

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mantel



Bild: Fotolia

Bedingungslos

Eine revolutionäre Idee kommt zur Abstimmung: Am 5. Juni entscheidet das Stimmvolk, ob wir uns künftig mit der Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens befassen werden. Die Meinungen klaffen auseinander. Der Vorstand hat Stimmfreigabe beschlossen. Wir lassen eine Pro- und eine Kontra-Stimme zu Wort kommen. **Seiten 6 und 7**

Erwünscht

Die Einhaltung der GAV Bestimmungen im Baugewerbe ist nicht leicht zu überprüfen. Doch Bundespräsident Schneider-Ammann wünscht Ordnung im Stall. Bringt die Verschärfung der Solidarhaftung im Entsendegesetz die angestrebte Verbesserung? **Seite 17**

Willkommen

Unter den Gewerkschaftsmitgliedern sind Männer immer noch stärker vertreten als Frauen. Das ist schade, profitieren sie doch ebenso von unserem Einsatz. Und: Syna setzt sich auch speziell für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne von Frauen ein. **Seite 18**

Inhalt

Durchsetzungsinitiative	Seite	3
Masseneinwanderung	Seite	4
Maler und Gipser	Seite	5
MEM-Industrie	Seite	5
Bedingungsloses Grundeinkommen	Seiten	6–7
Vaterschaftsurlaub	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
Holzbau	Seite	17
Baugewerbe	Seite	17
Frauen	Seite	18
Freizeitgesellschaft	Seite	19
Jugend Anlass	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, 13. Mai

Redaktionsschluss
Mittwoch, 27. April, 12.00 Uhr

Vekselberg und der Vaterschaftsurlaub



Es gibt Zeiten, in denen der Ärger wirklich gross wird. Zum Beispiel beim Lesen der NZZ: Die Konzernchefs der SMI-Unternehmen haben im letzten Jahr durchschnittlich 7,9 Millionen Franken oder elf Prozent (!) mehr als im Vorjahr verdient. Dieselben Leader, die ihre Arbeitnehmenden aufforderten, den Gürtel enger zu schnallen, auf Lohnerhöhungen zu verzichten und bei gleichem Lohn länger zu arbeiten. Und so kam es auch. Eine aktuelle Studie bekräftigt die Diagnose von Syna vom letzten Dezember: In vielen Firmen gibt es Nullrunden, generelle Lohnerhöhungen sind eine Seltenheit. Gerade einmal um 0,7 Prozent steigen die Löhne des «gemeinen Volkes». Was mich besonders sauer macht: Dieselbe NZZ, welche kein kritisches Wort über dieses Raubritterverhalten der Manager verliert, verunglimpft seit Monaten sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Mindestlöhne als wirtschaftsschädigende Lohnkartelle. Was für gleich lange Spiesse in den Branchen sorgt, wird systematisch schlechtgeredet. Wenn es im Bereich der Löhne ein Kartell gibt, dann bei den Chefs. Seit über zehn Jahren enthüllt unser Dachverband Travail.Suisse das Kartell der Managerlöhne.

Machbar

Zurzeit sind wir viel unterwegs, um an Syna-Versammlungen für unsere geplante Volksinitiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub zu mobilisieren. «Vier Wochen? Viel zu teuer», hören wir oft. Tatsächlich kosten vier Wochen Vaterschaftsurlaub knapp 400 Millionen Franken und lassen sich gerade Mal mit einer einmaligen Lohnanhebung von 0,1 Prozent finanzieren. Da die Finanzierung über die

schwarze Zahlen schreibende Erwerbssatzordnung erfolgen soll, würde der Vaterschaftsurlaub paritätisch und solidarisch von allen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern getragen.

Schamlos

Und jetzt zu Herrn Vekselberg, Mehrheitsaktionär von Sulzer, der meinen Puls zum zweiten Mal steigen lässt. Er wird von einem «Geldsegen» (Zitat NZZ) heimgesucht. Mit 315 Millionen Franken Dividende wird er dieses Jahr überschüttet. Ja, von Sulzer, der Firma, welche Ende Februar ein Sparziel von 200 Millionen Franken verkündet hat und prompt ihr Werk in Oberwinterthur schliesst und 90 Mitarbeitende auf die Strasse stellt. Mitarbeitende, die letztes Jahr bei gleichem Lohn zwei Stunden länger pro Woche gearbeitet haben, in der Hoffnung, so ihre Arbeitsplätze zu retten.

Wo bleibt da der kollektive Aufschrei? Auf der einen Seite betrogene Arbeitnehmende, auf der anderen Seite ein einzelner Mensch, der sich 315 Millionen Franken in seinen nimmersatten Rachen steckt. Millionen, mit denen sich beinahe der gesamte Vaterschaftsurlaub für die Väter der jährlich etwa 85 000 Neugeborenen finanzieren lassen würde!

Aller guten Ärger sind drei

Anfang Juni werden wir über die Initiative «Pro Service Public» abstimmen. Klingt doch gut. Doch Achtung, dies ist eine Mogelpackung. Die Initiative will genau das Gegenteil, was ihr Titel vorgibt. Das geforderte Gewinnverbot für Bahn und Post sorgt für einen Serviceabbau und reisst Milliardenlöcher in die Kassen der öffentlichen Hand. Wer für den Service public ist, stimmt Nein.

Wohin mit der Wut? Wandeln wir den Ärger in Kraft um; Solidarität und gemeinsamer Einsatz für die Interessen der Arbeitnehmenden. Ich freue mich, mich mit dir gemeinsam für vier Wochen Vaterschaftsurlaub einzusetzen.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Neu: Arno Kerst und Syna auf Twitter folgen: @ArnoKerstSyna

Durchsetzungsinitiative

Abbau der Demokratie jetzt stoppen!

Der erfolgreiche Abstimmungskampf gegen die Durchsetzungsinitiative (DSI) ist noch frisch im Gedächtnis. Fürs erste konnte der Angriff abgewehrt werden, doch leider nur kurzfristig. Es ist wichtiger denn je, die Stimmbevölkerung zu mobilisieren und zu informieren, denn der Kampf hat eben erst begonnen.

Das Stimmvolk hat am 28. Februar eines verstanden: Die DSI war weit mehr als Ausländerpolitik – die SVP wollte damit den Rechtsstaat und die Demokratie aushebeln.

Lernen aus der DSI

Die Kampagne gegen die DSI macht zwei Entwicklungen deutlich: Erstens ist die Basismobilisierung wichtiger denn je. Und zweitens zeigt sich, wie schnell bei der Annahme solcher Initiativen die demokratischen Rechte abgebaut werden können. Zwar wurde die DSI rechtzeitig abgewendet. Doch bei der Masseneinwanderungs-

initiative war dies nicht der Fall: Seit über zwei Jahren destabilisiert die Unsicherheit über die künftigen Beziehungen der Schweiz zur EU sowie über die Weiterführung der Freizügigkeitsabkommen den Arbeitsmarkt und wirft zahlreiche weitere Fragen auf. Aktuell scheint sich ein kollektives Bewusstsein gegen solche Initiativen zu manifestieren. Wird es sich im Hinblick auf kommende Abstimmungen wie etwa zur Initiative «Schweizer Recht statt fremde Richter» (Selbstbestimmungsinitiative) halten können?

Wird dem Volkswillen wirklich Rechnung getragen?

In den letzten Jahren wurde das Argument, den Volkswillen durchsetzen zu müssen, übermässig häufig angeführt. In einer Demokratie sollte es logisch sein, dass der Volkswille nicht darin bestehen kann, die Rechte und Freiheiten des Volkes einzuschränken. Sonst könnte sich die Demokratie demokratisch selbst abschaffen. Damit dies nicht passieren kann, braucht es zwingend objektive und gute Informationen, die zeigen, welche mittel- und langfristigen Konsequenzen solche Volksentscheide für die Schweiz nach sich zie-

hen. Nur so kann eine echte Meinungsbildung stattfinden. Doch wie die jüngste Vergangenheit zeigt, hat die Macht der Fehlinformation in der Propaganda bestimmter Initiativen zugenommen. Ein Beispiel: Der Titel der Durchsetzungsinitiative umfasste die «Durchsetzung der Ausschaffung», obwohl diese bereits wirksam war, sowie die Bestrafung «krimineller Ausländer», obschon auch nicht kriminelle Verhaltensweisen bestraft werden sollten. Die Selbstbestimmungsinitiative trägt den Titel «Schweizer Recht statt fremde Richter» und versucht mit allen Mitteln, eine schweizerische Rechtsordnung einem ausländischen Recht gegenüberzustellen. Unerfahrene Stimmbürger/innen könnten glauben, dass in der Schweiz Ausländer ihr Recht durchsetzen, während eigentlich das Gegenteil der Fall ist: Das Völkerrecht dient dazu, genau die Grundsätze und die Grundrechte, die die Schweiz in ihrer eigenen Gesetzgebung verankert hat, zu stärken und zu sichern.

Durch Handeln Lösungen finden

Selbstverständlich sind die Masseneinwanderungsinitiative und die DSI – um nur zwei Beispiele zu nennen – verantwortungslos. Unter anderem, weil sie keine Lösung vorschlagen, sondern im Gegenteil unnötige Kosten und sehr viel Bürokratie generieren. Wichtig ist, dass sich die stimmberechtigten Personen erst objektiv informieren können, bevor sie abstimmen. Und es braucht zwingend eine starke Zivilgesellschaft. Sie ist der Nährboden für einen guten sozialen Zusammenhalt, sie stärkt die Rechte der Arbeitnehmenden und organisiert sich in Form von Projekten, die es jeder und jedem Einzelnen ermöglichen, sich in die Entwicklung der heutigen Gesellschaft einzubringen. Auch wenn die Liste der Lösungen nicht abschliessend ist, empfiehlt Travail.Suisse auf jeden Fall dringend, dem fortschreitenden Abbau der demokratischen Rechte Einhalt zu gebieten und ruft dazu auf, die kommenden Initiativen, die dem Rechtsstaat schaden, abzulehnen.

**Hélène Agbémégnah, Leiterin
Migrationspolitik und Rechtsfragen,
agbemegnah@travailsuisse.ch**



Die DSI scheiterte an der Urne. So soll es auch künftigen Initiativen ergehen, die die Demokratie zerpflücken wollen.
Bild: Fotolia

Masseneinwanderung

Gefährliches Spiel bei der Umsetzung von Artikel 121a BV

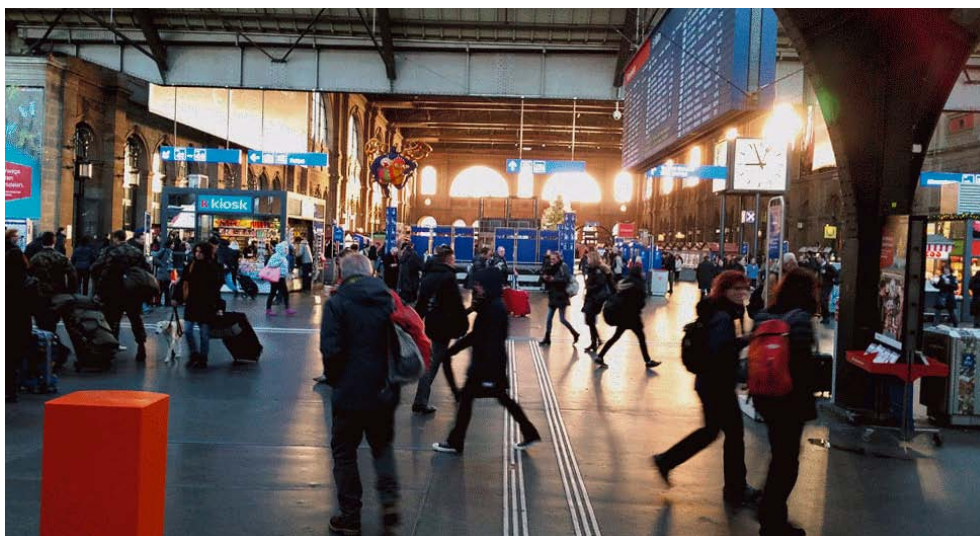
Der Bundesrat hat Anfang März seine Vorschläge zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) vorgelegt. Mit der unilateralen Schutzklausel nimmt er den Konflikt mit der EU in Kauf und ignoriert gleichzeitig das Problem des Lohndumpings.

Seit mehr als zwei Jahren hängt die Umsetzung der MEI wie ein Damoklesschwert über der wirtschaftlichen und arbeitsmarktlichen Entwicklung der Schweiz. Grosse Unsicherheit über die zukünftige Beziehung zur EU, den Erhalt der bilateralen Verträge und ein überbewerteter Franken schaffen grosse Rechts- und Planungsunsicherheit. Das ist Gift für die Wirtschaftsentwicklung und den Arbeitsmarkt – der Stellenabbau der letzten Monate spricht eine deutliche Sprache.

Kein zielführender Weg

Der Bundesrat schlägt jetzt vor, den Verfassungsauftrag mit einer sogenannten unilateralen Schutzklausel zu erfüllen: Ab einer bestimmten Höhe der Zuwanderung sollen im darauffolgenden Jahr Kontingente und Höchstzahlen gelten. Damit würde die Rechtsunsicherheit zu einem Dauerzustand: Würde eine solche Schutzklausel einmal angewendet, wäre das ein Vertragsbruch mit nicht absehbaren Folgen. Für Travail.Suisse ist ein solch latenter Bruch eines internationalen Abkommens nicht nur des schweizerischen Rechtsstaates unwürdig, sondern gefährdet auch die gesamten bilateralen Verträge. Dank den Bilateralen bestehen klare und geregelte Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU. Dies ist auch dringend nötig, denn 60 Prozent der schweizerischen Exporte gehen in den EU-Raum, und gar 80 Prozent der Importe stammen von dort. Rund ein Drittel der Arbeitsplätze in der Schweiz hängen an den Wirtschaftsbeziehungen mit der EU.

Auch der Bundesrat hofft weiter auf eine Verhandlungslösung mit der EU und eine



Personenfreizügigkeit und bilaterale Verträge müssen der gesamten Bevölkerung nutzen.

Bild: Colette Kalt

Anpassung des bestehenden Abkommens. Allerdings stellt die Personenfreizügigkeit ein zentrales Prinzip der EU dar, und über Prinzipien verhandelt man normalerweise nicht. Erschwerend kommt hinzu, dass am 23. Juni 2016 in Grossbritannien die sogenannte Brexit-Abstimmung, also der Austritt aus der EU, ansteht. Es gilt als sicher, dass bis dahin keine Konzessionen an die Schweiz gemacht werden. Ob danach eine Verhandlungslösung möglich ist, ist allerdings auch alles andere als sicher.

Arbeitgeber blockieren den Ausbau der FlaM

Möglich wäre hingegen eine Verstärkung der flankierenden Massnahmen (FlaM) zum besseren Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt. In der Arbeitsgruppe zeigen sich die Arbeitgeber aber stur. Zwar wurde die längst überfällige Erhöhung der Bussen von 5000 auf 30 000 Franken beschlossen, und ausländische Entsendebetriebe sollen eine Zustelladresse in der Schweiz haben, um Bussbescheide auch zustellen und eintreiben zu können. Von echten Verbesserungen im Bereich der Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, der Einführung eines Berufsregisters, in welchem die Unternehmen die Einhaltung der Löhne

und Arbeitsbedingungen nachweisen und belegen müssen, oder wirksamen Massnahmen gegen die Subunternehmerketten hat der Bundesrat aber Abstand genommen. Einmal mehr verschliesst er vor den Problemen auf dem Arbeitsmarkt die Augen.

Es braucht eine verlässliche Politik

Für Travail.Suisse ist klar, dass bei der Umsetzung von Artikel 121a BV (MEI) nur eine Verhandlungslösung mit der EU eine verlässliche Politik darstellt. Entscheidend wird ausserdem sein, dass die Wirtschaft davon abrückt, ihren Arbeitskräftebedarf vorschnell im Ausland zu decken, und wieder vermehrt die inländischen Arbeitnehmenden berücksichtigt. Dazu muss die Politik zwingend sicherstellen, dass in der Schweiz Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen gelten. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss weiter verbessert werden, damit auch Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt integriert werden. Nur so nutzen die bilateralen Verträge und die Personenfreizügigkeit auch den Arbeitnehmenden und der gesamten Bevölkerung.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Maler/Gipser

Vorruhestandsmodell gefordert

Die Branchenkonferenz der Maler/Gipser vom 12. März hat ein klares Zeichen gesetzt: Wir wollen ein Vorruhestandsmodell (VRM). Wie schon beispielsweise im Bauhauptgewerbe oder auch in der Gebäudehüllenbranche befürworten auch die Maler/Gipser ein VRM für einen flexiblen Altersrücktritt.

Ab 60 das Arbeitspensum reduzieren und ab 63 würdevoll in den Vorruhestand ge-

hen zu können, davon träumen die Maler/Gipser. Noch. Die Verhandlungsdelegationen der Sozialpartner haben sich für den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) auf ein Verhandlungspaket mit klarem Fokus auf ein VRM geeinigt.

Ein besserer GAV

Mit der Einführung eines VRM hätten die Maler/Gipser die Möglichkeit, ab 60 Jahren das Arbeitspensum flexibel zu reduzieren und mit 63 in den wohlverdienten (Vor-)Ruhestand zu gehen. Die Finanzierung kann mit 1,7 Lohnprozenten sichergestellt werden, gleich auf Arbeitnehmende und Arbeitgeber verteilt.

Das VRM ist ein Erfolgsmodell: Es entlastet die Mitarbeitenden von der harten Arbeit auf der Baustelle, der Arbeitgeber wiederum kann durch diese Flexibilität Kosten sparen und das bewährte Fachwissen seiner erfahrenen Mitarbeitenden weiter behalten.

Im GAV werden ausserdem kleinere Anpassungen vorgenommen, wobei die Lohnanpassung von generell 25 Franken pro Monat für die Jahre 2016 und 2017 sowie die Schaffung einer neuen Kategorie für Lehrabgänger EBA besonders erwähnenswert sind.

Einstimmig angenommen

Die Mitglieder von Syna haben das Verhandlungsergebnis einstimmig angenommen, jene von Unia mit grosser Mehrheit. Nun liegt es am 3. Mai 2016 an den Delegierten des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbandes (SMGV), Flagge zu zeigen, hinter dem Ergebnis ihrer Verhandlungsdelegation zu stehen und das Paket wie ausgehandelt anzunehmen. Der Entscheid ist wegweisend, nicht nur für die Maler/Gipser, sondern auch für viele andere Branchen im Baunebengewerbe.

hans.maissen@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe



Die Aussage unserer Mitglieder ist klar: «Wir wollen das VRM für unsere Zukunft, für unsere Gesundheit, für unsere Branche!»
Bild: Monica Rusch

Europäischer Aktionstag General Electric (GE)

Industrie-Arbeitsplätze nachhaltig retten

Am 8. April 2016 ruft der Gewerkschaftszusammenschluss Industriall Europe, zu dem auch Syna gehört, zu einem europäischen Aktionstag auf. Die Gewerkschaften fordern von GE: Stoppt den aktuellen Restrukturierungsplan und fördert eine kohärente und nachhaltige Industriestrategie.

Die europäische Mobilisierung stellt den Höhepunkt einer Reihe dezentraler europaweiter Aktionen dar, zu denen auch die

Solidaritätskundgebung vom 23. Januar in Baden und die von Syna initiierte Petition mit der Forderung nach einer nationalen Industriestrategie gehören. Am 8. April werden vor der Unternehmenszentrale in Paris und an Standorten in ganz Europa Aktionen stattfinden.

GE stellt sich stur

Nur drei Monate nach Abschluss der Übernahme und mit dem Ziel von Einsparungen in Höhe von weit über drei Milliarden Franken hat das GE-Management einen umfangreichen Reorganisations- und Restrukturierungsplan beschlossen, der alle europäischen Länder und den Ab-

bau von 6500 Arbeitsplätzen umfasst. Letzterer betrifft 1700 Schweizer Arbeitnehmende.

Die GE-Unternehmensführung weigert sich, ihre Strategie für die kommenden Jahre insbesondere im Hinblick auf Investitionen, innovative Programme, einen Finanzierungsplan, neue Technologieprojekte sowie neue Produktions- und Forschungskapazitäten vorzulegen. Das oberste Management sollte mit den Gewerkschaften in einen echten Dialog über einen langfristigen strategischen Plan treten.

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

Bedingungsloses Grundeinkommen: Kontra

Anreize schaffen

Weder die politische noch die kulturelle oder die wirtschaftliche Schweiz von heute könnten existieren ohne gut ausgebildeten, innovativen Nachwuchs. Mit einer qualitativ hochstehenden Aus- und Weiterbildung auf allen Stufen und ihrem dualen Bildungssystem ist die Schweiz stark geworden.



Monika Rühl

Bild: zVg

Wie entwickelt sich unser Land, wenn man als Jugendlicher anstelle eines anfänglich eher bescheidenen Lohns direkt ein monatliches Grundeinkommen von 2500 Franken erhält – und dafür noch nicht einmal eine Ausbildung absolvieren muss? Zwar würde es sich auch mit einem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE) noch lohnen, eine anspruchsvolle Ausbildung zu schultern, um irgendwann ein grösseres Einkommen zu erzielen. Doch der Anreiz, dies auf den Sankt-Nimmerleins-Tag aufzuschieben, würde eindeutig grösser. Denn besonders junge Menschen können mit 2500 Franken monatlich gut auskommen.

In dieser Form noch nie getestet

Das BGE in seiner von der Initiative geforderten Form wurde noch nie in der

Realität umgesetzt. Zumindest nicht für eine ganze Volkswirtschaft. Es gibt einzelne Ansätze: So wird zum Beispiel in Alaska jedem Einwohner und jeder Einwohnerin jährlich eine Dividende von rund 1000 Dollar aus einem staatlichen Fonds ausbezahlt, der die Gewinne der Ölförderung verwaltet. Die Beträge sind jedoch viel zu klein für die Existenzsicherung, weshalb ein wesentliches Prinzip des BGE nicht erfüllt ist.

Mit der Einführung eines solchen bedingungslosen Einkommens würde die Schweiz also Neuland betreten. Zum ersten Mal in der Geschichte würde ein ganzer Staat jeder Bürgerin und jedem Bürger ein gesichertes Einkommen ausrichten, ohne dafür eine Gegenleistung einzufordern oder die Voraussetzung einer Bedürftigkeit festzustellen. Aus ökonomischer Sicht ist dieses Unterfangen hoch riskant, denn der Anreiz zu arbeiten bestimmt sich nicht zuletzt über den Lohn. Wenn man eine Grundrente erhält, wird dieser Anreiz automatisch sinken.

Arbeit ist mehr als nur Lohn

Aktuell sprechen wir von der Digitalisierung der Wirtschaft und der Robotisierung der Produktion. Es ist verständlich, dass diese Entwicklung Ängste weckt und die Frage provoziert: Wird der Mensch im Arbeitsprozess zunehmend überflüssig? Die Erfahrung der letzten 200 Jahre zeigt, dass mit jeder technischen Revolution auch wieder neue Stellen mit neuen Anforderungen geschaffen wurden. Gerade deshalb ist es für junge Menschen wichtig, dass sie sich durch Erwerbsarbeit in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt integrieren können. Arbeit bedeutet nicht nur Broterwerb, sondern viel mehr noch Selbstachtung und die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten. Ein BGE

unterläuft die Bemühungen, möglichst viele Menschen in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Das BGE wird gerne als sozialpolitische Revolution dargestellt. Einerseits, so die Promotoren, erlaube es eine jederzeit gesicherte Existenz und befreie damit die Menschen vom Zwang, arbeiten zu müssen. Andererseits vereinfache es das bürokratische und teure System der Sozialversicherungen. So simpel und einleuchtend sich diese Vision auch anhören mag – sie ist leider zu schön, um wahr zu sein.

Und wenn das Volk Ja sagt?

Bei einer Annahme der Initiative sind einerseits die tatsächlich möglichen Einsparungen im Sozialsystem, sofern man keine Leistungskürzungen möchte, wesentlich geringer, als man auf den ersten Blick erwarten würde. Dies liegt daran, dass viele Transferzahlungen über das geplante BGE hinausgehen. Faktisch bliebe ein jährlicher Finanzierungsbedarf von bis zu 140 Milliarden Franken. Das sind gut 25 Prozent des Bruttoinlandprodukts, die zusätzlich umverteilt werden müssten. Andererseits hätte das BGE einen gravierenden Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Denn finanzierbar wäre es wohl nur über eine Erhöhung der Mehrwertsteuer von heute acht auf neu über 50 Prozent.

Das BGE ist leider nur eine teure und wohlstandsgefährdende Utopie. Aus Sicht der Wirtschaft ist diese Initiative deshalb abzulehnen. Das heutige System der situativen Unterstützung und des sozialen Auffangnetzes hat sich im Grundsatz bewährt.

Monika Rühl,
Direktorin Economiesuisse,
kommunikation@syna.ch

Am Kongress 2010 hat sich Syna mit dem BGE auseinandergesetzt und sich dafür ausgesprochen, die Idee weiterzuverfolgen. Nach wie vor kann der Vorstand der Idee, jede und jeder in der Schweiz wohnhafte Mensch solle Anrecht haben auf einen Grundbetrag, der bedingungslos zur Verfügung gestellt wird, einiges abgewinnen. Doch gleichzeitig gibt es Unwägbarkeiten wie die Auswirkungen auf die Sozialversicherungen oder bezüglich der Finanzierung. Deshalb hat der Vorstand an seiner Sitzung im Dezember Stimmfreigabe für die Abstimmung vom 5. Juni beschlossen. Um ihren Mitgliedern die Pro- und Kontra-Positionen vorzustellen, hat Syna zwei Gastautoren eingeladen.

BGE: Pro

Mehr Macht für alle dank BGE

Zu den grossen Errungenschaften der Gewerkschaften zählt der Mindestlohn. Aus liberaler Sicht gibt es jedoch ein Problem: Er verbessert die Lage derer, die ihn beziehen, behindert aber mögliche Arbeits- und Einkommensplätze. Ist das noch zeitgemäss? Das BGE ist die stabile Basis der künftigen Wohlstandsgesellschaft.

Noch nie gab es für eine Gesellschaft so viele materielle Möglichkeiten wie heute. Armut und Knappheit, die bis vor wenigen Generationen den Alltag prägten, sind hierzulande selten geworden. Wir sind Teil einer riesigen Erfolgsgeschichte. Seit dem Zweiten Weltkrieg ist in der Schweiz das Volkseinkommen stetig gewachsen. Doch die Zufriedenheit der Menschen hat seit den 70er Jahren nicht zugenommen.

Deshalb die Frage: Wie kommen wir von einem produktiven zu einem guten Leben? Wir haben unsere Wirtschaft zu unglaublicher Produktivität gebracht, doch sind wir nicht in der Lage, diesen Erfolg klug in Lebensqualität umzuwandeln. Wir leben über unsere Verhältnisse, aber unter unseren Möglichkeiten. Ist es also richtig, dass wir uns den vermeintlichen Sachzwängen der Wirtschaft weiterhin so stark unterordnen?

Arbeit und Einkommen

Eine rasante Entwicklung bei den technischen Möglichkeiten befeuert den Wandel auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich. Weitere Runden an Kosteneinsparungen und Wohlstandsmehrung stehen an. Unter gleichbleibenden Voraussetzungen werden die Automatisierung und Digitalisierung das Problem, dass Menschen ohne speziel-



Christian Müller (links) und Daniel Straub.
Bild: zVg

le Qualifikation immer weniger gebraucht werden, in Zukunft dramatisch verschärfen. Entweder muss die Politik Wege finden, diese Menschen dennoch zu beschäftigen – zu niedrigen Löhnen wäre das leichter. Oder wir als Gesellschaft fangen an, den Arbeitsbegriff zu erweitern und Arbeit von Einkommen zu entkoppeln.

Zudem ist es sinnvoll, die Zukunft der digitalisierten Arbeitswelt zu durchdenken: Einfachere Arbeiten und Dienstleistungen werden günstiger von digital gesteuerten Robotern bewältigt werden. Unbedingt brauchen werden wir daher nur jene Spezialisten, welche diese Roboter und ihre Software entwickeln und betreuen. Das passiert nicht von heute auf morgen – doch schon heute werden mässig spezialisierte Arbeiten immer weniger nachgefragt und somit immer schlechter bezahlt.

Die sanfte Machtverschiebung

Etwas überspitzt ausgedrückt sind die Menschen mit einem BGE auf dem Arbeitsmarkt nur noch auf das Existenzminimum erpressbar. Das gibt jedem Einzelnen die Möglichkeit, auch einmal nein sagen zu können. Nein zu unwürdigen Arbeitsverhältnissen, nein gegenüber zu tiefer Bezahlung, nein zu übermässigem Stress. Vor allem aber gäbe ein gesicherter Sockel beim Einkommen die Möglichkeit, ja zu sagen zu dem, was man wirklich möchte. Das ist eine Aufgabe fürs Leben.

Ein BGE ist somit nicht weniger als eine sanfte Machtverschiebung: weg von denen, die viel haben, hin zu denen, die wenig haben. Das hat vorerst nichts mit Umverteilung von Geld zu tun. Allerdings könnte

diese neue Ausgangslage weitreichende Auswirkungen bei Abschöpfung und Aufteilung von wirtschaftlichem Profit haben. Nicht gegen das heutige, sondern für ein zukunftsfähiges System von morgen.

Wie funktioniert das BGE?

Jeder Mensch, der rechtmässig in der Schweiz lebt, erhält bedingungslos das Existenzminimum, egal ob erwerbstätig oder nicht. Das BGE wird bis ans Lebensende aus einer staatlich organisierten Kasse bezahlt. Über die Höhe braucht es eine demokratische Debatte. Als Diskussionsgrundlage wird oft ein monatlicher Betrag von 2500 Franken genannt. Auch Kinder erhalten ein – deutlich tieferes – BGE. Viele werden mehr Einkommen wollen, dieses würde weiterhin auf dem Arbeitsmarkt erwirtschaftet.

Die Finanzierung eines BGE ist möglich, wenn die ausbezahlten Grundeinkommen bestehende Einkommen ersetzen. Ein Lohn von beispielsweise 6000 Franken würde sich aus 2500 Franken Grundeinkommen und 3500 Franken Erwerbseinkommen zusammensetzen. Dank tieferer Lohnkosten sinkt im Unternehmen der Produktionsaufwand, dafür braucht es eine Abgabe, die die BGE-Kasse füllt. Im Prinzip ein Nullsummenspiel. Nur wer heute weniger als 2500 Franken hat, würde mit dem BGE zusätzliches Geld von der Gesellschaft erhalten. Die heutigen Sozialleistungen, die das BGE übersteigen, sollen erhalten bleiben.

**Christian Müller und Daniel Straub,
Mitglieder des Initiativkomitees,
kommunikation@syna.ch**

Vaterschaftsurlaub

Jedes Mitglied eine Unterschrift!

Mehr als 80 Prozent der Bevölkerung wollen einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Doch das Parlament hat dafür kein Gehör. Syna wird darum noch diesen Frühling zusammen mit Travail. Suisse und weiteren Organisationen eine Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub lancieren. Und du bist dabei!

Ob jung oder alt, Frau oder Mann, kinderlos oder Jungeltern, diesseits oder jenseits des Röstigrabens: Alle wollen einen Vaterschaftsurlaub. Dies hat die repräsentative Umfrage unseres Dachverbandes Travail. Suisse im letzten Sommer ergeben. Nur das eidgenössische Parlament hört die über 80-prozentige Zustimmung aus dem Volk noch nicht und schmetterte stur und ignorant entsprechende Vorstösse ab.

Für die Familie

Unter dem Titel «Familienfreundliche Bedingungen schaffen» zeigte Syna an ihrem letzten Kongress die Schwierigkeiten auf, mit welchen Arbeitnehmende mit Familienpflichten zu kämpfen haben: «Bekanntlich leisten nach wie vor mehrheitlich die Frauen einen grossen Teil der Familien-

arbeit. Begrüssenswert ist, dass vermehrt auch Männer bereit sind, sich bei der Betreuung von Kindern zu engagieren. Auf lange Sicht ist eine Diskussion über die Einführung eines Elternurlaubs unumgänglich.» Mit der Forderung nach einem Vaterschaftsurlaub von vier Wochen haben die Syna-Delegierten damals einen realpolitischen ersten Schritt aufgezeigt.

Unterstützung und Bedenken

Doch damit das Bedürfnis des Vaters, nach der Geburt für Mutter und Nachwuchs präsent zu sein, nicht als folgenlose Forderung auf der Strecke bleibt, macht Syna jetzt ernst. An den Sektions- und regionalen Delegiertenversammlungen stimmen wir unsere Mitglieder auf die Unterschriftensammlung für einen Vaterschaftsurlaub ein. Dabei stossen wir auf grosses Verständnis, dass Arbeitnehmende mehr Zeit für das Familienengagement möchten. Gerade junge Mitglieder aus kleineren und mittleren Unternehmen sind begeistert, dass von einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub auch sie profitieren könnten. Und immer wieder tauchen zwei Bedenken auf: Vier Wochen seien zu teuer und zu unflexibel. Doch beides ist nicht der Fall.

Gerade einmal 0,1 Lohnprozente kosten vier Wochen Vaterschaftsurlaub. Dies ist keine Belastung für die Wirtschaft, die in

den letzten zehn Jahren eine jährliche Lohnerhöhung von durchschnittlich 1,2 Prozent verkräftet hat. Finanziert werden soll dieses Väterengagement paritätisch von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern über die Kasse der Erwerbsersatzordnung (EO), die schwarze Zahlen schreibt. In Zukunft sollen sich also nicht nur Pharmafirmen mit ihren Vaterschaftsurlaubsregelungen brüsten können, sondern auch Väter in KMU einen vierwöchigen Urlaub durch die EO finanziert bekommen.

Wichtig ist uns auch, dass diese vier Wochen im ersten Jahr nach der Geburt flexibel bezogen werden können. Zum Beispiel kann eine Woche direkt nach der Geburt und die restlichen drei Wochen als Einzeltage bezogen werden – zum Wohle der Familie und in Absprache mit der Firma.

Mach mit!

Syna fordert eine Wirtschaft, die dem Menschen dient und nicht umgekehrt. Die Realität ist jedoch zu oft eine andere. Immer wieder wird den Arbeitnehmenden gedroht oder vorgejammert, dass sie auf ihre Bedürfnisse verzichten müssten, ansonsten die Wirtschaft daran kaputtgehe. So werden unbezahlte Mehrarbeit begründet und langjährige Mitarbeitende auf die Strasse gestellt. So werden Lohnnullrunden durchgedrückt und sechs Wochen Ferien an der Urne versenkt. Wie lang wollen wir als Arbeitnehmende auf unsere legitimen Ansprüche verzichten, während Aktionäre sich die Taschen vollstopfen?

Mit deiner Unterstützung können wir nicht nur ein selbstbewusstes Zeichen für unsere Anliegen setzen, sondern wollen dem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub zum Durchbruch verhelfen. Wenn jedes Syna-Mitglied nur eine Unterschrift liefert, haben wir unser Unterschriften-Soll erfüllt! Bist auch du bereit, in deiner Familie, Nachbarschaft, bei Freunden und auf der Arbeit für unser Anliegen Unterschriften zu sammeln? Oder willst du bei einer Sammelaktion auf der Strasse mitmachen? Noch vor dem Sommer geht es los. Darum melde dich in deinem Regionalsekretariat. Herzlichen Dank!

arno.kerst@syna.ch,
Präsident



Gemeinsam Unterschriften sammeln. Dieses Mal für einen Vaterschaftsurlaub!

Bild: Archiv

Preferenza indigena

La limitazione dell'immigrazione

L'attuazione dell'iniziativa contro l'immigrazione di massa non è ancora perfezionata (vedi pag. 4), e nel contempo si discutono anche misure per migliorare lo sfruttamento del potenziale indigeno. I diretti interessati vanno preparati per le future necessità dell'economia – e inversamente?

Le imprese vogliono – è ormai noto – lavoratori flessibili, motivati, ben formati e fedeli. Ciò permette di massimizzare la produttività. Ma che un membro della società civile sia in grado di offrire a un datore di lavoro tutte queste caratteristiche, dipende da molteplici fattori e non è in nessun caso soltanto il frutto della buona volontà del lavoratore. La limitazione dell'immigrazione e la crescente pressione su parte della popolazione attiva (i lavoratori immigrati) minacciano di compromettere l'interazione complessa di tutti questi fattori, che va consolidata attraverso misure specifiche. Ma il futuro è incerto.

Cosa possono fare le imprese?

Nel 2015 la ristorazione e l'edilizia hanno assunto un numero cinque volte maggiore di persone con permesso di soggiorno di breve durata rispetto al 2000. Questi settori risentirebbero particolarmente di un eventuale contingentamento. Per tale motivo le imprese di questi rami professionali (così come dell'industria metalmeccanica e chimica) dovrebbero riorientarsi e, al fine, sfruttare meglio il potenziale interno:



È più importante la qualifica adeguata per il posto di lavoro o il fatto di essere «indigeno»?

Foto: Ernst Zülle

- introdurre modelli di durata del lavoro che tengano in considerazione gli obblighi educativi e di assistenza dei loro impiegati;
- garantire un accesso equo alla formazione di base e continua e alla pianificazione della carriera;
- promuovere posti di lavoro di nicchia (cfr. l'Infobox);
- promuovere in modo mirato gli scolari, gli apprendisti e i giovani attraverso programmi aziendali per il trasferimento di know-how.

Cosa serve ai lavoratori?

Le persone con un'occupazione precaria hanno bisogno, in primo luogo, di una base esistenziale sicura. Quando il reddito del lavoro non è sufficiente a coprire il fabbisogno vitale, occorre una protezione sociale affidabile e non stigmatizzante! Il periodo di disoccupazione deve essere investito nella formazione, perciò i lavoratori interessati dovrebbero:

- esigere misure di formazione durante il periodo di disoccupazione;
- informarsi sulle varie offerte formative: che cosa conviene alla loro situazione?
- parlare con il datore di lavoro: come può, quest'ultimo, appoggiare la necessità di formazione continua del suo lavoratore?

La società segue

La società e il mondo del lavoro sono in pieno fermento. Esortiamo la società civile a partecipare al dibattito politico. Per difendere nuove visioni ci vuole coraggio, ma è l'unico modo per innestare il cambiamento. E ci vuole un dialogo aperto, privo di attribuzioni di colpa o distorsioni e propositivo. L'iniziativa di Syna e Travail Suisse per un congedo di paternità legale è un contributo a questo dibattito!

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

Revisione delle prestazioni complementari (PC)

Il Consiglio federale ha avviato la procedura di consultazione relativa alla terza revisione della Legge federale sulle prestazioni complementari all'AVS e all'AI (LPC), che prevede il mantenimento del livello delle prestazioni per gli aventi diritto. Una decisione che Syna accoglie favorevolmente, ma con due riserve:

- Il mantenimento dell'attuale livello è possibile solamente se si procederà una

volta per tutte a un aumento dei valori soglia dei canoni di locazione, adeguandoli alle pigioni reali. Inoltre, vengono annullate le attuali possibilità di risparmio (attraverso, ad esempio, premi di cassa malati più vantaggiosi).

- Per il calcolo delle PC, alle persone al beneficio di una rendita al parziale viene conteggiato il reddito. Se non lavorano, viene conteggiata una quota di reddito

ipotetico. Questa quota verrà aumentata al fine di «rafforzare l'incentivo ad accedere all'impiego». Questo argomento è, di fatto, un peggioramento di una discriminazione già reale sul mercato del lavoro! Infatti, il vero problema è che mancano impieghi di nicchia per occupare persone disabili, o che certi gruppi di popolazione continuano ad essere discriminati per le loro caratteristiche congenite.

Cursos de capacitación/educación continua

Nuevos tiempos, nuevas costumbres

La escuela superior «HF Bürgenstock» tematiza en eventos de impulso de la asociación de los maestros carpinteros y constructores de muebles (VSSM) la temática de la evaluación del desempeño (MAG). En ese contexto la formación continua se entiende y se fomenta de maneras muy diversas en nuestra sociedad.

Un curso de capacitación siempre tiene que también abrir paso al desarrollo individual. En ese contexto Erik H. Erikson habla de la formación de la personalidad como secuencia de desarrollo en crisis que requiere solucionarse. Una idea similar presenta A. H. Maslow con su famosa pirámide de las necesidades humanas. Desde un punto de vista ético las comisiones paritarias están

obligadas a examinar las solicitudes de cursos de capacitación y a fomentarlas en el nombre de un futuro próspero del sector.

Incentivar a empleadas y empleados

Evaluaciones del desempeño son un instrumento importante de liderazgo. En ellas debe haber espacio para anunciar necesidades individuales. Carole Morellon de la escuela superior HF Bürgenstock dice: «Cuando el empleado no sabe dónde está parado, se siente que lo van a guillotinar y se queda esperando la sentencia.» Por eso hace sentido evaluar el rendimiento periódicamente en el marco de la evaluación del desempeño. Factores importantes para una conversación productiva son la honestidad y la transparencia. La visión humanista del ser humano según C. Rogers implica que un buen líder respeta las necesidades de las y los empleados. Estas necesidades son respeto profundo, comprensión empática y sin prejuicio, aprecio, bondad,

consideración, autonomía sin control constante y fomentar actividades individuales sin dirección constante.

Formación continua interdisciplinaria

HF Bürgenstock está abierta para todas y todos los empleados de todos los sectores, o sea ¡no solamente a las «carcomas»! Se ofrecen los siguientes seminarios interdisciplinarios de formación continua:

- Capacitación de empresas
- Organización de ensamblaje de comienzo a final
- Protección contra incendios para técnicos
- El técnico – la tarjeta de presentación
- Empleadas/empleados: reflexionar sobre y aportar al trabajo
- Manejar seguro y correctamente con el vehículo de la empresa.

daniel.arm@syna.ch, secretario central construcción en madera

Seguridad social

Revisión de prestaciones complementarias (PC)

El Consejo Federal comenzó a legislar un proyecto de ley para la revisión de las prestaciones complementarias, el cual pretende mantener el nivel de prestaciones para aquellas y aquellos que están habilitados a recibirlas.

De por sí esto es una buena decisión. No obstante Syna invoca dos objeciones: Sólo es posible mantener el nivel de prestaciones de hoy subiendo el valor límite de alquiler al valor real de los alquileres. Con el proyecto de una nueva ley se están eliminando las posibilidades de acumular un ahorro mínimo, por ejemplo elegir una caja de enfermedad económica.

Si las personas con una pensión parcial del seguro de invalidez (IV/AI) trabajan a tiempo parcial, las prestaciones se recortan según su salario. Si no tienen trabajo se calcula un salario hipotético. Ese salario

hipotético ahora se aumentará para «fortalecer el incentivo para buscar un trabajo». ¡Es un argumento que encubre la discriminación que viven las personas con una invalidez en el mercado laboral! Es un hecho que los puestos de trabajo para las personas afectadas son escasos y que personas con ciertas características innatas enfrentan una severa discriminación a la hora de buscar un trabajo.

Prestaciones limitadas

En el proyecto de ley se planea además limitar el acceso al capital del fondo de pensiones, tanto en el caso de la fundación de un negocio propio como en el caso de jubilarse. En el primer caso Syna apoya la propuesta, ya que muchas veces el empleador anterior presiona a las y los empleados a hacerse autónomo con la promesa falsa de luego obtener encargos. Estas empleadas y empleados a la edad de jubilarse reciben una pensión reducida y pagan caro por su decisión arriesgada.



El número de personas que reciben PC aumenta constantemente desde el año 2000.

Fuente: Oficina Federal de estadística

En el segundo caso se discrimina a las y los asegurados de poco capital acumulado, ya que ese capital luego no basta para mantener el estándar de vida. En cambio poder acceder a ese capital hubiera hecho posible a las personas afectadas de dedicarse a nuevos diseños de vida a la hora de jubilarse.

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

Iniciativa de execução

Parar imediatamente o enfraquecimento da democracia!

A campanha de sucesso contra a iniciativa de execução (DSI) ainda está bem presente na memória. Para começar, foi possível travar o ataque à democracia; no entanto, apenas temporariamente. É mais importante do que nunca mobilizar e informar os eleitores, pois a luta ainda agora começou.

No dia 28 de fevereiro, o eleitorado entendeu uma coisa: a DSI foi muito mais do que uma política de imigração – o SVP (Partido do Povo Suíço) pretendia, com ela, acabar com o estado de direito e a democracia.

Aprender com a DSI

A campanha contra a DSI fez duas revelações muito claras: em primeiro lugar, a mobilização de massas é agora mais importante do que nunca. E em segundo lugar, mostrou o quão rapidamente a aceitação destas iniciativas pode acabar com os direitos democráticos. Embora a DSI tenha sido atempadamente evitada, o mesmo não aconteceu com a iniciativa contra a imigração em massa: há mais de dois anos que a insegurança relativa às futuras relações da Suíça com a UE, assim como à continuação do acordo sobre a livre circulação de pessoas, está a destabilizar o mercado de trabalho e a levantar inúmeras questões. Atualmente, parece começar a manifestar-se uma consciência coletiva contra tais iniciativas. Será que esta consciência prevalecerá em iniciativas futuras, como a iniciativa «Direito suíço em vez de juízes estrangeiros» (iniciativa de autodeterminação)?

Será a vontade popular realmente tida em consideração?

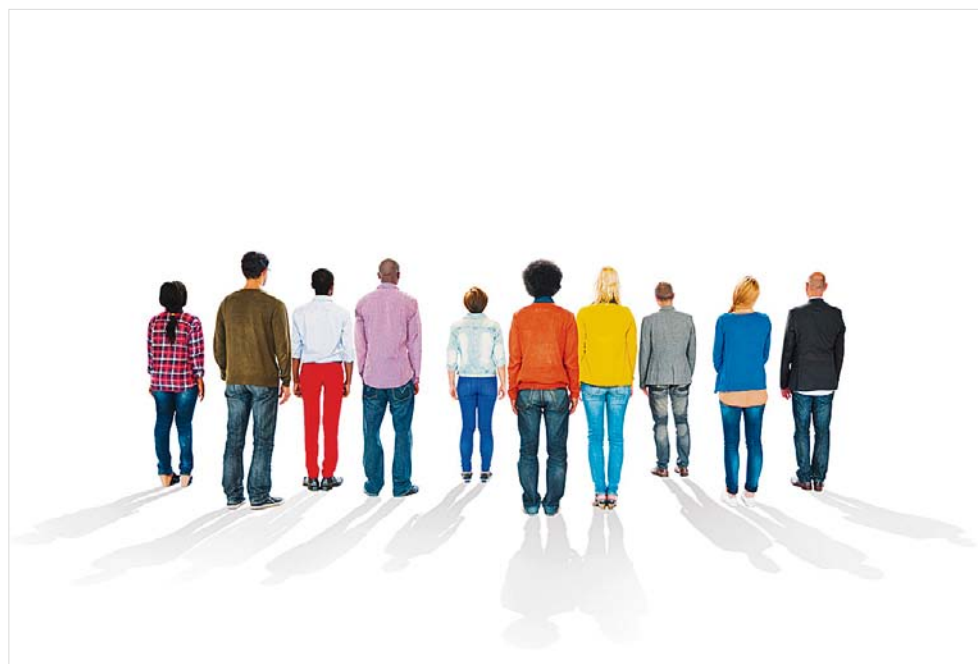
Nos últimos anos, o argumento de «impor a vontade popular» foi citado em demasia. Numa democracia deveria ser lógico que a vontade popular não pode consistir na limitação dos direitos e da liberdade do povo. Se assim fosse, a própria democracia poder-se-ia abolir democraticamente.

Para que isto não aconteça, são obrigatoriamente necessárias informações boas e objetivas, que mostrem as consequências que estas decisões terão para a Suíça, a médio e longo prazo. Apenas assim se podem formar verdadeiras opiniões. No entanto, como o passado mais recente demonstra, a força da desinformação nas campanhas de determinadas iniciativas tem vindo a aumentar. Um exemplo: o nome da iniciativa de execução incluía a «execução da expulsão», apesar de esta já estar em vigor; do mesmo modo, incluía a punição de «imigrantes criminosos», embora se previsse também punir comportamentos não-criminosos. A iniciativa de autodeterminação intitula-se «Direito suíço em vez de juízes estrangeiros» e procura, por todos os meios, sobrepor o regime jurídico suíço a um direito estrangeiro. Os eleitores desinformados e inexperientes poderiam pensar que na Suíça os estrangeiros fazem valer o seu direito, quando o que se passa é exatamente o contrário: o direito internacional destina-se precisamente a reforçar e assegurar os princípios e os direitos fundamentais que a Suíça estipulou na sua própria legislação.

Encontrar soluções através de ações

A iniciativa contra a imigração em massa e a DSI – para citar apenas dois exemplos – são evidentemente irresponsáveis. Entre outras razões, porque não propõem nenhuma solução. Bem pelo contrário, estas geram custos desnecessários e demasiada burocracia. O importante é que as pessoas com direito de voto se possam informar de forma objetiva antes de votar. E é fundamental ter uma sociedade civil forte. Uma sociedade civil forte é a base para uma boa coesão social, fortalece os direitos dos trabalhadores e organiza-se em forma de projetos, que permitem a todos participar no desenvolvimento da sociedade atual. Mesmo que a lista de soluções não seja definitiva, a Travail.Suisse recomenda que se trave urgentemente o enfraquecimento dos direitos democráticos e apela à rejeição das próximas iniciativas, que prejudiquem o estado de direito.

Hélène Agbémégnah,
responsável pela política
de migração e questões jurídicas,
agbemegnah@travailsuisse.ch



A DSI fracassou nas urnas. O mesmo deve acontecer às iniciativas futuras que pretendem destruir a democracia.

Foto: Fotolia

Kursangebote von Syna



Professionell visualisieren.

Montag, 30. Mai, 9.00 bis 17.00 Uhr, Campus Sursee, Oberkirch.

Inhalt: Sehr viele Menschen können sich einfache Visualisierungen besser merken als standardisierte Powerpoint-Präsentationen. Verbessert eure Visualisierungsfähigkeiten und werdet einzigartig, indem ihr es anders macht als alle anderen. Nach dem Kurs stellt ihr den Inhalt eurer Präsentation/Schulung mit einem Flipchart für eure Zuhörer merkbar verständlicher dar. Ihr kennt die Grundlagen der Moderationsschriften, der Rahmengestaltung und Schattierungen, setzt Wachsmalkreiden und Moderationsstifte situationsgerecht ein, zeichnet gar einfache Symbole und Figuren ohne Hilfsmittel und Zeichnungstalent. Ihr stellt schwierige Visualisierungen professionell dar.

Referentinnen: Irene Lehmann-Fäh und Gabi Schwiter-Jucker, Ausbilderinnen mit eidg. FA und Visualisierungstrainerinnen

Anmeldung: bis Montag, 2. Mai 2016

Mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier.

Donnerstag, 16. Juni, 9.00 bis 17.00 Uhr, und Freitag, 17. Juni, 8.00 bis 16.30 Uhr, Bern (Übernachtung im Hotel City, Bern).

Inhalt: Der Stellenmarkt ist ein hart umkämpfter Markt. Wer sich gut präsentiert, erhöht seine Chancen auf ein Vorstellungsgespräch. Dazu gehört auch ein motiviertes, aussagekräftiges Bewerbungsdossier, in dem kurze, prägnante Sätze beschreiben, weshalb ihr die richtige Person für die Stelle seid. Im Kurs findet ihr Antworten auf Fragen wie: Wann ist das Bewerbungsdossier vollständig und detailliert? Wie stelle ich meinen Lebenslauf mit den wesentlichen Inhalten optimal dar und was muss ich über Arbeitszeugnisse wissen? Welches sind bedeutsame Zertifikate und wen kann ich als Referenz angeben?

Referent: Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder, Bewerbungcoach und -trainer

Anmeldung: bis Freitag, 20. Mai 2016

Kurs für Teamleiter/-innen. Personalbetreuung – Eintritt einer neuen Mitarbeiterin, eines neuen Mitarbeiters.

Freitag, 17. Juni, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Der erste Arbeitstag und eine gute Einführung sind ausschlaggebend, wie schnell neue Mitarbeitende ins Team integriert werden, selbstständig und motiviert arbeiten können. Die meisten Austritte während der Probezeit sind auf eine mangelhafte Einführung zurückzuführen. Nach dem Kurs seid ihr euch der Wichtigkeit eines vorbereiteten Starts bewusst und verfügt über sämtliches Wissen und unterstützende Instrumente, damit ihr eure zukünftigen Mitarbeitenden professionell einführen könnt.

Referentin: Astrid Perrollaz Heimann, dipl. Personalfachfrau, Fachausweis für Ausbilderin, Mentaltrainerin, systemische Coach und Beraterin ECA und Business- und Management-Coach EC

Anmeldung: bis Freitag, 20. Mai 2016

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!

Weiterbildung

Die Zeichen der Zeit erkennen

Die HF Bürgenstock thematisiert mit Impulsveranstaltungen des Verbandes Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) das Thema Mitarbeitergespräche. Weiterbildung wird in diesem Zusammenhang in unserer Gesellschaft sehr unterschiedlich gefördert und verstanden.

Eine Weiterbildung muss auch immer eine individuelle Weiterentwicklung der Persönlichkeit einräumen. Erik H. Erikson spricht von der Ausbildung der Persönlichkeiten als Entwicklungssequenz von Krisen, die gelöst werden müssen. A. H. Maslow hält Ähnliches in seiner weltbekannten Bedürfnispyramide fest. Paritätische Berufskommissionen sind aus ethischer

Sicht verpflichtet, Weiterbildungsanträge ihrer Branchen (Mitarbeitende und Mitglieder) zu prüfen und zum Wohl der Branchenzukunft zu fördern.

Mitarbeitende fördern

Mitarbeitergespräche sind wichtige Führungsinstrumente, die Raum für das Anmelden von individuellen Bedürfnissen bieten sollen. Carole Morellon von der HF Bürgenstock sagt: «Wenn der Mitarbeitende nicht weiss, wo er steht, fühlt er sich wie unter einer Guillotine und wartet auf das Urteil.» Daher ist es sinnvoll, regelmässig in einem Mitarbeitergespräch eine Standortbestimmung vorzunehmen. Entscheidende Faktoren sind Ehrlichkeit und Transparenz. Das humanistische Menschenbild nach C. Rogers besagt, dass gute Führung stets auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden achtet. Dies sind demnach tiefer Respekt, einführendes und nicht-wertendes Verstehen, Echtheit, Achtung,

Wärme, Rücksichtnahme, geringe Lenkung (Autonomie) und fördernde nicht-dirigierende Einzeltätigkeiten.

Branchenübergreifende Weiterbildungen

Die HF Bürgenstock steht grundsätzlich allen interessierten Arbeitnehmenden aus allen Branchen offen, also nicht nur den «Holzwürmern»! Folgende branchenübergreifende Weiterbildungen (Seminare) werden angeboten:

- Firmenschulungen
- Montageorganisation von A bis Z
- Brandschutz für Monteure
- Monteur – die Visitenkarte
- Mitarbeitende: Mitdenker und Mitgestalter
- Mit dem Firmenbus korrekt und sicher unterwegs

daniel.arm@syna.ch,
Zentralsekretär Holzbau

Baugewerbe: Solidarhaftung und Gesamtarbeitsverträge (GAV)

Eine GAV-Bescheinigung ist kein Heiligenschein

In seiner inzwischen weltweit bekannten, humorvollen Art hat Bundespräsident Johann Schneider-Ammann lächelnd verkündet: «Ich will Ordnung im Stall.» So wurde die Solidarhaftung im Rahmen der flankierenden Massnahmen (FlaM) im Entsendegesetz verschärft. Neu sollen GAV-Bescheinigungen über die GAV-Treue von Unternehmen Auskunft geben.

Im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe geben Erstunternehmer Arbeiten an Subunternehmer weiter, welche oftmals ihrerseits Arbeiten an andere Subunternehmer vergeben. Ob alle in- und ausländischen Firmen die Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss GAV einhalten, ist schwierig zu überprüfen. Die Gefahr des Lohndumpings ist gross.



Johann
Schneider-
Ammann
Illustration:
Kurt Regotz

Mehr Sicherheit

Ein Erstunternehmer kann haftbar gemacht werden, wenn der von ihm beauftragte Subunternehmer die GAV-Bestimmungen nicht einhält. Kann er jedoch glaubhaft belegen, dass er sich genauestens über den Subunternehmer informiert hat und diesen auch laufend überprüft, ist ein Ausschluss von der Haftung möglich.

Im Rahmen der gesetzlichen Verstärkungen der Solidaritätshaftung sollen paritätische Kommissionen (PK) auf Anfrage bescheinigen, ob sich eine Firma an den geltenden GAV hält. Die Interessengemeinschaft der Paritätischen Berufskom-

missionen (IG-PBK) hat mit Unterstützung des Seco eine Muster-GAV-Bescheinigung erarbeitet. Nun liegt es an den verschiedenen paritätischen Kommissionen der Branchen, dies schweizweit oder kantonale umzusetzen.

Keine Garantie für die Zukunft

Für die IG-PBK ist klar: Wir können nur bescheinigen, was wir wissen. Erfolgte in den vergangenen fünf Jahren keine Lohnkontrolle, wird ebendies bescheinigt. Bei Verstössen gegen einen GAV wird berücksichtigt, wie schwer sie waren und ob die geforderten Nachzahlungen erfolgen.

Ob sich eine Firma auch in Zukunft an die GAV-Bestimmungen halten wird, kann logischerweise niemand bescheinigen. So bleibt der Erstunternehmer immer in der Pflicht, genauer hinzuschauen, damit in seinem Stall Ordnung herrscht.

kurt.regotz@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Frauen in Gewerkschaften

Nicht nur für Männer

Frauen sind in Gewerkschaften noch immer untervertreten. Einerseits haben sie lange einfach «noch etwas dazuverdient». Doch auch die Selbstverständlichkeit der Männer, sich zu organisieren, um mehr Durchsetzungskraft zu haben, fehlt leider noch zu oft. Nicht so bei Sandra Ribeiro.

«Bei unserer Familie sind alle in der Gewerkschaft, das gehört sich einfach so, und es ist wichtig und gut, Ansprechpartner zu haben, wenn es Unklarheiten oder Probleme mit der Arbeit gibt.» Seit 1991 ist Sandra Ribeiro Gewerkschaftsmitglied. Als sie mit 17 aus Portugal in die Schweiz kam, war es ihr Vater, der zur Mitgliedschaft riet. Sie war bereits bei einer der Vorgängerorganisationen und hat nach der Fusion Syna die Treue gehalten.

In die Schweiz kam sie, um zu arbeiten. Erst in der Hotellerie, dann in der Reinigungsbranche und schliesslich als Kontrollerin im Schichtbetrieb. «Mich interes-

sieren die sogenannten Männerberufe. Gerne wäre ich am derzeitigen Arbeitsplatz Maschinenführerin geworden. Aber der Vorgesetzte meinte, das sei kein Job für Frauen.»

Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern ist Sandra darauf angewiesen, dass ihr bei der Arbeitszeit eine gewisse Flexibilität zugestanden wird. Das hat bis anhin auch immer gut geklappt.

Wünsche, auch an die Gewerkschaft

Sich selbst beschreibt Sandra als fröhlich, ehrgeizig und als jemanden, der seinen Weg findet. Die quirlige Frau freut sich über kleine Dinge, wünscht sich aber für ihr Leben etwas mehr Sicherheit. Einfach einmal spontan eine Reise machen zu können, ohne über die Finanzen nachdenken zu müssen, das würde sie glücklich machen. Leicht lernt sie Sprachen, hat sich selbst Französisch und Italienisch beigebracht. Portugiesisch ist ihre Muttersprache, Deutsch hat sie hier gelernt. «Diese Kenntnisse bei meiner Arbeit zu gebrauchen, das wäre schon eine schöne Sache.» Doch ihre dringenden Wünsche richtet sie an Syna: «Die Menschen, die in der Reini-



Sandra Ribeiro ist von der Syna-Mitgliedschaft überzeugt.
Bild: Colette Kalt

gungsbranche arbeiten, sollten endlich besser verdienen.» Gar kein Verständnis hat Sandra dafür, dass Frauen vielerorts noch immer weniger als Männer verdienen: «Dafür gibt es keinen Grund.»

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

Gleichstellung

Herzlich willkommen, liebe Frauen!

Während langer Zeit war es einzig der Lohn des Mannes, der verteidigt und erhöht wurde. Zu lange wurde den Berufen und Löhnen von Frauen zu wenig Beachtung geschenkt.

Syna setzt sich ein für eine gerechte Arbeitswelt für Männer ... und Frauen! Zwar ist seit den 1960er Jahren bezahlte Arbeit bei Frauen akzeptiert, dennoch ist Diskriminierung und Schlechterstellung auch mehr als 50 Jahre später noch weit verbreitet. Frauenlöhne werden zu oft nur als Zusatzverdienst betrachtet, deshalb werden sie oft in Teilzeitarbeit oder in Funktionen gedrängt, bei denen es keine

Aufstiegschancen gibt. Syna weiss um die Schwierigkeiten, denen Frauen im Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, und dass vielfach die berufliche Belastung auch das Privatleben beeinflusst. Deshalb haben wir an unserem Kongress 2014 Forderungen beschlossen, die dem Rechnung tragen sollen.

Solidarisch und gemeinsam

Die Arbeitsbedingungen für Frauen sollen so weit verbessert werden, dass Lohnungleichheit endlich verschwindet und Gleichstellung nicht nur als Gesetzesbeschluss existiert. Berufs- und Familienleben können nur dann besser in Einklang gebracht werden, wenn auch die nötigen Strukturen für Kinderbetreuung vorhanden sind. Zudem muss Teilzeitarbeit dringend aufgewertet werden.

Syna ist die Gewerkschaft ihrer Mitglieder und möchte, dass sie sich aktiv einbringen. Nur wenn wir uns solidarisch zeigen und uns zusammenschliessen, können wir erfolgreich sein. Um die Gleichberechtigung endlich voranzutreiben, brauchen wir die Frauen. Denn sie wissen, welchen Schwierigkeiten oder Ungerechtigkeiten sie immer wieder ausgesetzt sind. Und so seid ihr alle gefordert, setzt euch ein, teilt mit uns eure Probleme, eure Ideen und auch eure Lösungsvorschläge. Es ist höchste Zeit, dass Frauen in der Arbeitswelt, aber auch in der Gewerkschaft, keine «Ausnahme» mehr sind.

lise.nobs@syna.ch, Verantwortliche Fachstelle Gleichstellung

Freizeitgesellschaft

Lassen wir Utopien Realität werden

Roboter und künstliche Intelligenz werden viele Arbeitnehmende verdrängen, verheissen uns pessimistische Prognosen für eine nicht allzu ferne Zukunft. Wie würde sich unter diesen Umständen die Gesellschaft entwickeln? Ein britischer Ökonom machte vor fast 100 Jahren eine kühne Prognose.

Inmitten der grössten Wirtschaftsdepression wagte John Maynard Keynes (1883–1946) einen optimistischen Ausblick in die Zukunft. In 100 Jahren, so prognostizierte der britische Ökonom 1930, würden die Menschen noch 15 Stunden wöchentlich arbeiten. Die grossen wirtschaftlichen Fragen würden zu dem Zeitpunkt alle gelöst sein. Er ging so weit, zu behaupten, dass bei versiegendem Wirtschaftswachstum eine reiche Freizeitgesellschaft sich um kulturelle und höherwertige Ziele kümmern werde.

In seinem vielzitierten Essay entwickelte der Mathematiker, Politiker und Ökonom eine geschichtlich-philosophische Betrachtung, die er mit dem Wirtschaftswachstum vom Mittelalter bis in die 1920er Jahre verknüpfte, um schliesslich den Bogen zu künftigen Generationen zu spannen. So war denn auch die Botschaft an seine Enkel gerichtet. Arbeit sei wohl wertvoll und sinnstiftend, doch mehr als drei Stunden pro Tag, also 15 Stunden pro Woche, müssten es nicht sein. Denn das würde den alten Adam in uns zweifelsohne befriedigen. Soweit sein Standpunkt.

Keynes war überzeugt, dass technologischer Fortschritt und kluge Wirtschaftspolitik es ermöglichen würden, dass wir bis 2030 zu einer Freizeitgesellschaft geworden wären.

Aber zu welchem Preis?

Auch wenn in den letzten Jahren die wöchentliche Arbeitszeit in etlichen Branchen wieder gestiegen ist und wir weit weg von den 15 Wochenstunden sind, sind wir gewissermassen dennoch zu einer Freizeitgesellschaft mutiert. Vielerorts geht die Vorfreude aufs Wochenende schon am Mittwoch los. Und samstags sind die



So hatte Keynes sich die Freizeitgesellschaft nicht vorgestellt. Morgens schon müde, doch das Wochenende noch in weiter Ferne.
Bild: Colette Kalt

Strassen und Züge dann so verstopft wie während der Woche. Das Land ist in Bewegung. Es gilt, möglichst nichts zu verpassen; Ausflüge, Sehenswürdigkeiten, Sport, Vergnügen. Neben Stress kosten diese Aktivitäten manchmal Nerven und meist auch Geld. Wir machen am Samstag weiter, wo wir am Freitag aufgehört haben. Zwar sind wir es dann, die über unsere Zeit bestimmen, doch um gesellschaftlich mithalten zu können, wird weiter gehetzt.

Wann haben wir Musse?

Wirtschaft und Politik machen uns ständig klar, dass wir nicht weniger arbeiten können. Dann bliebe das Wirtschaftswachstum aus. Das wiederum würde unseren Wohlstand empfindlich schmälern.

Die Schweiz ist europaweit eines der Länder mit der höchsten Wochenarbeitszeit. Die Pro-Kopf-Produktivität ist in Ländern wie Frankreich, Deutschland oder Belgien aber um einiges höher. Wie lässt sich das erklären? Die Meinungen der Fachleute gehen weit auseinander. Da in der Schweiz im Durchschnitt mehr Menschen länger arbeiten, ist die Produktivität des Einzelnen zwar weniger hoch, das bereinigte Bruttoinlandprodukt (BIP) pro Kopf ist in der Schweiz hinter Norwegen und Luxemburg dennoch das höchste.

Denn die Arbeitsproduktivität ist nichts weiter als ein Verhältnis von zwei Zahlen. Die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung (BIP) wird dabei durch die Zahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden dividiert. So argumentiert Mathias Binswanger, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Laut ihm stellt das rückläufige Produktivitätswachstum kein Problem dar.

Anders tönt es hingegen beim Seco. Dass die Schweiz punkto Wachstum nur noch im Mittelfeld dümpelt, gibt dort Anlass zur Sorge. Die Fachleute schlussfolgern: Um den Wohlstand aufrechtzuerhalten, brauche es ganz einfach Wachstum. Hier werden die gleichen Zahlen anders analysiert. Um noch einigermaßen mithalten zu können, müsse deshalb in der Schweiz weiterhin so viel gearbeitet werden.

Wird die fortschreitende Automatisierung die Forderung nach immer mehr Wachstum befriedigen können oder werden dabei einfach mehr Arbeitnehmende auf der Strecke bleiben? Was es in jedem Fall braucht, ist eine kluge Wirtschaftspolitik, die sich auch Utopien gegenüber nicht verschliesst.

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

12. März 2016

Falsche Szene? – Zurückspulen, bitte!

Ein gutes Dutzend Interessierte an Gleichstellungs- und Jugendthemen spielte am 12. März in Olten Szenen aus dem Arbeitsalltag nach und veränderte sie.

Sie reisten aus Lausanne, Bern, Graubünden und der Zentralschweiz an: Rund zwölf Personen kamen am Samstagmorgen des 12. März nach Olten, um sich mittels verschiedener Aktivitäten an Themen rund um Jugend und Gleichstellung anzunähern. In der Syna-Zentrale erwarteten sie Kaffee, Gipfeli und ein dichtes Programm. Lise Nobs, Verantwortliche Fachstelle Gleichstellung und Zentralsekretärin, und die Autorin organisierten und moderierten den Anlass auf Französisch und Deutsch. Als Gäste waren Mirco Gurini (Transfair), Vorstandsmitglied von Jeunesse.Suisse, sowie Zentralsekretär Guido Schlupe anwesend. Eingeladen waren auch Melina Mallát (Regionalverantwortliche Rapperswil), Marie Hilfiker und Donat Feijóo. Sie hatten sich bereiterklärt, als Schauspieler/-innen den ersten Teil des Morgens zu gestalten. Dabei orientierten sie sich am ersten Ziel: die Anwesenden auf verschiedene problematische Themen rund um Gleichstellung und Jugend zu sensibilisieren, die in ihrem Arbeitsalltag auftauchen. Sie hatten sich entschieden, mit den Teilnehmenden unter der Anleitung von Melina Mallát die Form des Forumtheaters auszuprobieren.

Gefahrlos experimentieren

Beim Forumtheater stehen Konflikte und Situationen von Unterdrückung im Zentrum. Erlebnisse werden nachgestellt, aus denen man mit einem unguuten Gefühl herausgegangen ist, weil man im entscheidenden Moment nicht wusste, wie man reagieren sollte. Dabei ist die Rede von Tätern und Opfern oder auch von Unterdrückern und Unterdrückten. Diese Art von Szenen haben immer etwas mit Macht zu tun. Beim Nachstellen können die Zuschauenden eingreifen: Sie können die Szene dort stoppen, wo es kritisch wird, und der Person in der schwachen Position Regieanweisungen geben. Das schärft die Wahrnehmung und ver-



Im Forumtheater gaben die Anwesenden fleissig Regieanweisungen.

Bild: Vera Huotelin

ändert die Sichtweise. Sie spielten Szenen nach, die die Anwesenden selbst erlebt hatten. Das Publikum griff ein, und manche schlüpfen sogar gleich selbst in einzelne Rollen. Dabei veränderten die Anwesenden die Szenen so, dass sich die Unterdrückten zur Wehr setzten, sich verteidigen und für sich eintreten konnten. Die eingebrachten Szenen zeigten, dass jüngere Teilnehmende weniger erfahren im Umgang mit unangenehmen Situationen im Arbeitsleben sind. Solche ergeben sich aber oft aus mangelnder Berufserfahrung, beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen oder im Umgang mit Fehlern.

Nach einer kurzen Pause konnten die Teilnehmenden an einem Wettbewerb teilnehmen. Dabei gab es einiges über den Arbeitnehmerschutz in der Schweiz zu erfahren: über den Generalstreik von 1918, das Verbot von Kinderarbeit in der Industrie, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sowie die Festlegung von Höchstleistungszeiten pro Woche. Es wurde deutlich, dass viele Errungenschaften im Arbeitnehmerschutz in der Schweiz von Gewerkschaften initiiert wurden und vie-

le Rahmenbedingungen, die wir heute für selbstverständlich halten, hart erkämpft werden mussten.

Wie weiter?

Im dritten Teil der Veranstaltung sprachen wir über verschiedene Möglichkeiten, aktiv zu werden. Was sind die Bedürfnisse? Auf den ersten Blick scheint es vor allem darum zu gehen, Informationen zu erhalten. Bei den Jugendlichen zeigte sich vor allem das Bedürfnis, arbeitsrechtliche Fragen zu klären, die mit der Lehre zusammenhängen. Genannt wurde auch die Idee, jugendspezifische Themen wie Verschuldung, Sozialversicherungen und Vorstellungsgespräche zu bearbeiten. Insgesamt blickten die Organisatorinnen auf einen spannenden und gelungenen Anlass mit tollen Begegnungen zurück. Den Morgen beschlossen sie mit einem gemeinsamen Mittagessen, bei dem sie den Anlass ausklingen liessen. Bist du das nächste Mal auch dabei?

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