

syna Magazin

Die Gewerkschaft



Bild: Travail.Suisse

Vaterzeit zu Gunsten der Familie

Die Bevölkerung steht einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub offen gegenüber. Das Parlament und die Arbeitgeberverbände aber haben dafür noch kein Gehör. Vielerorts springt für die frischgebackenen Väter nur ein Tag heraus. Deshalb hat Syna gemeinsam mit Travail.Suisse und weiteren Organisationen eine Volksinitiative lanciert. Mach mit!

Seiten 2 bis 5

Eine Frage der Perspektive

Die Zahlen zum Umsatzrückgang im Detailhandel sind mit Vorsicht zu geniessen. Wenn eine so vielseitige Branche auf eine Zahl reduziert wird, besteht die Gefahr, dass auch jene jammern, deren Geschäft gut läuft. Genauer hinschauen lohnt sich also.

Seite 7

Finger weg!

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz trifft nicht nur Berufseinsteiger. Doch gerade für Jugendliche ist vieles in der Arbeitswelt noch neu. Da ist es wichtig zu wissen, dass sie nicht erst beim Grapschen beginnt und wie man am besten damit umgeht.

Seite 20

Inhalt

Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub	Seiten	3–5
Managerlöhne Teil 1	Seite	6
Detailhandel	Seite	7
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Pagina en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Kirchenumfrage	Seite	17
Gastgewerbe	Seite	17
Maler- und Gipsergewerbe	Seite	18
Zentralsekretariat	Seite	18
Roboter in der Pflege	Seite	19
Sexuelle Belästigung	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, 15. Juli 2016

Redaktionsschluss Mittwoch, 29. Juni 2016, 12.00 Uhr

Freude herrscht!



Vorworte gewerkschaftlicher Magazine neigen oft zu einem empörten Ton. Der Schreibende trägt auch dazu bei und unterstreicht seinen Missmut gern mit Ausrufezeichen! Aber leider gibt es aus Arbeitnehmersicht oft auch allen Grund, wütend zu sein.

Diesmal nicht

In diesem Editorial wird jedoch kein erzürntes Wort über meine Lippen kommen respektive in die Tastatur gehämmert. Das verspreche ich. Denn es gibt allen Grund zu jubeln – wie zu Bundesrat Ogis besten Zeiten. Am 24. Mai hat Syna zusammen mit unserem Dachverband Travail.Suisse und weiteren Organisationen wie Pro Familia, Männer.ch oder Alliance f die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» lanciert und die Unterschriftensammlung gestartet.

Mit Elan präsentierten die Vertreterinnen und Vertreter der lancierenden Organisationen den zahlreich erschienenen Medienvertretern, warum 20 Tage Vaterschaftsurlaub notwendig, zeitgemäss und bezahlbar sind und warum wir diese Papizeit jetzt wollen! (Ja, man kann auch aus Freude ein Ausrufezeichen setzen ...) Neben mir sass Gerhard Andrey, Arbeitgeber und Partner der Liip AG, einer IT-Firma. Vier Wochen Vaterschaftsurlaub sind bei ihnen schon Realität, Teilzeitarbeit weit verbreitet. Er legte überzeugend dar, dass die Ausfalltage für Militärdienst wesentlich umfangreicher anfallen als die Papizeiten. Wenn man als Arbeitgeber auch Rücksicht auf die familiären Bedürfnisse der Angestellten nehme, zahle sich das immer auch durch eine hohe Arbeitsmotivation aus. Darum sollen, so Andrey, nicht nur finanziell bessergestellte Bran-

chen ihren Mitarbeitenden einen echten Vaterschaftsurlaub gewähren können.

Wir sammeln Unterschriften

Gleich nach der Pressekonferenz starteten wir in Bern vor dem mittelalterlichen Käfigturm mit der Unterschriftensammlung. Dabei wurden wir von den Passanten nicht wie soeben freigelassene Häftlinge aus sicherer Distanz beäugt. Vielmehr wurde unserem Anliegen viel Sympathie entgegengebracht:

- Ein junger Angestellter beim Bund, noch nicht lange Vater, unterschrieb aus aktueller Erfahrung, da die zehn Tage Vaterschaftsurlaub zu kurz gewesen seien. Sein Arbeitskollege unterschrieb gleich mit.
- Eine Frau, die auch schon Grossmutter sein könnte, vertraute mir ihr Sandwich an, um zu unterschreiben. Damit wir auf den Vaterschaftsurlaub nicht so lange warten müssen, wie dies beim Mutterschaftsurlaub der Fall gewesen sei.
- Ein politisch interessierter Senior wollte es genau wissen und stellte meine Argumente zur Finanzierung und zu den flexiblen Bezugsmöglichkeiten auf die Probe. Ich konnte ihn überzeugen, er unterschrieb und wünschte gutes Gelingen.

Ja – mit deiner Hilfe werden wir in den Strassen nicht nur zügig die Unterschriften zusammenbringen, sondern auch gleichzeitig für Syna und unser Anliegen, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen, beste Werbung machen können. Unterstützt werden wir zudem von einer Online-Kampagne. Und mit was für einem Start! Auf www.wecollect.ch sind allein in den ersten 24 Stunden 10 000 Unterschriften zusammengekommen.

Diese Ausgabe des Syna Magazins hat eine Auflage von 30 000 Stück. Ebenso viele Unterschriftenkarten liegen bei, jede Karte mit drei Zeilen: Das sind 90 000 potenzielle Unterschriften! Ich fordere dich auf: Unterschreib jetzt und überzeuge noch zwei weitere Menschen. Die Argumente dazu findest du in dieser Ausgabe, auf www.meinearbeit-meinezeit.ch oder auf www.vaterschaftsurlaub.ch.

Ich freue mich auf deine tatkräftige Unterstützung für 20 Tage Vaterschaftsurlaub! Herzlichen Dank.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Pressekonferenz

Jetzt! Endlich! Vaterschaftsurlaub!

Am 24. Mai hat die Unterschriften-Sammelfrist für 20 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub begonnen. Syna-Präsident Arno Kerst sprach an der Medienkonferenz zur Lancierung der Initiative deutliche Worte: Auf dem Verhandlungsweg ist nicht mehr viel zu holen. Jetzt ist es Zeit, der Bevölkerung die Wahl zu lassen.

Mit den vier Dachverbänden Pro Familia Schweiz, Travail.Suisse, Alliance f und männer.ch sagen insgesamt über 140 Organisationen Ja zu einem Vaterschaftsurlaub und sammeln aktiv Unterschriften. Den Auftakt bildete die Lancierungs-Medienkonferenz am 24. Mai in Bern. Das Medieninteresse war gross, schliesslich wurde erst Ende April die parlamentarische Initiative von CVP-Nationalrat Martin Candinas für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub vom Parlament endgültig gebodigt.

Erste und erfolgreiche Sammelaktion

Bereits während der Pressekonferenz begann die Unterschriftensammlung auf dem Berner Bärenplatz. Diese erste Sammelaktion organisierten Syna Bern, die Geschäftsstelle von Travail.Suisse und Transfair gemeinsam. Insgesamt kamen an diesem ersten Sammeltag bereits über 500 Unterschriften zusammen. Syna hat sich als Mitglied des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!» bereiterklärt, rund 45 000 Unterschriften zu sammeln. Anfang Woche haben die verschiedenen Regionen ein Starterkit erhalten, in dem die wichtigsten Werbematerialien wie Luftballone, Aufkleber, Stofftransparente, Flyer, Kugelschreiber usw. enthalten sind. Ausserdem wurde allen auf einem mitgelieferten USB-Stick eine Vorlage für den Unterschriftenbogen mit dem Syna-Logo zur Verfügung gestellt. Während der 18 Sammelmonate sind bisher drei Sammelwochen geplant: 30. Mai bis 5. Juni, 22. August bis 28. August und 24. Oktober bis 30. Oktober. Die Sammelfrist läuft bis am 24. November 2017. Auf der Website www.vaterschaftsurlaub.ch gibt es weitere Informationen zur Initiative, den



Arno Kerst (links, neben ihm Gerhard Andrey, Partner Liip AG): Nachdem das Parlament nicht einmal zwei Wochen Vaterschaftsurlaub wollte, sei es jetzt an der Zeit, der Bevölkerung die Wahl zu lassen.

Bild: Colette Kalt

Unterschriftenbogen zum Download und die Möglichkeit, den Unterschriftenbogen online auszufüllen.

Initiative fällt auf fruchtbaren Boden

Die Initiative kommt zur richtigen Zeit. «Dass die parlamentarische Initiative für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub im Parlament abgeschossen wurde, stösst vielen noch immer sauer auf», beurteilt Arno Kerst. Unsere Initiative fordert einen zwanzigtägigen Vaterschaftsurlaub, der flexibel und tageweise innert einem Jahr nach der Geburt bezogen werden kann. Mit diesem flexiblen Bezug soll ein Anreiz geschaffen werden, dass Männer Teilzeitarbeit ebenfalls ausprobieren können. Finanziert werden die 20 Tage paritätisch und solidarisch über die Erwerbsersatzordnung (EO) – genauso wie der Mutterschaftsurlaub –, wobei Arbeitnehmende und Arbeitgeber je 0,06 Lohnprozente beitragen. Die Lohnersatzquote beträgt ebenfalls 80 Prozent. «Ich bin überzeugt, dass das Anliegen auf fruchtbaren Boden fällt», bekräftigt Kerst.

Gemäss einer repräsentativen Umfrage von Travail.Suisse sind rund 80 Prozent der Schweizer Männer und Frauen für einen Vaterschaftsurlaub. Eine Einführung ist

dringend nötig, da die Schweiz in Europa das einzige Land ohne reservierte Zeit für Väter ist. Heutzutage können sich Väter bei der Geburt ihres Kindes nur auf Art. 329, Abs.3 des OR stützen, bei dem ihnen ein freier (womöglich unbezahlter) Tag zusteht – nicht anders als bei einem Umzug. Einen bezahlten Vaterschaftsurlaub können sich bis jetzt nur einige wenige Grossunternehmen und die öffentliche Verwaltung leisten. Alle anderen Arbeitnehmenden, die in den Tagen nach der Geburt das Neugeborene kennen lernen und die Mutter bei deren Genesung unterstützen möchten, müssen für die ersten Tage auf unbezahlten Urlaub oder gar Ferien ausweichen, was sich sehr viele Arbeitnehmende in der Schweiz schlicht nicht leisten können.

Hélène Fischer, Projektmitarbeiterin,
h-fischer@travailsuisse.ch

Willst du uns helfen?

Möchtest du beim Unterschriftensammeln helfen? Melde dich beim Koordinator von Syna, André Marty; andre.marty@syna.ch.

Eidgenössische Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub»

Warum brauchen Väter Urlaub?

Die Geburt eines Kindes verändert alles: das Paar, die Arbeit, die Freizeit. Die junge Familie muss sich einer völlig neuen Situation stellen. Das Kind und die Mutter werden während dieser Umstellung, dank dem Einsatz der Gewerkschaften heute durch den Mutterschaftsurlaub geschützt. Nicht so der Vater!

In der Schweiz existiert kein Vaterschaftsurlaub. Die von Syna mitlancierte Initiative will nach dem Vorbild des Mutterschaftsurlaubs einen bezahlten Vaterschaftsurlaub einführen. Dieser soll eine Dauer von mindestens 20 Tagen haben, welche flexibel bezogen werden können. Der frischgebackene Vater soll innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt selbst entscheiden können, wann und wie er seinen Vaterschaftsurlaub beziehen möchte. Er kann beispielsweise direkt nach der Geburt zwei Wochen und nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs die übrigen Wochen beziehen. Aber auch der Bezug von einzelnen Tagen soll möglich sein. Dadurch könnte ein Vater während 20 Wochen sein Arbeitspensum um 20 Prozent reduzieren. Das ermöglicht den Eltern, sich so zu organisieren, wie sie das gerne hätten.

Väter wollen Väter sein

Braucht es überhaupt einen Vaterschaftsurlaub? Ja! Fragt man die heutigen Väter, wünschen sich 90 Prozent mehr Zeit und Flexibilität, um für ihre Kinder da sein zu können. Doch die Rahmenbedingungen stimmen nicht. Väter, die heute Verantwortung übernehmen wollen, sind auf den Goodwill des Arbeitgebers angewiesen. Mütter, die ihre Erlebnisse und Erfahrungen mit den Vätern teilen möchten, haben deshalb das Nachsehen. Ein Vaterschaftsurlaub würde den nötigen Rahmen schaffen, damit auch die Väter Verantwortung übernehmen können.

Fragt man die Kinder, sagen sie klar: Wir wollen Mama und Papa nahe in unserem Leben. Damit die Eltern diesen Wunsch erfüllen können, müssen sie von Anfang



Im europäischen Vergleich hinkt die Schweiz ohne Vaterschaftsurlaub hinterher. Bild: Getty Images

an präsent sein. Denn das Fundament für eine tragfähige und vertrauensvolle Beziehung zwischen Eltern und Kind wird unmittelbar nach der Geburt gelegt. Deshalb braucht das Kind besonders direkt nach der Geburt beide Elternteile.

Mütter brauchen echte Partner

Die Geburt ist vor allem für die Frau ein absolutes Ausnahmeereignis. Trotzdem werden Mütter nach der Geburt allein

gelassen. Sie müssen sich von der körperlichen und seelischen Beanspruchung erholen, die Verantwortung für ein Neugeborenes übernehmen, mit dem Schlafmanko zurechtkommen und sich zusätzlich um allfällige Geschwister kümmern. Gut, wenn dann der Vater auch anwesend ist. Wem wäre es nicht wohler, wenn der Partner in solch einer anstrengenden Zeit unterstützend an ihrer Seite stehen würde?

Vaterschaftsurlaub jetzt!

Notwendig

Die Geburt eines Kindes ist ein grosser Schritt. Für einen gelungenen Start braucht es prä-sente Väter. Und zwar alle, nicht nur die, die sich einen unbezahlten Urlaub leisten können.

Zeitgemäss

Heutige Väter wollen von Beginn an Verantwortung übernehmen. Bedingung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, dass die nötigen zeitlichen Freiräume zur Verfügung stehen.

Bezahlbar

20 Tage Vaterschaftsurlaub kosten auf dem Lohnzettel pro Monat nicht mehr als eine Tasse Kaffee. Vaterschaftsurlaub – ein grosser Schritt für die Väter, ein kleiner für die Sozialversicherung.

Weitere Informationen auf: www.meinearbeit-meinezeit.ch/vaterschaftsurlaub

Gleich lange Spiesse schaffen

Nicht nur für die Familie, auch für die Wirtschaft würde ein nicht zu unterschätzender Nutzen entstehen. Die Schweiz ist ein Land von KMU. Kleine und mittlere Unternehmen bieten heute selten einen freiwilligen Vaterschaftsurlaub an. Zum Teil aus nachvollziehbaren Gründen: Sie haben nicht alle die Mittel, einen Vaterschaftsurlaub zu finanzieren. Heute sind sie gegenüber Grossunternehmen im Wettbewerb um gute Arbeitnehmende benachteiligt: Diese können sich einen Vaterschaftsurlaub leisten. Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub schafft also gleich lange Spiesse für alle.

Zeitgemässe Lösungen fehlen

Bisher war es leider nicht möglich, einen Vaterschaftsurlaub in Verhandlungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern durchzusetzen. Ein Grossteil der Arbeit-

nehmenden, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, hat nur Anrecht auf einen Tag Vaterschaftsurlaub. Es gibt zwar einige Unternehmen, die sich etwas grosszügiger zeigen. Dabei handelt es sich jedoch um Ausnahmen. Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes kann demnach nur auf dem politischen Weg mittels Volksinitiative durchgesetzt werden. Eine gesetzliche Lösung mit einer solidarischen Finanzierung bringt auch dem Arbeitgeber eine Verbesserung, weil sich auch die Arbeitnehmenden an den Kosten beteiligen.

Beinahe schon finanziert

Wie der Mutterschaftsurlaub soll auch der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbserwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden. Nach Einschätzung des Bundesrates betragen die Kosten rund 380 Millionen Franken pro Jahr. Das sind für Arbeitnehmende und Arbeitgeber je 0,06 Lohnprozente.

Bei einem Monatslohn von 6000 Franken entspricht das 3.60 Franken – nicht mehr als eine Tasse Kaffee. Die Kosten entsprechen insgesamt weniger als einem Prozent von dem, was wir heute für die AHV ausgeben. Weil die Entschädigungen für Militärdiensttage, die auch über die EO abgerechnet werden, ständig abnehmen, müssten die EO-Beitragssätze mittelfristig entweder gar nicht oder nur unwesentlich angepasst werden. 20 Tage Vaterschaftsurlaub sind demnach problemlos finanzierbar.

Syna will allen frischgebackenen Vätern ermöglichen, einen Vaterschaftsurlaub zu beziehen. Nicht nur denen, die sich einen unbezahlten Urlaub leisten können.



andre.marty@syna.ch,
Mitarbeiter Initiative
Vaterschaftsurlaub

Unterschriftensammlung

Hilf auch du mit!

Damit das Stimmvolk über einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub abstimmen kann, müssen 100 000 Unterschriften gesammelt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind wir auf deine Hilfe angewiesen. Mit dir zusammen schaffen wir es, dass unsere vernünftige Volksinitiative zu Stande kommt.

In der Mitte dieser Ausgabe findest du eine Unterschriftenkarte. Unterschreibe die Karte jetzt und lade zwei weitere Personen ein, die Initiative ebenfalls zu unterstützen. Zu beachten gilt es: Unterschreiben dürfen alle Schweizer Bürgerinnen und Bürger, die mindestens 18 Jahre alt sind. Jede Person darf nur einmal unterschreiben. Auf einem Bogen dürfen nur Personen aus derselben Gemeinde unterschreiben.

Ich will mich engagieren

Bist du motiviert, dem Vaterschaftsurlaub zum Durchbruch zu verhelfen? Dann engagiere dich bei Unterschriftensammlungen und Aktionen:

- Melde dich bei deiner Region, wenn du



Syna will 45 000 Unterschriften sammeln.

Bild: Colette Kalt

bei einer Standaktion mithelfen möchtest (www.syna.ch/regionen).

- Organisiere mit deiner Sektion eine eigene Sammelaktion. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.
- Sammle in deinem Umfeld: Mach deine Familie, Nachbarn, Arbeits- und Vereinskolleginnen und -kollegen auf die Initiative aufmerksam und bitte sie um ihre Unterschrift.

Auf www.meinearbeit-meinezeit.ch/vaterschaftsurlaub findest du alle Infor-

mationen und Materialien, die du zum Unterschriftensammeln brauchst. Dazu gehören die Unterschriftenbögen, alle Argumente und das Merkblatt «Unterschriften sammeln».

Bei Fragen und für Unterstützung kannst du dich bei deinem Regionalsekretariat oder bei mir melden. Herzlichen Dank fürs Mitsammeln!

andre.marty@syna.ch, Mitarbeiter Initiative Vaterschaftsurlaub

Managerlöhne Teil 1

Was hat die Abzockerinitiative gebracht?

Drei Jahre nach Annahme der Abzockerinitiative könnte man meinen, es habe sich etwas getan bei den masslosen Vergütungen, die den Topmanagern bezahlt werden. Doch auf den zweiten Blick macht sich Ernüchterung breit; auch 2015 liessen sich die Führungskräfte börsennotierter Unternehmen munter haushohe Boni überweisen.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) haben alle betroffenen Unternehmen per Generalversammlung (GV) 2016 ihre Statuten, Verträge und Reglemente an die rechtsverbindlichen Vorschriften der Verordnung angepasst. Die VegüV leistet einen grundlegenden Beitrag zur Änderung des Aktienrechts sowie zur Umsetzung der Abzockerinitiative. Ihre Vorgaben verlangen, dass die GV getrennt über die Entschädigungen der Geschäftsleitung (GL), des Verwaltungsrates (VR) und des Beirates abstimmt und dass Abgangsentschädigungen, sogenannte goldene Fallschirme, verboten sind. Die Abzockerinitiative hat mehr Transparenz geschaffen punkto Vergütungsausweisung, auch wenn die Entschädigungen für einzelne GL-Mitglieder noch immer nicht ausgewiesen werden müssen.

Aktionärsrechte stärken wirkungslos

Dieses Problem führt zu einer weiteren zentralen Frage: Welches Interesse haben die Aktionäre – die Eigentümer der Gesellschaft – daran, die jeweiligen Vergütungen an die GL und den VR als horrend zu empfinden oder gar abzulehnen? Das Anliegen der Aktionäre gilt in erster Linie dem guten Geschäftsgang des Unternehmens und ihrem eigenen Profit, den sie daraus ziehen. Unverständlich ist, dass den Aktionären zwar mehr Verantwortung zugesprochen wird, sie aber weiter die Vergütungen absegnen und durchwinken, ohne mit der Wimper zu zucken.



Alles beim Alten: Manager kassieren auch heute noch horrende Boni (Symbolbild). Bild: Fotolia

Seit der Annahme der Abzockerinitiative sind bei einigen der von Travail.Suisse untersuchten Unternehmen die Löhne sogar noch gestiegen. So erhielt Yves Serra, der CEO von Georg Fischer, fürs Geschäftsjahr 2015 stattliche 25 Prozent mehr Lohn als im Vorjahr. Lonza-CEO Richard Ridinger erhielt mit fast 4 Mio. Franken ganze 58 Prozent mehr Lohn als im Vorjahr, Kuoni-CEO Peter Meier mit gut 3 Mio. Franken 23 Prozent mehr, ganz zu schweigen davon, dass Kuoni exzessive Verluste einstecken musste.

Ein Schritt zurück

Ende 2014 schickte der Bundesrat den Vorentwurf zur Änderung des Aktienrechts in die Vernehmlassung. Aufgrund der eingereichten Stellungnahmen legte er Ende 2015 Eckwerte für die Botschaft zuhanden des Parlaments fest – zugunsten der Wirtschaft, wie sich zeigen sollte. So sollen gemäss den Eckwerten 2015 prospektive Abstimmungen über variable Vergütungen (Boni) nach wie vor erlaubt sein, was bedeutet, dass die Höhe der Bonuszahlungen festgelegt würde, bevor überhaupt eine Bilanz über das laufende Geschäftsjahr gemacht werden kann. Genau dieses Verbot wäre dringend nötig, um sicherzugehen, dass Bonifikationen adäquat zum Geschäftsgang vergeben werden.

Viel zu grosser Spielraum

Bei 23 der jährlich untersuchten Unternehmen werden im Rahmen der Managerlohnstudie von Travail.Suisse auch die Ergebnisse der Vergütungsabstimmungen ermittelt. Auch bei den Konsultativabstimmungen über den Vergütungsbericht ist grossmehrheitlich das fortwährende, beunruhigende Bild zu beobachten: Bei Lonza genehmigten die Aktionäre den Vergütungsbericht mit 95,8 Prozent Ja-Stimmen, bei Novartis mit 88,4 Prozent, bei der Zurich Insurance waren es 87,6 Prozent und bei Lindt & Sprüngli 89,5 Prozent.

Der Bundesrat verzichtet in den Eckwerten 2015 angesichts der Vernehmlassung des Weiteren auf die im Vorentwurf geforderte Einzeloffenlegung der Vergütungen der GL-Mitglieder. Doch genau dieses individuelle Kundtun wäre von zentraler Bedeutung, um mehr Transparenz an den Tag zu legen. Zudem lässt der Bundesrat ab von der Pflicht zur statutarischen Festlegung des Verhältnisses von fixen und variablen Vergütungen – völlig unverständlich in Anbetracht des Verbleibs der Managerlöhne auf immens hohem Niveau.

Laura Iseli, Projektmitarbeiterin,
 iseli@travailsuisse.ch

Detailhandel

Lasst euch nicht täuschen!

Das Bundesamt für Statistik (BfS) informiert über einen Umsatzrückgang im Detailhandel gegenüber dem Vorjahr. Wir sehen das kritisch, denn die Branche lässt sich nicht auf eine einzige Zahl reduzieren. Allerdings kann sie grosse Folgen haben: Arbeitsbedingungen werden verschlechtert, und schädliche politische Vorstösse bekommen Gewicht.

Das BfS publiziert regelmässig die Zahlen über die Umsatzentwicklung des Detailhandels in der Schweiz. Der Titel der Medienmitteilung von Anfang Mai klingt dazu beinahe erschreckend: «Umsätze im Schweizer Detailhandel gehen um 2,4 Prozent zurück». Und weiter ist im Text zu lesen: «Die Detailhandelsumsätze sind im März 2016 im Vergleich zum Vorjahr nominal um 2,4 Prozent gefallen.» Dass eine solche Meldung verunsichern und einige Forderungen auf politischer und sozialpartnerschaftlicher Ebene auf den Tisch bringen mag, erstaunt nicht. Doch erfahrene Syna-Mitglieder wissen: Traue keiner Statistik, die du nicht selbst erstellt hast! Was steckt also hinter diesen Zahlen?

Zunahme bei den Nahrungsmitteln

Erstens muss der Detailhandel so betrachtet werden, wie er ist: eine breite Branche, die eine Vielzahl an unterschiedlichen Sparten zusammenfasst. Entsprechend differenziert lässt sich denn auch gleich der genannte Umsatzrückgang relativieren. Die Zahlen des BfS weisen ebenso auf, dass der Detailhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren sogar eine Zunahme der Umsätze gegenüber dem letzten Jahr verbuchen kann. Eine Abnahme ist nur beim Sektor Nichtnahrungsmittel zu verzeichnen. Zusätzlich von Interesse ist ebenfalls das Detail, wie die genannten Zahlen der Medienmitteilung erhoben werden: Es handelt sich hier um eine Befragung, wobei die kleinen Unternehmen per Zufallsstichprobe ihre Umsatzzahlen angeben sollen. Die marktführenden Detailhändler



*Eine kleine, verallgemeinerte Zahl darf nicht präventiv zum Verschlechtern von Arbeitsbedingungen missbraucht werden (Symbolbild).
Bild: Lidl*

werden also nicht in die Stichproben und somit in die Statistik einbezogen. Die Frage nach einem verzerrten Bild scheint berechtigt.

Nun sind es aber genau viele dieser grossen Detailhändler, welche mit Syna am Verhandlungstisch sitzen, sich über die schwierige Situation im Detailhandel beklagen, im gleichen Zug kleine bis gar keine Lohnerhöhungen beschliessen und darüber hinaus scheinbar legitim die bestehenden Arbeitsbedingungen verschlechtern.

Abstriche bei den Arbeitsbedingungen

Tatsache ist, dass die grossen Player der Branche nach wie vor gute Gewinne einstreichen. Dies zeigen die Geschäftsberichte, die Anfang Jahr und leider jeweils erst nach den Lohnverhandlungen veröffentlicht werden. Tatsache ist aber auch, dass solche Statistiken dazu verleiten, dass die Arbeitsbedingungen der Angestellten im Detailhandel auf Vorrat verschlechtert werden. Eine beliebte Massnahme ist beispielsweise, dass die Stellenprozentage einer Filiale auf Vorrat reduziert werden. Begründet durch genau diese Annahme, dass ja eben der Detailhandel einen Rücklauf verzeichne. Die Angestellten in den Läden merken allerdings nur zu gut, dass die Kundschaft und somit das Arbeitsvolumen nicht zurückgeht. Vielmehr müssen noch mehr Aufgaben von den

einzelnen Mitarbeitenden übernommen werden. Viele Arbeitnehmende haben sich bei Syna gemeldet, und so ist uns bekannt, dass solche Missstände auch dazu führen, dass vielerorts nicht einmal mehr das Arbeitsgesetz eingehalten werden kann. Die Angestellten sind einmal mehr die Leidtragenden falscher Entscheide der Betriebe.

Vorsicht vor Scheinlösungen

Höchst alarmierend ist es dann, wenn gar auf höchster politischer Ebene Scheinlösungen erarbeitet werden, die vorgeblich dem gesamten Detailhandel unter die Arme greifen, tatsächlich jedoch massive Verschlechterungen für die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden bewirken. Syna hat schon einige Male über das Ladenöffnungsgesetz (in der politischen Anfangsphase Motion Lombardi genannt) berichtet. Dieses Gesetz verlangt nach teilweise massiv verlängerten Öffnungszeiten, welche überall in der Schweiz gleichermassen gelten sollen. Die Forderung ist stossend und unsinnig: Nachweislich gibt es keine Mehreinnahmen für die Geschäfte, nachweisen lässt sich aber, dass Arbeitnehmende diese längeren Öffnungszeiten kaum mehr stemmen können.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

Viele Verunfallte vermissen ihre Arbeit. Unterstützen Sie betroffene Kollegen bei der Rückkehr ins Berufsleben.



Viele Menschen können es nach einem Unfall kaum erwarten, in ihr gewohntes Leben zurückzukehren. Wir unterstützen sie auf diesem Weg mit Beratung, Versicherungsleistungen, Unfallmedizin und Rehabilitation. Doch auch Sie können zur Genesung der Verunfallten beitragen, indem Sie ihnen zur Seite stehen. Für detaillierte Informationen: www.suva.ch/wiedereingliederung

suvacare

Sicher betreut

Conferenza immigrati

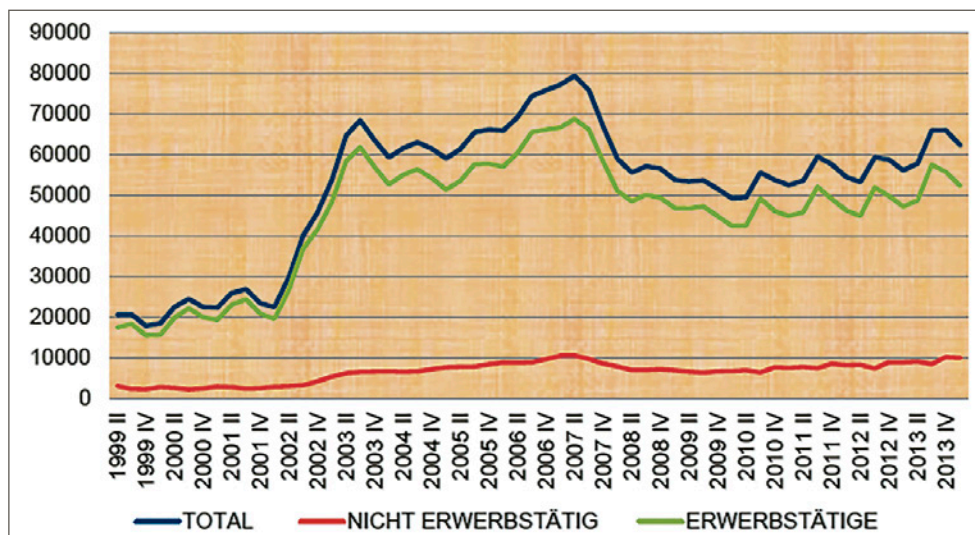
Personale a prestito: alleato o pericoloso?

Dal 2012 il nostro Paese dispone di un contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale, con Syna quale parte contraente. Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 1° maggio 2016. Questo CCL ha validità nazionale e per l'intero settore. Alla conferenza immigrati del 4 giugno 2016 Syna ha trattato anche questo tema.

Di per sé il concetto di personale a prestito non è una novità. Importate dagli Stati Uniti, dopo la seconda guerra mondiale anche in Svizzera si sono insediate singole imprese di collocamento di personale a prestito – come Adia Interim nel 1957 a Losanna, l'odierna Adecco. Ma il vero successo di queste società è arrivato alla fine degli anni ottanta, con la crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro. Questi nuovi rapporti d'impiego offrono opportunità, ma celano anche molti rischi. Le persone scarsamente qualificate e le donne trovano molto spesso un impiego soltanto tramite queste agenzie di lavoro temporaneo. E poi ci sono gli «artisti della vita», che preferiscono pianificare il lavoro in modo dinamico e flessibile e avere tempo a disposizione per viaggiare o coltivare interessi.

Rapporti d'impiego atipici o precari?

I rapporti d'impiego atipici non sono necessariamente anche precari, ma sono esposti a maggiori rischi di precarietà. Nella letteratura sono considerate come forme non tradizionali di lavoro il lavoro temporaneo, il telelavoro, i falsi autonomi, il lavoro informale, il lavoro su chiamata e i rapporti d'impiego internazionali. Può essere considerato precario anche un impiego che non offre una sicurezza del posto (protezione ridotta dal licenziamento), dove il controllo della situazione lavorativa (come i ritmi di lavoro) è insufficiente, che offre garanzie pessime o nulle a livello di assicurazioni sociali, diritto del lavoro e CCL. Il vero criterio per definire la precarietà di un im-



Evoluzione dei lavoratori di breve durata in Svizzera tra il 1999 e il 2014 (introduzione della libera circolazione delle persone: 2002)

Fonte: Lindt 2014: precarietà e migrazione

piego è, però, la mancanza di una base di sostentamento o un reddito modesto determinato da volumi di lavoro variabili. In questo modo, infatti, il rischio imprenditoriale viene scaricato sui lavoratori.

La funzione dei rapporti d'impiego

Negli anni trenta del Novecento fu realizzato un noto studio socioeconomico in un villaggio austriaco (Marienthal) nel quale la maggior parte della popolazione si era improvvisamente ritrovata senza lavoro. Le strategie messe in atto dagli abitanti erano molto eterogenee, ma l'obiettivo era uno solo: contrastare la diffusa rassegnazione. Infatti, il lavoro non solo ci garantisce un reddito e ci permette di progettare il futuro, ma ci procura anche contatti sociali, ci coinvolge in un processo produttivo, concorre a creare la nostra identità professionale e a preservare la nostra autostima. E, non da ultimo, se abbiamo un lavoro soddisfiamo un «principio sociale». Gli impieghi temporanei mettono a repentaglio alcune di queste funzioni. I lavoratori devono fare uno sforzo supplementare per compensarle – con un aumento dello stress. Non mi riferisco, ovviamente, ai lavoratori – soprattutto più giovani – che si accontentano di impieghi di breve durata e frequenti cambiamenti.

La conferenza migrazione

Alla conferenza 2016 si è scelta una manifestazione informativa molto vicina

alla quotidianità del sindacato. Nel nuovo CCL sono stati aumentati i salari minimi della Svizzera tedesca e francese. Anche l'esecuzione è stata migliorata, un aspetto che andava assolutamente rivisto. Alla conferenza sono state illustrate anche le condizioni per la formazione continua. Si tratta di un aspetto molto importante per chi prevede di rimanere attivo in Svizzera. L'evento è stato organizzato dalla commissione migrazione con il prezioso contributo dei segretari regionali. Alla conferenza i soci direttamente interessati hanno ammesso l'importanza di avere un CCL del ramo. Per gli interessi sindacali l'aspetto primario è, comunque, combattere il più possibile il lavoro temporaneo e non transigere sul rispetto delle disposizioni del CCL!

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

Pintores e yeseros

Logrando el objetivo después de años

Después de Syna y Unia, el 3 de mayo las/los delegados de la asociación suiza de empresarios pintores e yeseros (SMGV) también dijeron «sí» al nuevo convenio colectivo (GAV) para 2016 hasta 2019 y también «sí» al nuevo modelo de jubilación anticipada (VRM).

A fines de enero los interlocutores sociales se pusieron de acuerdo acerca del nuevo convenio colectivo para los años 2016 hasta 2019. Fue posible lograr progresos, especialmente en el ámbito salarial. Los salarios de base aumentarán para las/los aprendices que terminan su formación con un certificado federal de capacidad (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ), para trabajadoras y trabajadores profesionales y para las/los capataces. Los salarios mensuales en todas las categorías aumentarán por 25 francos el primero de abril 2016 y otra vez por la misma suma el primero de abril 2017. Además se ha creado una categoría nueva con salarios de base para las/los aprendices

que terminan su formación con un certificado federal de formación práctica (EBA).

¡Sí! a la jubilación anticipada

Parte esencial del convenio es la implementación del modelo de jubilación anticipada que permite a las/los empleados mayores de jubilarse anticipadamente o parcialmente. En el modelo se prevé la opción de una jubilación parcial flexible para los hombres a partir de 60 y para las mujeres a partir de los 59 años. Además será posible la jubilación anticipada completa a partir de 63, respectivamente 62 años.

Hasta su jubilación ordinaria las/los afectados reciben una pensión transitoria de 70 por ciento de la AHV/AVS además del aporte a la caja de pensiones. El modelo se financia por empleados y empleadores: Cada uno aporta 0,85 por ciento del salario mensual.

Posible apartir de 2018

Las/los primeros profesionales podrán gozar probablemente a partir de enero 2018 del nuevo modelo. ¡Ya era tiempo que las/los profesionales de este sector puedan jubilar anticipadamente! El trabajo es duro y la presión ha aumentado muchísimo en



Sí al nuevo convenio colectivo. Foto: Fotolia

los últimos años. Muchas empleadas y empleados tienen que dejar de trabajar por razones de salud o son expulsados al seguro de invalidez. La implementación del modelo de jubilación anticipada es una meta política importante en tiempos que los burgueses y los empresarios reclaman un aumento de la edad de jubilación.

**hans.maissen@syna.ch,
director sector industria**

Anuncio de evento

Segundo Diálogo de Syna

Las comisiones de migración y de jubilación invitan a un evento dedicado a la temática de actualidad urgente: La aplicación de la así llamada iniciativa en contra de la inmigración en masa.

El evento es titulado «Programar el futuro juntos – Inmigración: ¿Quién, por qué, cuánto?» En el centro cultural Schützi en Olten se llevarán a cabo presentaciones y un coloquio interesante. A las 11 horas tendrá lugar a modo de introducción a la temática, una presentación sobre la iniciativa RASA (plebiscito alternativo que se inició después del «sí» a la iniciativa arriba mencionada). El doctor y docente Thomas

Geiser (experto de derechos laborales) es quien analizará la compleja temática desde un punto de vista político y económico y serán posibles y bienvenidas las preguntas de parte del público asistente.

Expertos te contestan

Después de almorzar juntos se realizará un coloquio participativo, una mesa redonda con presencia de expertas y expertos del ámbito de la política, la investigación acerca de la migración, de las oficinas urbanas de integración, líderes empresariales y de la federación Travail.Suisse.

Una de las preguntas a abordar es el efecto de iniciativas – cada vez más xenófobas – al convivir extranjeros y suizos. ¿No es precisamente así que se produce una segregación entre seres humanos?

Una temática a abordar en el coloquio podría ser por ejemplo, si debates acerca de la inmigración forman conflictos dentro de las empresas. ¿Es real que Suiza está viviendo una inmigración masificada? ¿Y es verdad que por eso existe una creciente competencia por puestos laborales y apartamentos? Nuestras y nuestros expertos nos ayudarán a aclarar tales preguntas.

¿Te llama la atención? Para obtener la programación completa del evento se puede contactar a la oficina regional o escribir a dialog@syna.ch. La recepción de las inscripciones será a más tardar hasta el 23 de junio 2016. ¡Esperamos con entusiasmo una participación numerosa!

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

Para uma licença de paternidade razoável

Porque é necessária?

O nascimento de uma criança altera tudo: o casal, o trabalho, o tempo livre. A família tem de lidar com uma situação completamente nova. Hoje em dia, a criança e a mãe estão, durante essa transição, protegidas pela licença de maternidade devido ao enorme empenho sindical. O pai não!

Não existe uma licença de paternidade na Suíça. A iniciativa lançada pela Syna quer introduzir uma licença de paternidade remunerada de acordo com o modelo da licença de maternidade. Esta deve durar pelo menos 20 dias, os quais poderão ser tirados de forma flexível. O pai pode, por exemplo, tirar duas semanas logo após o parto e as restantes semanas após o fim da licença de maternidade. Também deverá ser possível tirar dias individuais. Assim, um pai poderia reduzir o seu volume de trabalho em cerca de 20 por cento durante 20 semanas. Tal dá aos novos pais a possibilidade de se organizarem da forma com gostariam.

As famílias têm de crescer juntas

Ao questionarem-se os atuais pais, 90 por cento dos mesmos desejam mais tempo e flexibilidade para poderem cuidar dos filhos. As mães adquirem uma vantagem no que se refere à experiência e à competência devido à ausência dos pais. Uma licença de paternidade permitiria criar o âmbito necessário para que também os pais possam assumir responsabilidades. Mas também as crianças desejam passar mais tempo com os seus pais. Se questionadas, elas respondem claramente: queremos que a mamã e o papá estejam presentes na nossa vida. Para que os pais possam cumprir esse desejo, é necessário que acompanham os filhos desde o início.

O nascimento de uma criança é, principalmente para a mulher, um acontecimento muito especial. Ainda assim, as mães são deixadas sozinhas depois do parto. Elas têm de se recuperar dos esforços físicos e emocionais, assumir a responsabilidade por um recém-nascido, lidar com a privação do sono e cuidar de outras even-



tuais crianças. Como é possível lidar com todas estas tarefas sem uma ajuda ativa?

Só a parceria social é insuficiente

A licença de paternidade seria vantajosa para a família e também para a economia. A Suíça é um país de pequenas e médias empresas. Atualmente, as mesmas raramente oferecem voluntariamente uma licença de paternidade. Nem todas têm os meios para financiar uma licença de forma própria. Estão, em comparação com as grandes empresas, em desvantagem na competição por bons empregados, já que as mesmas têm os recursos para oferecer uma licença. Uma licença de paternidade remunerada proporciona a todos as mesmas oportunidades.

Uma grande parte dos empregados que estão sujeitos a um contrato coletivo de trabalho (GAV) têm o direito a um só dia de licença de paternidade. A introdução de uma licença de paternidade pode só assim ser alcançada através do meio político de uma iniciativa popular. A solução legal com um financiamento solidário também traz melhorias para o empregador, já que ele próprio não tem de pagar tudo, visto que também o empregado contribui para os custos.

Já quase financiado

Como no caso da licença de maternidade, também a licença de paternidade deve

ser financiada através do Regulamento de Compensação de Renda (EO). De acordo com estimativas do Conselho federal, os correspondentes custos são da ordem dos 380 milhões de francos por ano. Isso traduz-se em 0,06 por cento do salário para o empregado e empregador. Isso são 3,60 francos no caso de um salário mensal de 6000 francos - não mais que um café. Na totalidade, os custos correspondem a menos que 1 por cento daquilo que nós gastamos com o Seguro de Velhice e de Sobrevivência (AHV). Já que as compensações para os dias de serviço militar, também financiados pela EO, continuam a diminuir, é necessário, quanto muito, adaptar a médio prazo os descontos de forma insignificante. 20 dias de licença de paternidade podem então ser financiados sem qualquer problema.

A Syna quer possibilitar a licença de paternidade a todos os empregados. A mesmos todos e não só àqueles que têm os meios para usufruir de férias não remuneradas.

andre.marty@syna.ch,
colaborador Licença de Paternidade

Mais informações em

[www.meinearbeit-meinezeit.ch/
vaterschaftsurlaub](http://www.meinearbeit-meinezeit.ch/vaterschaftsurlaub)

Kursangebote von Syna



Fehlerfrei schreiben: Komma, Bindestrich, Zeiten.

Freitag, 19. August 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Die neue Rechtschreibung gilt. Und zwar seit 2006. Viele sind aber verunsichert: Was ist heute richtig? Was gilt noch als mögliche Schreibvariante? Was ist eindeutig falsch? Im Kurs bringen Sie sich auf den aktuellen Stand der Rechtschreibung und trainieren die Regeln zum Thema.

Referentin: Anne Turolla-Staub, Sprachtrainerin

Anmeldung: bis Freitag, 22. Juli 2016

Innehalten 2.

Donnerstag, 1. September, ab 16.00 Uhr, bis Freitag, 2. September, 17.00 Uhr, Kloster Kappel, Kappel am Albis.

Inhalt: Manchmal wissen wir nicht mehr, wo uns der Kopf steht und wofür unser Herz schlägt. Wir sind gefordert bis zur Überforderung am Arbeitsplatz, zu Hause und in der Freizeit. Mit Innehalten 2 gönnen Sie sich eine Ruhepause und kommen Ihrem eigenen Kern wieder näher. Den Alltagsrhythmus entschleunigen und sich ganz auf den Moment einlassen: Innehalten 2 bietet ein reiches Programm mit kreativen Inputs, einfachen, physischen Übungen und spielerischen Erfahrungen in der Natur.

Referentinnen: Anna Christen, lic. phil., Therapeutin, und Anne-Laure Lovis, Therapeutin, Autorin

Anmeldung: bis Freitag, 5. August 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!

Veranstaltungshinweis

2. Syna-Dialog

Zum brandaktuellen Thema der Umsetzung Masseneinwanderungsinitiative organisiert Syna am 2. Juli in Olten die Veranstaltung «Gemeinsam die Zukunft gestalten – Immigration: Wer, weshalb und wie viel?» Die Migrations- und die Rentnerkommission von Syna laden alle Mitglieder herzlich ein.

Im Kulturzentrum Schützi in Olten werden interessante Referate und eine Podiumsgespräch geboten. Ein Vortrag von Prof. Dr. Thomas Geiser (Experte in Arbeitsrecht) zur Rasa-Initiative (Raus-Aus-Der-Sackgasse) führt die Teilnehmenden ab 11.00 Uhr aus politischer und wirtschaftlicher Perspektive ins komplexe

Thema ein. Fragen aus dem Publikum sind dabei möglich und erwünscht.

Experten diskutieren und antworten

Nach einem gemeinsamen Mittagessen findet ein diskursorientiertes Podiumsgespräch statt, gestaltet von versierten Fachexperten aus Politik, Migrationsforschung, städtischen Integrationsbüros, Unternehmensführung sowie Travail.Suisse. Dabei soll auch die Frage behandelt werden, welche Auswirkungen die zunehmend fremdenfeindlichen Initiativen auf das Zusammenleben von Ausländern und Schweizern haben. Bilden sich die Fronten nicht noch mehr aus? Beispielsweise könnte dabei interessieren, ob es innerbetriebliche Spannungen gibt, wenn politische Themen wie die Beschränkung der Zuwanderung besprochen werden. Und steht die Schweiz wirklich unter einer starken Zuwanderung, wobei ein vergrös-



serter Konkurrenzkampf um Arbeit und Wohnraum entbrannt ist? Unsere Experten helfen, Licht ins Dunkel zu bringen, und stehen dem Publikum Rede und Antwort.

Interessiert? Das detaillierte Programm kann im Regionalsekretariat oder unter dialog@syna.ch angefordert werden. Anmeldeschluss ist der 23. Juni. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme!

selina.tribbia@syna.ch,
Verantwortliche Fachstelle Migration

Umfrage von SKF und Syna

Kirchenarbeit verdient Wertschätzung

Der Schweizerische Katholische Frauenbund (SKF) und Syna wollen die Situation von freiwillig engagierten und angestellten Frauen und Männern in der katholischen Kirche mit einer Umfrage besser verstehen.

Frauen übernehmen in vielen Pfarreien vielfältige Aufgaben mit zunehmender Verantwortung. Um eine aussagekräftige Analyse zu gewährleisten, wurde der Kanton Luzern als Kerngebiet für die Umfrage definiert. Teilgenommen haben mehr angestellte Kirchenfrauen als freiwillig Tätige.

Anonym und ausführlich

Für Syna ist die hohe Zahl anonymer Rückmeldungen im Vergleich zu anderen

Berufsgruppen besonders auffällig. Die meisten Freiwilligen fühlen sich mehrheitlich genau richtig gefordert. Bei der Begleitung Weiterbildung und den zur Verfügung stehenden Ressourcen wünscht sich eine starke Minderheit eine Verbesserung.

Eine extreme Streuung zwischen Unzufriedenheit und sehr hoher Zufriedenheit fällt bei den Angestellten auf. Die Kirchenfrauen sind vor allem mit ihren konkreten Aufgaben sehr zufrieden. Ausserdem sind sie mehrheitlich mit ihrem Lohn einverstanden. Grösser ist die Polarisierung bei der Frage nach der Zufriedenheit im Team. Mit der Kirche als Arbeitgeberin ist die Unzufriedenheit am grössten. In Sachen Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneidet der Kanton Luzern schlechter ab als der Schweizer Durchschnitt.

Folgerungen und Forderungen

Ein Personalmangel, wie er zurzeit in der Kirche feststellbar ist, stärkt eigentlich die Position der Angestellten. Erstaunlicherweise scheint dies in der Kirche genau umgekehrt zu wirken. Dass die Frauen zunehmend in Teilzeitpensen arbeiten, ist neu. In der Kirche arbeiten überengagierte, überloyale Angestellte; es gibt wenig Solidarisierungstradition und wenig gewerkschaftliches Bewusstsein. Doch eine Mitgliedschaft bei Syna kann das ändern. Gerade auch wenn es darum geht eine gleichberechtigte Arbeitssituation zu schaffen.

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

Weitere Infos
www.syna.ch/kirche

Gastgewerbe

Syna steht hinter dem neuen L-GAV 2017

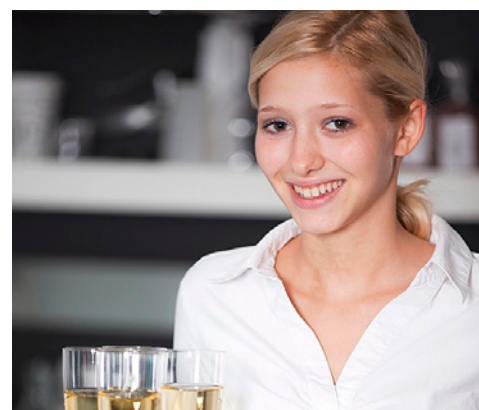
An der Branchenkonferenz vom 12. Mai haben die Syna-Mitglieder und deren Vertreter den neuen Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe (L-GAV) angenommen. Es sind gute Lösungen gefunden worden. Erklärtes Ziel ist, den neuen, allgemeinverbindlich erklärten L-GAV am 1. Januar 2017 in Kraft zu setzen.

Die Vertragsverhandlungen standen im Zeichen von intensiven und nicht selten langwierigen Gesprächen. Die Verhandlungen über den L-GAV, der mit rund 200 000 vertragsunterstellten Mitarbeitenden und 27 000 Arbeitgebern der grösste GAV der Schweiz ist, dauerten über zwei Jahre. Anfang dieses Jahres konnte sich Syna schliesslich zusammen mit den weiteren fünf Sozialpartnern auf ein Verhandlungsergebnis einigen. Erschwert und verlängert

wurden die Verhandlungen unter anderem auch durch die Euroschwäche, die am 15. Januar 2015 ausgelöst wurde. Sie stellte vor allem touristische Berggebiete vor mögliche Unsicherheiten. Umso mehr freut nun die Tatsache, dass die Verhandlungen in diesem unsicheren Umfeld zu Ende geführt werden konnten. Das Resultat wird den Herausforderungen dieser doch sehr heterogenen Branche gerecht.

Syna sagt ja

An der Syna-Branchenkonferenz wurde der neue L-GAV kritisch hinterfragt und insgesamt für ausgewogen und den Anforderungen der Angestellten gerecht werdend befunden. Syna begrüsst das Verhandlungsergebnis und befürwortet, dass der neue L-GAV den geltenden per Januar 2017 ablösen soll. Der weitere Fahrplan sieht so aus, dass bis Ende Juni 2016 alle Vertragspartner die Entscheidung in ihren Gremien gefällt haben und die Allgemeinverbindlicherklärung beim Bundesrat beantragt werden kann. Ziel ist, dass der



Bis der neue Vertrag in Kraft tritt, sind die Arbeitsbedingungen über den aktuellen L-GAV gesichert.
Bild: Fotolia

L-GAV 2017 für die folgenden vier Jahre gelten wird. Sobald alle Verbände dem neuen Vertrag zugestimmt haben, wird Syna ihre Mitglieder persönlich über den Inhalt und ihre neuen Rechte informieren.

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

Maler- und Gipsergewerbe

Nach jahrelangen Bemühungen am Ziel

Nach Syna und Unia haben am 3. Mai auch die Delegierten des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbands (SMGV) Ja zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2016–2019 und Ja zum neuen Vorruhestandsmodell (VRM) in den beiden Branchen gesagt.

Ende Januar hat sich der SMGV mit den Sozialpartnern auf einen neuen GAV für die Jahre 2016 bis 2019 geeinigt. Im neuen Vertrag konnten Fortschritte erzielt werden, insbesondere im Lohnbereich. So werden 2016 und 2017 die Sockellöhne der Lehrabgänger EFZ, der Vorarbeiter und der gelernten Berufsarbeiter erhöht. Die Monatslöhne in allen Kategorien werden

per 1. April 2016 und 1. April 2017 um je 25 Franken erhöht. Für die Lehrabgänger EBA wurde eine neue Lohnkategorie mit Sockellöhnen festgelegt.

Ja zum Vorruhestand

Kernstück des Vertragswerks bildet jedoch die Einführung des VRM, das älteren Arbeitnehmenden eine vorzeitige oder schrittweise Pensionierung ermöglicht. Das Modell sieht die Option der flexiblen Teilpensionierung für Männer ab 60 und Frauen ab 59 vor. Hinzu kommt die vollständige Frühpensionierung ab 63 respektive 62 Jahren.

Bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten die Betroffenen eine Übergangsrrente von rund 70 Prozent des AHV-Lohns und die Beiträge an die zweite Säule bezahlt. Arbeitnehmende und Arbeitgeber finanzieren das Modell gemeinsam mit einem Anteil von jeweils 0,85 Lohnprozent.

Ab 2018 möglich

Die ersten Berufsleute können das Modell voraussichtlich ab Januar 2018 in Anspruch nehmen. Es wurde höchste Zeit, dass sich nun auch die Berufsleute in dieser Branche frühzeitig pensionieren lassen können.

Der Job ist hart, und der Arbeitsdruck hat in den letzten Jahren enorm zugenommen. Viele mussten ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aufgeben oder wurden in die Invalidenversicherung abgeschoben.

Die Einführung des VRM ist aber auch ein wichtiges politisches Zeichen in Zeiten, in denen Bürgerliche und Arbeitgeber eine Erhöhung des Rentenalters fordern.

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

Neuer Zentralsekretär

Herzlich willkommen, Daniel!

Daniel Arm hat seine Probezeit als Syna-Zentralsekretär im Sektor Gewerbe erfolgreich hinter sich. Nun hat ihn der Syna-Vorstand in einer Wahl bestätigt.

Als gelernter Tiefbauzeichner und Maurer war Daniel während zehn Jahren mit der Baubranche eng verbunden respektive auf der Baustelle tätig. Einen Plan zeichnen oder eine «pfeifengerade» Mauer errichten kann er nach wie vor mit links. Über den tertiären Weg bildete er sich weiter zum Sozialpädagogen und arbeitete während rund 15 Jahren mit unterschiedlichsten Menschen aller Altersgruppen zusammen. Der Sozialdialog und die Kompromissfindung sind für ihn eine Selbstverständlichkeit.

Als neuer Zentralsekretär im Sektor Gewerbe sind Kenntnisse der Baubranche, Durchsetzungsvermögen und Sozialkompetenz wichtige Fähigkeiten, um die komplexen Aufgabenstellungen zu bewältigen.

Im Gewerbe zu Hause

Daniel arbeitet seit dem 1. Dezember 2015 bei uns und hat auch schon an wichtigen Aufgaben wie beispielsweise der neuen Broschüre «GAV in Kürze 2016» und dem Tätigkeitsbericht 2015 mitgearbeitet. Seit Ende März betreut er nun schwergewichtsmässig die Branchen Holzbau, Schreinergerwerb und Gerüstbau. Hinzu kommen noch einige kleinere Branchen. Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich ist das Bauhauptgewerbe für die Westschweiz. Das Team des Sektors Gewerbe freut sich auf diese kompetente Verstärkung und auf eine tolle Zusammenarbeit ... mit- und füreinander.

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



Daniel Arm verstärkt das Team des Sektors Gewerbe. Bild: Colette Kalt

Steckbrief

Ausbildung: Tiefbauzeichner EFZ, Maurer EFZ, Sozialpädagoge FH
Geboren: 17. September 1974
Hobbys: Rosen und Gartenarbeit, Velotouren, alte Häuser, Kulturtrips, Kochen
Besonderes: zweisprachig Deutsch und Französisch, glücklich verheiratet

Mensch vs. Maschine

Helfen Roboter pflegen?

Die Arbeitsbelastung in den Pflegeberufen wächst. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften steigt und wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Die demografischen Entwicklungen sorgen dafür. Gleichzeitig ist die Fluktuation in den Pflegeberufen gross. Dennoch schürt die Einführung von Pflegerobotern Ängste.

Im Januar 2015 titelte der «Tages-Anzeiger»: «Roboter-Robbe Paro soll Demente wieder zum Lächeln bringen.» Das Alterszentrum Bruggwiesen in Effretikon hatte einen japanischen Therapieroboter eingekauft. Die Robbe mit Knopfaugen, borstigen Barthaaren und einem weissen flauschigen Fell schnurrt und fiepst, kaum wird sie gestreichelt. Auch in der Alterseinrichtung La Diligence in Morges setzt die Leitung seit 2015 auf einen Roboter. Zora tanzt, singt, turnt und spielt Lotto, unterhält damit die Bewohner und soll sie zum Mitmachen animieren. Der in Belgien hergestellte Roboter hat kugelförmige Augen, grosse Ohren und ist in den Farben Weiss und Rot gehalten. Schnell wurde die Frage laut: «Stimmt es, dass damit Pflegepersonal eingespart werden soll?» Umgehend wurde von den jeweiligen Leitungspersonen dementiert und darauf hingewiesen, dass die Roboter als Ergänzung gedacht sind und die technologische Entwicklung auch in Pflege- und Altersheimen nicht Halt machen soll.

Darf man das?

Mitarbeitende kamen in dem erwähnten Zeitungsartikel nicht zu Wort. Auf Nachfragen erhielt die Syna-Magazin-Redaktion von den Verantwortlichen des Alterszentrums leider keine Antwort auf die Frage, wie der Roboter sich denn eingelebt hätte und wie die Erfahrungen damit in der täglichen Pflege seien. Wir müssen uns also auf die Aussagen der Heimleitung verlassen, dass Paro oder auch Zora keine Stellen gefährden, sondern als Brücke zwischen Pflegenden und Personen mit Demenz eingesetzt werden sollen. Gerade dann, wenn Pflegebedürftige sich nicht



Müssen Menschen in den Pflegeberufen künftig um ihre Arbeitsplätze bangen? Werden Pflegebedürftige den Robotern überlassen?
Bild: Fotolia

beruhigen lassen oder nicht einschlafen können, kann das Streicheln der Robbe unter Umständen mehr bewirken und verhindert möglicherweise die Abgabe von Beruhigungsmitteln.

Doch wie verhält es sich mit dem ethischen Aspekt? Ist es in Ordnung, wenn Roboter, die zwar lernfähig sind und auf Bedürfnisse reagieren, bei Personen eingesetzt werden, die nicht mehr die Möglichkeit haben, sich dagegen auszusprechen? Oder ist es als kalt und herzlos einzustufen, dass Maschinen mit vermeintlich menschlichen Regungen zum Einsatz kommen?

Es braucht einen Moment der Überlegung. Die moralische Empörung, die sich spontan bei dem Gedanken einstellen kann, sollte beiseitegeschoben und die positiven Aspekte, wie die Maschine den Mensch unterstützen kann, in den Vordergrund gerückt werden. Was unbestritten ist: Die Fluktuation in den Pflegeberufen ist nach wie vor gross, und es fehlen ganz einfach die Menschen, um der Personalknappheit, die in den nächsten Jahren noch einmal zunimmt, entgegenzuhalten.

Susanne Boshammer ist Professorin für Philosophie an der Universität Osnabrück und erforscht die ethischen Dimensionen der technisch unterstützten Hilfe. Wie so

oft, wenn es darum geht einzuschätzen, ob Roboter Menschen bei der Arbeit ersetzen können, führt auch sie die Menschlichkeit ins Feld. Roboter sind, trotz Fiepen, Sprechen oder Lachen, technische Geräte, die Menschen gerade in einem so sensiblen Bereich wie der Pflege oder Betreuung nicht ersetzen können. Gleichzeitig betont sie auch, wie emotional und körperlich herausfordernd Pflege sein kann. So gesehen können Pflegeroboter durchaus Entlastung bringen.

Ein gewerkschaftliches Ja, aber ...

Irene Darwich, Zentralsekretärin Gesundheitswesen, spricht sich dann für Roboter in der Pflege aus, wenn sie dazu beitragen können, dass auch in Zukunft eine qualitativ hochstehende Pflege finanzierbar bleibt. Zudem ist für sie klar, dass sie wohl kaum auf individuelle und situative menschliche Bedürfnisse eingehen können. So gesehen können die technischen Helfer höchstens repetitive Tätigkeiten übernehmen, vielleicht aber gerade deshalb für die Arbeitnehmenden bessere Arbeitsbedingungen schaffen, was zweifelsohne im Interesse aller wäre.

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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Definitiv kein Kavaliersdelikt

Vor allem unter 20-Jährige sind am Arbeitsplatz stark mit sexueller Belästigung konfrontiert. Wer auf der unteren Hierarchiestufe steht, fürchtet zudem oft um den eigenen Job.

Am 12. März 2016 führten die Fachstellen Gleichstellung und Jugend einen Anlass für Interessierte durch. Wir haben das Forumtheater kennengelernt: Situationen, in denen man sich ohnmächtig fühlt, werden nachgespielt. Dabei werden die Szenen so verändert, dass die unterdrückte Person an Stärke gewinnt. So kann man neue Verhaltensweisen ausprobieren, bis man diejenige findet, die einem entspricht und hilft, in vergleichbaren Situationen besser reagieren zu können. Die spannende Theaterarbeit zeigte, dass man auch im Arbeitsleben immer wieder in unangenehme Situationen geraten kann. In einigen Fällen ist es besonders wichtig, dass man schon in der Situation selbst Stopp sagen kann. Das gilt insbesondere für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Fürsorgepflicht

Das Gesetz verbietet sexuelle Belästigung. Der Schutz davor gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Er hat alles dafür zu tun, um die physische und psychische Integrität der Arbeitnehmenden zu schützen. Arbeitgeber können entschädigungspflichtig werden, wenn sie nicht nachweisen können, dass sie Präventionsmassnahmen zur Verhinderung von Belästigungen getroffen haben. Art. 28 ff. ZGB erlaubt es, gerichtlich gegen die belästigende Person vorzugehen. Weil die sexuelle Integrität auch durch das Strafbuch geschützt wird (Art. 198), kannst du auch eine Strafanzeige stellen. Wenn ein innerbetriebliches Verfahren läuft oder ein Verfahren bei der Schlichtungsstelle oder vor Gericht hängig ist, gilt ein Kündigungsschutz von sechs Monaten bis nach Abschluss des Verfahrens (Art. 10 Gleichstellungsgesetz).

Nicht nur körperlich

Sexuelle Belästigung beginnt nicht erst bei Berührungen an intimen Zonen,



Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht und müssen dich vor Belästigung schützen. Bild: Fotolia

körperlichen Übergriffen und Vergewaltigung. Dazu zählen auch anzügliche Bemerkungen mit aufforderndem sexuellem Charakter, Witze oder blossstellende Bemerkungen über das Äussere, über sexuelles Verhalten oder über die sexuelle Orientierung. Auch aufdringliche, taxierende und herabwürdigende Blicke und Gesten sind gemeint. Das Vorzeigen, Aufhängen und Versenden von sexistischem oder pornografischem Material, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht oder vermeintlich zufällige, unerwünschte Körperkontakte gehören ebenfalls dazu. Niemand darf dir nachstellen oder dir Annäherungsversuche machen, mit denen dir Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Zusammengefasst heisst das: Sexuelle Belästigung beginnt da, wo dein Gegenüber verbale oder nicht-verbale Abwehrsignale nicht ernst nimmt und deine persönlichen, individuellen Grenzen missachtet.

Wehr dich

Angriff ist die beste Verteidigung: Fachstellen raten, der belästigenden Person möglichst sofort eindeutig mitzuteilen, dass die Belästigung unerwünscht ist. Nimm mit deiner Ansprechperson für sexuelle Belästigung im Betrieb oder mit der Beratungsstelle in der Schule Kontakt auf

oder wende dich zur Beratung an eine externe Fachstelle. Wichtig ist, dass du mit jemandem sprechen kannst, dem/der du vertraust. Das hilft dir, das Erlebnis einzuordnen. Wenn du dich fragst, ob du übersensibel reagierst oder dich gar für mitverantwortlich an einer Situation hältst, empfiehlt sich ein Gespräch mit einer Fachperson, um Klarheit zu schaffen. Abgrenzung kann schwierig sein, und eine spontane Reaktion erfordert Mut. Kurse können dir da Sicherheit vermitteln.

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

Anlaufstellen

www.lilli.ch

Anonyme Onlineberatung und Information rund um Sexualität, Gewalt, Beziehungen, Frauen- und Männerthemen

www.opferhilfe-schweiz.ch

Informationen zum Opferhilfegesetz sowie zu Beratungs- und Entschädigungsstellen

www.sexuellebelaestigung.ch

Informationsseite des Bundes mit einer Übersicht über kantonale Beratungsstellen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz