrechung für Arbeiten im Freien begründen. Weitere Verhandlungspunkte sind der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende sowie die Reisezeit für Hin- und Rückfahrt ab und zur Sammelstelle, die zum Grundlohn zu entschädigen ist. Um unsere Vaterschaftsurlaubinitiative zu unterstützen, verlangen wir bei der Geburt eines Kindes fünf Tage Vaterschaftsurlaub. Drei bezahlte Freitage bei der Heirat sowie ein Bildungsurlaub runden unsere Forderungen ab.

guido.schlupe@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Ausbaugewerbe: Protestaktionen in der ganzen Westschweiz

Die Arbeiter waren bereit zu kämpfen

Mehr als 500 Arbeitnehmende beteiligten sich am 18. November an Protestaktionen in der Westschweiz. Sie prangerten vehement die Auflösung ihres Gesamtarbeitsvertrags (GAV) durch die Arbeitgeber an – und sind bereit, für den Erhalt ihres GAV und für materielle Verbesserungen zu kämpfen.

Als Reaktion auf die Kündigung ihres GAV durch die Arbeitgeber bekundeten am 18. November mehr als 500 Arbeiterinnen und Arbeiter ihren Missmut gegenüber dem vertragslosen Zustand, der sich für 25 000 Angestellte des westschweizerischen Ausbaugewerbes zum 1. Januar 2017 ankündigt. Dem Aufruf von Syna und Unia Folge leistend, beteiligten sie sich in allen Kantonen der Westschweiz und im Oberwallis an verlängerten Mittagspausen und Arbeitsniederlegungen bis zum Nachmittag. Aufmärsche fanden in Renens, Bulle, Sitten, Chêne-Bougeries, Neuenburg, Delsberg und Brig statt. Mit dieser ersten erfolgreichen Protestwelle sendeten sie eine starke Botschaft an die Arbeitgeber.

Stopp dem Preiskampf

Die Gewerkschaften widersetzen sich mit Entschlossenheit der Zerstörung des GAV des westschweizerischen Ausbaugewerbes. Sie kritisieren ausserdem die verantwortungslose Einstellung der Arbeitgeber, die dem Lohndumping und einem noch nie dagewesenen Preiskampf

Vertragsloser Zustand abgewendet

Der Aktionstag führte dazu, dass die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zurückgekehrt sind. Sie zogen am vergangenen 6. Dezember ihre Kündigung des GAV zurück und gingen auf die gewerkschaftlichen Forderungen nach materiellen Verbesserungen und Wiederaufnahme der im September abgebrochenen Verhandlungen ein. Die Verhandlungen werden im kommenden Jahr weitergeführt. An ihrer der Versammlung in Lausanne beschlossen die Delegierten von Syna und



Rund 40 Arbeiter legten ihre Arbeit auf der Baustelle der künftigen Handelsschule Frontenex in Chêne-Bougeries nieder.
Bild: Carlos Massas

Tür und Tor öffnet. Angesichts des Chaos, das dem Sektor droht, fordern Syna und Unia von den Arbeitgebern, dass sie einen Schritt zurück machen und Gespräche ohne Vorbedingungen aufnehmen.

Verbesserungen mehr als verdient

Ausserdem kündigten die Gewerkschaften bereits an, dass sie sich nicht mit einer Verlängerung des GAV im derzeitigen Zustand zufriedengeben würden. Es sind unverzüglich materielle Verbesserungen notwendig, insbesondere mit Bezug auf den Ausgleich des Kaufkraftverlustes der Angestellten. Die Kaufkraft ging aufgrund der immer weiter steigenden Krankenversicherungsprämien und der generell

fehlenden Gehaltsanpassungen in den vier Jahren seit der letzten Vertragsperiode unaufhaltsam zurück. Verbesserungen sind angesichts der Wirtschaftskraft der Branche möglich und in erhöhtem Masse verdient.

tibor.menyhart@syna.ch,
Zentralsekretär Ausbaugewerbe

Mitglieder werben Mitglieder

Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.

Vermittle uns ein Neumitglied,
dann schenken wir dir Fr. 100.–.
Anmeldungen via www.syna.ch
oder 0848 848 868.



Zusammen sind wir stark!

Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie)

Starker Franken, Brexit und Trump

Vor allem die MEM-Industrie wurde durch die Aufhebung des Mindestkurses Anfang 2015 stark in Mitleidenschaft gezogen. Rund 12 000 Stellen gingen verloren. Langsam, aber stetig erholte sich die Branche vom Schock. Dann kamen der Brexit und die Wahl von Donald Trump.

Im Verlauf der letzten knapp zwei Jahre konnten sich die meisten Unternehmen auf die geänderten Umstände einstellen und sich langsam, aber sicher erholen – vor allem dank der Sondereinsätze der Arbeitnehmenden (Arbeitszeiterhöhungen). Die Exporte zogen kontinuierlich an, die Auftragseingänge nahmen wieder zu, die Beschäftigungszahlen haben sich stabilisiert. Ende August titelte der Arbeitgeberverband *Swissmem*, dass «die Talsohle durchschritten» sei und die Branche «vorsichtig optimistisch» in die Zukunft sehe. Doch nach wie vor stehen vor allem KMU unter einem hohen Preis- und Margendruck, weshalb einige nach wie vor um ihr Überleben kämpfen. Wie sieht nun die Zukunft für diese fragile Erholung aus?

Der Austritt der Briten aus der EU

Der Brexit war eine erste grosse Belastungsprobe für die sich langsam erholende MEM-Industrie. Die kommende Loslösung Grossbritanniens aus der EU führt zu Unsicherheit im Euroraum, was wiederum den Franken als klassische und stabile Fluchtwährung in ungeahnte Höhen treiben kann. Ein leichter Druck auf den Franken war nach dem Ja zum Austritt zwar spürbar, jedoch nicht so stark, dass ihn die Schweizer Nationalbank nicht hätte parieren können. Die Verhandlungen über die Modalitäten des Austritts bergen jedoch viele Unklarheiten. Solange sich die EU mit Grossbritannien nicht einig ist, kann sie wohl kaum Zugeständnisse bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) machen. Das wiederum lässt die Schweizer Wirtschaft im Ungewissen, wie der künftige Zugang zu EU-Fachkräften aussieht und ob die MEI-Umsetzung die bilateralen Verträge



Das politische Geschehen in Europa und den USA hat grossen Einfluss auf die Schweizer MEM-Industrie.
Bild: Fotolia

gefährdet. Grössere Firmen könnten deshalb über ihren Standort in der Schweiz nachdenken und Investitionen nicht bei uns tätigen. Auf jeden Fall verlangt *Syna*, dass die Umsetzung der MEI konform mit den Bilateralen erfolgen und gleichzeitig die inländischen Arbeitnehmenden fördern soll.

Was wird Donald Trump tun?

Auch Donald Trumps Wahl zum US-Präsidenten führte aufgrund der Äusserungen im Wahlkampf weltweit zu Unsicherheit. Das bremst die Weltwirtschaft, was auch die exportorientierte Schweiz und vor allem der Franken zu spüren bekommen. Die gemässigten Äusserungen von Trump nach seiner Wahl haben aber viel zur Beruhigung beigetragen, sodass der Druck auf den Franken bis jetzt nicht überbordet hat. Unklar bleibt das Schicksal des geplanten Freihandelsabkommens zwischen der EU und den USA (TTIP). Es war und ist sehr umstritten wegen der Regelung der Streitbeilegung, der Nahrungsmittelsicherheit und des Zugangs zum Beschaffungswesen. *Syna* befürchtet zudem, dass primär die USA mit ihrem ultraliberalen Arbeitsmarkt profitieren, die europäischen Arbeitsbedingungen hingegen stark gefährdet werden. TTIP hätte ausserdem zur Folge, dass Schweizer Produkte im EU-Raum und in den USA weniger konkurrenzfähig wären. Aus diesem

Grund hat der Bundesrat geplant, nach Abschluss des Abkommens so rasch wie möglich einen Beitritt anzustreben. Damit nähme er eine Verschlechterung der Schweizer Arbeitsbedingungen in Kauf. Kippt Trump nun TTIP, bleibt vorerst alles beim Alten, und die Schweizer Arbeitsbedingungen kommen weniger unter Druck. Auch nicht schlecht.

Arbeitszeit, Stress, Industrie 4.0

Diese globalen Vorgänge sowie der Strukturwandel in der Industrie – die Industrie 4.0 – bringen die Arbeitsbedingungen in der Schweiz unter Druck: Zur Bewältigung von Krisen müssen Arbeitnehmende länger arbeiten, es wird dauernd mehr von ihnen verlangt, die Lebenshaltungskosten steigen, und der Lohn bleibt gleich. Das stresst! Um dem entgegenzuwirken, setzt sich *Syna* vehement für eine bessere Lohnentwicklung ein. Ebenso darf die Arbeitszeiterfassung als Prinzip nicht angetastet werden, da sonst die Arbeitswelt immer weiter in die Freizeit eingreift und Gratisarbeit noch mehr zunimmt. Mit dem «Barometer Gute Arbeit» von *Travail.Suisse* (s. S. 4/5) belegen wir die zunehmende Unzufriedenheit der Arbeitnehmenden und halten mit unseren Forderungen «Meine Arbeit – meine Zeit» dagegen.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Frontalieri

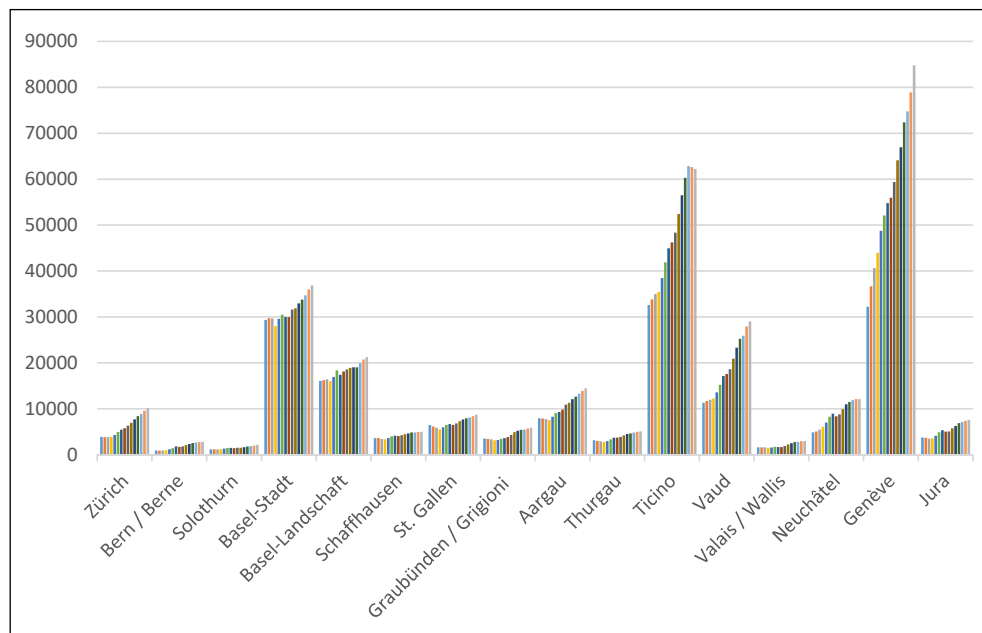
Un fenomeno trascurabile?

Con l'introduzione della libera circolazione delle persone tra Svizzera ed UE, anche il numero di frontalieri è aumentato. Nel Cantone Ticino è stata recentemente approvata un'iniziativa per limitare questo genere di immigrazione. Ma sull'onda della globalizzazione e della mobilità facilitata, il tema sarà di viepiù stretta attualità!

La migrazione del lavoro all'interno dell'Europa non è un problema recente, così come non lo è la quotidiana o settimanale migrazione dei frontalieri. Ma dal 2002, e più precisamente con l'introduzione degli accordi sulla libera circolazione con l'UE, in alcuni Cantoni svizzeri i permessi per frontalieri sono aumentati in maniera esponenziale, raddoppiando ad esempio in Ticino e a Ginevra (vedi grafico). In questi Cantoni l'accresciuta mobilità è considerata un problema. Nell'autunno del 2016 il popolo ticinese ha pertanto accolto un'iniziativa lanciata dalla sezione cantonale dell'UDC che consente alle imprese locali di assumere personale domiciliato all'estero solamente se possono comprovare che non c'è disponibilità di manodopera indigena. Questa iniziativa potrebbe ledere il diritto federale vigente (legge sugli stranieri) e vari contratti internazionali sulla libera circolazione delle persone, e la sua costituzionalità deve ancora essere verificata. Di sicuro, al suo successo alle urne ha contribuito anche il fatto che per l'attuazione del nuovo articolo 121a della Costituzione federale il Consiglio nazionale non ha tenuto conto della proposta del Ticino di considerare le differenze regionali per definire i livelli di criticità.

Occorre informare e consigliare

Un importante compito dei sindacati, che si trovano confrontati con questi problemi, è quello di informare le lavoratrici e i lavoratori stranieri. È la mancanza di prospettive future all'estero a spingere queste persone a cercare un impiego in Svizzera. Questi lavoratori, inoltre, sono



Numero di frontalieri per Cantone di occupazione, 3° trimestre 2002 – 3° trimestre 2016 Fonte: Syna

particolarmente esposti al rischio di dumping salariale e lavoro nero. Perciò, devono essere informati sulle condizioni di lavoro vigenti e sulle assicurazioni sociali. E, come compito tipicamente sindacale, sono necessari controlli a tappeto nei rami economici particolarmente toccati da questi fenomeni (controlli basati sul rischio).

Per migliorare la situazione economica dei frontalieri sono stati sottoscritti svariati accordi tra Stati che regolamentano, ad esempio, la doppia imposizione, l'assicurazione contro la disoccupazione o il diritto a una rendita di vecchiaia o invalidità. Questi argomenti sono cruciali per i lavoratori ed evidenziano l'importanza di affrontare le lacune assicurative che si creano accettando un lavoro all'estero. Alla manodopera estera Syna offre pertanto consulenze professionali in questi complessi ambiti, in collaborazione con i partner INAS e ACLI. Per ottenere una consulenza specifica in lingua italiana, informati presso il tuo segretariato regionale!

Consigli Sindacali Interregionali (CSIR)

Proprio per discutere ed affrontare insieme tutte queste problematiche, sin dalla fine degli anni settanta nelle regioni di frontiera europee sono state create delle confederazioni che riuniscono sindacati nazionali ed esteri. Attorno alla Svizzera i consigli sindacali interregionali sono sei.

Molte risposte ai problemi del lavoro transfrontaliero devono essere trovate a livello politico – ma attraverso azioni comuni è più facile mettere in evidenza le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori europei!

Su quest'onda, il Dipartimento relazioni internazionali del nostro partner italiano CISL ha incentrato il suo seminario del 15 e 16 novembre 2016 sullo statuto dei lavoratori frontalieri, affinché si giunga a rafforzare la posizione legale di questi lavoratori. Il convegno ha anche evidenziato con forza come la crescente mobilità stia rendendo il lavoro transfrontaliero sempre più attuale. Il mondo politico è chiamato, anche a livello europeo, ad affrontare le problematiche del transfrontalierato; con la sua richiesta di uno statuto generale riconosciuto sulla figura del lavoratore frontaliere, la CISL fa una proposta per risolvere il problema. Ma in un'era di tendenze disintegrative nell'UE (vedi la Brexit), la visione di un'Europa sociale non ha vita facile. Il congresso CSIR della tripla frontiera Germania-Francia-Svizzera (Dreiländereck) del 2 dicembre ha affrontato proprio questa problematica, mostrando che le organizzazioni per i lavoratori non possono sottrarsi al compito di affrontare questi problemi.

selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio delle politiche sociali

Rama terminación de edificios: protestas en toda la Suiza Romanda

Trabajadores listos para luchar

Más de 500 trabajadores participaron el 18 de noviembre de las protestas en la Romandía. Denunciaron vehementemente a la rescisión de su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) por los empresarios. Y están listos para luchar por mejoras laborales y la preservación de su CCT.

En respuesta al termino unilateral del CCT por los empresarios, el 18 de noviembre mas de 500 trabajadores y trabajadoras demostraron su descontento por su situación a causa de la disolución del Contrato General, que afectará a mas de 25000 empleados en la Romandía a partir del 1 de enero del 2017. En respuesta a la llamada de Syna y Unia, los trabajadores participaron en todos los cantones de la Suiza Romanda y en el Alto Valais con una prolongado pausa de mediodía y paros hasta la tarde. Diferentes marchas se realizaron en Renens, Bulle, Sitten, Chêne-Bougeries, Neuenburg, Delsberg y Brig. Con esta exitosa primera ola de protestas se ha mandado un fuerte mensaje a los empresarios.

No a la rebaja de salarios

Los sindicatos se oponen firmemente a la destrucción del CCT de la Romandía. También critican la actitud irresponsable de los empresarios, al abrir la puerta de par en par al dumping salarial y a una guerra de salarios sin precedentes. En vista del caos que amenazaba al sector, Syna y Unia hicieron un llamado a los empleadores a que se retractaran para iniciar conversaciones sin condiciones preexistentes sobre este tema.

Mejoras mas que merecidas

Por otro lado, los sindicatos ya anunciaron que no estarían satisfechos con una extensión del CCT en su estado actual. Se necesitan implementar mejoras tangibles, especialmente en lo referente a la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. Este se ha reducido a causa de la subida de precios en los seguros de salud y la falta de ajuste salarial en los cuatro últimos años desde el ultimo Contrato General. Las mejores son



120 trabajadores de la Rama terminación de edificios se reúnen en Bulle para un almuerzo colectivo y exigen retomar las negociaciones

Foto: Giuseppe Di Mauro



Representantes sindicales de Unia y SCIV discuten con Gilles Granges, presidente de la confederación empresarial de Pintores y Albañiles y jefe de la firma Gypsa SA.

Foto: SCIV

posibles a causa de la fuerza económica de la industria; y sobre todo son merecidas.

Se ha evitado la rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo

A raíz del día de protestas los empresarios han vuelto a la mesa de negociaciones. Estos retiraron el pasado 6 de diciembre la rescisión unilateral del CCT y accedieron a las peticiones sindicales de mejoras significativas y la retoma de las negociaciones que habían sido suspendidas en septiembre. Estas continuarán durante el próximo año. En la reunión en Lausana los delegados de Syna y Unia acordaron cerrar

un compromiso con los empresarios con el propósito de evitar la rescisión del CCT durante el 2017. Los empresarios por su parte aceptaron el ajuste del bono de alimentación pasando este de 17 a 18 francos y la subida del sueldo mínimo en 30 rappen por hora (alrededor de 53 francos mensuales). Lo sindicatos tienen la determinación de seguir avanzando en este sentido durante las negociaciones del próximo año.

tibor.menyhart@syna.ch,
secretario central del sector
de la terminación de edificios

Ramo da construção civil: Conferência da indústria

Construa connosco

Foi sob este slogan que se realizou a conferência do ramo da construção civil no dia 19 de novembro. Este slogan apelava aos membros da Syna para contribuírem ativamente para o futuro do seu contrato coletivo de trabalho (CCT) e das condições de trabalho nos estaleiros suíços. As negociações relativamente ao CCT deverão estar concluídas na próxima primavera.

Após uma breve introdução ao nosso tema do congresso «O meu trabalho – o meu tempo», eu e Ernst Zülle demos as boas-vindas aos participantes da conferência sob o novo lema da construção «Construa connosco». Após a apresentação da nova equipa do setor da construção da Syna, dei a conhecer os mais recentes números do volume de negócios do ramo da construção civil. Os números publicados pela Associação Suíça dos Empreiteiros da Construção Civil (ASEC) são positivos. Em relação ao ano anterior, estes números registaram um aumento em todos os campos. Na realidade, isto são boas condições para justificar o aumento do salário em 80 francos para o ano de 2017, que exigimos. No entanto, a ASEC ainda encara esta situação de maneira diferente. Apesar da positiva situação das encomendas para o ano de 2017, não querem conceder qualquer aumento salarial. Eles remetem para a dedução de 0,5 por cento nas contribuições para a FAR por parte do empregador, a qual já tinha sido decidida há exatamente 1 ano num acordo entre os parceiros sociais e a ASEC, de modo a evitar uma lacuna contratual. Por essa razão, argumentam que já não existe qualquer margem de manobra para aumentos salariais. Além disso, os empreiteiros fazem referência ao aumento, igualmente negociado há um ano, do subsídio de alimentação em um franco a partir do dia 1 de janeiro de 2017, considerando o nível de salário mínimo já muito elevado, bem como a inflação atual negativa. Apesar de a ASEC

ainda não ter feito qualquer cedência no que diz respeito aos salários, para a Syna ainda nada está decidido.

Registo de indústrias

Nas negociações em curso, a Syna exige a criação de um registo inter-regional e interprofissional. Este deve disponibilizar, de acordo com a respetiva empresa, os resultados dos controlos realizados, sob a forma de um certificado do contrato de trabalho coletivo normalizado e de fácil interpretação. O registo poderia servir como base para sistemas de informação avançados, tais como uma identificação dos estaleiros de obras (sistema eletrónico de controlo e de recolha de informação). Esta é uma exigência fulcral, para apoiar os controlos dos estaleiros de obras e reduzir o dumping salarial. Um outro ponto em discussão nas negociações em curso é o facto de os trabalhadores da construção civil, com conhecimentos técnicos mas sem carteira profissional, serem promovidos para a classe salarial B, o mais tardar, após 3 anos de atividade. Esta promoção pode ser adiada pelo empregador por um período máximo de mais um ano. Contudo, o empregador deve justificar essa decisão à comissão profissional paritária.

Limitação do trabalho temporário

Uma outra exigência nas negociações em curso é a limitação do trabalho temporário nos estaleiros de obras. Nem mesmo os empreiteiros veem com bons olhos quando os seus colegas profissionais decidem trabalhar por conta própria com uma Lda e cobrem todos os trabalhos com trabalhadores temporários, de modo



Logótipos: Syna



Guido Schlupe é o novo secretário central para o ramo da construção civil. Foto: Pascal Kemper

a manter baixo o risco de não receberem trabalhos futuros. O trabalho temporário faz sentido nos meses de verão, para que os trabalhadores possam receber duas a três semanas de férias de uma só vez ou para colmatar as situações de picos de trabalho. Contudo, esta situação não se pode tornar permanente, tal como acontece em muitos estaleiros de obras.

O meu trabalho – o meu tempo

Em sintonia com o nosso tema do congresso, a Syna exige critérios definidos que justifiquem uma interrupção de trabalho para trabalhos ao ar livre. A proteção contra os despedimentos para trabalhadores mais velhos, o tempo de viagem de ida e volta a partir e para o local de reunião dos trabalhadores, que deve ser compensado no salário de base, são outros dos pontos das negociações. De modo a apoiar a nossa iniciativa de licença de paternidade, exigimos 5 dias de licença de paternidade após o nascimento de um bebé. A completar as nossas exigências estão três dias livres remunerados após o casamento, assim como uma licença para formação.

guido.schlupe@syna.ch,
secretário central da construção civil

Kursangebote von Syna



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

Freitag, 24. Februar 2017, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Der Alltag fordert viel, oft zu viel. Man will allen Erwartungen gerecht werden und gerät dabei selbst immer mehr aus dem Takt. Da gilt es, erst einmal einen Boxenstopp im Ameisenrennen einzulegen, um sich zu überlegen, was wirklich wichtig ist, was man tun will – und was nicht mehr. Es gilt, herauszufinden, was einem guttut, und Strategien zu entwickeln, die wieder mehr Leichtigkeit ins Leben bringen und ein drohendes Burn-out verhindern. Im Kurs wird zuerst eine Analyse gemacht: Was ist weshalb aus dem Gleichgewicht geraten? Man soll sich der eigenen Werte und Ressourcen bewusst werden und Antreiber, die nicht guttun, eliminieren. Resilienz lässt sich trainieren. Es geht um Selbstachtsamkeit, aber auch um 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, 30. Januar 2017

Wie vermarkte ich mein Projekt? – Mein Marketingkonzept in zwei Tagen.

Montag, 6. März (1. Kurstag), und Montag, 13. März 2017 (2. Kurstag), jeweils von 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Erfolgreich sind jene Unternehmen und selbstständig Erwerbenden, die im Markt mit einem verständlichen, spezifischen und attraktiven Angebot auftreten. Die Spielregeln zur Konzepterarbeitung zu kennen, ist der erste Schritt zum Erfolg. Folgende Themen werden behandelt: Bestandsaufnahme/Informationssammlung zum Projekt; Analyse der Informationen bis zur Erkenntnisstrukturierung; Finden der Vision und der tragenden Idee; Entwerfen des Konzeptes und Gestaltung der Lancierung. Nach zwei Tagen verlassen die Teilnehmenden den Kurs im Besitz ihres konkreten, individuellen Marketingkonzepts.

Referent: Daniel Ingold, Geschäftsführer Marketingold SA, Dozent für Unternehmensführung, Marketing, Innovations- und Projektmanagement

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 10. Februar 2017

Eltern begleiten ihr Kind durch den Berufswahlprozess.

Freitag, 17. März 2017, von 9 bis 17 Uhr, Pädagogische Hochschule Zürich, Zürich.

Inhalt: Die Berufswahlphase der Eltern liegt weit zurück, die Arbeitswelt und die Anforderungen an junge Menschen haben sich verändert. Eltern fühlen sich oft verunsichert, wenn sie ihre Kinder durch den Berufswahlprozess begleiten wollen. Die Teilnehmenden erkennen im Kurs, dass die Berufswahl ihrer Kinder ein systemischer Prozess ist und die Familie einen grossen Einfluss auf die berufliche Zukunft junger Menschen hat. Sie erfahren, wie diese Phase aus entwicklungspsychologischer Sicht und auch ganz praktisch abläuft. Sie werden sich ihrer Rolle bewusst und wissen, wie sie Informationen und auch Hilfe holen können.

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

Anmeldung: bis spätestens Montag, 20. Februar 2017



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!

Agrarwirtschaft

Fenaco geizt bei den Löhnen

Syna erreichte in den Lohnverhandlungen für 2017 die Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 0,7 Prozent. Der Forderung nach garantierten Mindestlöhnen für gelerntes Personal kommt Fenaco jedoch erneut nicht nach. Durch den kommenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Tankstellenshop gerät sie zudem in Zugzwang bei den Arbeitszeiten.

Syna kann die Lohnverhandlungen mit Fenaco dieses Jahr nicht mit einer generellen Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden abschliessen. Die Arbeitgeberin will die Lohnerhöhungen weiterhin rein individuell vornehmen und stellt hierzu 0,7 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung. Stossend an diesem Prozentsatz ist, dass rund 0,2 Prozent für strukturelle Anpassungen abgezogen werden. Für

die Lohnerhöhungen 2017 bleiben damit lediglich rund 0,5 Prozent übrig. Dieses Ergebnis schätzt Syna eher tief ein, zumal die Verteilung davon auf rein individueller Basis geschieht.

Kampf um die Mindestlöhne

Stossend ist auch, dass Fenaco nicht bereit ist, sozialpartnerschaftlich verbindliche Mindestlöhne für gelerntes Personal einzuführen. Sie möchte diese weiterhin einseitig festlegen – und somit auch unterschreiten können.

Immerhin ist Fenaco dieses Jahr bereit, erhöhte Transparenz in die Umsetzung der künftigen Lohnrunden zu bringen. So soll beispielsweise die Auskunft möglich werden, wie viele Mitarbeitende eine Lohnerhöhung erhalten oder ob auch ältere Arbeitnehmende noch davon profitieren. Dies ist ein wichtiger Schritt für die kommenden Lohnverhandlungen, denn nur so wird sichtbar, ob bestimmte Gruppen von Angestellten Nachholbedarf aufweisen. Voraussichtlich im Frühjahr kommt der GAV für die Tankstellenshops



*Keine generellen Lohnerhöhungen für Fenaco-Mitarbeitende.
Bild: Fenacopress*

der Schweiz (siehe unten). Fenaco gerät dadurch zusätzlich in Zugzwang, die branchenunüblich hohen Wochenarbeitszeiten im Detailhandel zu senken.

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

Neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein GAV für alle Tankstellenshops

Voraussichtlich im Frühjahr 2017 wird der neue GAV Tankstellenshop allgemeinverbindlich erklärt. Er ist ein Meilenstein in einer Branche, die extrem liberalisierte Arbeitszeiten und schwierige Anstellungsverhältnisse aufweist. Wir informieren bereits heute über den Inhalt.

In den letzten zwei Jahren hat Syna über den Inhalt des GAV Tankstellenshop für die ganze Schweiz verhandelt. Ziel war dessen Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), damit sich alle Angestellten dieser Branche über die verbesserten Arbeitsbedingungen freuen dürfen. Die Verhandlungen konnten diesen Sommer erfolgreich beendet werden, nun wurde das Resultat im

Schweizerischen Handelsblatt publiziert. Syna hofft, dass sich das AVE-Verfahren nicht allzu sehr in die Länge zieht, sodass die Angestellten der Branche im Frühjahr 2017 von den GAV-gesicherten Arbeitsbedingungen profitieren können.

Ein Fortschritt

Inhaltlich punktet der neue GAV unter anderem mit garantierten Mindestlöhnen, einem 13. Monatslohn und zahlreichen soliden Regelungen zur Arbeitszeit – beispielsweise mit einer Fünf-Tage-Woche mit 42 Stunden, 22 bis 25 Tagen Ferien oder einer garantierten Beschäftigung im Monatslohn ab einem Pensum von 60 Prozent. Darüber hinaus beinhaltet der GAV gute Regelungen zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Ebenso ist eine Rückerstattung der Berufsbeiträge von 0,25 Prozent des Lohnes vorgesehen. Syna-Mitglieder profitieren somit auch auf dieser Ebene.

Eine Besonderheit gibt es jedoch: Der neue GAV wird nicht im Kanton Luzern gelten. Dort existiert ein kantonaler GAV, der weiterhin bestehen bleibt. Ebenso können aufgrund des laufenden AVE-Verfahrens geringfügige Änderungen im GAV gemacht werden. Sobald feststeht, wann genau der GAV in Kraft tritt, werden wir euch informieren.

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

Publikation im Handelsblatt

Ihr findet den GAV unter www.syna.ch > Branchen > Tankstellenshops > Publikation SHAB oder unter:

Deutsch: <https://goo.gl/5wVq79>

Französisch: <https://goo.gl/IDgegl>

Italienisch: <https://goo.gl/t0mXAP>

Der wohlverdiente Ruhestand

Vielen Dank für alles, Kurt!

Kurt Regotz war, ist und bleibt Gewerkschafter. 35 Jahre lang verdiente er sein Einkommen mit seiner Berufung. Viel Schweiß und Ärger, aber auch Humor und zahlreiche Erfolge säumen seinen Weg. Jetzt geht der ehemalige Syna-Präsident in den «Unruhestand».

Als Mitarbeiter der Arbeitslosenkasse des Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbandes (CHB, heute Syna) oder als Kreissekretär der Christlichen Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CMV, heute Syna) kämpfte Kurt für die Arbeitslosen. Er wehrte sich erfolgreich gegen die Schliessung der Elektrolyse in Steg und initiierte Beschäftigungsprogramme, von denen das Arbeitsmarktprogramm Opra noch heute besteht.

Gewerkschaftsfamilie – Familiengewerkschaft

Kurt setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein. Als Grossrat und Gewerkschafter sorgte er für höhere Kinderzulagen, als Mitinitiant schuf er die Walliser Haushaltszulage. Die Zusammenarbeit und Weiterentwicklung der

christlichen Gewerkschaftsfamilie liegt ihm bis heute am Herzen. Ob erfolgreiche Organisation des Verkaufspersonals des Dienstleistungssektors, Travail.Suisse, die Zusammenarbeit mit den Tessiner und Unterwalliser C-Gewerkschaften ... Immer ist Kurt mit dabei.

Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit ist Kurt wichtig. Ungezählt sind die Sitzungen, an denen er in Kommissionen oder bei der Suva die Sicht der Arbeitnehmenden vertrat. Als glühender Verfechter des Gewerkschaftspluralismus und von konstruktiven Lösungen scheute Kurt die

Konfrontation mit Arbeitgebern und den linken Gewerkschaften nie. Sofern unsere Prinzipien respektiert wurden, arbeitete er konstruktiv mit unseren Konkurrenten zusammen. Es ist massgeblich Kurts Verdienst, dass Syna und Unia sich im letzten Jahr mit den Baumeistern auf die Fortführung des Rentenalters 60 einigen konnten.

Lieber Kurt, im Namen der Syna-Mitglieder und der Gewerkschaftsbewegung: herzlichen Dank, vergelt's Gott und Glück und Gesundheit dir und deiner Familie!

arno.kerst@syna.ch, Präsident



Kurt (links) und Nicola, euer Humor und eure angenehme Art werden uns fehlen!

Bild: Syna

Auch dir gönnen wirs, Nicola!

Ein Vollblutgewerkschafter verabschiedet sich

Nicola Tamburrino, Zentralsekretär und Vollblutgewerkschafter, geht Ende Jahr ebenfalls in den wohlverdienten Ruhestand.

Nicola war ab 1978 Gewerkschaftsmitglied des CMV, bevor er 1982 als «aktiver» Gewerkschafter die Funktion des Regionalsekretärs für die Region Olten/Aarau übernahm. Per 1. Januar 1992 wurde er zum Zentralsekretär und GL-Mitglied des CMV befördert. Als Mitinitiant und Förderer der Fusion der christlichen Gewerkschaften war er an der Entstehung von Syna am 1. Oktober 1998 beteiligt. Nicola übernahm

als Kadermitarbeiter/Zentralsekretär die Verantwortung für diverse Branchen.

Im Gewerbe zu Hause

Mit seiner technischen Berufsausbildung war es naheliegend, dass Nicola Branchen wie Gebäudetechnik, Elektro- und Telekommunikations-Installation sowie Metallbau betreute. In den ihm anvertrauten Branchen konnte Nicola immer wieder erfolgreich Gesamtarbeitsvertrags- und Lohnverhandlungen führen. Die Sozialpartner schätzten seine Fachkompetenz und sein Verhandlungsgeschick. «Lösungsorientiert und zielgerichtet», war sein Arbeitsmotto. Seine fundierten Branchenkenntnisse brachte er

in paritätischen Landeskommissionen und Pensionskassenstiftungen ein.

Nicola hat viel zur Mitgliederentwicklung, zur wirtschaftlichen Entwicklung sowie zum guten Image von Syna beigetragen. Bei seinem Wirken stand immer das Wohl der Mitglieder im Vordergrund. Viele haben seine kompetente Unterstützung, Beratung und Betreuung sehr geschätzt.

Danke für deine verdienstvolle Mitarbeit! Nicola, wir wünschen dir mehr Zeit für Familie, Hobbys und Motorradfahrten. Es ist deine Zeit, geniesse sie!

**hans.maissen@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe**

Weiterbildung

Arbeitgeber, unterstützt uns!

Algorithmen, die immer ausgeklügelter funktionieren und lernfähig sind, machen zahlreiche Arbeitsplätze überflüssig. Lebensstandard, der nicht gehalten werden kann. Ängste, die die Wirtschaft 4.0 schürt. Wie können wir verhindern, dass unsere Fähigkeiten nicht mehr gefragt sind?

«Pistenpolizistinnen und Pistenpolizisten mit eidgenössischem Fachausweis nehmen ab dieser Saison die verkehrshoheitlichen Aufgaben in den Wintersportgebieten wahr. Besonders zahlreich stehen die Berufsleute mit Vertiefung «Patrouillendienst» im Einsatz. Sie ermahnen riskante und zu schnelle Fahrerinnen und Fahrer. Bei besonders halbsbrecherischem Verhalten verteilen sie Bussen. Berufsleute mit Vertiefung «Kategorisierung» beobachten die Skifahrer/innen genau und kleben den Unerfahrenen blaue oder rote Kleber auf den Helm.»*

Auf welcher Piste diejenigen mit rotem oder blauem Kleber auf dem Helm fahren dürfen, lässt sich unschwer erraten. In der eben angelaufenen Skisaison werden diese Polizistinnen und Polizisten noch nicht im Einsatz sein. Und genau genommen gibt es diesen Beruf gar nicht. Noch nicht? Denn denken wir an all die Berufe, die durch Algorithmen verlorengehen sollen, braucht es dringend neue Berufsbilder.

Weiterbildung schafft Perspektiven

In der bundesrätlichen Strategie «Digitale Schweiz» vom April 2016, die sich mit den durch die wirtschaftlichen Umwälzungen auf uns zukommenden Herausforderungen auseinandersetzt, bleiben die Autoren insgesamt erstaunlich unpräzise. Auch wenn die Digitalpolitik des Bundes den Menschen in den Mittelpunkt stellen will, geht nicht klar hervor, wie das bewerkstelligt werden soll. Dennoch wird unter 4.6.2 vermerkt, dass Aus- und Weiterbildung eine entscheidende Rolle spielen sollen und zu diesem Zweck entsprechende Stellen gezielt gefördert werden.

Blieben wir beim fiktiven Beispiel: Welche Fähigkeiten und Sozialkompetenzen



«Und wenn du mithelfen würdest, die Zukunft zu gestalten?» Die Lokomotive mit Botschaft befährt die Schweiz.
Bild: Colette Kalt

muss ein Mensch mitbringen, wenn er oder sie bei der Pistenpolizei arbeiten möchte? Ausgesprochen gerne Ski fahren, empathisch sein und auch in kritischen Situationen ruhig bleiben und vermitteln können. Bringt man das alles mit, sind die Weichen für die Pistenpolizei gestellt. Vielleicht eignen sich diese Fähigkeiten und Kompetenzen auch sehr gut für den Beruf Grosstierfachfrau oder -fachmann? Denn im Sommer liegt nur an wenigen Orten Schnee, und die Fachleute brauchen deshalb dringend noch ein anderes Tätigkeitsfeld. Seit Bär, Wolf und Luchs in den Bergen wieder Einzug gehalten haben, sind wir vor neue Herausforderungen gestellt. Und die Zeit wäre reif für Berufsleute, die sich für Verträglichkeit und Akzeptanz einsetzen und zudem ganz praktische Lösungen präsentieren können.

Lebenslanges Lernen

Verlassen wir uns auf die Prognosen der Wirtschaftsfachleute, werden neben dem Fachwissen in der Arbeitswelt 4.0 Sozialkompetenzen eine tragende Rolle spielen. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber in der Pflicht stehen. Sie sind es, die Strategien entwickeln, die den Betrieb steuern und für die Zukunft planen. So sind auch sie es, die mit einer geschickten Planung festlegen sollen, welche/r Mitarbeitende

wann und in welchen Bereichen weiter- oder ausgebildet werden soll. Gleichzeitig bedeutet das aber nicht, dass wir still in unserer Ecke warten, bis uns ein pflanzenfertiger Weiterbildungsvorschlag präsentiert wird. Eigeninitiative ist ein Muss und gleichzeitig eine wichtige Sozialkompetenz. Und manchmal bereitet es auch einfach Vergnügen, einen Weiterbildungskurs zu besuchen. Bestens eignen sich hier auch die vom Syna-Bildungsinstitut ARC angebotenen Kurse. Einzig Zeit und Motivation müssen beigesteuert werden, denn die Kurse sind für Mitglieder kostenlos. Wieso sich während der kommenden Festtage nicht einmal in Ruhe überlegen, welche Tätigkeiten besonders Spass machen, welche Sozialkompetenzen man schon lange gerne gezielt einsetzen würde oder wo es noch etwas dazulernen gilt?

Pünktlich mit der Einführung des Weiterbildungsgesetzes können die Pläne dem Vorgesetzten unterbreitet werden. Syna wünscht ein glückliches und spannendes neues Jahr!

**Colette Kalt, Leiterin
Kommunikation und Kampagnen,
kommunikation@syna.ch**

*Berufe mit Zukunft; Broschüre des Fachmedienverbundes Panorama.

Dritte Generation

Erleichterte Einbürgerung

Junge Menschen, deren Grosseltern in die Schweiz eingewandert sind, sollen sich erleichtert einbürgern lassen können. Dieses Ziel verfolgt eine Initiative, über die am 12. Februar 2017 abgestimmt wird. Syna beschäftigt selbst viele junge Arbeitnehmende, die mit dieser Initiative angesprochen sind.

Seit mehr als acht Jahren wird die Initiative von Ada Marra (SP/VD) im Parlament hin- und hergewälzt. 2004 lehnte das Schweizer Stimmvolk zwei Initiativen knapp ab, die die erleichterte Einbürgerung für die zweite Generation und die automatische Einbürgerung für die dritte Generation vorsahen. Wir sind nun also mit dem erarbeiteten Gesetzesentwurf endlich so weit, dass für die Einbürgerung der dritten Generation der Bund zuständig sein soll – und ausserdem nicht mehr im Einzelfall nachgewiesen werden muss, dass der Antragsteller / die Antragstellerin integriert ist. Die Integration wird vermutet. Heute können sich zum Beispiel die ausländischen Ehegatten von Schweizern bereits nach drei Jahren Ehe erleichtert einbürgern lassen. Die Prozedur ist rascher, und schweizweit gelten dieselben Bedingungen. Nicht zuletzt sind die Gebühren wesentlich geringer. Warum sollen also die Enkel der zugewanderten Ausländer nicht ebenso unbürokratisch als integriert angesehen werden?

Die Definition von Angehörigen der dritten Generation ist im Gesetzesentwurf aber ziemlich eng. Zum Beispiel: Unter-25-Jährige mit C-Ausweis, die in der Schweiz geboren wurden, fünf Jahre hier zur Schule gingen, von denen ein Elternteil ebenfalls den C-Ausweis besitzt und von denen ein Grosselternanteil über ein Aufenthaltsrecht in der Schweiz verfügte. Schätzungen gehen davon aus, dass dies nur auf etwa 4000 bis 5000 Personen zutrifft.

Syna unterstützt diese längst fällige Initiative. Wenn auch du dieser Ansicht bist, dann unterzeichne online den Aufruf: www.dritte-generation.ch.



Die Pflege der kulturellen Wurzeln (hier im Café Majestic in Porto, Portugal) macht Barbara ebenso Spass wie das Leben in ihrer Heimat, der Schweiz.
Bild: Barbara André

Interview mit Barbara André, administrative Mitarbeiterin im Regionalsekretariat Zürich und Ausländerin der dritten Generation:

Selina Tribbia: Was bedeutet die Schweiz für dich?

Barbara André: In der Schweiz bin ich zu Hause. Hier habe ich meine engste Familie, all meine Freundinnen und Freunde sowie Ausbildung (Jus-Studium) und Arbeit. Die Schweiz ist mein Lebensmittelpunkt, und daher verstehe ich sie als mein Zuhause, meine Heimat.

Was bedeutet Portugal für dich?

In Portugal sind meine Wurzeln. Es ist das Ursprungsland meiner Familie. Ich verbinde viele familiäre Traditionen und Erinnerungen mit Portugal.

Wie sieht dich deine nahe Verwandtschaft, als Schweizerin oder als Portugiesin?

Meine Verwandtschaft sieht mich als Schweizerin, da ich z. B. mit meinen Geschwistern nur Deutsch spreche. Für sie sind wir mehr Schweizer als Portugiesen.

Ist dies ein Problem für dich?

Nein, gar keines. Wie gesagt; ich habe meine Wurzeln in Portugal, aber in der Schweiz bin ich zu Hause.

Was bedeutet es für dich, in einem Land integriert zu sein?

Für mich ist jemand integriert, der die Traditionen eines Landes kennt und pflegt. Die Sprache sollte man nicht zwingend perfekt, aber gut beherrschen. Für mich sind es aber nicht nur Kriterien, es ist eher ein Gefühl der Zugehörigkeit.

Wo siehst du deine Zukunft?

Mir ist klar, dass meine Zukunft in der Schweiz ist. Ich kann mir, um ehrlich zu sein, überhaupt nicht vorstellen, irgendwo anders zu leben.

Findest du es richtig, dass die Schweizer Behörden in den letzten Jahren strenger darüber entscheiden, ob jemand integriert ist?

Jein. Ich finde es richtig, dass für die Einbürgerung vorausgesetzt wird, dass jemand integriert ist. Es ist manchmal schwer, anhand einzelner bürokratischer Mittel festzustellen, ob jemand wirklich integriert ist.

Warum ja, warum nein?

Ja, weil die Einbürgerung nicht aufgrund von irgendwelchen Vorteilen beantragt werden sollte. Meiner Meinung nach sollte man sich einbürgern, weil die Schweiz die Heimat geworden ist. Und wenn die Einbürgerung aus diesen Gründen beantragt wird, dürfen keine unnötigen Steine in den Weg gelegt werden.

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik