

# syna Magazin

Die Gewerkschaft



Bild: Colette Kalt

## Wird Erfahrung noch geschätzt?

Ältere Arbeitnehmende haben es schwer, mit ihrer Erfahrung zu punkten. Viel zu oft werden sie als zu hoher Kostenfaktor betrachtet, müssen um ihren Arbeitsplatz fürchten oder finden keinen neuen. Es müssen Lösungen her, die sie vor Langzeitarbeitslosigkeit bewahren und ihnen einen würdigen Abschluss des Berufslebens ermöglichen.

Seiten 2, 3 und 8

### Der Einsatz war umsonst

Die Mitarbeitenden der Firmen Schindler und Sulzer haben angepackt, gratis länger gearbeitet und gehofft, die Euroschwäche so überstehen zu können – vergebens. Trotz ihres Einsatzes sollen rund 200 Arbeitsplätze gestrichen oder ins Ausland verlagert werden. **Seite 7**

### Aus Arbeitern werden Unternehmer

In Bolivien zwang der Mangel an Arbeitsplätzen die Menschen in die Selbstständigkeit. Brücke · Le pont vermittelt ihnen das nötige Wissen, um ihr eigenes Geschäft aufzubauen und sich so als professionelle Unternehmer behaupten zu können. **Seite 18**

**Inhalt**

Konferenz ältere Arbeitnehmende	Seite	3
Frauen im Arbeitsmarkt	Seite	4
Sonntagsarbeit	Seite	5
Branchenkonferenz Chemie	Seite	6
Branchenkonferenz MEM	Seite	6
Schindler und Sulzer	Seite	7
Ältere Arbeitnehmende	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seiten	13–14
Página em português	Seite	14
Página en español	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Dallmayr	Seite	17
Brücke · Le pont	Seite	18
Roboter	Seite	19
Lehrabschlussprüfungen	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

**Satz** Pascal Kemper, pascal.kemper@syna.ch

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

**Adressänderungen** info@syna.ch

**Nächste Ausgabe** Freitag, 10. Juni 2016

**Redaktionsschluss**

Mittwoch, 25. Mai 2016, 12.00 Uhr

# Nach jahrelanger Arbeit: Würdig in Rente



Der ältere Arbeitnehmende wird primär immer noch als Kostenfaktor und wenig produktiver Ballast angesehen. Diese Meinung beinhaltet aber keine Lösung, und hier muss entschieden dagegehalten werden. Syna will gute und branchenübergreifende Lösungen für unsere erfahrenen und wertvollen Arbeitnehmenden! Eine grosse Herausforderung im heutigen Arbeitsmarkt besteht jedoch darin, dass diese oft nicht unter anständigen Bedingungen bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten können. Damit sie ihr Arbeitsleben überhaupt zu einem würdigen und flexiblen Abschluss bringen können, braucht es von Arbeitgeberseite her mehr Anstrengung. So müssen auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Arbeitszeitmodelle geschaffen werden. Vorzeitige Pensionierungen, wie sie beispielsweise im Bauhauptgewerbe bereits existieren, braucht es auch in anderen Branchen. Ein frühzeitiger Altersrücktritt macht jedoch nur dann Sinn, wenn die ausbezahlte Rente auch ein Leben in Würde ermöglicht.

Am Syna-Kongress 2014 ist eine Resolution mit der Forderung nach einer sicheren und sozial abgedeckten Altersvorsorge verabschiedet worden. Die Altersvorsorge 2020 bedeutet für die Arbeitnehmenden in der Schweiz ein politisches Geschäft mit weitreichender Wirkung. Es gilt, sowohl wichtige Errungenschaften des Sozialstaates zu verteidigen als auch angemessene Anpassungen an gesellschaftliche Entwicklungen für eine sichere, zukunftssträchtige und sozial abgedeckte Altersvorsorge vorzunehmen.

## Pioniermodell flexibler Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe

Einige wenige Branchen haben bereits erfolgreich solche Vorruhestandsmodelle (VRM) eingeführt und bewiesen, dass dies keine Illusionen sind, sondern machbare Konstrukte. Eine Vorreiterrolle hat hier sicherlich das Bauhauptgewerbe mit dem flexiblen Altersrücktritt (FAR) inne. Um den körperlich besonderen Belastungen ausgesetzten Arbeitnehmenden eine vorzeitige Pensionierung zu ermöglichen, wurde im Jahr 2003 der Gesamtarbeitsvertrag FAR von den Sozialpartnern unterzeichnet. Das damalige Pioniermodell ermöglicht seit mehr als zehn Jahren eine frühzeitige Pensionierung im Bauhauptgewerbe ab dem 60. Lebensjahr. Eine weitere Erfolgsgeschichte ist das VRM Gebäudehülle. Es bietet den Arbeitnehmenden, die aktiv in dieser Branche tätig sind und kurz vor der ordentlichen Pensionierung stehen, verschiedene Möglichkeiten, den Vorruhestand zu gestalten. Sei es, indem das zeitliche Arbeitspensum reduziert wird, an bestimmten Wochentagen nicht gearbeitet wird oder der frühzeitige Rückzug aus dem Arbeitsprozess.

## VRM für Maler und Gipser

Nachdem die Verhandlungsdelegationen der Sozialpartner sowie die Branchenkonferenzen von Syna und Unia ganz klar für ein VRM gestimmt haben, haben nun auch die Delegierten des Arbeitgeberverbandes (SMGV), ebenfalls dieser absoluten Top-Lösung zugestimmt, um ihren älteren Mitarbeitenden einen würdigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen. Wohlverstanden; diese Modelle sind nicht nur zum Vorteil für den Arbeitnehmenden, sondern auch für den Arbeitgeber. Bleiben doch Erfahrung, Wissen und Können der älteren Generation erhalten. Und die von den Arbeitgebern so vielgepriesene Flexibilität wird damit erhöht.

Doch mit diesen paar genannten Beispielen können wir uns noch lange nicht zufriedengeben. Noch blocken zu viele Arbeitgeber ab, wenn es um das Thema flexibles Arbeiten bei älteren Arbeitnehmenden geht. Aber Syna bleibt dran!

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

Nationale Konferenz ältere Arbeitnehmende

# Vernachlässigungen rächen sich

**Die Konferenz ältere Arbeitnehmende hat den Nutzen von Standortbestimmungen in der Mitte des Erwerbslebens bekräftigt und die Förderung von Weiterbildung von bestimmten Zielgruppen über einen Sonderkredit ins Auge gefasst. Dies ist wichtig für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden.**

Am 21. April trafen sich unter der Leitung des Bundespräsidenten Johann Schneider-Ammann Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, der Kantone und der Spitzen der Wissenschaft, darunter auch eine Delegation von Travail.Suisse, um sich über die Situation der älteren Arbeitnehmenden auszutauschen.



Die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden zu vernachlässigen, rächt sich.

Bild: Fotolia

## Bedenkliche Entwicklungen

Aus Sicht von Travail.Suisse ist es richtig und notwendig, dass ältere Arbeitnehmende mehr in den Fokus gerückt werden. Im Gegensatz zur Arbeitgeberseite beobachtet Travail.Suisse Entwicklungen, die keinesfalls kleingeredet werden dürfen:

- Mit der demografischen Entwicklung wird ihr Anteil an den Erwerbstätigen in den nächsten Jahren überproportional steigen.
- Die Zahl der über 50-jährigen Erwerbslosen ist seit 2013 um über 10 Prozent gestiegen.
- Der Anteil der Sozialhilfebeziehenden ist in den letzten zehn Jahren bei den über 45-Jährigen stärker gestiegen als in anderen Alterskategorien.
- Der Anteil der älteren Arbeitnehmenden unter den Temporärarbeitenden ist in diesem Zeitraum markant gestiegen.

Diese Zahlen zeigen, dass ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt vermehrt mit Problemen konfrontiert sind. Und bei jenen mit einer Festanstellung nimmt die Sorge um den Arbeitsplatz zu. Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage zum «Barometer Gute Arbeit», die Travail.Suisse 2015 durchgeführt hat, beurteilten sie ihre mittelfristige Perspektive als negativ. Tatsächlich glauben in der Gruppe der 46- bis 64-Jährigen 65

Prozent der Befragten nicht daran, bei freiwilligem oder unfreiwilligem Arbeitsplatzverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn zu finden. Die Arbeitsplatzunsicherheit ist in dieser Alterskategorie wesentlich höher als bei den jüngeren Arbeitnehmenden (51 Prozent).

## Bildungsoffensive notwendig

Entscheidend ist eine Bildungspolitik, die bereits in der Mitte des Erwerbslebens – kurz nach dem 40. Lebensjahr – ansetzt. Eine Standortbestimmung inklusive Laufbahnberatung muss für die Arbeitnehmenden in diesem Alter zum Standard werden. Mitarbeitergespräche müssen für die Personalentwicklung gezielt genutzt werden, und Mitarbeitende sollen auch nach ihrem 40. Altersjahr von Weiterbildung profitieren können, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Travail.Suisse begrüsst, dass die Konferenz diese Stossrichtung unterstützt und auch darauf hingewiesen hat, dass gerade die Sozialpartner in ihren Gesamtarbeitsverträgen die Fragen klären sollen, inwieweit Bestimmungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten neu aufgenommen oder bestehende Bestimmungen gegebenenfalls verstärkt werden können.

Ebenso wichtig ist allerdings, dass für die über 50-Jährigen eine Weiterbildungsoffensive gestartet wird. Dafür soll der

Bundesrat nach einer Forderung von Travail.Suisse einen Sonderkredit für Weiterbildungsmassnahmen für ältere Arbeitnehmende vorsehen. Heute können die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren keine längerfristigen Bildungsmassnahmen finanzieren. Hier besteht Handlungsbedarf. Ende der 90er-Jahre wurde mit den Lehrstellenbeschlüssen auf die damalige Lehrstellensituation reagiert; dasselbe brauchen jetzt auch ältere Arbeitnehmende. Damit wird nicht nur dem Fachkräftemangel entgegengewirkt, sondern auch der verbreiteten Unsicherheit der älteren Arbeitnehmenden. Der Bundesrat hat beschlossen, diesbezüglich vertiefte Abklärungen zu treffen und die Ergebnisse am Fachkräftegipfel im September 2016 vorzulegen. Travail.Suisse ist überzeugt: Gezielte Weiterbildungen sind der beste Schutz vor Kündigungen und Arbeitslosigkeit.

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

Die Konferenz hat weitere Massnahmen beschlossen, die ganze Schlussklärung gibts unter:

[www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/43786.pdf](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/43786.pdf)

Gleichstellung

# Investieren, aber am richtigen Ort!

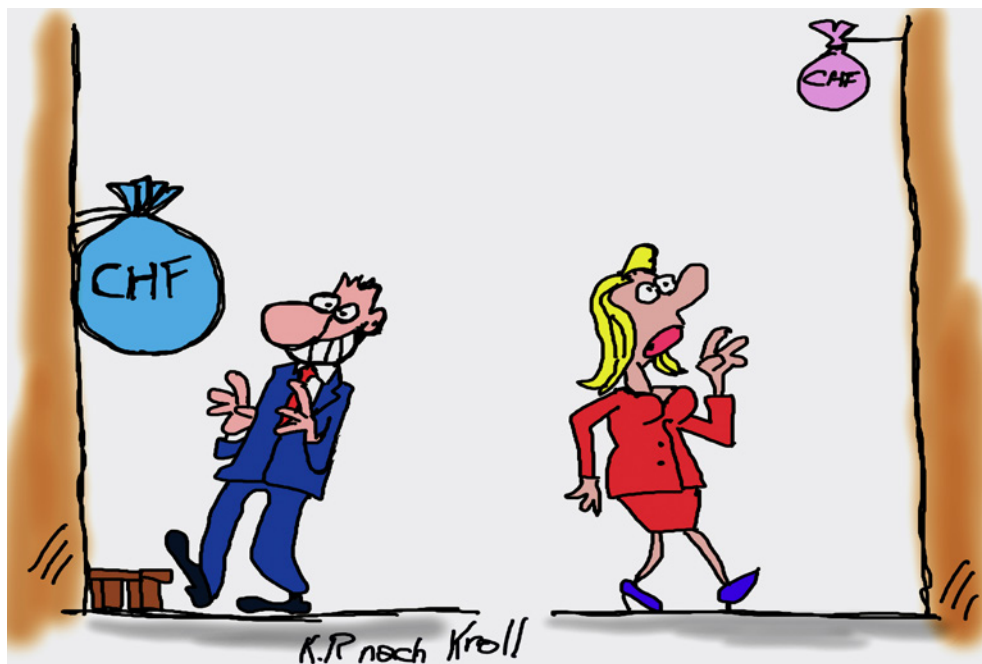
In der Schweiz ist die Meinung weit verbreitet, dass Frau und Mann gleichgestellt sind, nicht nur aus rechtlicher Sicht, sondern auch tatsächlich. Es besteht folglich kein Grund, Projekte, die die Gleichstellung fördern, zu finanzieren. Doch ist dem tatsächlich so? Leider nein, sagt uns jetzt die Zeitschrift *The Economist*. Die Schweiz hinkt beim Zugang der Frauen zum Arbeitsmarkt weit hinterher.

Seit Jahren warnen sowohl Gewerkschaften wie Wirtschaftsfachleute vor dem drohenden Fachkräftemangel, in dem wir nun mitten drin stecken. Um dem entgegenzuwirken, hat der Bundesrat 2011 seine Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert. Eine der Massnahmen sieht vor, die inländischen Fachkräfte besser auszuschöpfen. Dabei sollen vor allem die Frauen angesprochen werden. Sind sie es doch, die vermehrt Fachhochschulen und Universitäten abschliessen, aber anschliessend nur Teilzeit arbeiten.

Dieser Umstand führt nun zu einer Neuausrichtung der finanziellen Unterstützung, die das Gleichstellungsgesetz für Projekte zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben vorsieht. Dank diesen Beiträgen konnten beispielsweise Projekte wie [www.infomutterschaft.ch](http://www.infomutterschaft.ch) und [www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch) realisiert werden. Auch die auf Herbst 2016 geplante Internetseite [www.info-workcare.ch](http://www.info-workcare.ch), die sich an berufstätige betreuende Angehörige wendet, die von der finanziellen Unterstützung des Gleichstellungsgesetzes (GIG) profitiert.

## Der Bund zieht es vor, Firmen zu unterstützen

Ab dem nächsten Jahr wird der Bund die Unterstützung für Projekte und Programme neu ausrichten. Vorgesehen ist die Unterstützung von Projekten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Verwirklichung der Lohngleichheit in Unternehmen fördern, die vom Fachkräftemangel besonders betroffen sind. Das Augenmerk wird dabei auf die Bereiche



Geht es um die Gleichstellung, tun Firmenverantwortliche sich nach wie vor ausgesprochen schwer damit.

Illustration: Kurt Regotz

Naturwissenschaft, Technik und Informatik gelegt. Prioritär unterstützt werden Projekte, die die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt verändern, wie flexible Arbeitszeitmodelle oder faire Lohnsysteme.

Dieser Entscheidung stellt einen Paradigmenwechsel dar: Künftig können nur die Projekte, die sich an Unternehmen richten, auf Finanzhilfe hoffen, vorausgesetzt, sie entsprechen den festgelegten Stossrichtungen. Dienstleistungen und Produkte, die direkt für die betroffenen Personen bestimmt sind, werden hingegen nicht mehr unterstützt. Bis anhin haben die Unternehmen keine grosse Eile an den Tag gelegt, die Gleichstellung konkret voranzutreiben. Sehr wenige haben für ein internes Gleichstellungsprojekt oder -programm finanzielle Unterstützung beantragt. Es sei zudem daran erinnert, dass die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog sehr bescheiden war. Obwohl man damit die Lohnungleichheit durch eine automatische Kontrolle der Lohngleichheit beseitigen wollte. Dennoch will der Bund künftig ausschliesslich auf die Firmen setzen.

## Die Schweiz weit abgeschlagen

Kürzlich hat die Zeitschrift «*The Economist*» die Ergebnisse ihres «Glass Ceiling Index» veröffentlicht, der sich mit dem Phä-

nomen der sogenannten gläsernen Decke auseinandersetzt. Er misst den Zugang der Frauen zum Arbeitsmarkt anhand von neun Kriterien. 2016 wurde ein zehntes Kriterium hinzugefügt: das Vorhandensein eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs. Die Schweiz rangiert weiterhin auf dem viertletzten Platz, vor der Türkei, Japan und Nordkorea! Die vordersten Plätze belegen die nordischen Länder: Island, Norwegen, Schweden und Finnland. Der Durchschnitt der OECD-Länder liegt bei 56 Punkten.

Der Entscheid des EDI, die finanzielle Unterstützung der Beratungsstellen zu streichen und die Finanzhilfen neu für Projekte zur Gleichstellung im Erwerbsleben einzusetzen, ist zweifellos auf politischen Druck zurückzuführen, in einem Umfeld, wo die Gleichstellung zu einem leidigen Thema geworden ist, das die Gemüter nicht mehr erregt. Zwar ist die Gleichstellung gesetzlich verankert, doch viele verstehen noch immer nicht, dass sie bei weitem noch nicht umgesetzt ist, und dass nach wie vor in Projekte und Dienstleistungen für die betroffenen Personen investiert werden muss. Genauso wie auch die Unternehmen weiterhin sensibilisiert werden müssen.

**Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik, [borioli@travailsuisse.ch](mailto:borioli@travailsuisse.ch)**

Tag der Arbeit, 1. Mai 2016

# Der Sonntag muss ein arbeitsfreier Tag bleiben

**Die gesetzlichen Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot nehmen laufend zu. Zudem starten bürgerliche Politiker und Arbeitgeberkreise einen Angriff aufs Arbeitsgesetz. Für Syna gilt: Der Sonntag ist als arbeitsfreier Tag zu bewahren – auch, um Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen.**

Der Sonntag als arbeitsfreier Tag war nie flächendeckende Realität. Über lange Zeit waren aber die Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot auf das absolut Notwendige beschränkt. Der sonntägliche Ruhetag, oft verbunden mit einem freien Samstag, verhilft Familien und Freunden zu gemeinsamer Freizeit und den Arbeitnehmenden zu regelmässiger Erholung. Die regelmässige kollektive Auszeit ermöglicht ein gemeinsames sportliches, kulturelles oder politisches Engagement und gemeinschaftliche religiöse Besinnung.

Doch Samstags- und Sonntagsarbeit ist weitverbreitet. Laut Zahlen des Bundesamtes für Statistik arbeiten rund 30 Prozent oder 1 220 000 Arbeitnehmende immer wieder, regelmässig oder ausschliesslich am Sonntag. Auf den Baustellen wird vermehrt auch am Samstag gebaut, und vor allem die Beschäftigten im Detailhandel sind zunehmend mit einer Sieben-Tage-Woche konfrontiert.

Seit einigen Jahren werden die Ausnahmen im Arbeitsgesetz laufend ausgeweitet: Die Bahnhöfe sind an sieben Tagen geöffnete Shoppingzentren geworden. Selbst das Seco hat den Überblick verloren, wie viele Tankstellenshops am Sonntag geöffnet haben und ob diese die gesetzlichen Bedingungen einhalten. Immer mehr Kantone bewilligen sonntägliches Einkaufen; auch durch eine fragwürdige Ausdehnung der Tourismusgebiete.

## **Angriff auf den Gesundheitsschutz**

Begleitet von einem systematischen Schlechttreden des Arbeitsgesetzes durch gewisse Arbeitgeberverbände, startet Ständerat Konrad Graber schon den nächsten Angriff aufs Arbeitsgesetz. Im Dienstleistungssektor arbeiten rund drei Viertel der Beschäftigten. Und genau in diesem Sektor will er für leitende Angestellte und Fachspezialisten das Arbeitsgesetz ausser Kraft setzen. So würden Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten sowie das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für diese Beschäftigten nicht mehr gelten. Seine Ständeratskollegin Karin Keller-Sutter will die Arbeitszeiterfassung für Vorgesetzte und Fachkräfte in allen Branchen abschaffen. Dies würde nicht nur den Gesundheitsschutz gemäss Arbeitsgesetz verunmöglichen, sondern auch der Gratisarbeit Tür und Tor öffnen.

## **Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringen**

Gerade wegen dieser bedrohlichen Entwicklung hält Syna an ihrem Ziel fest,



*Auf die Politik ist kein Verlass; stehen wir zusammen für unsere Bedürfnisse ein! Bild: Marco Piovaneli*

Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Auch, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und die Schäden aufgrund von Stresserkrankungen zu minimieren. Darum haben wir an diesem sonntäglichen Tag der Arbeit gefordert: keine Ausweitung der Sonntagsarbeit, Fünf-Tage-Wochen für alle Arbeitnehmenden, Beibehaltung der Arbeitszeiterfassung!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident Syna auf Twitter folgen: @ArnoKerstSyna**

## **Zitate aus der 1.-Mai-Rede des Syna-Präsidenten**

*«Das Spital, die Beiz oder das Radio, der öffentliche Verkehr und einige Fabriken stehen am Sonntag nicht still. Dabei wird aber zu oft ausgeblendet, dass dies nur möglich ist, weil unzählige Arbeitnehmende und mit ihnen ihre Familien und Freunde auf einen gemeinsamen arbeitsfreien Sonntag verzichten.»*

*«Mit diesem Parlament wird es nicht mehr genügen, wenn Syna als konstruktive Sozialpartnerin mit den Arbeitgebern faire Lösungen aushandeln will. Wir zusammen, alle Arbeitnehmenden, müssen bereit sein, auf die Strasse zu gehen. Bereit sein, zu demonstrieren und Unterschriften zu sammeln, um uns gegen all die geplanten Verschlechterungen und für unsere Bedürfnisse zu wehren.»*

*«Gerade weil die Arbeitgeberseite und die Aktionäre in der Politik und den Unternehmen immer unverschämter auf ihren eigenen Vorteil schauen und nicht das Gemeinwohl im Auge haben, ist es umso wichtiger, dass wir selbstbewusst, laut und mit einem langen Atem für unsere Bedürfnisse eintreten!»*

**Acli, Syna und Travail.Suisse Aargau haben gemeinsam den Tag der Arbeit in Wohlgefallen gefeiert. Auf [www.syna.ch](http://www.syna.ch) findest du die ganze Rede von Arno Kerst.**

Chemie- und Pharmabranche

# Druck hat zugenommen

**Am 28. April fand in Olten die Branchenkonferenz statt. Die gut besuchte Veranstaltung lieferte aktuelle Informationen und gab den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich auf nationaler Ebene auszutauschen.**

Syna-Präsident Arno Kerst hielt einen Kurzvortrag über die Travail.Suisse-Initiative für den Vaterschaftsurlaub. Auch wenn dieses Thema auf den ersten Blick nichts mit der Branche zu tun hat, wurde schnell klar, dass die Initiative auch in der Chemie- und Pharmabranche ein wichtiger Schritt ist, um Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen. Im Dialog äusserten sich die Anwesenden anschliessend, wo sie der Schuh drückt. Es stellte sich heraus, dass sich der Druck trotz immer noch guten Abschlüssen weiter erhöht. Die Ankündigungsfristen für die Schichtarbeitenden werden immer kürzer, Personal wird schleichend abgebaut und nicht mehr ersetzt, und der Umgangston

untereinander hat sich in den letzten Jahren allgemein verschlechtert. Das sind alles Zeichen einer Entwicklung, die Syna genau beobachten wird, um Gegensteuer geben zu können.

Viele der Teilnehmenden sind dem wichtigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) VBPCD unterstellt. Umso intensiver wurde über die Zukunft dieses grossen und für die Branche wichtigen GAV diskutiert.

## Das kleinere Übel

Syna konnte ausserdem von der geplanten Übernahme von Syngenta durch Chemchina aus erster Hand berichten. In einem Treffen mit dem Schweizer Syngenta-CEO Christoph Mäder erfuhren wir, dass Chemchina für die ersten fünf Jahre nach der geplanten Übernahme Zusicherungen macht, die weit über den Rahmen des Normalen hinausgehen. Chemchina plant im Gegensatz zum abgewiesenen Kaufinteressenten Monsanto langfristig. Wie wir weiter am Treffen erfuhren, wären bei einer amerikanischen Übernahme umgehend über tausend Syngenta-Arbeitsplätze in der Schweiz abgebaut worden. Dass dieser



*Zeit, um über die künftige Ausrichtung des GAV zu diskutieren.*  
Bild: Colette Kalt

Super-GAU vorübergehend abgewendet werden konnte, ist sicher eine gute Entwicklung. Syna zöge es jedoch vor, wenn Syngenta in Schweizer Hand bliebe.

**guido.schluep@syna.ch, Zentralsekretär,  
Chemie- und Pharmabranche**

MEM-Industrie

# Branchenkonferenz

**Am 23. März führte Syna in Olten die jährliche Branchenkonferenz der MEM-Industrie durch. Am sehr gut besuchten Anlass wurde mit viel Elan an der bereits begonnenen Vorbereitung für die nächsten GAV-Verhandlungen weitergearbeitet und über die Syna-Industriestrategie informiert.**

Matthias Kuert-Killer von Travail.Suisse hat den zahlreichen Syna-Basismitgliedern die kommende Initiative für einen Vaterschaftsurlaub dargelegt. Anschliessend habe ich die nach wie vor verfahrenere Situation in der MEM-Industrie dargelegt und aufgezeigt, wie Syna sich konsequent

für die Auflösung der Blockade einsetzt und wie der Stand der Dinge der aktuell laufenden Revision des Solidaritätsbeitrag-Reglements ist.

Auch die Änderung in der Verordnung 1 des Arbeitszeitgesetzes wurde thematisiert, da die Arbeitgeber seit Anfang Jahr die Möglichkeit haben, mit ihrer Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über die sogenannte vereinfachte Arbeitszeiterfassung abzuschliessen. Dabei muss nur noch die täglich geleistete Arbeitszeit erfasst werden, die Dokumentation der Dauer der Zeit entfällt. Daneben kann in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) auch festgehalten werden, dass Angestellte mit einem Bruttolohn von mehr als 120 000 Franken die Arbeitszeit überhaupt nicht mehr erfassen müssen.

## Angestellte sind wütend

Unausweichlich war auch die rege Diskussion über das dominierende Thema starker Franken bzw. schwacher Euro. Vorgänge wie bei Sulzer, bei denen Arbeitnehmende gratis länger arbeiten und dann doch auf der Strasse landen, machten alle Anwesenden wütend. Um dem etwas entgegenzusetzen, fordert Syna seit längerem eine nationale Industriestrategie. Ich habe den Anwesenden aufgezeigt, wie diese konkret aussieht und welche Schritte dazu bereits erreicht wurden.

Der Nachmittag stand dann ganz im Zeichen der GAV-Vorbereitung. In Gruppenarbeiten wurden die Syna-Forderungen rege diskutiert und zugespitzt.

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

Industrie in der Krise

# Hart, härter, Franken!

**Alstom wird von General Electric übernommen, Sulzer schliesst ihr Werk in Oberwinterthur, und selbst Schindler, ein Schweizer Traditionsunternehmen, halbiert die Zahl ihrer Produktionsmitarbeitenden in Ebikon LU. Die Negativnachrichten aus der Industrie reissen auch im ersten Quartal 2016 nicht ab.**

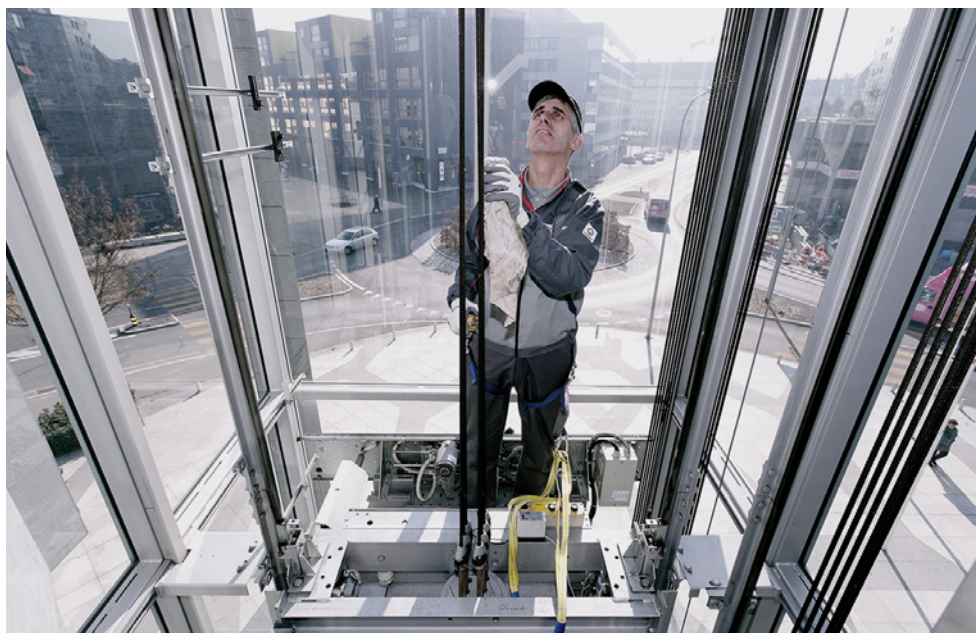
Der weltbekannte Aufzugshersteller Schindler beabsichtigt, im Werk in Ebikon rund 120 Stellen abzubauen. Ein harter und überraschender Schlag, sind die Zahlen des Konzerns doch ziemlich gut. Gemäss Schindler bewirkt die Frankenstärke aber, dass die Produktion in der Schweiz zu wenig wettbewerbsfähig ist und entsprechende Massnahmen notwendig werden. Syna begleitet die Personalkommission in der laufenden Konsultationsphase intensiv. Detaillierte Vorschläge und Ideen sollen den Abbau verhindern. Denn aus unserer Sicht gibt es durchaus Möglichkeiten zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und zum Stellenerhalt, die bislang nicht ergriffen worden sind.

## Noch mehr Entlassungen

Leider steht Schindler mit ihren Kahlschlägen nicht alleine da. Auch Sulzer hat Anfang März bekanntgegeben, ihr Werk mit 90 Arbeitenden in Oberwinterthur zu schliessen. Seit längerem wurde pro Woche gratis zwei Stunden mehr gearbeitet. Die Arbeitnehmenden waren bereit, ihren Beitrag zum Erhalt der Arbeitsplätze zu leisten. Und nun das: Nicht nur war die Gratisarbeit für die Katz, sondern die Arbeitnehmenden wurden zudem wie Zitronen ausgepresst, um den Aktionären um Viktor Vekselberg eine satte Sonderdividende von mehr als 14 Franken pro Aktie spendieren zu können.

## Verlängerung der Massnahmen

Ein weiteres wichtiges Thema ist momentan der sogenannte Artikel 57 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) der MEM-Industrie. Bereits kurz nach Aufhebung des Mindestkurses haben viele Betriebe diesen Artikel aktiviert, der es ihnen erlaubt, mit



*Auch der international tätige Schindler-Konzern hat einen Stellenabbau beschlossen.*

*Bild: Schindler press picture*

der Arbeitnehmervertretung Folgendes zu vereinbaren: Für maximal 15 Monate kann die Wochenarbeitszeit auf bis zu 45 Stunden erhöht werden. Gratis! Für eine Verlängerung nach dieser Frist ist jedoch die Zustimmung der Mehrheit der teilnehmenden MEM-Sozialpartner notwendig.

Nun läuft vielerorts diese 15-Monate-Frist aus, und die Sozialpartner werden an den runden Tisch gebeten. Syna nimmt ausnahmslos an allen Artikel-57-Verhandlungen teil und wird genau hinschauen, ob die Erhöhung der Arbeitszeit tatsächlich zum Erhalt der Arbeitsplätze beigetragen hat, oder ob damit nur versucht wurde, die schwindenden Gewinnmargen auf Kosten der Mitarbeitenden aufzufangen? Gerade das Beispiel von Sulzer deckt nämlich schonungslos auf, dass dieser Krisenartikel ausschliesslich allein für die finanziellen Interessen der Aktionäre missbraucht werden kann. Nach wie vor sind die Firmen sehr unterschiedlich betroffen. Einige schreiben immer noch anständige Gewinne, einfach etwas tiefere, andere hingegen sind in existenzielle Nöte gerutscht. In diesem Fall ist Syna bereit, eine Verlängerung der Arbeitszeiterhöhung zu akzeptieren, sofern damit Arbeitsplätze gerettet werden können. Wir verlangen einen absoluten Kündigungsschutz – nur so dient die Massnahme auch den Arbeitnehmenden. Auch eine Rück-

zahlung oder Zeitvergütung der Gratisarbeit muss verlangt werden. Es geht nicht an, dass die Mitarbeitenden in schlechten Zeiten ihren Beitrag leisten müssen, während sie in guten Zeiten leer ausgehen.

## Talsohle durchschritten?

Und wie geht es weiter in der Industrie? Sicher ist, dass die Misere noch nicht ausgestanden ist. Syna geht – auch wegen Verzögerungseffekten – davon aus, dass 2016 ähnlich viele Stellen verloren gehen wie 2015 (rund 10 000 bis 13 000). Gemäss Swissmem haben rund ein Drittel der Firmen 2015 einen Verlust geschrieben. Andererseits ist es eine gute Nachricht, dass rund zwei Drittel der Betriebe trotz Frankenstärke schwarze Zahlen schrieben. Auch die Auslastung sei mit 87 Prozent weiterhin im langjährigen Durchschnitt. Doch diese Normalisierung ist kein Anlass für eine Entwarnung. Weiterhin liegen bei den Betrieben viele Auslagerungspläne in den Schubladen, die jederzeit umgesetzt werden können. Deswegen bleibt die Forderung von Syna nach einer nationalen Industriestrategie nach wie vor hochaktuell. Erste Schritte wurden mit Swissmem und weiteren MEM-Sozialpartnern bereits aufgegleist.

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

Ältere Arbeitnehmende

# Trau keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast

**Ginge es nach dem Bild, das der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) an seiner Pressekonferenz über die Erwerbssituation der älteren Arbeitnehmenden gezeichnet hat; sie wäre rosig. Präsident Valentin Volgt spricht in seinem Referat von einzelnen Fällen, die ungewollt arbeitslos werden. Diese Sicht ist jedoch einseitig.**



*Für ältere Arbeitnehmende ist das Risiko grösser, bei einem Stellenverlust für lange Zeit arbeitslos zu werden.*  
Bild: Fotolia

Die präsentierten Zahlen sollten aufzeigen, dass sich die Beschäftigtenzahlen im Segment der 55- bis 64-Jährigen positiver entwickeln als in den anderen Alterssegmenten. Vordergründig mag das stimmen. In Relation zu den steigenden Langzeitarbeitslosen und den steigenden Zahlen von Sozialhilfebezüglern in dieser Altersgruppe zeigt sich jedoch ein anderes Bild.

## Verlagerung zur Sozialhilfe

Der Bund mit seiner Fachkräfteinitiative, die Wirtschaftsverbände, der SAV; plötzlich scheinen sich alle das Thema der älteren Arbeitnehmenden auf die Fahne geschrieben zu haben. Schaut man, was konkret gemacht wird, ist es leider nicht viel. Immerhin bekennt sich der SAV eindeutig dazu, dass in Stelleninseraten keine Altersangaben mehr gemacht werden. Ansonsten verweist er an Pressekonferenzen immer wieder auf die Betriebsebene und dass in den einzelnen Betrieben ein Management im Umgang mit älteren Arbeitnehmenden aufgebaut werden müsse. Der folgende Auszug aus einer aktuellen Medienmitteilung der Schweizerischen Konferenz der Sozialhilfe (Skos) hingegen spricht eine andere Sprache: «Die Zunahme des Sozialhilferisikos bei Personen ab 55 Jahren von 1,9 Prozent im Jahr 2005 auf 2,7 Prozent im Jahr 2014 ist markant. Aus Sicht der Sozialhilfe gibt die wachsende Gruppe der älteren Sozialhilfebeziehenden, deren Arbeitsmarktchancen oft gering sind und die oft langfristig in der Sozialhilfe bleiben,

zunehmend Anlass zur Sorge.» Dass es sich dabei nicht nur um einen Trend handelt, belegt die Sozialhilfestatistik der vergangenen Jahre. Hinter den Zahlen verbergen sich oftmals Menschen, die längerfristig keine Arbeit mehr gefunden haben, aber durchaus noch im erwerbsfähigen Alter wären. Wer aber nicht mehr anspruchsberechtigt ist für Arbeitslosengeld zu beziehen, und über kein privates Vermögen verfügt, von dem er zehren kann, muss zwingend Sozialhilfe beziehen. Zwar wurde die Anspruchsdauer der Arbeitslosenversicherung für ältere Arbeitnehmende leicht erhöht, aber auch sie sind in der Regel nach zwei Jahren ausgesteuert. Marino Bee, Leiter der Syna-Arbeitslosenkasse, bestätigt die Tendenz einer Verlagerung von der Arbeitslosenversicherung zur Sozialhilfe.

## Statistisches Niemandsland

Ist man einmal ausgesteuert und Sozialhilfeempfänger, wird man nicht mehr als arbeitslos erfasst, denn in den Seco-Statistiken tauchen die Ausgesteuerten nur so lange auf, wie sie bei den RAV gemeldet sind. Die gebräuchlichen Arbeitsmarktindikatoren wie Arbeitslosenquote und Erwerbslosenstatistik bilden deshalb die Ausgliederung der älteren Arbeitnehmenden nicht ab. So bilden die vom SAV präsentierten Zahlen nicht die

Wirklichkeit ab. Rund 50 000 Beschäftigte über 50 sind in den letzten fünf Jahren ausgesteuert worden und erscheinen statistisch nur noch in den Skos-Zahlen.

## Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit

Das Risiko für ältere Arbeitnehmende, über einen längeren Zeitraum arbeitslos zu bleiben, ist deutlich höher als bei jüngeren. Selbst das sich naturgemäss vorsichtig äussernde Bundesamt für Statistik zeigt in seinem Bericht zur «Situation älterer Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt» auf: «Der Anteil an Personen, die länger als ein Jahr erwerbslos sind, steigt mit dem Alter deutlich an. 2015 lag der Anteil an Langzeiterwerbslosen bei den 55- bis 64-jährigen Personen bei 54 Prozent.» Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss und Hochspezialisierte sind besonders gefährdet. Deshalb ist die politische Forderung vom Syna-Dachverband Travail.Suisse, in die Arbeitsmarktfähigkeit dieser Zielgruppe zu investieren, un-  
gemein wichtig. Neben dem Beitrag zur Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials ist es vor allem auch ein Beitrag zur Verhinderung der menschlichen Tragödie, vor dem ordentlichen Pensionsalter in der Sozialhilfe landen zu müssen.

irene.darwich@syna.ch,  
Zentralsekretärin Sektor Dienstleistung



Votazioni del 5 giugno 2016

# Modifica della legge sull'asilo

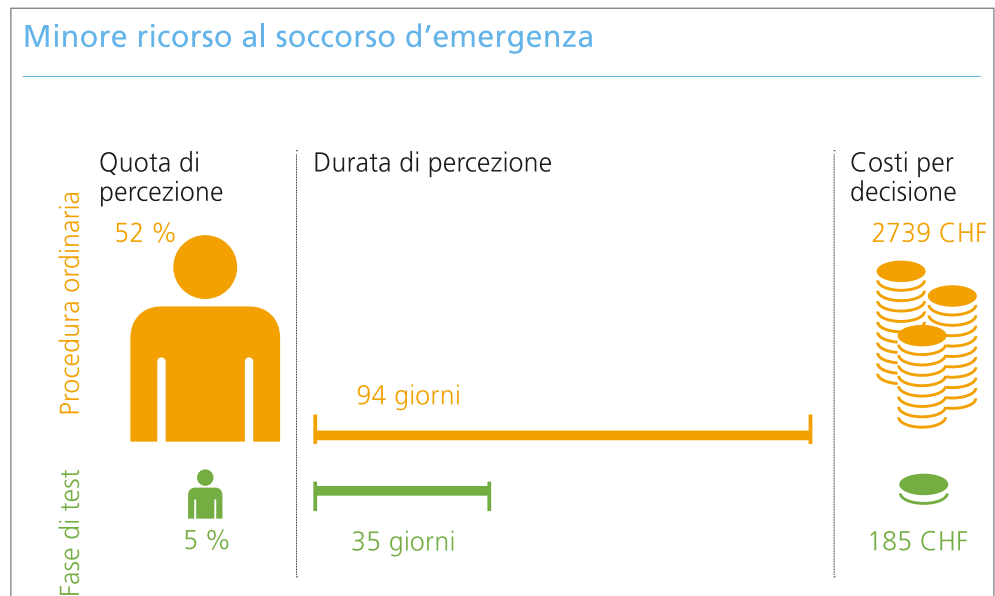
**Il 5 giugno il popolo si pronuncerà sulla modifica della legge sull'asilo, contro la quale l'UDC ha lanciato il referendum. Ma il Nazionale, giunto al compromesso con concessioni sia dalla sinistra che dalla destra, non ci sta. Un ostruzionismo, quello UDC, poco oggettivo e incurante del futuro!**

La necessità di rivedere la legge sull'asilo occupa il Parlamento dall'inizio del 2013. Per gli uni la spina nel fianco sono le interminabili e onerose procedure d'asilo e di ricorso, gli altri non riescono a farsi una ragione della scarsa integrazione dei rifugiati. La recrudescenza dei conflitti internazionali non ha fatto che vivacizzare gli animi su un tema molto sentito, con il rischio che di questa emotività si abusino scopi populistici. E infatti, ecco l'UDC lanciare prontamente il referendum lo scorso dicembre. Ma atteniamoci ai fatti:

## Procedure più snelle nei centri d'accoglienza federali

Attualmente le procedure d'asilo durano in generale piuttosto a lungo, e i ricorsi possono posticipare la decisione definitiva anche di parecchio. Nell'attesa, i richiedenti l'asilo vivono nella più totale incertezza sulla durata del loro soggiorno in Svizzera. Inoltre, la Confederazione non finanzia nessun progetto d'integrazione fintanto che non è chiaro se il richiedente potrà effettivamente rimanere nel Paese. Durante questo primo periodo di soggiorno i richiedenti l'asilo si fanno un importante quadro soggettivo della vita in Svizzera, idea che può influenzare a lungo la successiva integrazione. I tempi procedurali andrebbero pertanto abbreviati. Affinché ciò sia possibile, la Confederazione ha elaborato una nuova procedura, già testata con buoni risultati al centro d'accoglienza di Zurigo e che permetterebbe di trattare in 140 giorni il 60 per cento delle richieste, decisione definitiva inclusa.

Durante questi cinque mesi scarsi i richiedenti l'asilo verrebbero ospitati in centri d'accoglienza federali, in parte an-



*Procedure rapide e una consulenza mirata sul piano giuridico, in vista del ritorno e sulle opportunità influiscono positivamente sulla disponibilità a lasciare la Svizzera. Quota e durata di percezione del soccorso d'emergenza dei richiedenti respinti in fase di test sono nettamente inferiori.*

*Fonte: Segreteria di stato della migrazione SEM*

cora da realizzare. Le procedure abbreviate costeranno meno, così come i ricorsi con rito abbreviato. Inoltre, come constatato nel centro d'accoglienza pilota, il numero dei rientri volontari è tre volte superiore! Nondimeno, un aspetto essenziale del controllo della qualità è che durante il periodo di elaborazione della domanda ogni richiedente ottiene assistenza legale. Il patrocinante spiega alla persona i passi essenziali, la aiuta a procurarsi tutti i documenti necessari entro i termini prescritti e illustra le possibilità di successo di un eventuale ricorso. Secondo il centro d'accoglienza pilota, con questa procedura i ricorsi si riducono di un terzo.

## Garanzia di qualità della procedura

Sono proprio questi ricorsi a suscitare malumore all'UDC. I suoi esponenti hanno fatto la voce grossa affermando che i richiedenti l'asilo vengono privilegiati rispetto ai normali cittadini, e che gli «avvocati privati» sono uno spreco di denaro. Da un canto, tuttavia, il diritto costituzionale al patrocinio gratuito nell'ambito di azioni legali o amministrative per le persone prive di mezzi è già una realtà; in secondo luogo, in base ai principi dello Stato di diritto non è consentito abbreviare

unilateralmente i termini senza garantire la qualità del giudizio. In caso contrario si rischia di violare le disposizioni internazionali in materia di protezione dei rifugiati, a scapito dei profughi di guerra.

## Limitazione dei diritti di proprietà?

All'UDC non va proprio giù – come ci si poteva aspettare – che per estendere i centri d'accoglienza federali l'autonomia dei Comuni possa essere limitata in caso di disaccordo. Questa eventualità esiste però già, ad esempio per scopi militari o per la costruzione di centrali nucleari. Anche in questo caso è evidente il tentativo dell'UDC di diffondere malumore, manipolando l'opinione pubblica. In realtà, con queste azioni si tenta per l'ennesima volta di screditare il lavoro del Parlamento. Queste attitudini reazionarie vanno denunciate con ogni mezzo. Per tutti questi motivi, e alla luce dei possibili errori procedurali per le persone bisognose di protezione, votare SÌ alla modifica della legge sull'asilo è necessario e razionale!

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

Pittori e gessatori

## Un modello di prepensionamento

**La conferenza del ramo professionale dei pittori e gessatori tenutasi lo scorso 12 marzo ha dato un segnale chiaro: la categoria vuole un modello di pensionamento anticipato (MPA). Come già prima di essi il ramo edile o quello dell'involucro edilizio, anche i pittori e i gessatori auspicano un MPA per un pensionamento flessibile.**

Per i pittori e i gessatori, ridurre il grado d'occupazione a partire dai 60 anni e ritirarsi dignitosamente in pensione anticipata a partire dai 63 anni è ancora un sogno. In vista del nuovo contratto collettivo di lavoro, le delegazioni alle trattative dei partner sociali hanno però concordato un

pacchetto negoziale chiaramente incentrato su un MPA.

### Un CCL migliore

Con l'introduzione di un MPA i pittori e i gessatori avrebbero la possibilità di ridurre in maniera flessibile il grado d'occupazione a partire dai 60 anni e di godersi la meritata (pre)pensione a partire dai 63 anni. Il finanziamento verrebbe assicurato tramite 1,7 percentili salariali ripartiti equamente tra lavoratori e datori di lavoro.

L'MPA è un modello che ha già dato prova di efficacia: solleva i lavoratori dalle pesanti attività di cantiere, e grazie a questa flessibilità il datore di lavoro può risparmiare costi e preservare il know-how di collaboratori esperti.

Il CCL verrà sottoposto a modifiche minori, fra le più importanti un adeguamen-

to salariale generalizzato di 25 franchi al mese per gli anni 2016 e 2017 e l'introduzione di una nuova categoria di salario base per i giovani lavoratori post-tirocinio CFP (attestato).

### Approvato all'unanimità

Gli affiliati Syna hanno approvato all'unanimità il risultato delle trattative, quelli di Unia a grande maggioranza. Il 3 maggio 2016 toccherà ai delegati dell'Associazione svizzera imprenditori pittori e gessatori (ASIPG) esprimere la loro opinione, difendere il risultato della delegazione alle trattative e accettare il pacchetto così come è stato negoziato. La decisione sarà innovatrice non soltanto per i pittori e i gessatori, ma anche per molti altri rami accessori dell'edilizia.

**hans.maissen@syna.ch**  
responsabile del settore Artigianato

Mulheres nos sindicatos

## Não apenas para homens

**As mulheres continuam ainda muito pouco representadas nos sindicatos. Por um lado, elas trabalharam durante muito tempo simplesmente por «ganhar um dinheirinho extra». Mas falta também ainda muitas vezes a evidência dos homens em se organizarem para que tenham mais poder. Não é o caso da Sandra Ribeiro.**

«Na nossa família são todos membros do sindicato, é assim que deve ser, e é importante e bom ter um contato quando existem incertezas ou problemas com o trabalho.» Sandra Ribeiro é membro do sindicato desde 1991. Quando ela emigrou com 17 anos de Portugal para a Suíça foi o seu pai que a aconselhou a ser membro. Ela já era membro na organização anterior e continuou fiel à Syna depois da fusão.

Ela veio para a Suíça para trabalhar. Primeiro na hotelaria, depois no setor das

limpezas e, por fim, como controladora em regime de turnos. «Eu interesso-me pelos assim chamados trabalhos para homens. Eu gostaria muito de ter sido operadora de máquina no atual local de trabalho. Mas o superior achou que esse não era um trabalho para mulheres.»

A Sandra necessita que lhe concedam uma certa flexibilidade no horário de trabalho, já que é mãe solteira de duas crianças. Até agora, isso funcionou sempre muito bem.

### Desejos, também quanto ao sindicato

A Sandra descreve-se como alegre, ambiciosa e como um pessoa que encontra o seu caminho. A animada mulher alegra-se com pequenas coisas, mas deseja um pouco mais de segurança na sua vida. Ela seria muito feliz se tivesse a possibilidade de fazer uma viagem espontânea sem ter de se preocupar com as finanças. Ela tem facilidade em aprender línguas e aprendeu francês e italiano sozinha. A sua língua materna é o português, alemão aprendeu aqui. «Seria algo muito bom se eu pudesse utilizar estes conhecimentos no meu



*Sandra Ribeiro está convencida acerca das vantagens em ser membro da Syna.*

*Foto: Colette Kalt*

trabalho.» Mas ela dirige os seus desejos mais urgentes à Syna: «As pessoas que trabalham no setor das limpezas devem finalmente receber um melhor ordenado.» A Sandra não pode compreender como é que em muitos sítios as mulheres ainda recebem menos que os homens: «Não existe razão para tal.»

**colette.kalt@syna.ch, responsável por comunicação e campanhas**

Industria en crisis

## ¡Caro – más caro – el franco suizo!

**General Electric absorbe a Alstom, Sulzer cierra su fábrica en Oberwinterthur, y hasta Schindler, una compañía Suiza de una larga trayectoria, reduce el número de empleadas y empleados de su fábrica de producción en Ebikon (cantón Lucerna) a la mitad. En el primer trimestre de 2016 no paran de llover noticias negativas en el sector de la industria.**

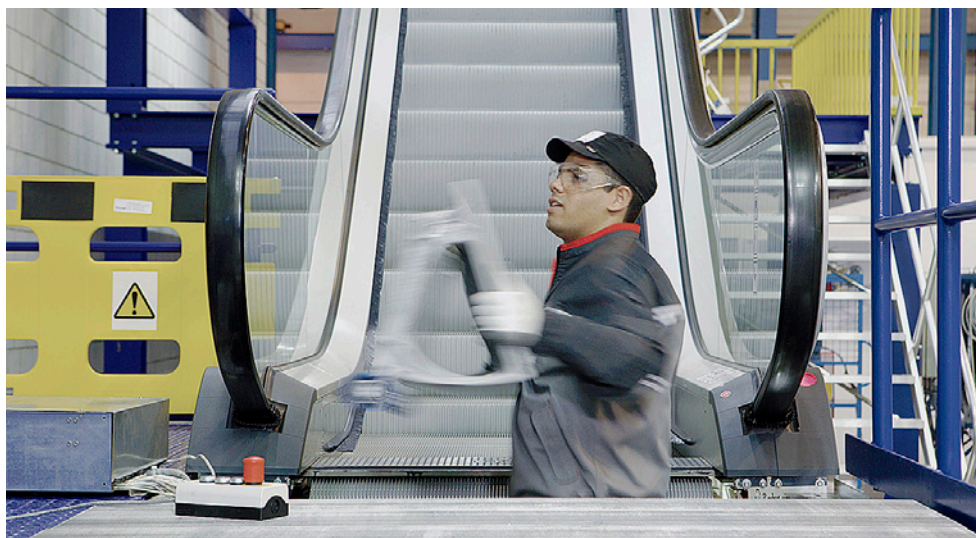
Schindler, conocido fabricante de ascensores a nivel mundial, pretende deshacerse de 120 empleos en su sitio de producción situado en Ebikon. Un golpe sorprendente y duro ya que no está en números rojos. Culpabilizando el alto valor del franco suizo, Schindler ya no se ve capaz de competir produciendo en Suiza y quiere tomar medidas adecuadas. Syna acompaña intensamente a las comisiones de personal en la presente fase de consultación. Propuestas detalladas e ideas creativas deberían de evitar recortes. Desde nuestra perspectiva sí existen medidas que aún no se han tomado para mejorar la capacidad de competir y así salvar empleos.

### Y aún más despidos

Lamentablemente Schindler no es la única empresa que aplica una tala rasa. Sulzer también anunció en marzo que clausurará su sitio de producción en Oberwinterthur, donde se perderán 90 empleos. Desde ya hace un tiempo ahí se ha trabajado de manera gratuita por dos horas a la semana. Las empleadas y los empleados estaban dispuestos a contribuir con su parte. Y ahora eso: No solamente el trabajo gratis era en vano, sino que ¡se ha exprimido a las y los trabajadores como limones para luego pagar a Viktor Vekselberg y sus accionistas cercanos un dividendo extra de más que 14 francos!

### Prolongar las medidas

La temática central en la situación presente es por lo tanto el artículo 57 del convenio colectivo (GAV/CCT/CCL) del sector de las industrias MEM (maquinarias,



*Inclusive la multinacional Schindler decidió recortar empleos.*

*Foto: Schindler press picture*

equipos eléctricos y metales). Poco después que se haya liberado el tipo de cambio de euro a franco suizo numerosas empresas se sirvieron de dicho artículo que permite ponerse de acuerdo con los representantes de las y los empleados y así aumentar durante máximo 15 meses las horas laborales a hasta 45 horas por semana. ¡De manera gratuita! Para prolongar éstas medidas más allá de 15 meses hace falta la aprobación de la mayoría de los interlocutores sociales del sector de MEM.

En estos días en muchos lugares se vencen los 15 meses y los interlocutores sociales son llamados a renegociar. Syna participa de todas y cada una de las negociaciones en el contexto del artículo 57 y observa atentamente: ¿Realmente ha aportado el aumento de las horas laborales a conservar los empleos o solamente se ha intentado de sanar ganancias en declive a costo de las y los trabajadores? Especialmente el ejemplo de Sulzer destapa sin indulgencia que se puede abusar del artículo pensado para las crisis, para satisfacer los intereses financieros de los accionistas.

Las empresas se ven afectadas de manera muy diversa. Algunas siguen haciendo ganancias, quizás simplemente ganancias un poco más bajas. Otras se enfrentan a dificultades existenciales. En éstos casos Syna está dispuesto a aceptar la prolongación del aumento de las horas laborales – siempre que la medida sirva a salvar empleos. Exigimos una protección absoluta contra despidos – solo así las medidas

servirán tanto a las empresas como a las y los empleados. Además hay que exigir una remuneración o devolución del trabajo gratuito. Es inaceptable que las y los trabajadores aportan de su parte en las malas sin recibir nada en cambio en las buenas.

### ¿Hemos ya tocado fondo?

¿Cómo continuará la situación de la industria? Está claro que aún no hemos tocado fondo. Syna estima que en 2016 – debido a que las reacciones en la economía a veces tardan – se van a perder tantos empleos como en 2015, eso quiere decir unos 10 000 a 13 000 empleos. Según Swissmem en 2015 un tercio de todas las empresas del sector estaban con números rojos. Por otra parte es una buena noticia que el resto de las empresas, o sea dos tercios de todas las empresas, no estaban con números rojos apesar del alto valor del franco. Inclusive el aprovechamiento de las instalaciones de 87% equivale al promedio de muchos años. Aún así, con la normalización de ciertos parámetros, todavía no podemos dar el toque de cese de alarma. En muchas empresas existen proyectos pendientes de trasladarse al extranjero que se pueden reactivar facilmente. Por lo tanto la reivindicación de Syna por una estrategia nacional para la industria sigue siendo de una vigencia alarmante. Ya se han iniciado los primeros pasos junto a Swissmem y otros interlocutores sociales del sector.

**mathias.regotz@syna.ch,**  
**director del sector de la industria**

# Kursangebote von Syna



## Offene Fragen?! – Unterwegs zu neuen Lösungen.

**Montag, 13. Juni 2016, 9.30 bis 17.00 Uhr, Treffpunkt: Hauptbahnhof Bern.**

**Inhalt:** Hast du ein Problem, eine Krise oder eine Herausforderung zu meistern und weisst gerade nicht, wie weiter? Zwei professionelle Coaches begleiten dich einen Tag bewusst weg aus deinem Alltag, hinaus in die Natur. In Coachinggesprächen, bei Gedankengängen während des Wanderns und mit der sich ständig ändernden Kulisse erhältst du neue Gedanken, Sichtweisen und neue Kraft, deine Probleme weiter anzugehen. Eine zweistündige Nachbetreuung stärkt die Nachhaltigkeit und die Weiterentwicklung.

**Referenten:** Doris Gervasi-Flühler, Coach, Supervisor BSO, Ausbilderin, und Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder, Trennungs- und Scheidungsberater Gecobi

**Anmeldung:** bis Freitag, 20. Mai 2016

## Mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier.

**Donnerstag, 16. Juni 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr, und Freitag, 17. Juni 2016, 8.00 bis 16.30 Uhr, comperio.ch AG, Bern.**

**Inhalt:** Der Stellenmarkt ist ein hart umkämpfter Markt. Alle Mitbewerber auf eine Stelle sind Konkurrenten. Wer sich gut präsentiert, erhöht seine Chancen auf ein Vorstellungsgespräch! Dazu gehört auch ein motiviertes, aussagekräftiges Bewerbungsdossier. Darin beschreibst du in kurzen, prägnanten Sätzen, weshalb du die richtige Person für diese Stelle bist.

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

**Anmeldung:** bis Freitag, 20. Mai 2016

## Ich entdecke den erfolgreichen Umgang mit meinen eigenen Zielen.

**Montag, 20. Juni, und Montag, 17. Oktober 2016, jeweils 9.00 bis 17.00 Uhr,**

**Hotel Olten, Olten.**

**Inhalt:** Alles soll immer schneller gehen, man will immer höhere Verkaufszahlen, immer schneller und kostengünstiger produzieren. Jahr für Jahr werden individuelle Ziele vereinbart oder festgelegt. Diese sind stets präsent. Wie kannst du einen besseren Umgang mit deinen Zielen erreichen, dass die Zielvorgabe dich nicht lähmt, sondern motiviert? Wie gehst du vor, wenn du die Vorgaben nicht erfüllen kannst?

**Referenten:** Doris Gervasi-Flühler, Coach, Supervisor BSO, Ausbilderin, und Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder

**Anmeldung:** bis Freitag, 27. Mai 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!

Getränke- und Snackautomaten

## GAV mit Dallmayr

Syna hat gemeinsam mit ihrer Tessiner Partnergewerkschaft OCST einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit der Dallmayr Automaten-Service (Ticino) SA abgeschlossen. Dallmayr ist einer der führenden Automatenhersteller und -betreiber und beschäftigt in der Schweiz rund 300 Mitarbeitende.

Dallmayr ist weltweit vertreten und bekannt dafür, Getränke- und Snackautomaten herzustellen und zu betreiben. Seit rund 300 Jahren existiert das deutsche Familienunternehmen, das seine Marktposition ständig ausgeweitet hat. Die Firma beschäftigt weltweit 3 500 Angestellte, davon rund 300 Personen in der Schweiz. Sie teilt sich auf in verschiedene Geschäftszweige. Unter der Geschäftsbezeichnung «Vending & Office» betreibt Dallmayr in der Schweiz Getränke- und Snackautomaten. Seine Standorte sind in Chur, Gland, Hägendorf, Horn, Volketswil und Barbengo. Von da aus werden die Automaten in der ganzen Schweiz bewirtschaftet.



Dallmayr bietet Firmen unter anderem Kaffee- und Teeautomaten.

Bild: Fotolia

### Für die Mitarbeitenden

Dank dem GAV mit Syna und OCST werden die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden von Dallmayr verbindlich verbessert, überwacht und geschützt. Wir arbeiten ebenfalls daran, die Lohn- und Anstellungsbedingungen für die Arbeitnehmenden stetig zu verbessern. Um dies zu gewährleisten, sind diverse Aktivitäten

vor Ort geplant. Wir wollen die Mitarbeitenden unterstützen und ihre Anliegen und Bedürfnisse aufnehmen. Danach werden Syna und OCST diese gegenüber dem Unternehmen in Gesprächen und Verhandlungen einbringen.

**mario.rocha@syna.ch,**  
Junior-Gewerkschaftssekretär

## Neumitglieder herzlich willkommen!

Syna setzt sich täglich für deine Anliegen ein und verbessert mit vollem Einsatz die Arbeitsbedingungen in den Sektoren Dienstleistung, Gewerbe und Industrie.

Vermittle uns ein Neumitglied, dann schenken wir dir 100 Franken.  
Anmeldungen via [www.syna.ch](http://www.syna.ch),  
0848 848 868 oder persönlich in  
deinem Regionalsekretariat.

**Zusammen sind wir stark!**



### Unsere Dienstleistungen:

- Beratung/Auskunft in beruflichen Fragen
- Rechtsschutz zu Arbeitsrecht und Sozialversicherungen
- Aushandeln von GAV
- Weiterbildungsbeiträge
- Lehrabschlussprämien
- Arbeitslosenkasse
- Syna-Magazin
- Reka-Checks
- Diverse weitere Vergünstigungen

Lateinamerika

# Unternehmertum im Süden stärken

**Die Projekte des Syna-Hilfswerks Brücke · Le pont wirken auf gemeinschaftliches und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und würdige Arbeitsbedingungen hin.**

In zahlreichen Ländern bieten die grossen und mittleren Unternehmen sowie die öffentliche Hand nur einer kleinen Minderheit der arbeitenden Bevölkerung eine formelle Arbeitsstelle. Das hat etwa in Lateinamerika zur Folge, dass die Hälfte der aktiven Bevölkerung im informellen Sektor arbeitet. Die Arbeitnehmenden sind gezwungen, ihren eigenen Arbeitsplatz zu schaffen – etwa mit einem Kleinunternehmen. Am meisten betroffen sind Arbeitnehmende auf dem Bau und im Strassenverkauf.

Menschen, die im informellen Sektor arbeiten, entgehen zwar den Steuern und Gebühren, doch sie sehen sich mit sehr prekären Bedingungen konfrontiert. Sie haben kein Recht auf schriftliche Verträge und Sozialleistungen. Die Arbeitsbedingungen werden nicht oder nur unzureichend kontrolliert. Zudem werden diese Erwerbstätigkeiten wirtschaftlich schlecht honoriert und sozial wenig geschätzt.

## Ein Unternehmertum ausbilden

Die Programme von Brücke · Le pont in Lateinamerika bilden Jugendliche und Frauen so aus, dass sie eine Beschäftigung finden, mit der sie ihre Lebensumstände verbessern können. Doch was soll man tun, wenn es kaum Perspektiven auf einen formellen Arbeitsplatz gibt? Es gibt nur eins: Alle Projekte, die unsere Partnerorganisationen vor Ort durchführen, enthalten ein

*Gewerkschaftliche Solidarität über Grenzen hinweg: Mach mit bei der Stundenlohnaktion von Brücke · Le pont! Mit einem Stundenlohn pro Monat verhilfst du ungelerten Arbeitnehmenden und Jugendlichen in Afrika und Lateinamerika zu einer Ausbildung. Mehr Informationen unter [www.bruecke-lepont.ch](http://www.bruecke-lepont.ch) oder über [info@bruecke-lepont.ch](mailto:info@bruecke-lepont.ch).*



Die stolzen Teilhaber der bolivianischen Solucons GmbH.

Bild: Brücke · Le pont

Bildungsmodul über Unternehmertum. Es vermittelt den Teilnehmenden das nötige Wissen, um ein eigenes Geschäft aufziehen zu können. Dazu gehört auch die Unterstützung in der Erarbeitung eines Businessplans und in der Suche nach einer Startfinanzierung.

In Bolivien stärken mehrere Projekte auch die beruflichen Fähigkeiten von Erwachsenen, die schon länger selbstständig tätig sind und die ihre Kompetenzen und ihre Anstellungsfähigkeit verbessern möchten. Dies erhöht ihre Produktivität und verbessert ihre Position im Aushandeln von besseren Arbeitsbedingungen und Löhnen. So ist auch ein Modell von einem sozialen Unternehmen, der Solucons GmbH, entstanden: das Projekt Empleo Digno – würdige Arbeit für selbstständige Maurerinnen und Maurer.

## Gemeinschaftliches Bauunternehmen

Florindo Cruz ist Maurer in Tarija, Bolivien. Bis vor kurzem war er im informellen Sektor selbstständig tätig. Er war stets mit prekären Arbeitsumständen konfrontiert, sein Einkommen war instabil. Als er von der Solucons GmbH hörte, zögerte er nicht. Zusammen mit zwölf weiteren Teilhabern, die alle einen Gesellschaftsanteil bezahlt hatten, bildet er heute das Herz des neuartigen Unternehmens. Bei Solucons

erhalten die Mitarbeitenden regelmässig Schulungen und werden für die Sicherheit am Arbeitsplatz ausgerüstet.

Bis dahin gab es in Tarija kein Bauunternehmen, das eine vergleichbare Palette an Leistungen anbot. Wer eine qualifizierte Arbeitskraft für eine Reparatur suchte, brauchte viel Glück. Oft waren die ausgeführten Arbeiten von schlechter Qualität. Dies schuf ein Klima von Misstrauen gegenüber den informellen Arbeitnehmenden.

## Grosse Herausforderungen

Die Konkurrenzfähigkeit leidet, wenn Dienstleistungen zu billig verkauft werden. Um den Kunden Steuern und Gebühren zu ersparen, wird zudem meist darauf verzichtet, eine Rechnung auszustellen. In diesem Umfeld muss sich das neue Unternehmen durch Qualität und Garantie profilieren. Solucons GmbH wird vom Projekt Empleo Digno während drei Jahren unterstützt. Danach wird es unabhängig sein und es rund 200 Arbeitnehmenden wie Florindo Cruz ermöglichen, ihren Lebensunterhalt in Würde zu verdienen.

**Stéphanie Roschi Traoré,**  
 Programmverantwortliche Südamerika,  
[stephanie.roschi@bruecke-lepont.ch](mailto:stephanie.roschi@bruecke-lepont.ch)

Roboter als Dienstleister

## Pepper, Nao, Romeo & Co.

**Geht es um Lohnverhandlungen, zeigen sich Arbeitgeber oft ausgesprochen geizig. Viele Gründe werden ins Feld geführt, um eine Lohnerhöhung abzuwenden. Jede Verbesserung muss ihnen buchstäblich abgerungen werden. Manchmal ist man versucht zu fragen: Weshalb legen sie sich denn keine Maschine zu?**

Ein Velociraptor steht am Empfang und begrüsst die Ankommenden. Will der Gast einchecken, wird er aufgefordert, den linken Knopf zu drücken, rechts muss drücken, wer auscheckt. Der Dinosaurier gestikuliert mit seinen Krallen und reisst seine Schnauze beim Reden bedrohlich auf. Die Stimme ist metallisch, und um jedes Missverständnis auszuschliessen, sagt er auf Englisch: «Ich kann nur einfache Fragen beantworten, denn ich bin ein Roboter.» Keck ist einzig sein Hütchen, das an die Hotelpagen aus den Filmen der 40er-Jahre erinnert.

### Fürs Putzen nicht geeignet

Der seit «Jurassic Park» wieder ins Bewusstsein katapultierte Dinosaurier ist nur einer von vielen im Hotel Henn-Na, dem ersten Hotel, in dem mehrheitlich Roboter arbeiten. Der Name ist Programm. Henn-na bedeutet so viel wie komisch oder bizarr. Das trifft zwar nicht ganz auf die japanisch sprechende Kollegin des Velociraptors zu. Freundlich ihr Gesicht, kindlich ihre Stimme. Auch wenn ihr Blinzeln übertrieben ist, erinnert sie stark an einen Menschen.

Um die Koffer kümmert sich ein Roboterarm, zwei rollende Karren bringen das Gepäck bis zur Türschwelle. Die sprechende Tulpe auf dem Nachttisch kann einfache Informationen liefern und Befehle umsetzen. Sie löscht das Licht, sagt, wie das Wetter morgen wird, und weiss, wie spät es ist.

In diesem Hotel im Süden Japans sind 80 Roboter und Automaten rund um die Uhr im Einsatz. Neben der Androiden-Armee arbeiten im «Henn-Na» zehn Menschen. Doch sie halten sich nicht in den Hotelräumlichkeiten auf; ihre Arbeit

geschieht im Hintergrund. Sie schauen, dass die Maschinen einwandfrei funktionieren, und halten die Zimmer sauber. «Denn Wasser und Roboter, das geht nicht zusammen, auch Betten machen können sie nicht», sagt der Hotelbesitzer Kotaro Takada. Doch begeistert ist er darüber, dass die Roboter rund um die Uhr eingesetzt werden können und einzig die Anschaffung ins Geld geht. Ruhe- und Freizeit, Lohnerhöhungen, Weiterbildung oder Karriereplanung kann er mit ihnen getrost vergessen. Ab und zu ein Update und regelmässig eine Ladung Strom, das ist alles, was seine arbeitenden Maschinen brauchen.

Auch Pepper ist Teil der Hotelequipe. Er, der als «Roboter-Gefährte» entwickelt wurde, steht ausserdem prominent in den japanischen Nestlé-Shops am Desk und verkauft Kaffeemaschinen. Von seinen Erfindern wurde er so programmiert und mit Sensoren ausgestattet, dass er die Mimik seines Vis-à-vis lesen kann und dazu noch 20 oder mehr Sprachen spricht. Anstelle eines Haustieres könnte demnach auch Pepper zu Hause «gehalten» werden. Denn er ist imstande, zu trösten und dem Menschen zur Hand zu gehen – wenn man ihn denn nur liesse. Entwickelt wurde er von der französischen Firma Aldebaran Robotics. Aus diesem Unternehmen stammen auch Romeo und Nao. Eigentlich konzipiert für die Altenpflege (Romeo) oder ähnlich wie Pepper als Gefährte des Menschen (Nao), haben sie den Durchbruch nicht so richtig geschafft.

### Erst vereinzelt in Europa

Eine Ausnahme macht da Noa Wallis. Seit dem Sommer 2015 «unterrichtet» er an Walliser Schulen. Seine Aufgabe ist es, die Schüler auf die Gefahren des Internets aufmerksam zu machen. Zur



Nao (links) und Pepper reagieren auf Mimik und geben Antworten.

Bild: Aldebaran

Unterhaltung tanzt er aber auch mal den Gangnam Style. Glaubt man dem Walliser Datenschutzbeauftragten Sébastien Fanti, steht Nao (so der Modellname) bei den Kindern hoch im Kurs, und sie lassen sich von ihm leichter über die Gefahren aufklären.

Roboter können viele unterschiedliche Arbeiten verrichten. Gäste im Hotel begrüssen, Kaffeemaschinen verkaufen, unterhalten und Gefühle erkennen. Sie können als Tier- oder Partnerersatz erhalten. Doch wie weit reichen die programmierten Algorithmen der Androiden aus, um ganze Branchen umzukrempeln und Menschen zu ersetzen? Die Gäste des Hotels Henn-Na zumindest sind nicht überzeugt. Die Bewertung bewegt sich im unteren Drittel – ein Kommentar bringt es auf den Punkt. «Zu Beginn war es lustig, doch die Roboter strahlen keine Gastfreundschaft aus, das schaffen nur Menschen!»

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

Lehrabschlussprüfungen

# Achtung, fertig, LAP!

**Bald finden die diesjährigen Lehrabschlussprüfungen (LAP) statt. Bist du bereit? Wir haben einige Tipps für deine Vorbereitung.**

Um erfolgreich durch die LAP zu kommen, solltest du auf das beste aller Mittel zählen: eine gute Planung. Orientiere dich über die Anforderungen, mache einen Lernplan, setze dabei Prioritäten und beginne früh genug mit Lernen.

## Wer plant, gewinnt

Verschaffe dir zuerst einen Überblick über die wichtigsten Infos rund um die LAP: Was wird verlangt? Wie laufen die schriftlichen und die mündlichen Prüfungen ab? Was zählt wie viel? Je mehr du weisst, desto gezielter kannst du dich vorbereiten. Verschaffe dir einen Überblick darüber, was du lernen musst, und überlege dir, wie viel Zeit du dafür brauchen wirst. Mach eine Prioritätenliste und beginne mit dem Wichtigsten. So siehst du auch, wann du ungefähr mit dem Lernen beginnen solltest. Frage bei deinem/deiner Berufsbildner/-in nach, was du für die berufspraktischen Prüfungen wissen musst. Wichtig ist auch, dass du dir überlegst, wo deine Stärken und deine Schwächen liegen.

Wenn du in einem Gebiet auf eigene Faust nicht weiterkommst, suche dir Hilfe. Wenn du die wichtigsten Dinge abgeklärt hast, mach einen Lernplan, in welchem du deine Prioritäten berücksichtigst. Freizeit ist wichtig, damit du zwischendurch den Kopf lüften und dich regenerieren kannst. Plane deshalb neben deinen Lerneinheiten auch Zeitfenster für deine Freizeit und für andere Verpflichtungen ein. Achte darauf, dass deine Lerneinheiten nicht zu lang sind und dass du genügend Pausen hast, in denen du wieder Energie tanken kannst. Kontrolliere deinen Lernplan Woche für Woche – so siehst du, ob du deine Ziele erreichst oder du ihn anpassen musst. Effizient lernst du, wenn du deine Lernzeit nur fürs Lernen nutzt und alles andere auf deine Pausen verlegst. Was du beim Lernen nicht brauchst, gehört nicht an deinen Arbeitsplatz.

## Den Stoff behalten

Verteile deine Lerneinheiten auf mehrere Tage statt nur auf einen Tag in der Woche. Es hilft dir, wenn du den Stoff wiederholst: nach zehn Minuten, nochmals nach 24 Stunden und dann nach einer Woche. So hat dein Gehirn genügend Zeit, um die Inhalte zu verarbeiten. Karteikarten helfen dir beim Lernen. Indem du Karteikarten

schreibst, setzt du dich bereits ein erstes Mal mit dem Stoff auseinander. Sie haben auch den Vorteil, dass du sie überall hin mitnehmen kannst. Mit anderen zusammen lernen ist ebenfalls möglich. Wenn ihr euch gegenseitig abfragt, könnt ihr testen, wie gut ihr den Stoff beherrscht. Was du einer anderen Person erklären kannst, sitzt.

Wenn deine Lernmotivation zwischendurch schwindet: Setze dir Teilziele, die dich anspornen. Hake alles Gelernte ab und belohne dich, wenn du ein Teilziel erreicht hast. Achte auf genügend Schlaf und ausreichend Bewegung. Wenn du starke Prüfungsangst hast, sprich mit deinem Hausarzt oder deiner Hausärztin. Trainiere dir Entspannungsübungen an, damit du sie gezielt einsetzen kannst, wenn du sie brauchst.

Am Tag vor der Prüfung solltest du nichts mehr lernen. Pack stattdessen alles ein, was du brauchst, und stelle den Wecker (oder zwei, wenn du befürchtest, zu verschlafen). Rechne am Morgen genügend Zeit für ein Frühstück ein, damit du an der Prüfung fit bist und Energie hast. Solltest du am Prüfungstag krank sein, dann musst du dich umgehend bei der Prüfungsleitung melden und ein Arzteugnis einreichen. Im Prüfungsaufgebot steht, wie du vorgehen musst.

## Am Prüfungstag

Bei der schriftlichen Prüfung solltest du dir zuerst einen Überblick über die Prüfungsfragen verschaffen und dann entscheiden, in welcher Reihenfolge du die Fragen löst. Lies die Aufgaben sorgfältig durch. Löse die einfachsten Aufgaben zuerst und arbeite dich dann zu den schwierigeren Aufgaben vor. Lege auf die Seite, was du nicht sofort lösen kannst, und nimm es dir gegen Ende nochmals vor. Behalte während der Prüfung die Zeit im Auge. Bei der mündlichen Prüfung solltest du möglichst authentisch auftreten und du selbst sein. Gib dir einen Moment Zeit, um nachzudenken, bevor du die Fragen beantwortest. Wenn du gut vorbereitet bist, hast du dein Möglichstes getan. Wir drücken dir die Daumen!

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



Intensiv lernen mit Pausen dazwischen: Bald steht die LAP vor der Tür.

Bild: Fotolia