

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



## Die Schweizer Industrie im Gegenwind

Im Industriesektor jagt eine Massenentlassung die nächste Restrukturierung. Tausende von Arbeitsplätzen sind letztes Jahr verschwunden, ein Ende ist nicht in Sicht. Deshalb drängt Syna schon lange darauf, dass Bund, Kantone, Arbeitgeber und Arbeitnehmende gemeinsam eine Industriestrategie entwickeln, die den Werkplatz Schweiz sichert. **Seiten 6 und 7**

### Entgegen dem Volkswillen

Das Stimmvolk ist gegen längere Ladenöffnungszeiten. Die Detailhandelsangestellten sind dagegen. Die Kantone sind dagegen. Doch in seiner Frühlingssession ignorierte der Nationalrat sie alle und sprach sich für ein neues Ladenöffnungsgesetz aus. **Seite 3**

### Ist das noch gesund?

Privatisierte Spitäler verlangen sinkende Kosten und steigende Erträge. Das Gesundheitspersonal soll flexibel einsatzbereit sein. Da bleiben das Privat- und Sozialleben und auch die Motivation immer mehr auf der Strecke. Syna sagt: Es geht auch anders. **Seite 5**

**Inhalt**

Ladenöffnungszeiten	Seite	3
Weiterbildung	Seite	4
Gesundheitswesen	Seite	5
Industriestrategie	Seiten	6–7
Valora	Seite	8
Chemchina	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
Lidl-GAV	Seite	17
L-GAV Gastro	Seite	17
Bau-Ausbildungskurse	Seite	18
Digitalisierung der Wirtschaft	Seite	19
Swisskills	Seite	20

**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** Linda Rosenkranz  
rosenkranz@travailsuisse.ch

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

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

**Adressänderungen** info@syna.ch

**Nächste Ausgabe** Freitag, 8. April

**Redaktionsschluss**  
Mittwoch, 23. März, 12.00 Uhr

# Der unersättliche Tiger



Haben die sich jagenden Finanz-, Schulden- und Wirtschaftskrisen zu einem Umdenken in Richtung nachhaltigem Wirtschaften geführt? Leider nein. Der ungebändigte Tiger des Kapitalismus ist stärker denn je am Wildern. Das Shareholder-Value-Denken richtet weltweit Schaden an. Dieses nur auf die Maximierung der Aktionärgewinne ausgerichtete Denken hat die ganze Welt in den Würgegriff genommen. Alles wird auf die kurzfristige Realisierung von satten Gewinnen getrimmt, koste es, was es wolle. Das Wohl des Gemeinwesens oder der Arbeitnehmenden interessiert überhaupt nicht mehr. Der Profit der Aktionäre, also der Shareholder, steht über allem. Werden die ehrgeizigen Zielvorgaben nicht erreicht, folgen gnadenlose Restrukturierungen. Umsichtiges Planen zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze sind Schnee von gestern und nicht mehr gefragt.

## Gnadenloses Profitdenken ...

Ein Beispiel gefällig? 500 Millionen Franken Sonderdividende wird Sulzer dieses Jahr den Aktionären auszahlen! Allein 315 Millionen Franken davon wird ein einziger, Viktor Vekselberg, einstecken. Gleichzeitig wird ein Restrukturierungsprogramm von 200 Millionen Franken angekündigt, mit einer noch unbekanntenen Anzahl Entlassungen. So geht das heute!

Die Finanzkrise von 2007 konnte den Siegeszug der Shareholder nur bremsen, aber nicht aufhalten. Das zeigt sich nun deutlich bei der aktuellen Frankenstärke. Gebeutelte Industrieunternehmen werden

übernommen, um dann so rasch wie möglich Profit daraus zu schlagen. So sicher wie das Amen in der Kirche leiden darunter immer die Arbeitnehmenden, die für die kurzfristige Gewinnsteigerung zu Gunsten der Aktionäre ihre Stelle verlieren. Aber auch ohne Übernahmen wirkt sich diese Art zu wirtschaften bei uns fatal aus: Sinken die Gewinnmargen eines Unternehmens, werden umgehend Arbeitszeiten – natürlich unbezahlt – erhöht oder Massentlassungen durchgeführt. Bloss um sicherzustellen, dass man bei den Dividenden für die Aktionäre den Stand halten kann. Und dies, obwohl nach wie vor gute Gewinne geschrieben werden, einfach nur etwas weniger fette. Ein weiteres Beispiel dafür ist die Übernahme von Alstom durch General Electric (GE). Trotz unglaublichen Gewinnen von über 26 Mrd. bei GE setzen die Amerikaner in der Schweiz mehr als 1300 Arbeitnehmende auf die Strasse.

## ... vs. Know-how sichern

Und was ist von Übernahmen durch chinesische (Staats-)Firmen, so wie bei Syn-genta, zu halten? Syna stellt fest: Den Chinesen geht es offenbar nicht in erster Linie um kurzfristige Gewinne wie bei Finanzinvestoren, sondern um die Sicherung von Know-how. So bleibt bei chinesisch geführten Unternehmen wie bei den Swissmetal-Werken, dem Textilgeschäft von OC Oerlikon oder dem Uhrenhersteller Eterna vorerst alles beim Alten, und Stellen werden nicht einfach abgebaut.

Die Angst um unsere Jobs, die durch das radikale Shareholder-Value-Denken verursacht wird, wird leider von rechter Seite instrumentalisiert. Man sucht vermeintliche Sündenböcke am falschen Ort, indem Ressentiments gegen ausländische Mitbürger geschürt werden. Das Volk hat diesem Treiben am 28. Februar 2016 mit der Ablehnung der Durchsetzungsinitiative zu Recht einen ersten Riegel geschoben. Was der Schweizer Werkplatz jetzt vielmehr braucht, ist eine breit getragene Industriestrategie, wie sie Syna seit langem fordert. Eine Strategie, die nicht mithilft, die nimmersatten Rachen der Shareholder zu stopfen, sondern verantwortungsvolles Wirtschaften und sichere Arbeitsplätze ermöglicht.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
**Leiter Sektor Industrie**

Ladenöffnungszeiten

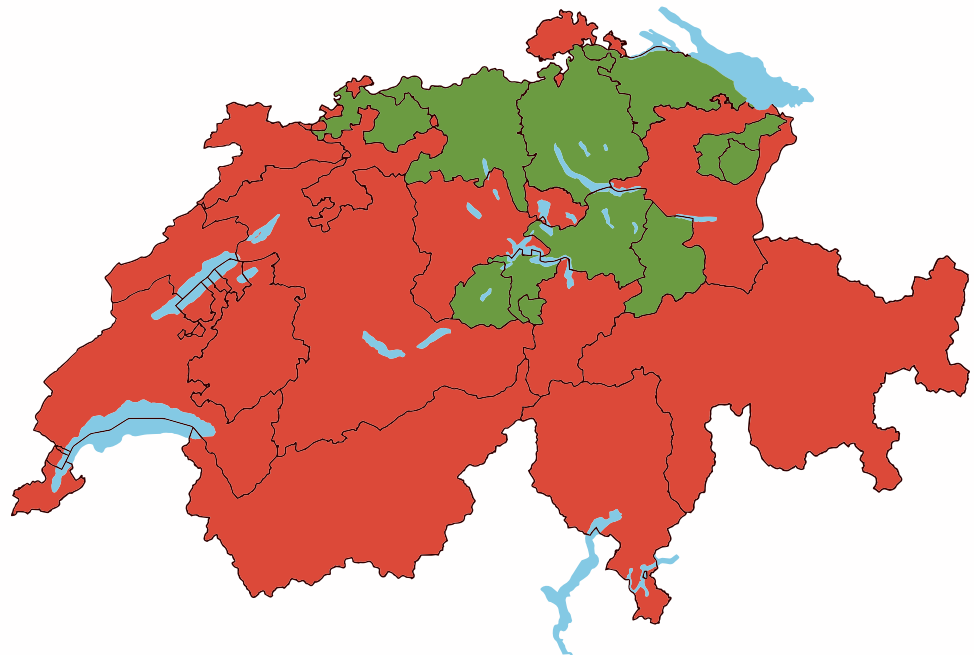
# Nationalrat gegen die Interessen des Verkaufspersonals

**Der Nationalrat hat sich in der Frühlingsession für ein neues Ladenöffnungsgesetz (LadÖG) mit längeren Ladenöffnungszeiten und damit gegen die Interessen des Verkaufspersonals ausgesprochen. Ein deutliches Zeichen, dass sich die politischen Gewichte verschoben haben und dass der Schutz der Arbeitsbedingungen nicht mehr erste Priorität hat.**

Die Zwängerei um die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten und die damit drohende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Angestellten im Detailhandel geht in die nächste Runde. Unter der Führung der bürgerlichen Parteien hat der Nationalrat in der Frühlingsession beschlossen, das neue Bundesgesetz über die Ladenöffnungszeiten anzunehmen. Mit diesem Gesetz werden sich die Arbeitsbedingungen für rund 200 000 Beschäftigte im Detailhandel verschlechtern. Denn eine Ausdehnung der Öffnungszeiten führt zu längeren und unregelmässigeren Arbeitszeiten. Mit mehr zerstückelten Diensten und flexiblen Arbeitseinsätzen wird eine Teilnahme am Familien- und Sozialleben zusätzlich erschwert, sowohl unter der Woche als auch am Samstag. Deshalb lehnt das Personal im Detailhandel eine Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten in allen Umfragen entschieden ab.

## 17 Kantone betroffen

Aber auch die Kantone sprechen sich gegen das neue Bundesgesetz aus. Unter dem Deckmantel der «Harmonisierung» wollen die Wirtschaftsvertreter eine weitgehende Liberalisierung bei den Ladenöffnungszeiten durchdrücken. Mit dem neuen Bundesgesetz sollen den Kantonen Ladenöffnungszeiten vorgeschrieben werden, die unter der Woche bis 20 Uhr und an Samstagen bis 19 Uhr reichen. Die heutigen kantonalen Regelungen werden übersteuert. Für die grosse



Auswirkung des LadÖG auf die Kantone (rot = Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten).

Grafik: Travail.Suisse

Mehrheit der Kantone hätte dies eine Anpassung der kantonalen Ladenöffnungszeiten zur Folge. Durch dieses Bundesgesetz müssten 17 Kantone ihre Ladenöffnungszeiten verlängern (siehe Grafik). Ausgerechnet jene politischen Kreise, welche ansonsten immer die kantonale Souveränität hochleben lassen, wollen jetzt über den nationalen Hebel und gegen die kantonalen Interessen eine Liberalisierung der Arbeitszeiten im Detailhandel erzwingen.

## Gegen den Willen der Bevölkerung

Diese Zwängerei auf nationaler Ebene ist umso unverständlicher, als allein seit 2009 auf kantonaler Ebene zehn Abstimmungen zur Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten stattfanden. Dabei hat die Stimmbevölkerung in den Kantonen in neun von zehn Vorlagen eine Verlängerung der Ladenöffnungszeiten abgelehnt – dazu kommt noch die vehemente Ablehnung von Vorlagen

zur Totalliberalisierung in mehreren Kantonen. Es erstaunt daher nicht, wenn auch die Kantonsregierungen dieses Gesetz ablehnen. Der Nationalrat politisiert hier deutlich an der Haltung der Kantone, an den Entscheidungen der Kantonsbevölkerung und an den Interessen der Arbeitnehmenden im Detailhandel vorbei. Es wird deutlich, dass durch das neu gewählte Parlament den Interessen der Arbeitnehmenden in den nächsten Jahren ein deutlich kälterer Wind ins Gesicht blasen wird.

Jetzt ist es an den Ständerätinnen und Ständeräten, zu beweisen, dass sie die Kantone und nicht die Wirtschaft vertreten. Sollten sie in der nächsten Session diesen Liberalisierungs-Irrsinn nicht stoppen, wird ein Referendum wohl unausweichlich sein.

**Gabriel Fischer,**  
Leiter Wirtschaftspolitik,  
fischer@travailsuisse.ch

Weiterbildungsgesetz

# Die Weiterbildung erhält Schub

**Am 1. Januar 2017 tritt ein neues Weiterbildungsgesetz (WeBiG) in Kraft. Es ist das erste auf nationaler Ebene. Sein zentraler Zweck ist es, die Weiterbildung in der Schweiz zu stärken. Travail.Suisse und Syna erwarten vom Gesetz, dass es den Zugang zur Weiterbildung für die Arbeitnehmenden verbessert.**

Das neue Weiterbildungsgesetz wird sich als wichtig für die Arbeitnehmenden erweisen. Es betont einerseits, dass «der einzelne Mensch ... die Verantwortung für seine Weiterbildung trägt». Es appelliert also an die Arbeitnehmenden, sich regelmässig mit ihrer Weiterbildung auseinanderzusetzen. Das Gesetz verlangt aber auch ein Engagement von den Arbeitgebenden.

## Stärkere Verantwortung

Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber sollen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen (Art. 5.2 WeBiG). Konkret bedeutet dies, dass sie ihre Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden auch im Hinblick auf die Weiterbildung wahrzunehmen haben. Dazu gehört zum Beispiel, dass sie ein



Weiterbildung: wichtig für alle.

Bild: Fotolia

günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen schaffen. Arbeitnehmende dürfen daher erwarten, dass ihr Arbeitgeber ihnen in einem betrieblichen Weiterbildungsleitbild aufzeigt, wie er seine Verantwortung in Bezug auf die Weiterbildung wahrnehmen und welche zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen er dafür einsetzen will. Von Bedeutung ist dabei, dass er allen die Chance eröffnen muss, denn die Fürsorgepflicht schliesst alle Arbeitnehmenden ein.

## Sich um Weiterbildung bemühen

Allerdings müssen Mitarbeitende auch ihr Interesse an Weiterbildung anmelden, zum Beispiel im Rahmen des Mitarbeitergesprächs. Diese Verantwortung kann ihnen kein Arbeitgeber abnehmen. Bei Interesse dürfen sie allerdings erwarten, dass der Arbeitgeber ihre Weiterbildung auch im Rahmen des betrieblichen Weiterbildungsleitbildes begünstigt. Für die Gespräche mit dem Arbeitgeber lohnt es sich, gut vorbereitet zu sein. Dazu helfen zum Beispiel Standortbestimmungen, welche die Berufs- und Laufbahnberatungsstellen anbieten. Auch das Bildungsinstitut ARC bietet Kurse an (siehe Infobox), die behilflich sein können. Diese stehen Syna-Mitgliedern gratis zur Verfügung.

Die Arbeitgeber sind aber nicht nur durch die Fürsorgepflicht herausgefordert, ein Weiterbildungsleitbild zu entwickeln. Auch die aktuellen Probleme (technische und so-

ziale Veränderungen, Frankenstärke, demografische Probleme und Fachkräftemangel) rufen nach vielfältigen Bildungs-massnahmen, welche die Belegschaft fit machen und fit halten sollen für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben

## Beitrag der Gewerkschaften

Gewerkschaften tragen ebenfalls eine Verantwortung für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden, obwohl das Weiterbildungsgesetz sie nicht erwähnt.

Wir haben die Aufgabe, uns für optimale Rahmenbedingungen für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden einzusetzen und ihnen auch bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Weiterbildungsstrategie zu helfen. Dazu stehen uns insbesondere die Gesamtarbeitsverträge, die politische Arbeit, aber auch ein eigenes Bildungsinstitut zur Verfügung. Wichtig für uns ist aber auch das «Barometer Gute Arbeit», welches uns hilft, die Unterstützung der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgeber regelmässig zu messen. Schliesslich verfügen wir über eine Broschüre zur Weiterbildungsplanung und seit dem 1. Januar 2016 über eine neue Organisation mit dem Namen Travail.Suisse Formation. Sie hat zum Ziel, mit Hilfe von verschiedenen Instrumenten (Öffentlichkeitsarbeit, Projekte, Netzwerke) die Weiterbildung zu fördern.

**Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungs-politik, [weber@travailsuisse.ch](mailto:weber@travailsuisse.ch)**

### ARC-Kurs Nr. 12:

**Beruflich nochmals durchstarten – Laufbahnplanung ab der Lebensmitte**

Datum: 11./12. und 18. April 2016

Ort: Campus Sursee

### ARC-Kurs Nr. 38:

**Ich positioniere mich neu – 50+! Jetzt erst recht**

Datum: 3./4. Oktober 2016

Ort: Campus Sursee

### ARC-Kurs Nr. 47:

**Mitarbeitergespräch – Ich weiss mich zu verkaufen!**

Datum: 24./25. November 2016

Ort: Hotel Olten

Anmeldungen: [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch), [arc@travailsuisse.ch](mailto:arc@travailsuisse.ch) / 031 370 21 11.

Gesundheitswesen

# Die Zeit ist ein kostbares Gut

**Die Privatisierungen von Spitälern, Alters- und Pflegeheimen schreiten weiter voran. Mitarbeitende können sich auf Werte, die im «geschützten Markt» noch galten, nicht mehr verlassen. Zeit ist zu einem noch knapperen und dadurch teuren Gut geworden.**

Menschen entscheiden sich häufig aus humanitären Gründen für einen Gesundheitsberuf. Sie wollen helfen und etwas Gutes bewirken, weil es ihnen auch persönlich viel zurückgibt. Sie sind leistungsbereit, zeigen sich flexibel, arbeiten an Wochenenden und nachts und springen ein, wenn mal wieder eine Kollegin ausfällt. Empörung über die Arbeitsbedingungen kommt erst auf, wenn der Eindruck entsteht, dass die Qualität der Pflege und Betreuung der ihnen anvertrauten Patienten darunter leidet, dass sie keine Zeit mehr für ein persönliches Gespräch haben und die Arbeit wie am Fließband zu verrichten ist.

## Menschen sind kein Kostenfaktor

Wenden sich unsere Mitglieder aus dem Gesundheitswesen an uns, dreht es sich meist um Fragen des Zeitmanagements. Ist es zulässig, dass mir mein Dienst zwei Stunden, bevor ich ihn hätte antreten müssen, abgesagt wird? Ist es rechtens, wenn ich vier Wochenenden am Stück arbeiten muss? Darf ich zu Hause bleiben, wenn mein Kind krank ist? Viele merken: Es ist an der Zeit, die Einstellung zu ändern und sich dafür stark zu machen, dass die eigene Zeit auch kostbar und knapp ist. So sind die Arbeitnehmenden nicht (mehr) bereit, rund um die Uhr kostenlos verfügbar zu sein. Sie wehren sich für ihr Berufsethos und wollen nicht primär als betrieblicher Kostenfaktor behandelt werden.

## Flexibilität muss bezahlt werden

Um die Personalkosten einzudämmen, die im Gesundheitsbereich 80 Prozent der gesamten Kosten generieren, wird optimiert, wo immer möglich. Einsparmöglichkeiten sind meist nur noch beim Verhältnis Auslastung und Personaleinsatz



*Syna bestärkt das Gesundheitspersonal, seine Zeit nicht an die Arbeitgeber zu verschenken, sondern einen Gegenwert dafür zu verlangen.*

*Bild: Fotolia*

gegeben. Das Motto lautet: so wenig Personaleinsatz wie nötig für eine maximale Auslastung. In der Praxis wird von den Angestellten immer mehr zeitliche Flexibilität erwartet. In den meisten Betrieben wird die Jahresarbeitszeit eingeführt, um die Personalressourcen bedarfsgerecht über das ganze Jahr hinweg verteilen zu können. Mit zeitlichen Ressourcen vorausschauend umzugehen, macht Sinn. Zeit ist Geld! Diese Aussage stimmt heute wohl mehr denn je. Aber nicht nur für die Arbeitgeber. Die Arbeitnehmenden dürfen das Selbstverständnis an den Tag legen, dass ihre Zeit auch kostbar ist, und einen Gegenwert dafür verlangen. Dass es im Gesundheitswesen an qualifiziertem Personal massiv mangelt, bestärkt das Motiv zusätzlich.

## Syna bringt innovative Lösungen

In den 16 von Syna betreuten Gesamtarbeitsverträgen im Gesundheitswesen finden sich innovative und verbindliche Bestimmungen, wie die Flexibilität honoriert und das Spannungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit gestaltet werden kann. Auszugsweise einige Beispiele: Kurzfristige Planänderungen müssen mit einer erheblichen Zulage bezahlt werden, Anrecht auf zwei freie Wochenenden pro Monat, zulässige monatliche Schwankung

der Arbeitszeit ist definiert, Treue zum Arbeitgeber wird schon nach drei Jahren mit mehr Ferien honoriert. Überdies setzen wir uns dafür ein, dass in jedem Vertrag die Pflicht der Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeit explizit geregelt ist. Das ist die Grundvoraussetzung, damit keine Gratisarbeit mehr geleistet wird.

[irene.darwich@syna.ch](mailto:irene.darwich@syna.ch)  
und [lise.nobs@syna.ch](mailto:lise.nobs@syna.ch),

Zentralsekretärinnen Gesundheitswesen

## 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!**

Ein Jahr starker Franken

# Syna fordert Industriestrategie

**Seit der Aufhebung des Mindestkurses durch die Schweizer Nationalbank (SNB) ist ein Jahr ins Land gezogen. Obwohl sich der Euro nun langsam gegenüber dem Franken erholt, leiden nach wie vor viele Schweizer Unternehmen. Vor allem in der Industrie droht deswegen eine schleichende Deindustrialisierung. Syna fordert darum endlich die Etablierung einer verbindlichen Strategie zum Schutz der Schweizer Industrie.**

Die Euroschwäche bzw. der starke Franken war und ist nach wie vor das brennendste Thema in der Schweizer Wirtschaft. Die befürchtete Rezession blieb zwar aus, ebenso wie ein dramatischer Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Zum Vergleich: saisonbereinigt 3,2 Prozent im Dezember 2014 und 3,4 Prozent im Januar 2016. Aber gleichwohl sind in der Schweiz bis heute mehr als 13 000 Stellen verloren gegangen, ein Grossteil auf Kosten der Industrie. Die Frage ist: Wie kann der Werkplatz Schweiz geschützt und gestützt werden?

## Arbeitszeiterhöhungen hüben wie drüben

Die exportorientierten Industrie-Unternehmen mussten letztes Jahr verkraften, dass ihre Produkte über Nacht um fast 15 Prozent teurer geworden waren. Darauf reagierten viele Firmen mit Erhöhungen der Arbeitszeit, Anstellungsstopps, Verlagerungen von Jobs ins Ausland, Restrukturierungen und sogar mit Einführung von Eurolöhnen. Bis heute haben rund 80 Industriefirmen, die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) unterstehen, die Arbeitszeit verlängert. Diese Massnahme darf aber einzig und allein zur Überwindung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten dienen, was bei nachgewiesenem oder in den nächsten sechs Monaten drohendem Verlust vorliegt. Genau hier liegt aber das Problem: Wann genau ist eine Massnahme tatsächlich gerechtfertigt und dient nicht allein der Sicherung der



An der Alstom-Kundgebung fordert Mathias Regotz erneut eine schweizerische Industriestrategie.

Bild: Colette Kalt

Profitabilität, sondern dem Erhalt der Arbeitsplätze? Längst nicht alle Firmen waren und sind gleichermassen betroffen. Viele schreiben nach wie vor Gewinne, einfach etwas weniger fette.

## Der starke Franken als Argument für Deregulierungen

Oft wurden Vereinbarungen zur Arbeitszeiterhöhung abgeschlossen, nur um die sinkenden Gewinne abzufedern. Alles auf Kosten der Arbeitnehmenden. So geschehen beim Technologiekonzern Bühler und Industrieunternehmen Georg Fischer. Andere Unternehmen wie der Gebäudetechniker Sauter in Basel haben trotz Arbeitszeiterhöhung, die ja eigentlich dem Erhalt der Arbeitsplätze dienen soll, Verlagerungen ins Ausland vorangetrieben und Arbeitnehmende auf die Strasse gestellt. Hinzu kommt, dass von bürgerlichen Politikern und Arbeitgebern sofort weit reichende Deregulierungen gefordert wurden und werden. Das Arbeitsgesetz und besonders die Arbeitszeiterfassung, ja, die gesamten Arbeitsbedingungen geraten zunehmend unter Druck und drohen verschlechtert zu werden. Arbeitgeberforderungen nach Einfrierung der Löhne oder gar Lohnsenkungen machen die Runde. Alles unter dem Deckmantel der Franken-

stärke und zum angeblichen Schutz der Industrie. Abgesehen davon bleibt aber unbestritten, dass die Schweizer Industrie tatsächlich unter starkem Druck steht. Nicht nur der starke Franken, sondern auch der Strukturwandel in der Industrie (die sogenannte Industrie 4.0) hat Auswirkungen. Es muss gehandelt werden!

## Eine nationale Strategie muss her

Um in diesen Problemfeldern der Industrie den Erhalt der Arbeitsplätze in der Schweiz zu erreichen, verlangt Syna seit längerem eine schweizweite Industriestrategie. Isoliert betrachtet sind viele Forderungen der Arbeitgeber klar abzulehnen. Ebenso wie die Arbeitgeber viele der gewerkschaftlichen Forderungen nicht gutheissen. Was in diesem Zusammenhang aber immer fehlt, ist eine Gesamtbetrachtung: In einem ausgeglichenen Paket können Massnahmen durchaus die gewünschte positive Wirkung auf die Industrielandschaft der Schweiz haben, ohne dass sie einseitig zu Lasten der Arbeitnehmenden ausfallen. Dazu braucht es aber zunächst ein Gremium, in dem alle massgebenden Beteiligten der schweizerischen Industrie, also Vertreter von Bund und Kantonen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, über

mögliche Massnahmen beraten und Kompromisse schliessen können: eine nationale tripartite Arbeitsgruppe Industriestrategie. Syna ist weiterhin im Gespräch mit verschiedenen involvierten Parteien, um eine solche Arbeitsgruppe voranzutreiben. Erfreut nahmen wir auch zur Kenntnis, dass sich SP-Präsident Christian Levrat Ende Februar in den Medien unserer Forderung nach einer Industriestrategie angeschlossen hat.

### Fachkräftemangel verhindern

Klar ist, dass die Rahmenbedingungen für die Industrie in der Schweiz so ausgestaltet sein müssen, dass eine internationale Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden kann. Solche Rahmenbedingungen und gute Arbeitsbedingungen widersprechen sich aber nicht. Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bewirkt vielmehr nichts anderes als eine sinkende Attraktivität der betroffenen Branchen und damit die Förderung des Fachkräftemangels. Trotz der verlangsamten Wirtschaft hatte letztes Jahr jedes zweite Schweizer Unternehmen grosse Mühe, passende Mitarbeitende zu finden! Genau hier liegt eine der grössten Gefahren für den Werkplatz Schweiz. Der bereits vor der Frankenstärke eingesetzte Strukturwandel (Industrie 4.0) hat dazu geführt, dass klassische Fließbandarbeiten immer mehr verschwinden und sich die Industrie auf hochautomatisierte Produktionen



Seppi Fecker

Bild: zVg

oder Hightech-Produkte konzentriert. Gerade für diesen Wandel braucht es aber eine grosse Innovationskraft und sehr gut ausgebildete Arbeitnehmende. Es sind also Rahmenbedingungen notwendig, die motivierte und bildungswillige Arbeitnehmende anziehen und so Innovation ermöglichen. Über attraktive Arbeitszeitregelungen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann das erreicht werden. Temporäre Arbeitszeiterhöhungen mögen helfen, Unternehmen kurzfristig über eine wirtschaftliche Baisse zu führen. Längerfristig ist aber eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit unabdingbar, um die Produktivität und Bildungswilligkeit auf einem hohen Niveau halten zu können, wie viele Studien und auch reale Umsetzungen in Schweden zeigen. Mit dem Kongressthema «Meine Arbeit – Meine Zeit» hat Syna die passenden Antworten und Lösungen parat. Es braucht aber auch eine grössere Förderung sämtlicher Bildungsangebote, damit Arbeitnehmende mit gefährdeten Jobs fit für den Wandel gemacht werden können. Ebenso ist ein punktueller Ausbau der Arbeitslosenversicherung sowie ein verstärkter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende gefordert, um die Opfer des Wandels auffangen zu können. Syna setzt weiterhin alles daran, um die tripartite Arbeitsgruppe Industriestrategie ins Leben zu rufen und Massnahmenpakete auszuhandeln, die nicht nur zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen.



Im Industrie-Sektor gehen tausende Stellen verloren. Bild: Fotolia

### Interview mit Seppi Fecker, Präsident der Personalkommission (Peko) Schindler Aufzüge Schweiz AG

**Mathias Regotz: Wie hast du persönlich als Peko-Präsident das letzte Jahr bei Schindler Aufzüge Schweiz AG erlebt?**

**Seppi Fecker:** 2015 war für mich als Präsident der Personalkommission von Schindler Schweiz ein intensives, interessantes und lehrreiches Jahr mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen und einer engen Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung. Wir hatten einen Geschäftsbereich mit einer sehr hohen Arbeitsbelastung über das ganze Jahr und einen mit einem Führungswechsel, einer Umstrukturierung und einer hohen Arbeitsbelastung, welche bis Ende Jahr in eine Unterlast überging.

**Hat die Angst der Angestellten vor Jobverlust zugenommen? Wie ist/war die Stimmung? Wie ist die Belastung?**

Wegen der hohen Arbeitsbelastung herrschte bei den Mitarbeitern eine angespannte Stimmung über alle Bereiche. Trotz intensiven Bemühungen gelang es der Firma nicht, genügend neue Mitarbeiter einzustellen, um dadurch die Stimmung bei den Mitarbeitern markant zu verbessern. In der Produktion, in der eine europaweite Umstrukturierung stattfindet und die Arbeitsbelastung im Verlaufe des Jahres massiv abgenommen hat, sind die Mitarbeiter verunsichert, wie es künftig weitergehen soll.

**Was waren die Probleme von Schindler im Jahr 2015, und wie sieht die nahe Zukunft aus?**

Im Jahr 2015 und auch in der Zukunft kämpft Schindler Schweiz mit einem sehr hohen Konkurrenz- und Preisdruck. In der Produktion haben wir Anfang 2015 abgeklärt, ob der Art. 57 des MEM-GAV angewendet werden soll. Nach intensiven Diskussionen und Abklärungen wurde sozialpartnerschaftlich entschieden, den Artikel nicht einzuführen. Dennoch wurden die Budgetziele bis Ende 2015 erreicht. Die konzerninternen Umstrukturierungen bei den Produktionen und die daraus folgende, massiv tiefere Arbeitsauslastung für die Produktion in Ebikon haben zur Folge, dass der Personalbestand ab Frühling 2016 mindestens halbiert wird.

mathias.regotz@syna.ch,  
Leiter Sektor Industrie

Valora-Agenturen

## Schiedsgericht bestätigt Valora

**Das Schiedsgericht teilt mit seinem Entscheid die Auffassung von Valora, dass es sich bei den K-Kiosk-Agenturpartnern von Valora um selbstständige Unternehmer handelt, welche eine oder mehrere K-Kiosk-Verkaufsstellen nach den Konzeptvorgaben von Valora betreiben.**

Das Schiedsgericht hält fest, dass die Agenturpartner bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einen ausreichenden, unternehmerischen Freiraum haben, weshalb es sich hierbei nicht um faktische Arbeitsverhältnisse handelt.

Valora und Syna nehmen diesen Entscheid zur Kenntnis und sind bestrebt, gute und verbindliche Arbeitsbedingungen für die Agenturen sicherzustellen, die sowohl marktkonformen wie auch sozia-



*Das Schiedsgericht hat entschieden: Das Valora-Agenturmodell lässt genügend unternehmerischen Freiraum.*

*Bild: Colette Kalt*

len Kriterien entsprechen. Beide Parteien werden sich dafür einsetzen und den ziel führenden Dialog gemeinsam pflegen. Gleichzeitig ist Valora in ihrer Ansicht bestärkt, dass das betriebene Agentursystem zur erfolgreichen und selbstständigen

Führung eines Grossteils der eigenen Verkaufsstellen geeignet ist.

**carlo.mathieu@syna.ch,  
Leiter Sektor Dienstleistung**

Die Braut, die sich traut

## Hochzeitsglocken aus Fernost

**Syngenta hatte 2014 angekündigt, weltweit 1800 Stellen zu streichen. Mit rund 500 Stellen, die am Hauptsitz in Basel verloren gingen, war die Schweiz von den Massnahmen überproportional betroffen. Die Schweizer Braut wurde schlank gemacht, damit sie in ihr Hochzeitskleid passt.**

Der erste Bräutigam hiess Monsanto und war Amerikaner. Doch seine Mitgift entsprach nicht den Vorstellungen der Syngenta-Aktionäre. Der zweite, ein Chinese, könnte es jetzt schaffen, die Braut zu ehelichen. Falls die Schwiegereltern des Verschmähten ihren Segen zur Hochzeit geben ...

Syngenta scheint nun mit Chemchina ihren Partner gefunden zu haben. Die

Börse glaubt hingegen noch nicht an das geplante Ja-Wort. Nur so kann erklärt werden, dass der Kurs nach Bekanntgabe der Fusionsabsichten an Boden verlor. Doch Syngenta ist in der Lage, Chinas Landwirtschaft technologisch voranzubringen, um die 22 Prozent der Weltbevölkerung auch in Zukunft ernähren zu können. Ein in jeder Hinsicht überlebenswichtiger Faktor, denn auch das Politbüro in Peking ist sich bewusst, dass Hunger der erste Nährboden für revolutionäres Gedankengut ist.

### Stellenabbau nicht ausgeschlossen

Syngenta-CEO Michael Demaré verkündete, Syngenta bleibe Syngenta mit Hauptsitz in der Schweiz. Ob die Arbeitsplätze unserer gut ausgebildeten Agraringenieure in Basel und Chemieproduktionsmitarbeitenden in Monthey bestehen bleiben, kann jedoch nicht mit Bestimmtheit gesagt werden. Das letzte

Wort haben die Chinesen. Ausserdem müssen die USA noch ihre Zustimmung geben. Ob das amerikanische Komitee für ausländische Investitionen in den USA (CFIUS) dem Deal zustimmen wird, ist zurzeit mehr als fraglich. Das US-Aufsichtsgremium prüft Übernahmen unter dem Gesichtspunkt der nationalen Sicherheit und gilt als nicht besonders chinafreundlich. Eine funktionierende Industriestrategie hätte Schneider-Amman vielleicht auch dazu bewegt, den Deal nicht tatenlos durchzuwinken. Die USA nehmen diesen ganz genau unter die Lupe, um ihre Interessen zu verteidigen. Das sollte bei uns in Zukunft, dank der von Syna schon lange geforderten nationalen Industriestrategie, auch möglich sein.

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



Sfruttare il potenziale indigeno

## Pre tirocinio d'integrazione per rifugiati

**La Confederazione ha avviato un progetto di formazione quadriennale che dovrà contribuire ad inserire più rapidamente nel mondo del lavoro i rifugiati riconosciuti e i profughi ammessi provvisoriamente.**

Unitamente all'attuazione dell'articolo sull'iniziativa contro l'immigrazione di massa nell'art. 121a della Costituzione federale, è sempre più forte anche l'esigenza politica di sfruttare meglio il potenziale rappresentato dalla manodopera indigena. La carenza di lavoratori non tocca soltanto le ben note professioni tecniche e informatiche: con un sistema di contingentamento, la scarsità di manodopera potrebbe affliggere anche le professioni dell'edilizia e della ristorazione-albergheria. Pur soggiornando in Svizzera per lunghi periodi, i rifugiati riconosciuti (con permesso di dimora B) e i profughi ammessi provvisoriamente (permesso F) hanno meno opportunità di partecipare alla vita attiva rispetto ad altri gruppi di immigrati. Secondo uno studio condotto nel 2014, dopo 10 anni di soggiorno in Svizzera la quota di occupazione dei rifugiati è del 50 per cento. Nello stesso

2014, fra la popolazione di 15–64anni residenti in Svizzera il tasso d'occupazione sfiorava l'80 per cento. La ricerca giunge alla conclusione che le attuali offerte d'integrazione per rifugiati riconosciuti non sono sufficienti e andrebbero migliorate.

### Progetto pilota 2018–2021

Il progetto prenderà il via nel 2018 e coinvolgerà 800 persone ogni anno sull'arco di due anni. Nel 2020 e 2021 accoglierà invece 1000 persone. Il nuovo pretirocinio durerà presumibilmente un anno. Oltre alla formazione professionale, la Confederazione finanzia maggiormente anche la promozione delle competenze linguistiche. Verranno scelte persone con una procedura d'asilo ancora in corso che hanno buone probabilità che la loro domanda sfoci in una decisione d'asilo positiva. Già durante la procedura d'asilo queste persone dovranno acquisire in maniera mirata una lingua ufficiale, per poi iniziare con la formazione non appena ottenuto il permesso di dimora. I risparmi derivano dal fatto che queste persone, una volta conclusa la misura d'integrazione, troveranno un'attività lucrativa che li metterà nella posizione di provvedere autonomamente al loro sostentamento.

### Competenze fondamentali sulla protezione dei lavoratori

Un importante obiettivo nell'integrazione dei rifugiati è che queste persone trovino un impiego che le affranchi dall'aiuto statale. Purtroppo, non di rado queste stesse persone occupano proprio gli impieghi più precari, a malapena sufficienti a coprire i bisogni primari. In questi settori le condizioni di lavoro e salariali sono spesso fortemente sotto pressione. La formazione di questi lavoratori in merito ai loro diritti e all'idea di partenariato sociale nel nostro paese è essenziale! Si tratta di un contenuto formativo finora troppo trascurato dai normali programmi d'integrazione. Le nostre richieste sono chiare:

- nella formazione dei gruppi di popolazione immigrata occorre inserire informazioni sui diritti dei lavoratori e sulle basi del partenariato sociale;
- le persone che per il loro vissuto (traumi di guerra) non riescono a sopportare l'enorme pressione dell'integrazione nel mondo del lavoro devono poter fare affidamento su una sicurezza sociale adeguata! Syna si oppone pertanto allo smantellamento dello stato sociale.

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

Commissione immigrati

## Gettate le basi per nuove attività

**Riunita il 30 gennaio scorso, la Commissione nazionale Syna immigrati ha discusso la pianificazione annuale definendo i temi prioritari sui quali verteranno le attività 2016.**

Numerosa la partecipazione alla prima seduta del 2016 della Commissione immigrati, tenutasi ad Olten lo scorso 30 gennaio. La varietà dei temi che interessano i nostri affiliati stranieri è tale che sovente il tempo di una riunione non è sufficiente ad approfondire tutti gli aspetti. Per que-

sto motivo si lavorerà più concretamente a progetti d'interesse comune in alcuni gruppi di lavoro tematici.

La Commissione immigrati comprende anche membri della base, che accanto al lavoro e alla famiglia dedicano tempo e grande impegno ai gruppi di lavoro. A tutti loro va un sentito ringraziamento!

### I temi principali

L'offerta formativa per i nostri affiliati stranieri è accolta in maniera molto eterogenea. Oltre a forti differenze regionali, sussistono altrettante differenze in base ai rami professionali. Tradizionalmente, le formazioni per gli edili sono quelle meglio

ancorate, ma occorrono offerte ben strutturate anche per il personale di altre professioni e funzioni. Questa strategia dovrà essere oggetto di attenzioni particolari.

Un'altra esigenza della Commissione è quella di realizzare azioni concrete. A raccogliere idee e riflettere sui possibili scenari ci penserà un piccolo gruppo dinamico!

La Commissione si interroga altresì sulle sue strutture di lavoro e sul rapporto di queste ultime con la struttura sindacale. Questa questione verrà affrontata in un terzo gruppo di lavoro.

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

Swissskills

# Embajadoras y embajadores de los aprendizajes y la formación profesional

**En el día de la formación profesional se celebran los aprendizajes. ¿Qué pasa con los aprendizajes en Suiza?**

¿Estas haciendo un aprendizaje o formación profesional? ¿Te gustaría presentar tus conocimientos profesionales no solamente en tu empresa de formación, sino en un contexto más amplio? Entonces el campeonato Swissskills para profesionales jóvenes podría ser el lugar donde hacerlo. Existen numerosos oficios para los cuales se organiza un campeonato suizo, del cual participan aprendizas y aprendices para medir sus conocimientos y habilidades profesionales con otras aprendizas y aprendices. En 2015 se han entregado 75 medallas a las y los participantes. Para valorar sus logros el 11 de febrero se ha celebrado el día de la formación profesional en el centro de congreso Bernexpo. La 75ª edición de dicho día fue organizada por Swissskills en colaboración con la secretaría de estado por la formación, investigación e innovación (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI). Representantes de Swissskills, la consejal Monika Knill del cantón de Thurgau y el vicepresidente del SBFI, el señor Josef Widmer, felicitaron a las ganadoras y los ganadores de medallas. Estas y estos son las y los mejores embajadoras y embajadores para el sistema educativo de Suiza, ha dicho Knill.

## Aprendizajes mal juzgados

¿Cual es la importancia de los aprendizajes en la percepción pública en Suiza hoy?

### ¡Participa!

Los organismos del mundo laboral realizan los campeonatos suizos de oficios laborales. La condiciones para participar son muy diversas. En algunos oficios se invitan todas las aprendizas y todos los aprendices. En otros oficios se necesita un cierto promedio en los exámenes intermedios. Numerosas aprendizas y aprendices aprovechan la participación en los campeonatos Swissskill para preparar sus exámenes finales (Lehrabschlussprüfung LAP). Es posible inclusive medirse en campeonatos europeos (Eurosills) e internacionales (Worldskills). Informate con tu maestra o maestro, en la escuela de formación profesional, con tu asociación profesional o en [www.swiss-skills.ch](http://www.swiss-skills.ch).



Las ganadoras orgullosas y los ganadores orgullosos de las medallas de oro se presentan en el escenario. Foto: Swissskills

Sobre todo en los hogares de las familias con niñas y niños los aprendizajes se ven comparados con la formación que se recibe en los liceos. Muchas veces el liceo se percibe como la opción más prestigiosa. Numerosas madres y numerosos padres mandan sus hijas e hijos a cursos preparatorios, lo que a su vez presenta retos en cuanto a su proceso de selección a los liceos. Si bien los aprendizajes son una opción exitosa, tanto que el modelo suizo se ha exportado a varios países: Por ejemplo en Gran Bretaña y en los Estados Unidos se está trabajando en la implementación de dicho modelo. Las personas que se deciden por hacer un aprendizaje en Suiza están optando por una formación profesional sólida de base que está compuesta por el trabajo práctico en las empresas de formación y una formación escolar de calidad. La formación está orientada hacia las calificaciones y los

números de profesionales que realmente necesita el mercado laboral. El bajo índice de desempleo de jóvenes en Suiza, comparado con otros países europeos, se debe a esa relación estrecha con el mundo laboral. Más de dos tercios de los jóvenes se deciden por un aprendizaje después de cursar la escuela obligatoria. Más que 90 por ciento de ellas y ellos terminan su aprendizaje exitosamente. Respecto a eso Suiza obtiene uno de los primeros lugares a nivel internacional. Las y los que egresan de un aprendizaje y han obtenido el bachillerato profesional inclusive pueden entrar a las universidades clásicas y técnicas (ETH) por medio de un examen adicional – la así llamada «Passerelle».

## Artesanía poco conocida

Hay jóvenes que se deciden por oficios poco conocidos. Eso se hace notar en el campeonato de Swissskills: Participan por ejemplo orfebres o herradoras. Hay también miembros de Young-Syna que se emplean en oficios desconocidos. Entre ellos hay tapiceros, picapedreros, hortelanos, zapateros, relojeros y viticultoras. En estos oficios existe la posibilidad de continuar la formación en escuelas superiores técnicas (Fachhochschulen).

[vera.huotelin@syna.ch](mailto:vera.huotelin@syna.ch),  
responsable servicio de empleadas  
y empleados jóvenes

A licença de paternidade

## A Travail.Suisse e a Syna preparam uma iniciativa popular

**Com o apoio da Syna, o conselho administrativo da Travail.Suisse começou a preparar-se para lançar uma iniciativa popular para a licença de paternidade paga.**

Hoje em dia um pai recebe no máximo um dia de folga para o nascimento de um filho. A Syna e a Travail.Suisse já há muito tempo que tentam melhorar esta situação inaceitável. Infelizmente o parlamento recusa-se a agir. A iniciativa do conselheiro nacional Candinas para uma licença de paternidade de dez dias não teve sucesso na comissão do Senado. Por isso uma iniciativa popular é o próximo passo. Assim o povo terá voto na matéria.

A licença de paternidade é uma necessidade: de acordo com uma sondagem repre-



*É importante que os pais tenham tempo para os filhos.*

*Foto: Travail.Suisse*

sentativa, 80 por cento dos eleitores estão a favor de que os pais tenham direito a licença de paternidade paga. Mas a realidade

de é outra: muito poucas firmas dão uma licença de cinco a dez dias e ainda menos firmas concedem 20 dias ou mais.

A Travail.Suisse e a sua parceira principal, a Syna estão a compilar as exigências da iniciativa em detalhe. A licença de paternidade deverá ser de 20 dias úteis, deverá poder ser tirada de maneira flexível e financiada pela indemnização por perda de rendimentos. Será também solicitado o apoio de outras organizações sociais.

O objetivo é criar uma aliança de apoio constituída de várias organizações da sociedade civil. Junto com estas organizações a iniciativa deverá ser lançada em maio de 2016. A Syna assumirá um papel essencial neste processo.

**Mathias Kuert Killer, responsável pela política social, kuert@travailsuisse.ch**

Finalmente concluída

## Revisão da Lei do seguro contra acidentes (SCA)

**Com a conclusão da revisão do SCA chega ao fim um longo e difícil capítulo.**

Depois da primeira ronda da revisão, o lobby das companhias de seguros ameaçava influenciar os resultados de maneira bastante negativa. Por isso a Travail.Suisse e outras associações sociais decidiram interromper a revisão.

A proposta de lei foi então modificada incluindo os parceiros sociais. As associações sociais conseguiram chegar a um compromisso que foi adotado por grande parte pelo Conselho Federal e pelo parlamento.

O parlamento também reconheceu que o seguro contra acidentes é um seguro social financeiramente sólido e viável, e que portanto não são necessários cortes.

Uma das prioridades da Travail.Suisse é que o seguro contra acidentes continue a prever pensões a partir de um grau de invalidez de 10 por cento e que 92 a 96 por

cento dos afetados continuem assegurados sobre o salário completo. O Conselho Federal aumentou o salário máximo asse-

*Em 2016 haverão também outros ajustes de parâmetros na segurança social: o Conselho Federal decidiu que o desconto salarial para a indemnização por perda de rendimentos será baixado de 0.5 para 0.45 por cento. Metade da taxa para a indemnização por perda de rendimentos é paga pelo trabalhador e outra metade é paga pela entidade patronal. O mesmo acontece com o seguro de velhice e sobrevivência. A nova taxa é válida até 2020. A taxa de juro mínima do seguro de providência profissional será baixada de 1.75 por cento para 1.25 por cento. Isto significa que os trabalhadores passam a receber menos juros da caixa de providência para a velhice.*

gurado em 2016, de modo que agora estão assegurados salários até 148 000 francos. Este limite é importante porque constitui também o salário máximo assegurado pelo seguro de desemprego.

Outra questão levantada foi também a partilha do mercado entre a Suva e companhias de seguros privadas. Normalmente a Suva assegura setores com maior risco de acidente, por exemplo o setor industrial. Foi decidido que não haveram mudanças na partilha de mercado atual.

A Suva continua a não oferecer seguros complementares, em troca assumirá outras atividades nas quais é especializada, como a regularização de sinistros. As associações de trabalhadores, incluindo a Travail.Suisse e a Syna, continuam ativas no conselho diretivo da Suva, consistente de 40 pessoas, e a lutar pelos interesses dos trabalhadores de vários setores.

**Mathias Kuert Killer, responsável pela política social, kuert@travailsuisse.ch**

# Kursangebote von Syna



## Von der Gruppe zum Team – Teambildung.

**Freitag, 29. April 2016, 9 bis 17 Uhr, Hotel Olten, Olten.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die verschiedenen Rollen in einem Team sowie die Phasen der Teambildung. Sie machen Übungen und lernen die wichtigsten Grundlagen der Teambildung kennen.

**Referentin:** Andrea Dönni, Mediatorin

**Anmeldung:** bis 1. April 2016

## Innehalten 1.

**Donnerstag, 19. Mai 2016, 16 Uhr bis Freitag, 20. Mai 2016, 17 Uhr, Seminarhotel Wolfensberg, Degersheim.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen einfache physische Übungen kennen, um wieder durchatmen zu können, Energie zu tanken, den Kopf «durchzulüften». Mit wenig Aufwand lernen sie, Wirksames für ihre Gesundheit und Erholung zu tun und ihre Aufmerksamkeit bewusst auf Wesentliches zu lenken. Ein Teil des Kurses findet in der Natur statt.

**Referentinnen:** Anna Christen und Anne-Laure Lovis, Therapeutinnen

**Anmeldung:** bis 22. April 2016

## Mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier.

**Donnerstag, 16. Juni 2016, 9 Uhr bis Freitag, 17. Juni 2016, 16.30 Uhr, comperio.ch AG, Bern.**

**Inhalt:** Die Teilnehmenden lernen, auf der Grundlage ihrer Standortbestimmung einen motivierten, aussagekräftigen Bewerbungsbrief zu verfassen und ihn auch als klare Antwort auf die Stellenausschreibung zu formulieren. Sie erfahren, welche Inhalte ihr Lebenslauf umfassen sollte und wie sie ein sauberes und vollständiges Bewerbungsdossier mit allen wichtigen Punkten erstellen. Sie lernen zudem, wie sie einen eigenen Bewerbungsflyer oder eine Visitenkarte erstellen.

**Referent:** Rolf Summermatter, Bewerbungstrainer und -coach

**Anmeldung:** bis 20. Mai 2016

Corso in italiano

## Basi di Analisi transazionale: la comunicazione relazionale.

**Sabato, 21 maggio 2016, ore 9–17, segretariato centrale Syna, Olten.**

**Inhalt:** L'Analisi transazionale (A.T.) è una teoria psicologica che spiega il comportamento umano attraverso l'analisi delle relazioni e permette di apprendere tecniche di comunicazione e gestione dei rapporti interpersonali. Lo scopo del corso è offrire ai partecipanti le conoscenze di base dei principali concetti dell'AT.

**Referentin:** Francesca Iannella, Trainer certificata APF

**Anmeldung:** entro il 22 aprile 2016

## 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!

Lidl Schweiz

## Mehr Lohn und höhere Mindestlöhne

**Carlo Mathieu, Leiter Sektor Dienstleistung, zeigt sich zufrieden mit den mit Lidl Schweiz ausgehandelten Lohnergebnissen. Im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) wird die Gesamtlohnsumme um ein Prozent angehoben. Sämtliche Mindestlöhne werden zudem um 100 Franken erhöht.**

Nach den mehrheitlich trüben Verhandlungen für die Lohnrunde 2016, die für zu viele keine finanzielle Verbesserung brachte, sieht es zumindest für die Arbeitnehmenden von Lidl Schweiz etwas besser aus. Die gute Nachricht ist, dass die Mindestlöhne um 100 Franken angehoben

werden. Auch alle weiteren Lohnbänder werden nach oben angepasst. Zweijährig gelernte Mitarbeitende beziehen künftig mindestens 4200 und dreijährig gelernte mindestens 4350 Franken. Alle Angaben beziehen sich hierbei auf ein 100-Prozent-Pensum. Die neuen Mindestlöhne und die Lohnsummenerhöhung wurden von Syna und dem kaufmännischen Verband im Rahmen des GAV mit Lidl Schweiz vereinbart. Die Lohnsummenerhöhung von einem Prozent beinhaltet neben der Erhöhung der Mindestlöhne insbesondere Beiträge für individuelle Lohnerhöhungen. Zusätzlich stellt Lidl Schweiz Mittel für Beförderungen und Treueprämien zur Verfügung.

Carlo Mathieu, der die Lohnentwicklungen im Dienstleistungsbereich mit Sorge beobachtet, ist über das Ergebnis denn auch erleichtert: «Die Lohnsummenerhö-

hung von einem Prozent sucht in den Lohnrunden im ganzen Detailhandel seinesgleichen.»

### Ungelernte nicht unnötig benachteiligen

Zudem beweist Lidl Schweiz, dass im Detailhandel durchaus faire Löhne bezahlt werden können. Davon profitieren 2016 Mitarbeitende mit Berufslehre und Ungelernte gleichermaßen. Die erhöhten Mindestlöhne sind im GAV abgesichert. Der 2011 abgeschlossene GAV garantiert zudem eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden und faire Sozialleistungen wie beispielsweise einen 16-wöchigen Mutterschaftsurlaub, aber auch einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub.

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

Gastgewerbe

## Einigung in Sicht

**Zwei Jahre dauerten die Verhandlungen über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) für das Gastgewerbe. Am 22. Januar war sich die Verhandlungsdelegation der Sozialpartner grundsätzlich einig. Erklärtes Ziel ist, den neuen, allgemeinverbindlich erklärten L-GAV am 1. Januar 2017 in Kraft zu setzen.**

Die offizielle Verhandlungsdelegation der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, zu denen auch Syna gehört, hat sich am 22. Januar 2016 auf die Grundzüge für einen neuen L-GAV geeinigt. Gemeinsam haben die Gewerkschaften Hotel & Gastro Union, Syna, Unia und die Vertreter der Arbeitgeberorganisationen Swiss Catering Association, Gastrosuisse und Hotelleriesuisse nach zwei Jahren Verhandlung eine Stossrichtung definiert. Der neue Vertrag soll zur Verbesserung des

Branchenimages beitragen, aber auch deren Wettbewerbsfähigkeit steigern. Zudem ist es den Verhandlungspartnern wichtig, ihr gemeinsames Bestreben für die bewährten sozialen Rahmenbedingungen fortzusetzen.

### L-GAV noch nicht unter Dach und Fach

In einer nächsten Phase werden die Verhandlungsergebnisse sorgfältig juristisch geprüft und ausformuliert. Ende erstes Quartal 2016 sollte der definitive Vertragstext dann vorliegen. Bis Ende Juni werden die Sozialpartner in ihren jeweiligen Gremien den Vertragsentwurf behandeln. Auch Syna wird dazu eine Branchenkonzferenz durchführen. Wird der Vertragsentwurf von den verschiedenen Gremien angenommen, werden in der Folge alle dem L-GAV unterstellten Personen über die Änderungen des neuen Vertragswerks informiert. Anfang Juli soll der Antrag zur Allgemeinverbindlicherklärung beim Bundesrat eingereicht werden. Die Inkraftsetzung des mit über 200 000



*Soziale Rahmenbedingungen im Gastgewerbe kommen immer auch den Arbeitnehmenden zugute.*  
Bild: Colette Kalt

unterstellten Arbeitnehmenden und 27 000 unterstellten Arbeitgebern grössten allgemeinverbindlich erklärten Branchen-GAV der Schweiz ist auf den 1. Januar 2017 geplant. Bis die Etappen gemeistert sind, gilt der aktuelle L-GAV.

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

Bau-Ausbildungskurse in Spanien und Portugal

# Ausbildung lohnt sich

**Ein bisschen wehmütig war unser langjähriger Regionalsekretär Rogério Sampaio schon bei seinem letzten technischen Besuch in den Ausbildungszentren in Coruña (Spanien) und Porto (Portugal) im Januar 2016. Das «Spanien-Portugal-Projekt» ist für ihn mehr als nur acht Wochen Weiterbildung; es ist gelebte Sozialpartnerschaft und konkrete Integration.**

Die beliebten Ausbildungskurse haben zum Ziel, spanische und portugiesische Bauarbeiter mit schweizerischen Baumeethoden und Baumaterialien vertraut zu machen. Marco Gervasi vom Bau-Ausbildungscampus Sursee gibt als technischer Leiter strenge Vorgaben. Er ist für die Ausbildung der spanischen und portugiesischen Maurer-Instruktoren zuständig und dafür besorgt, dass bei uns übliche Baumaterialien verwendet werden. Mit fachmännischem Blick begutachtet er kritisch die Arbeiten der Kursteilnehmer.

## Wer kann mitmachen?

Geeignet für diese Kurse sind motivierte Bauarbeiter, die bereits sechs Monate Praxis auf schweizerischen Baustellen haben und in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert werden sollen. Sie müssen über ausreichende mündliche und schriftliche Spanisch- oder Portugiesischkenntnisse verfügen. Die Anmeldung der Kandidaten muss durch den Arbeitgeber erfolgen. Pro Firma werden maximal zwei interessierte Bauarbeiter berücksichtigt. Teilnehmer mit Kurzaufenthaltsbewilligungen verpflichten sich, nach erfolgtem Kurs erneut bei der gegenwärtigen Firma zu arbeiten.

## Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Der Kursinhalt umfasst Grundkurse im Schalungsbau, Mauerwerksbau, Kanalisationen, Spriessungen und Schächte. Arbeitssicherheit und Planlesen gehören ebenfalls dazu und sind spezifisch in allen Kursblöcken enthalten. Der erfolgreiche



Marco Gervasi (3. v. r.) am Erklären.

Bild: Rogério Sampaio

Kursabsolvent wird in die Lohnklasse A eingereiht, also in die Lohnklasse Bau-Facharbeiter mit einem anerkannten Kursausweis. Für ihn bedeutet das rund zwei Franken mehr Lohn pro Stunde.

Für die dem Parifonds Bau angeschlossenen Betriebe ist der Kursbesuch unentgeltlich. Sofern bezugsberechtigt, und nach Vorlage des Kursausweises, erhalten die Absolventen auf Gesuch hin eine Lohn-

ausfallentschädigung von 80 Prozent des vor Kursbeginn erhaltenen Lohnes.

Die nächsten Kurse finden im Januar und Februar 2017 statt. Sie werden im August 2016 mit Aufschaltung des Anmeldeformulars auf der Webseite des Schweizerischen Baumeisterverbandes ([www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch)) ausgeschrieben.

[kurt.regotz@syna.ch](mailto:kurt.regotz@syna.ch), Zentralsekretär



Für Rogério Sampaio (rechts) ist es der letzte Besuch. Bild: Syna

## Vorankündigung von Syna Delegiertenversammlung Samstagvormittag, 25. Juni 2016, Stadttheater Olten

Die Einladung mit den definitiven Traktanden wird noch zugestellt.

Anträge zu den der Delegiertenversammlung zugewiesenen Befugnissen sind zwei Monate im Voraus an den Vorstand zu richten. Antragsberechtigt sind die Regionen, die Branchen, die Sekretärenkonferenz, die Verbandskommissionen und der Vorstand.

Für weitere Informationen stehen euch die Regionalsekretariate oder der Präsident Arno Kerst gerne zur Verfügung. Besten Dank für eure Kenntnisnahme.

Gedanken zu einer Diskussion

# Zukunft der Wirtschaft? Zukunft der Menschen!

**Die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung beschleunigen den Wandel der Arbeitswelt. Bei einer Veranstaltung zum Thema beschäftigten den Autor vor allem: Was bedeutet das für die Menschen?**

Wohin entwickelt sich die Wirtschaft? Dieser Frage widmeten sich Anfang Jahr Christian Müller und Daniel Straub vom Institut Zukunft und der Ökonom Klaus Wellershoff in einem öffentlichen Gespräch – *zu dem ich mir meine Gedanken machte*. Der ehemalige UBS-Chefökonom startete mit einer positiven Analyse: Die Wirtschaft wächst – *auf wessen Kosten?* Auch die Unternehmensgewinne vergrößern sich – *wer profitiert davon?!* Grosse Vermögen werden angehäuft – *und immer ungerechter verteilt!*

## Dematerialisierung

Wellershoff schilderte, wie sich das Verhalten im Wandel befindet. Ein Auto zu besitzen, ist bei vielen Jungen nicht mehr erstrebenswert. Mit Carsharing und öffentlichem Verkehr lassen sich die Mobilitätsbedürfnisse befriedigen. Die virtuelle Welt dringt immer mehr in unsere Arbeitswelt und Freizeit vor. Diese Digita-

lisierung erfasst ganze Branchen: Früher gedruckte Informationen sind heute gratis per Mausklick abrufbar und schier unbegrenzt wiederverwertbar. Geshoppt wird im Internet. Die Medienbranche, die grafische Industrie oder der Detailhandel befinden sich mitten in diesem Wandel.

Diese Entwicklung torpediert zwei Pfeiler der Marktwirtschaft: Anstelle der Knappheit der Güter, die dazu führt, dass Preise steigen, Produktion attraktiv ist und Löhne finanzierbar sind, kommt es neu zu einer Fülle von Waren und Dienstleistungen – und die Preise zerfallen. Die Digitalisierung bedroht zudem Eigentumsrechte. Wieso soll ich eine Zeitung kaufen, wenn ich die gleichen Informationen kostenlos im Netz finde?

## Zum Wandel befähigen

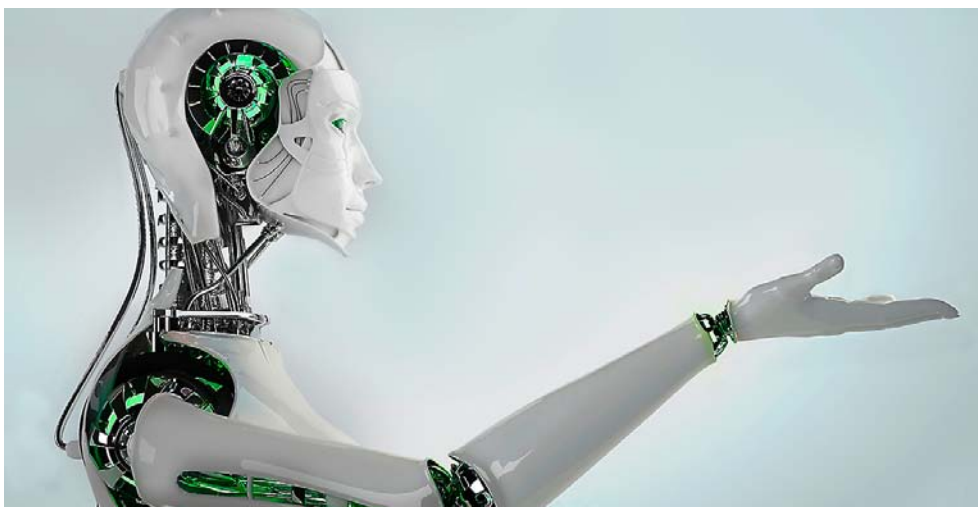
Da viele Branchen digitalisierbar sind, prognostizierte der Ökonom, dass in diesen Berufen Tausende Arbeitsplätze verloren gehen werden. Und fügte provokant hinzu: «Ist dieser Arbeitsplatzverlust so schlimm, wenn diese Menschen doch ganz gut auch etwas anderes machen können?» *Ja, Herr Wellershoff, das ist schlimm! Denn die meisten Betroffenen haben kein dickes Bankkonto. Und die Voraussetzungen, um sich weiterzubilden, sind oft individuell, aber vor allem auch strukturell nicht ausreichend vorhanden.*

Christian Müller wollte genauer wissen, ob der heutige Wandel wirklich so leicht vergleichbar sei wie mit der durch die Erfindung der Dampfmaschine ausgelösten industriellen Revolution. Wo in Zukunft noch durch Menschen gearbeitet wird? Wellershoff nannte drei Bereiche: Die Computer ersetzen zwar in vielen Bereichen die menschliche Arbeitskraft. Die Roboter und Automaten müssen jedoch durch Menschen gebaut, gesteuert und programmiert werden. Auch werden personenbezogene Dienstleistungen weiterhin und noch stärker nachgefragt werden. Für akademische Berufe sieht er eher schwarz, wohingegen handwerkliche und pflegende Berufe an Bedeutung gewinnen werden. *Und ich frage mich erneut: Wie befähigen wir die Menschen zu diesem anstehenden Wandel?! Wie gewinnen wir Zeit? Denn Veränderung braucht Zeit! Und wie nehmen wir die Politik und vor allem die Wirtschaft dabei in die Pflicht?!*

## Auch eine Frage der Gerechtigkeit!

In meine Gedanken hinein stellte dann Daniel Straub die Frage nach der Gerechtigkeit. Denn die gegenwärtige Entwicklung produziert viele Verlierer und wenige Gewinner. Die Besitzer von Apple, Facebook oder Microsoft schwimmen im Geld. – *So besitzt das reichste Prozent der Weltbevölkerung mehr als die Hälfte des Weltvermögens, Tendenz steigend.* Diese Ungleichverteilung sei, so Wellershoff, nicht problematisch, wenn diese Superreichen wie Gates oder Zuckerberg ihr Geld wieder investieren. Hingegen musste er auch eingestehen, dass diese wenigen Finanz-Mächtigen sich jeglicher demokratischer Legitimation entziehen.

Wellershoff zeigte sich jedoch insgesamt zuversichtlich, dass die Gesellschaft Wege und Lösungen finden wird, diese Entwicklung zu meistern. Die Ökonomie sei entwicklungsfähig. *Und ich denke mir dabei: Syna will eine Wirtschaft, die den Menschen dient und nicht umgekehrt! Die Wahrung der Menschenwürde ist dabei unser Massstab und Wegweiser!*



Computer und Roboter lassen Arbeitsplätze verschwinden. Die Arbeitnehmenden müssen bei diesem Wandel der Arbeitswelt unterstützt werden. Bild: Fotolia

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Swissskills

# Botschafter für die Berufsbildung

**Der Tag der Berufsbildung zelebrierte die Berufslehre. Wie steht es um die Lehre in der Schweiz?**

Machst du eine Lehre? Möchtest du dein fachliches Können nicht nur im Lehrbetrieb, sondern auch einmal in einem besonderen und etwas grösseren Rahmen zeigen? Dann sind die Swissskills-Berufsmeisterschaften vielleicht etwas für dich. Es gibt zahlreiche Berufe, in denen jährlich Schweizermeisterschaften durchgeführt werden, an denen Lernende teilnehmen und sich mit ihrem fachlichen Können an den Fähigkeiten anderer Lernender messen können. 75 Lernende, die 2015 an den Schweizermeisterschaften in ihren Berufen teilgenommen haben, wurden ausgezeichnet. Um deren Leistungen zu würdigen, führte Swissskills in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) am 11. Februar im Kongresszentrum Bernexpo 75 den Tag der Berufsbildung durch. Vertreterinnen und Vertreter von Swissskills, die Thurgauer Regierungsrätin Monika Knill und der stellvertretende Direktor des SBFI, Josef Widmer, gratulierten den Medaillengewinnerinnen und -gewinnern. Diese seien die besten Botschafter für das Berufsbildungssystem in der Schweiz, so Knill.

## Verkannte Lehre

Welchen Stellenwert hat die Berufslehre in der öffentlichen Wahrnehmung in der Schweiz heute? Besonders in den Elternhäusern muss sie sich immer wieder dem Vergleich mit dem gymnasialen Weg stellen. Dabei wird letzterer oftmals



Maurice Häner (Landmaschinenmechaniker) erzielte von allen Lernenden die höchste Punktzahl.

Bild: Swissskills

als prestigeträchtiger betrachtet. Zahlreiche Eltern schicken ihre Kinder in Gymi-Vorbereitungskurse, was die Gymnasien wiederum vor Herausforderungen bezüglich ihrer Selektionsverfahren stellt. Dabei kann sich die Schweizer Berufslehre sehen lassen. Sie gilt gar als Exportmodell: Beispielsweise Grossbritannien und die USA arbeiten daran, die Berufslehre nach schweizerischem Vorbild in ihren Ländern einzuführen. Wer sich in der Schweiz für eine Lehre entscheidet, wählt eine solide berufliche Grundbildung, die sich aus praktischer Arbeit im Lehrbetrieb und hochwertiger schulischer Ausbildung zusammensetzt. Die Ausbildungen orientieren sich dabei an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen. Durch

diesen direkten Bezug zur Arbeitswelt weisen wir im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der tiefsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten auf. Mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen entscheiden sich nach der obligatorischen Schule für eine berufliche Grundbildung. Deutlich über 90 Prozent davon schliessen diese mit Erfolg ab. Damit belegt die Schweiz diesbezüglich im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz. Wer eine Lehre und die Berufsmaturität absolviert, kann mit einer Zusatzprüfung (der sogenannten Passerelle) an den Universitäten und an der ETH studieren.

## Seltene Handwerk

Es gibt auch Jugendliche, die sich für eher seltene Berufe entscheiden. Dies zeigten auch die Swissskills-Meisterschaften: So nahmen auch Lernende teil, die als Goldschmied/-in oder Hufschmied/-in tätig sind. Auch einige Young-Syna-Mitglieder sind in seltenen Berufen tätig. Darunter finden sich etwa Polsterinnen und Polsterer, Steinmetze, Gemüsebauerinnen, Schuhmacher, Uhrmacher oder Winzerinnen. Auch in diesen Berufen ist es möglich, sich unter anderem an Fachhochschulen weiterzubilden.

## Mach mit!

Die Organisationen der Arbeitswelt führen eigenständig Berufs-Schweizermeisterschaften durch. Die Bedingungen für eine Teilnahme sind dabei sehr unterschiedlich. Bei einigen Berufen werden alle Lernenden dazu eingeladen. Andere setzen einen bestimmten Notendurchschnitt an der Lehrabschlussprüfung oder den Zwischenprüfungen voraus. Zahlreiche Lernende nutzen die Schweizermeisterschaft von Swissskills als Chance, um sich auf den praktischen Teil der Lehrabschlussprüfung (LAP) vorzubereiten. Es ist sogar möglich, sich europaweit (Eurosills) und international (Worldskills) mit anderen Lernenden zu messen. Am besten informierst du dich bei deiner Lehrmeisterin oder deinem Lehrmeister, in der Berufsschule, bei deinem Berufsverband oder unter [www.swiss-skills.ch](http://www.swiss-skills.ch).

[vera.huotelin@syna.ch](mailto:vera.huotelin@syna.ch),  
Verantwortliche Fachstelle  
junge Arbeitnehmende