

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Nordwest



Bild: Pascal Kemper

Für ein Altern in Würde!

Das Rentenalter soll steigen, die Renten selbst jedoch nicht. In der zweiten Säule schöpfen die Lebensversicherer fette Gewinne ab, weil die Mindestquotenregelung es zulässt. In diesen Monaten entscheidet die Politik, wie wir den Herbst unseres Lebens verbringen. Deshalb demonstrierten wir am 10. September mit Tausenden in Bern für eine gesicherte Altersvorsorge für alle. **Seiten 4, 6 und 7**

Wie stehts um die Fachkräfte?

Am Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz wurde viel diskutiert – ohne befriedigende Ergebnisse. Die Messung des Seco zeigt: Es müssen unbedingt Massnahmen ergriffen werden, die auf die einzelnen Sektoren und Branchen abgestimmt sind. **Seiten 3 und 19**

Was wollen Familien?

Nach wie vor sammeln wir unermüdlich Unterschriften für einen Vaterschaftsurlaub. Der Kontakt mit den Passanten gibt uns recht: Viele wünschen sich oder ihren Mitmenschen die Möglichkeit, dass der Vater nach der Geburt des Kindes bei der Familie sein kann. **Seite 18**

Inhalt

Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz	Seite	3
Lebensversicherer	Seite	4
Gesundheitswesen	Seite	5
Ausbaugewerbe	Seite	5
Altersvorsorge	Seiten	6–7
Bauhauptgewerbe	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
MEM-Industrie	Seite	17
Initiative Vaterschaftsurlaub	Seite	18
Fachkräfte	Seite	19
Lehrabbruch	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,
Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen info@syna.ch

Nächste Ausgabe Freitag, 4. November

Redaktionsschluss

Mittwoch, 19. Oktober, 12.00 Uhr

Genug der Worte, wir wollen Taten sehen!



Mit dem Aufruf «Taten statt Worte» ein Editorial zu beginnen, ist zumindest widersprüchlich. Denn was folgt, ist ein Vorwort bestehend aus Worten – das aber Taten einfordert und zum Tätigsein aufruft!

Gleich auf der nächsten Seite beschreibt Travail.Suisse-Präsident Adrian Wüthrich seine enttäuschenden Erfahrungen, die er am Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz gemacht hat. Die Bilanz des Treffens: Worte statt Taten.

Die knappe Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) vor über zwei Jahren hat sicher etwas gezeigt: Es besteht ein Unbehagen, dass inländische Arbeitnehmende wegen der Personenfreizügigkeit unter die Räder kommen. Trotz den von den Gewerkschaften erkämpften flankierenden Massnahmen (FlaM), die die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz schützen. Darum hat Syna immer wieder eine konsequentere Umsetzung der FlaM wie auch deren massvollen Ausbau gefordert. Bei der Suche nach einer Möglichkeit, die MEI umzusetzen und gleichzeitig die bilateralen Beziehungen zu erhalten, sind auch Massnahmen zum Schutz und zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in aller Munde. Die Meldepflicht von offenen Stellen bei Regionalen Arbeitsvermittlungszentren ist eine Massnahme. Doch es braucht mehr Taten! Infos zur Situation der Arbeits- und Fachkräfte in einzelnen Branchen liefert Selina Tribbia auf Seite 19.

Vereinbarkeit ...

Damit Firmen nicht ohne eigene Investitionen Fachkräfte im Ausland rekrutieren,

sind Politik und Arbeitgeber gefordert, das inländische Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen. Ein konkretes Beispiel: Die Gesetze und Gesamtarbeitsverträge müssen so angepasst werden, dass Beruf und Familienarbeit besser in Einklang kommen. Ja genau: Das ist, was Syna seit ihrem Kongress 2014 lautstark fordert. Denn mit genügend ausserfamiliärer und bezahlbarer Kinderbetreuung sowie planbaren und familienfreundlichen Arbeitszeiten sind beispielsweise Mütter verstärkt bereit, im Erwerbsleben zu verbleiben. So soll der von uns geforderte Vaterschaftsurlaub auch dazu beitragen, dass Paare nicht automatisch dem Ernährer-Modell folgen, bei dem der Vater fürs Geld und die Mutter für Kind und Haushalt sorgen. Eine höhere Erwerbsquote inländischer Arbeits- und Fachkräfte wird nur erreicht, wenn Väter und Mütter im Arbeitsprozess bleiben.

... und Bildung!

Der Fachkräftemangel sowie der stetige und beschleunigte Wandel der Arbeitswelt lassen der Aus- und Weiterbildung eine immer grössere Bedeutung zukommen. Es genügt nicht, dass Syna-Mitglieder von Weiterbildungsbeiträgen profitieren und kostenlos Kurse bei unserem Bildungsinstitut ARC besuchen können. Für einmal hat die Politik die Zeichen der Zeit erkannt und will auch die Berufsbildung in Zukunft stärker finanziell unterstützen. Syna ist bereit, mit Arbeitgebern weitere Massnahmen für eine verstärkte Weiterbildung auszuhandeln.

Taten statt Worte – auch bei Syna

Mitte September haben etwa achtzig Mitarbeitende, unterstützt durch Basismitglieder, in der ganzen Schweiz erfolgreich für den Vaterschaftsurlaub geworben. An einem Tag kamen 4245 Unterschriften zusammen! Herzlichen Dank!

Was dieser Aktionstag gezeigt hat: Zusammen sind wir stark, vor allem, wenn wir zusammen tätig sind. In diesem Sinne rufe ich euch alle, Syna-Mitarbeitende und Syna-Mitglieder, dazu auf: Lasst uns zusammen weiterhin kräftig für den Vaterschaftsurlaub Unterschriften sammeln und Mitglieder für eine starke Syna werben!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz

Leider keine Resultate

Am 12. September fand das Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz statt. Ziel war es, Massnahmen zur Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials zu entwickeln. Das Ziel wurde jedoch verfehlt. Das ist insbesondere vor der Kulisse der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) gefährlich.

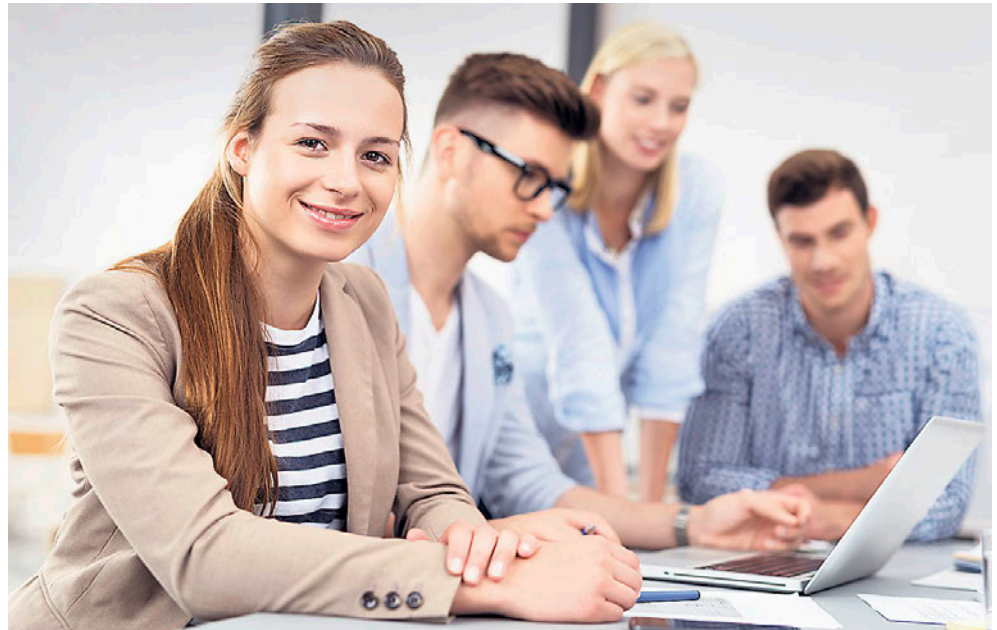
Hochkarätig war die Besetzung am Point de Presse nach dem halbtägigen Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz. Leider hat das nichts genützt; beschlossen wurden weder griffige Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch eine Weiterbildungsoffensive für ältere Arbeitnehmende. Klar ist: Nur wenn heute in zukünftige Fachkräfte investiert wird, werden morgen genügend Arbeitskräfte bereitstehen.

Das braucht der Arbeitsplatz Schweiz

Die Delegation von Travail.Suisse hat am Spitzentreffen Massnahmen im Bereich der Vereinbarkeit gefordert: Es braucht eine bessere Infrastruktur, mehr Zeit und mehr finanzielle Ressourcen. Eine bessere Infrastruktur etwa über ein Rahmengesetz für die Betreuungsinfrastruktur als Aufgabe des Service Public. Für mehr Zeit wäre ein Vaterschaftsurlaub ein erster Schritt, denn Vereinbarkeit ist nicht einzig Sache der Frauen. Und zuletzt braucht es mehr finanzielle Ressourcen, die zum Beispiel in eine Betreuungszulage für pflegende Angehörige investiert werden könnten. Neben der Vereinbarkeit sind Massnahmen für ältere Arbeitnehmende zentral. Hier hat Travail.Suisse einen Sonderkredit Weiterbildung gefordert, der die Arbeitsmarktfähigkeit fördern könnte.

Sie wollen keine Lösung

Dass endlich Substanz in die Diskussion um die Fachkräfte-Initiative (FKI) muss, hat Travail.Suisse verschiedentlich betont (siehe Ausgabe Nr. 7). Doch leider ist nichts passiert. Das ist mehr als schade, denn die FKI hätte ein grosses Potenzial, sozialpartnerschaftliche Lösungen zur Förderung



Wie soll der Bedarf an Fachkräften gedeckt werden?

Bild: Fotolia

von Vereinbarkeit und zur Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden zu finden. Leider scheinen weder Arbeitgebervertretungen noch die Politik an Lösungen und Massnahmen interessiert. Ein freier Arbeitsmarkt ohne Arbeitszeiterfassung, wie dies vom Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes, Hans-Ulrich Bigler, gefordert wurde, zielt zu kurz und wird von Travail.Suisse vehement abgelehnt.

Die Haltung von Arbeitgebervertretern und Politik ist gefährlich: Eben erst hat

die Staatspolitische Kommission des Nationalrates beschlossen, dass die FKI die erste und wichtigste Massnahme zur Umsetzung der MEI sein soll. Doch wenn Bundespräsident Schneider-Ammann seine Initiative weiterhin ohne konkrete Lösungen vorantreibt, wird der Schuss in die falsche Richtung gehen.

Linda Rosenkranz,
Leiterin Kommunikation,
rosenkranz@travailsuisse.ch

FKI ist wichtig für die Umsetzung von 121a BV

Das enttäuschende Resultat der FKI ist auch für die Umsetzung der MEI ein Problem. Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates hat am 2. September einen Umsetzungsentwurf präsentiert, der auf Höchstzahlen und Kontingente verzichtet, dafür auf eine bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials setzt. Damit hat endlich auch die Politik eingesehen, dass die Schweiz besser ihre Hausaufgaben im Inland erledigt, statt sich auf einen Konflikt mit der EU einzulassen. Doch ohne starke flankierende Massnahmen (FlaM) keine Bilateralen. Diese stellen sicher, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt und die Arbeitsbedingungen

eingehalten werden, damit die Arbeitgeber nicht mit billigen Arbeitskräften aus dem Ausland Gewinne erzielen. Nur durch starke FlaM und bessere Bedingungen für die inländischen Arbeitnehmenden können die Vorteile der bilateralen Verträge besser verteilt und weniger ausländische Arbeitskräfte angestellt werden. Hier kann die FKI einen grossen Beitrag leisten – wenn Bundesrat Schneider-Ammann dafür sorgt, dass sie nicht zum blossen Marketinginstrument verkommt.

Weitere Infos

Details zur Fachkräfte-Initiative gibts hier: www.fachkraefte-schweiz.ch

Berufliche Vorsorge

Milliardengewinne endlich unterbinden

In den Diskussionen rund um die Altersreform gingen zuletzt die Milliardengewinne der Versicherungsgesellschaften vergessen. Travail.Suisse hat dazu die kürzlich veröffentlichten Finma-Zahlen wiederum im Detail analysiert und in einem Bericht zusammengefasst.

Die Quintessenz aus der Analyse ist einmal mehr ernüchternd: alles wie gehabt. Auch 2015 zogen die Versicherer dank einer unfairen Überschussregelung und dank massiv überhöhter Prämien 600 bis 700 Millionen Franken aus der beruflichen Vorsorge ab. Geht es nach dem Parlament, sollen die Versicherer – gegen den Willen des Bundesrates – weiterhin nach Belieben auf dem Buckel der versicherten Arbeitnehmenden verdienen können, während alle anderen Federn lassen sollen. Wird im Laufe der Beratungen nicht noch korrigiert, gefährdet dies die ganze Reform der Altersvorsorge.

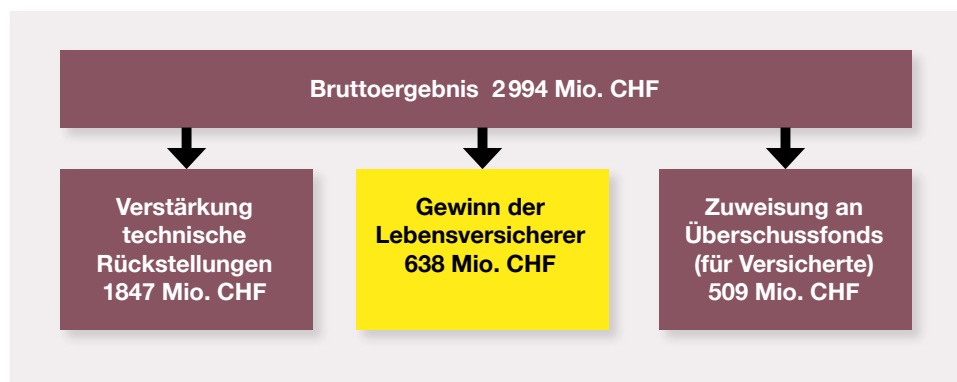
Milliarden für die Versicherer

Knapp die Hälfte der Versicherten ist über ihren Arbeitgeber in der zweiten Säule bei einer Lebensversicherungsgesellschaft versichert. Travail.Suisse analysiert seit gut zehn Jahren die Gewinne,



Das Geld aus den Überschüssen der 2. Säule gehört den Versicherten. Bild: Fotolia

So bediente sich die Versicherungsindustrie an den Überschüssen 2015



Weitere Erläuterungen dazu im Grundlagendokument «Die verlorenen Milliarden – Die Gewinne der Lebensversicherer in der 2. Säule», Travail.Suisse, Ausgabe 2016, Bern.

Quelle: Finma, gerundete Zahlen von 2015.

die diese mit der beruflichen Vorsorge erzielen. Ziel der 2005 eingeführten neuen Regelungen war, die Gewinne der Versicherungskonzerne in der obligatorischen beruflichen Vorsorge zu reduzieren und so die Versicherten vor Missbrauch zu schützen. Heute muss klar konstatiert werden: Das ist misslungen. Auch die neueste Analyse zeigt, dass mit der heutigen Mindestquoten-Regelung (Legal Quote) Milliardenbeträge in die Taschen der Versicherungsindustrie wandern.

Kein unternehmerisches Risiko

Seit der Einführung der Legal Quote sind über 5,6 Mia. Franken Überschüsse zu den Versicherern geflossen. Das ist möglich, weil sie statt zehn Prozent der Überschüsse zehn Prozent des Gesamtertrags behalten können. Zudem ist es ihnen erlaubt, für die Risiken Invalidität und Todesfall doppelt so hohe Prämien (Risikoprämien) wie eigentlich benötigt einzukassieren. Sie betreiben damit ein Geschäft ohne unternehmerisches Risiko. Ein lukratives Geschäft. So machte beispielsweise die Axa letztes Jahr trotz allgemein schlechtem Anlagejahr einen Rekordgewinn von 230 Mio. Franken. Die berufliche Vorsorge ist für die Versicherer also ein Eldorado: Die in der Analyse untersuchten Gesellschaften erzielten 2015 zwei Drittel ihrer Gesamtgewinne (990 Mio. Franken) mit der beruflichen Vorsorge – einer obligatorischen Sozialversicherung notabene.

Der Bundesrat schlug ein Minimum an Massnahmen vor, um das Gewinnstreben

in einer Sozialversicherung zu reduzieren: Eine Erhöhung der Legal Quote von 90 auf 92 Prozent sowie die Pflicht der Finma, Prämien auf ihre Missbräuchlichkeit hin zu prüfen. Travail.Suisse fordert seit längerem eine weiter gehende Verschärfung: Eine Legal Quote von 95 Prozent – das bedeutet, 95 Prozent der Erträge sollen den Versicherten zugutekommen – und eine weiter gehende Beschränkung der Risikoprämien.

Die Gewinner der Altersreform

Doch die Entwicklung zeigt in die entgegengesetzte Richtung: Nachdem der Ständerat die Erhöhung der Legal Quote gestrichen hat, will der Nationalrat voraussichtlich (Entscheid nach Redaktionsschluss), auch noch die Missbräuchlichkeitsprüfung der Risikoprämien streichen. Mehr noch: Die Versicherer sollen sogar noch eine weitere Prämie für Rentenumwandlungsverluste einkassieren können. Die bereits milliardenschweren Versicherungskonzerne sind damit die grossen Gewinner der Altersreform, während alle anderen Federn lassen sollen. Das ist unfair und weckt das Misstrauen der Bevölkerung. Korrigiert das Parlament diese Beschlüsse nicht, so wird die Altersreform das Vertrauen der Bevölkerung nicht gewinnen können.

Matthias Kuert Killer,
Leiter Sozialpolitik,
kuert@travailsuisse.ch

Gesundheitswesen

Familie und Beruf gehen zusammen

Es ist immer wieder die Rede von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Doch was heisst das eigentlich konkret, und wie können in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) Bestimmungen etabliert werden, die diese Vereinbarkeit fördern? Wir betrachten diese Frage am Beispiel Gesundheitswesen.

Die Planbarkeit der Arbeit ist die wichtigste Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit, denn wie soll man das Privatleben organisieren, wenn man nicht weiss, wie man in den nächsten Tagen und Wochen arbeitet? Deshalb geben die meisten GAV vor, dass die Dienstpläne vier Wochen im Voraus vorliegen müssen und nur mit der Einwilligung der Mitarbeitenden geändert werden dürfen. Das Arbeitsgesetz schreibt übrigens eine Ankündigungsfrist von zwei Wochen vor.

Mitsprache bei der Dienstplanung

Je nach persönlicher Situation (Alter der Kinder, Öffnungszeiten der Kita, Eltern, die gepflegt werden, Hobbys usw.) bevorzugt man Dienste am Stück oder geteilte Dienste mit einer längeren Pause. Es ist klar, dass es in vielen Betrieben Dienstzeiten oder Schichten braucht, die für alle gelten. Aber bei der effektiven Planung kann sehr wohl auf Freiwünsche, bevorzugte Tage und Einsatzzeiten der Mitarbeitenden eingegangen werden. Wichtig ist, dass es ein betriebliches Regime gibt, das die Mitsprache der Mitarbeitenden klar regelt.

Geregelte Freizeit

Üblicherweise wird mit dem Jahresarbeitszeitmodell gearbeitet, um Schwankungen in der Auslastung flexibel ausgleichen zu können. Damit die Mitarbeitenden aber nicht zu stark schwankenden Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, müssen die GAV die monatliche Schwankung vorschreiben; zum Beispiel maximal zehn Prozent des Arbeitspensums. Es braucht zudem eine Fixierung, wie viele freie Wochenenden den Mitarbeitenden jährlich gewährt werden müssen und dass die wöchentlichen Frei-

tage zusammenhängend bezogen werden können. Die Kompensation von Überstunden bedarf der einvernehmlichen Absprache zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Sonst wird hier eine Stunde abgebaut und da eine Stunde – und die Mitarbeitenden können die Kompensationszeit nicht sinnvoll planen. Für den Ferienbezug zu beliebigen Zeiten wie Weihnachten oder Sommer haben viele Betriebe interne Weisungen, die Eltern mit schulpflichtigen Kindern den Vorrang geben. In verschiedenen GAV werden den älteren Mitarbeitenden ab 55 Jahren mehr Ferien eingeräumt, und sie dürfen auf Wunsch weniger Nachtwache leisten.

Die Kinder sind in der Nähe

Immer mehr Betriebe führen eigene Kinderhorte, deren Öffnungszeiten den betrieblichen Dienstzeiten angepasst



Arbeitnehmende sollen ein Mitspracherecht haben beim Kompensieren ihrer Überstunden.
Bild: Fotolia

werden, die etwa morgens schon ab 6.30 Uhr und abends länger geöffnet haben, auch während der Schulferien. Zudem werden bei der Vergabe der Betreuungsplätze die internen Mitarbeitenden bevorzugt behandelt. Sie können ihre Kinder ab dem Säuglingsalter und zu besseren preislichen Konditionen in Obhut geben. Dies ist teilweise nur möglich, weil die Betriebe die Betreuungsplätze quersubventionieren.

irene.darwich@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen

Ausbaugewerbe Westschweiz

Verhandlungen gescheitert!

Die vierte Verhandlungsrunde vom 14. September für die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Ausbaugewerbe brachte keine Ergebnisse. Obwohl die Gewerkschaften punkto Arbeitsflexibilität Zugeständnisse machten, weigerte sich die Arbeitgeberseite, auf die Forderungen einzugehen.

Die Gewerkschaftsdelegation hatte den Auftrag, über eine Erhöhung der Real- und Mindestlöhne, einen pauschalen monatlichen Beitrag an die Krankenkassenprämien sowie eine Erhöhung der Verpflichtungsermächtigung zu verhandeln. Am 30. September haben die Arbeitgeber den GAV per Ende dieses Jahres aufgelöst. Es droht der vertragslose Zustand, was Lohndumping und einen zerstörerischer Preiskrieg unter den Firmen nach sich zieht. Die Arbeitgeber zielen mit dieser Strategie darauf ab, den GAV zu den aktuellen Bedingungen verlängern zu können, sprich die Situation zu ihren Gunsten auszunützen. Die Arbeitnehmenden entscheiden an den Branchenkonferenzen (Unia 8. Oktober, Syna 15. Oktober), ob sie dieses Resultat akzeptieren. In der Zwischenzeit haben wir bekräftigt, dass wir bereit dazu sind, die Verhandlungen jederzeit wieder aufzunehmen – zum Wohle der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden.

tibor.menyhart@syna.ch, Zentralsekretär Ausbaugewerbe

Nationale Demo

Mehr als 20 000 demonstrierten gegen das Rentenmassaker

Bei schönstem Herbstwetter zogen über 20 000 Menschen durch die Strassen von Bern. In der gemeinsamen Sorge, dass immer mehr Menschen den Herbst ihres Lebens nicht auf der Sonnenseite verbringen werden. Auch viele Syna-Mitglieder folgten dem Aufruf und setzten so ein deutliches Zeichen gegen das drohende Rentenmassaker und für eine starke AHV!

Mit Bussen und Zügen reisten tausende von Demonstrantinnen und Demonstranten nach Bern, um sich für eine starke Altersvorsorge einzusetzen. Zudem nutzten einige Syna-Demonstranten die Anfahrt, um Unterschriften für unsere Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub zu sammeln. Während sich die gleich neben dem Bahnhof liegende Schützenmatte immer mehr in ein farbiges Meer aus Menschen, Fahnen und Ballons verwandelte, feuerten solidarische Zugführer die Menge mit schrillen Pfiffen aus ihren Lokomotiven an.



Die Syna-Gruppe unterwegs in den Strassen von Bern.

Bilder: Pascal Kemper

Meine Arbeit – Meine Rente

Grosse Syna-Ballons mit der aufgedruckten Forderung «Meine Arbeit – Meine Rente» wurden an Schnüren in die Höhe gelassen. So zeigten wir, wie eng sichere Arbeitsplätze und faire Löhne mit einer guten Rente verknüpft sind. Immer grösser wurde die Gruppe, zu der auch noch unsere orangenen Kolleginnen und Kollegen des Sindacato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) stiessen. Schon bald stellte sich diese besondere Demostimmung ein: freudiges Wiedersehen mit Bekannten, sich Ausrüsten mit Mützen und Trillerpfeifen und erfreutes Feststellen, dass noch viele gegen einen Rentenabbau sind und dafür auch bereit sind, an einem freien und sonnigen Spätsommer-Samstag nach Bern zu reisen und auf die Strasse zu gehen.

Erste Reden bestärkten die Wartenden und warben für die Initiative AHVplus: Eine starke AHV kommt insbesondere auch den Frauen zugute, da ihre zweite Säule, die berufliche Vorsorge, aufgrund von Erwerbsunterbrüchen und Teilzeitarbeit oft empfindliche Lücken aufweist.

Hinter einem breiten Transparent mit der Forderung «Kein Rentenabbau. Gesicherte Altersvorsorge für alle!» formierte sich mit

weissen Gilets, Fahnen und Mützen die grosse Gruppe der Syna-Demonstranten. Den über 20 000 Teilnehmende umfassenden Demozug führten die Spitzen der Gewerkschaften und Parteien an. Hinter dem Transparent «Rentenabbau stoppen – AHV stärken» begann der lange Marsch durch die Altstadt von Bern. Genug Zeit für einen Blick auf die drei Säulen der Altersvorsorge.

AHV: Ein Erfolgsmodell seit 1948!

Was für ein Glücksgefühl muss das für die Menschen gewesen sein, als Seniorinnen und Senioren 1948 erstmals ihre AHV-Rente ausbezahlt bekamen! Noch heute wird die AHV vorwiegend über Lohnabzüge finanziert. Ohne Beschränkung bei der Lohnhöhe werden so die Beiträge mehr oder weniger gleich wieder als Rentenzahlungen ausgegeben. Dieses Umlageverfahren ist damit auch ein wertvoller Generationenvertrag – den die Gegner einer starken AHV insbesondere bei den Jungen (die auch irgendwann alt werden) schlechtmachen! Die AHV ist viel weniger abhängig von der Entwicklung der Kapitalmärkte und ist bis heute DIE starke und soziale Säule der Altersvorsorge.

Durch die gestiegene Lebenserwartung und die historisch tiefen Erträge aus den

Mitglieder werben Mitglieder

Syna setzt sich für eine lebenswerte Arbeitswelt ein.

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



Zusammen sind wir stark!

Kapitalmärkten ist jedoch das ganze System der Altersvorsorge, insbesondere auch die zweite Säule – also die Pensionskassen – unter Druck geraten. Die Banken und Versicherer verdienen sich am Kapitaldeckungsverfahren der zweiten und dritten Säule (private Vorsorge) eine goldene Nase. Doch in Zeiten tiefster Zinsen schmelzen die Rentenversprechen der Pensionskassen wie Glace an diesem sommerlichen Demosamstag dahin.

Am Syna-Kongress 2014 stellte Bundesrat Alain Berset persönlich das Projekt Rentenreform 2020 vor. Syna steht der Reform grundsätzlich wohlwollend gegenüber, da die Leistungshöhe der Altersvorsorge beibehalten werden soll. Der Ständerat hat dieser Grundvoraussetzung des bundesrätlichen Reformprojektes weitgehend Folge geleistet. Doch im Nationalrat droht der Absturz. Jetzt da diese Zeilen geschrieben werden, beginnen die Beratungen im Nationalrat. Folgt dieser der vorberatenden Kommission, ist der Begriff «Rentenmassaker» keine gewerkschaftliche Übertreibung. Länger arbeiten, mehr einbezahlen und weniger Rente wären die Folgen!

Noch nicht über den Berg

Nachdem der über 40 000 Beine umfassende Tatzelwurm für eine starke Altersvorsorge die Aare überquert und den Bärengraben rechts liegengelassen hatte, kam es am Aargauerstalden zur Schlusskundgebung. Diese steile Rampe



meisterten diesen Sommer die Rennvelo-Fahrer der Tour de France. Ähnlich schwitzend und mit gleicher Entschlossenheit riefen die Rednerinnen und Redner dazu auf, für eine starke und soziale Altersvorsorge ohne Kürzung des Rentenniveaus einzustehen und zu kämpfen!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Kommentar zur AHVplus-Abstimmung

Kein Freipass für Rentenkürzungen

Eine Mehrheit in der Westschweiz und im Tessin hat für die Initiative AHVplus und damit für eine Erhöhung der Renten um zehn Prozent gestimmt. Insgesamt wurde die Vorlage jedoch vom Volk abgelehnt. Gerade für die Zukunft gibt der durch die Gegner bei den Jungen geschürte Generationenkonflikt zu denken. Eine solide Altersvorsorge hat nur als Generationenvertrag eine Zukunft.

Mit insgesamt über 40 Prozent Zustimmung bleibt das Resultat jedoch ein deutliches Zeichen für eine starke AHV. Wenn dieser Kommentar erscheint, sind die Beratungen im Nationalrat zur Altersreform 2020 schon Geschichte. Die Position von Syna und unserem Dachverband Travail.Suisse ist klar: Für die Senkung des Mindestumwandlungssatzes bei den Pensionskassen und für die Erhöhung des Frauenrentenalters braucht es eine solide Finanzierung der zwei Säulen sowie umfangreiche Kompensationsmassnahmen, welche das Rentenniveau sichern. Dazu gehören auch eine verbesserte Versicherung von Teilzeitarbeitenden und Tieflohnbezügern sowie ein stärkerer Schutz der versicherten Arbeitnehmenden vor überhöhtem Gewinnstreben in der beruflichen Vorsorge.

arno.kerst@syna.ch, Präsident



Bauhauptgewerbe

Der LMV wird wieder verhandelt

Am 8. Dezember 2015 unterschrieben die Vertragspartner des Landesmantelvertrags (LMV) nach zähem Ringen eine gemeinsame Vereinbarung. Diese regelt den Übergang zum aktuellen LMV 2016, die Lohnverhandlungen für die Jahre 2017 und 2018 sowie die Beiträge für den flexiblen Altersrücktritt (FAR).

Der Grund für die lange blockierten Verhandlungen war die einseitig eingeführte Fachstelle Risikoanalyse von Unia Zürich, welche von Syna und den Baumeistern in dieser Form nicht akzeptiert wurde. Obwohl die Frage der Fachstelle noch nicht restlos geklärt ist, starteten die aktuellen Verhandlungen wie vereinbart am 30. August 2016 in Zürich. Die Ende letzten Jahres unterzeichnete Vereinbarung enthält diverse Forderungen der Vertragsparteien, die zu verhandeln sind.

Unsere Kernpunkte sind unter anderem die Löhne, der Geltungsbereich, Schlechtwetterschutz und zahlreiche weitere Verbesserungen, die den Bauleuten zugutekommen sollen. Die Kernpunkte der Baumeister beinhalten vor allem die Flexibilisierung und Entbürokratisierung sowie flexiblere Arbeitszeitmodelle.

Gleich nach dem Einstieg gefordert

Zum ersten Mal führe ich als neuer Zentralsekretär Bauhauptgewerbe die Syna-Verhandlungsdelegation an. Die Ausgangslage lässt vermuten, dass es ein zähes Ringen wird. Die ersten beiden Verhandlungen fanden zwar in einem konstruktiven Klima statt, doch werden uns die Arbeitgeber nichts schenken. Ausserdem müssen wir genau aufpassen – ohne jedoch gleich überall abblocken zu müssen –, dass uns die vom Schweizerischen Baumeisterverband geforderte Flexibilisierung nicht um hart erkämpfte gewerkschaftliche Errungenschaften bringt. Die grosse Herausforderung für die aktuellen Verhandlungen wird sein, ein



Wir fordern eine Schlechtwetterentschädigung.
Bild: Fotolia

gesundes Gleichgewicht für nachvollziehbare Forderungen und Zugeständnisse zu finden, denn die Verhandlungsmasse ist gross, der Spielraum dafür umso kleiner.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Syna-Multi-Rechtsschutz

Exklusive Dienstleistung für unsere Mitglieder

Zusammen mit Coop Rechtsschutz lancierte Syna per 1. Juli 2009 den Syna-Multi-Rechtsschutz. Vorteilhaft sind nicht nur die weitgehenden Leistungen dieser kombinierten Verkehrs- und Privatrechtsschutz-Versicherung, sondern vor allem auch ihr Preis.

Syna bietet ihren Mitgliedern bereits Rechtsschutz bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und mit den Sozialversicherungen. Der Syna-Multi-Rechtsschutz deckt alle Bereiche ausserhalb der Berufstätigkeit ab, und zwar für das Mitglied und seine Familienmitglieder.

Die exklusiv günstige Prämie ist dank des kollektiven Vertrags möglich. Zum

Vergleich: Eine Einzel-Rechtsschutz-Versicherung kostet üblicherweise – je nach Anbieterin – zwischen 250 und 400 Franken im Jahr.

Im September 2016 wurden alle Mitglieder mit persönlichem Brief über die neue Dienstleistung informiert. Für weitere

Auskünfte stehen auch die SpezialistInnen der Coop Rechtsschutz unter 062 836 00 00 zur Verfügung.

beat.schwaller@syna.ch,
Leiter Administration und Finanzen

Die wichtigsten Vorteile

Verkehrs- und Privatrechtsschutz, inklusive

- Weltweite Deckung für Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen
- Rechtsstreitigkeiten bei bewilligungspflichtigen Bauten bis 3000 Franken gedeckt
- Beratungsrechtsschutz für sämtliche Rechtsgebiete bis 300 Franken
- Leistungen für Opfer von Gewaltverbrechen
- Kostenübernahme bis 300 000 Franken pro Fall (Anwalt, Experte, Gerichts- und Verfahrenskosten, Parteientschädigung an Gegenpartei, Kostenvorschuss)

Internet-Rechtsschutz

- Weltweiter Geltungsbereich
- Kostenübernahme bis 50 000 Franken (Anwalt, Gericht, Verfahren etc.)
- Zusätzlich spezielle Kosten bis 1000 Franken
- Streitigkeiten im Zusammenhang mit Online-Verträgen, Kreditkartenmissbrauch/Phishing/Hacking, Drohung/Nötigung/Erpressung, Verletzung von Urheber-/Namens-/Markenrechten

Freie Anwaltswahl

Prämie: nur 126 Franken pro Jahr

Sanità

Famiglia e lavoro, mano nella mano

Si parla spesso di migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Ma che cosa significa, concretamente, e come si possono inserire nei contratti collettivi di lavoro (CCL) disposizioni che favoriscono questa conciliabilità? Osserviamo più da vicino la questione sull'esempio del settore sanitario.

La pianificabilità del lavoro è la premessa più importante per una buona conciliabilità. Come possiamo organizzare la nostra vita privata, se non conosciamo i turni di lavoro dei giorni e delle settimane a venire? Per questa ragione, la maggior parte dei CCL prescrive che i piani di lavoro vengano definiti con almeno quattro settimane di anticipo e possano essere modificati solamente con il consenso del lavoratore. Per inciso, l'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro stabilisce che i piani di lavoro vengano comunicati con almeno due settimane di anticipo.

Consultazione nella pianificazione della griglia oraria

In base alla situazione personale (età dei figli, orari di apertura dell'asilo nido, cura di genitori bisognosi, attività nel tempo libero ecc.), la lavoratrice o il lavoratore può prediligere la giornata di lavoro in blocco oppure la giornata di lavoro intercalata da una pausa più lunga. Ovviamente, in molte imprese sono necessari orari di servizio o turni di lavoro uguali per tutti. Ma nella pianificazione effettiva è senz'altro possibile tenere in considerazione i desiderata del personale – richieste di giornate libere, giorni od orari di lavoro favoriti). L'importante è la presenza di un regime aziendale che disciplini chiaramente il diritto di consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tempo libero regolamentato

Solitamente viene applicato il modello di durata annuale del lavoro, poiché consente di compensare in maniera flessibile i carichi di lavoro. Ma per evitare che il personale debba subire oscillazioni del lavoro eccessive, i CCL devono prescrivere



Le lavoratrici e i lavoratori dovrebbero avere voce in capitolo, quando si tratta di compensare le ore supplementari.

Foto: Fotolia

la variazione massima mensile – ad esempio, al massimo il dieci per cento del grado d'occupazione. Occorre, inoltre, fissare il numero di fine settimana liberi all'anno e precisare che i giorni liberi settimanali possono essere percepiti in modo consecutivo. La compensazione delle ore supplementari va assolutamente concordata tra superiore e collaboratore – diversamente c'è il rischio che si tolga un'ora qua, un'ora là, impedendo alle lavoratrici e ai lavoratori di pianificare ragionevolmente il tempo compensativo. Per quanto riguarda il godimento delle vacanze in periodi preferiti come Natale o determinati mesi estivi, molte aziende hanno regolamentazioni interne che danno la precedenza ai genitori con bambini in età scolare. Molti CCL accordano più ferie alle lavoratrici e ai lavoratori ultracinquantacinquenni. Se lo desiderano,

questi ultimi possono anche chiedere di effettuare meno turni di lavoro notturni.

Figli più vicini

Un numero crescente di imprese si sta dotando di asili nido interni con orari consoni agli orari di servizio aziendali (apertura, ad esempio, già alle 6.30 del mattino e chiusura serale tardiva, nonché disponibilità ad accogliere i bimbi anche durante le ferie scolastiche). Inoltre, per l'assegnazione dei posti si dà la priorità al personale aziendale, che gode altresì di condizioni di favore (come la cura dei bambini fin dai primi mesi di vita e tariffe agevolate). Questo è talvolta possibile solamente grazie alle sovvenzioni incrociate delle imprese stesse.

**irene.darwich@syna.ch,
segretaria centrale per
il ramo della sanità**

Sector construcción

El convenio de la construcción (LMV) será negociado nuevamente

El 8 de diciembre del 2015 los asociados al convenio de la construcción (LMV) después de duras negociaciones alcanzaron un acuerdo. Este compromiso rige la transición hacia el actual LMV 2016, la negociación salarial para 2017 y 2018, así como las contribuciones para la jubilación flexible (FAR).

La razón para el largo bloqueo de las negociaciones fue la creación unilateral de una agencia de análisis de riesgo por Unia Zürich, la cual de parte de Syna y de los empresarios de la construcción no es aceptable. Aunque el papel de esta agencia aun no esta claro, de todos modos

comenzaremos las actuales negociaciones como fue acordado el 30 de agosto del 2016 en Zúrich. Durante los últimos años, los acuerdos firmados han contenido diversas demandas de las partes contratantes que aún han de ser negociadas. Nuestras prioridades son, entre otras, la mejoras salariales, el campo de aplicación para el contrato colectivo, la protección de los trabajadores contra el mal tiempo, así como muchas otras mejoras que han sido bienvenidas por los diversos sectores de la construcción. La mira de los empresarios esta puesta sobre todo en la flexibilización y la desburocratización, así como en un modelo laboral mas flexible.

Nuestras demandas desde un comienzo

Como nuevo secretario central del sector construcción, me toca dirigir por primera

vez la delegación negociadora de Syna; la situación sugiere que será una tarea difícil. Las primeras dos negociaciones transcurrieron en un clima constructivo, aunque sin regalar nada a los empleadores. Por otra parte debemos tener cuidado – sin tener que bloquear todo – en que la flexibilización pedida por la Sociedad Suiza de Empresarios de la Construcción (SBV) no nos quite los logros sindicales obtenidos. El mayor desafío para las actuales negociaciones será encontrar un equilibrio entre demandas y concesiones; el conjunto de peticiones es grande, sin embargo, el margen de maniobra no lo es tanto.

guido.schluep@syna.ch, secretario central del sector de la construcción

Manifestação nacional

Mais de 20 000 pessoas manifestaram-se contra o massacre da reforma

Num lindíssimo dia de outono, mais de 20 000 pessoas saíram para as ruas de Berna. A preocupação é comum: o número de pessoas que poderão desfrutar da sua velhice é cada vez menor. Muitos membros da Syna responderam também ao apelo e deram um sinal claro contra a ameaça de um massacre da reforma e a favor de uma AHV sólida!

Os milhares de manifestantes chegaram a Berna de autocarros e comboios, exigindo uma pensão de reforma sólida. Alguns manifestantes da Syna aproveitaram o momento para recolher assinaturas para a

nossa iniciativa popular que defende uma licença de paternidade sensata. À medida que Schützenmatte (junto à estação) se ia transformando num mar colorido de pessoas, bandeiras e balões, os maquinistas dos comboios apoiavam com os apitos estridentes das suas locomotivas.

O meu trabalho – a minha reforma

Grandes balões da Syna flutuavam, reivindicando «O meu trabalho – a minha reforma». Desta forma demonstrámos como postos de trabalho seguros e salários justos estão estreitamente associados a uma boa reforma. O nosso grupo tornou-se cada vez maior, com a presença dos nossos colegas laranjas do Sindicato dell'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST). Rapidamente se fez sentir o ambiente especial desta manifestação: reencontros felizes com conhecidos que, equipados com bonés e apitos, estavam determinados a lutar contra



Momentos da manifestação. Fotos: Pascal Kemper

a redução da reforma e, por isso, preparados para, num sábado ensolarado de final de verão, irem até Berna e saírem para as ruas.

Os primeiros discursos apoiavam e agradeciam a participação da multidão e promoviam a iniciativa AHVplus: uma AHV sólida também beneficia as mulheres em particular, uma vez que o seu segundo pilar, a previdência profissional, apresenta frequentemente lacunas graves devido às interrupções no emprego e aos trabalhos a tempo parcial.

Atrás de uma grande faixa transparente com a exigência «Não à redução da reforma. Pensão de reforma assegurada para todos!», formava-se o enorme grupo de manifestantes da Syna com coletes brancos, bandeiras e bonés. Os mais de 20 000 participantes na manifestação eram liderados pelos respetivos líderes das associações sindicais e partidos. Atrás da faixa transparente «Parar a redução da reforma – fortalecer a AHV» deu-se início à longa marcha pelo centro histórico da cidade de Berna. Tempo suficiente para apresentarmos os três pilares da pensão de reforma.

AHV: um modelo de sucesso desde 1948!

Deve ter sido uma grande felicidade para as pessoas que, enquanto seniores, receberam pela primeira vez a sua reforma AHV em 1948! Ainda hoje a AHV é predominantemente financiada através dos descontos no vencimento. Sem restrições a nível salarial, as contribuições serão devolvidas na forma de pensão sem grande oscilação. Este regime de repartição é também um valioso contrato entre gerações, que os opositores de uma AHV sólida tentam denegrir especialmente junto dos jovens (que no futuro também envelhecerão)! A AHV está muito menos dependente do desenvolvimento dos mercados de capitais e constitui, até aos dias de hoje, o pilar sólido e social da pensão de reforma.

Devido ao aumento da esperança média de vida e ao nível historicamente baixo dos rendimentos dos mercados de capitais, todo o sistema da pensão de reforma e, em especial, o segundo pilar – bem como as caixas de pensões – estão sob uma grande pressão. Os bancos e as seguradoras enriquecem com o regime de capitalização do segundo e terceiro pilares (previdência privada). Mas numa época em que as taxas de juro são as mais baixas de sempre, as promessas de reforma das caixas de pensões derretem como os gelados neste ensolarado dia de manifestação.

No congresso da Syna de 2014, Alain Berset, do Conselho Federal, apresentou pessoalmente o projeto para a reforma do sistema de pensões 2020. Em termos gerais,



a Syna simpatiza com a reforma, pois o nível das prestações da pensão de reforma deverá manter-se. O Conselho dos Estados cumpriu, em grande parte, esta condição básica do projeto da reforma estabelecido pelo Conselho Federal. No entanto, no Conselho Nacional paira a ameaça de um possível veto. Nesta fase estão em curso as deliberações no Conselho Nacional. Se este concordar com as deliberações da comissão preparatória, o conceito «Massacre da reforma» deixará de ser um exagero sindical. As consequências seriam trabalhar durante mais tempo, pagar mais contribuições e reformas mais reduzidas!

O pior ainda não está ultrapassado

A marcha dos mais de 20 000 manifestantes por uma reforma de pensão forte e sólida terminou em Aargauerstalden. Esta subida íngreme foi superada este verão pelos ciclistas do Tour de France. Atravessando semelhantes dificuldades e com a mesma determinação, os oradores apelaram à luta por uma pensão de reforma sólida e social, sem qualquer redução do nível da reforma!

arno.kerst@syna.ch, presidente

Kursangebote von Syna



Kurse für Arbeitnehmervertretungen

Welche Rechte und Pflichten habe ich als Mitglied einer Arbeitnehmervertretung?

Donnerstag, 10. November 2016, 10 Uhr bis Freitag, 11. November 2016, 16 Uhr, Seminarhotel Sempachersee, Nottwil.

Inhalt: Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung müssen ihre Rechte, Pflichten und Aufgaben kennen und durchsetzen können. Im Kurs lernen die Teilnehmenden die gesetzlichen und vertraglichen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmervertretung kennen. Gemeinsam werden die Aufgaben erarbeitet und die Durchsetzung der Rechte geübt.

Referenten: Diego Frieden, Zentralsekretär Syna, Guido Schlupe, Zentralsekretär Syna, Mathias Regotz, Leiter Sektor Industrie Syna

Anmeldung: bis Montag, 17. Oktober 2016

Das heutige Bildungssystem verstehen.

Montag, 14. November 2016, von 9 bis 17 Uhr, Zentralsekretariat Syna, Olten.

Inhalt: Das Bildungssystem erfuh in den letzten zwei Jahrzehnten viele Veränderungen. Wer sich nicht regelmässig mit den Änderungen auseinandersetzen konnte, kann das neue Bildungssystem als unübersichtlich und komplex empfinden. Der Kurs beschäftigt sich mit folgenden Fragen: Wie sieht das heutige Bildungssystem aus? Welches sind die wichtigsten Veränderungen? Wo liegen die Stärken? Wo die Schwächen? Welche Rolle spielt die Berufsbildung in der Schweiz? Wie wird die Höhere Berufsbildung finanziert? Was bringt der Nationale Qualifikationsrahmen den Arbeitnehmenden? Zwischen welchen Systemen bestehen Durchlässigkeiten? Auf welche weiteren Veränderungen und Herausforderungen müssen wir uns einstellen?

Referent: Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse

Anmeldung: bis Freitag, 21. Oktober 2016

Mitarbeitergespräch – Ich weiss mich zu verkaufen!

Donnerstag, 24. November 2016, 9.15 Uhr bis Freitag, 25. November 2016, 16.30 Uhr, Hotel Olten, Olten.

Inhalt: Wie bereiten Sie sich auf Mitarbeitergespräche vor? Wie empfinden Sie die Qualität des Gesprächs? Ist es Ihnen nach einem solchen Gespräch auch schon so ergangen: «Das wollte ich noch sagen!»? Oder haben Sie sich nicht getraut, zu widersprechen? Dieser Kurs zeigt Ihnen, wie Sie Mitarbeitergespräche aktiv beeinflussen können, denn diese sind mehr als nur Zielvereinbarung und Zielerreichung. Es geht auch um Fragen wie: Wo steht der Mitarbeitende aus Sicht des Vorgesetzten? Wie geht es beruflich weiter? Wie sehen Sie als Mitarbeitende Ihre berufliche Weiterentwicklung?

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

Anmeldung: bis Freitag, 28. Oktober 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!

MEM-Industrie

MEM-GAV: Kurs auf 2018

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) muss 2018 erneuert werden. Um die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmenden bestmöglich in die Verhandlungen einzubringen, hat Syna eine schweizweite Umfrage gestartet.

Der MEM-GAV nimmt sowohl in der Industrie als auch in der Sozialpartnerschaft einen wichtigen Platz ein. Zudem ist er der grösste Industrie-GAV von Syna. Noch bis am 30. Juni 2018 wird er in Kraft sein. Die Verhandlungen für die Erneuerung beginnen im Herbst 2017.

Breit abgestützte Befragung

Syna will für ihre Mitglieder die bestmöglichen Verhandlungsergebnisse erreichen. Ausser einer soliden Vorbereitung ist eure Meinung zwingend gefragt. Zusammen mit den Partnern OCST und SCIV haben wir deshalb eine Umfrage lanciert (siehe Ausgabe 7). Noch bis Ende Oktober kann der Fragebogen auf der Syna-Webseite ausgefüllt werden. Die Antworten dienen der Verhandlungsdelegation als Grundlage für den Forderungskatalog. Das erklärte Ziel ist, dass Basis und Syna-Zentralsekretäre gemeinsam am künftigen MEM-GAV mitwirken, damit er für alle Arbeitnehmenden weiter an Attraktivität gewinnt.

Strategievorbereitung

In der Septembersitzung haben Syna-Mitglieder und -Sekretäre gemeinsam über

die ersten Ergebnisse aus der Umfrage diskutiert, aber auch das weitere Vorgehen geplant. Demnächst müssen die Frauen und Männer, die in der Verhandlungsdelegation Einsitz nehmen, bestimmt werden. Uns ist wichtig, dass die künftigen Delegationsvertreterinnen und -vertreter sich kennen, um überzeugend zusammenarbeiten zu können. Jetzt, wo wir in unseren Vorbereitungen bereits weit fortgeschritten sind, fehlt aber noch jemand, und zwar du! Denn erst mit dir sind wir vollständig und können mit Energie und Durchsetzungskraft in die Verhandlungen gehen.

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

Mindestlöhne

Sie sind bindend, aber nützen sie auch?

Mit dem letzten Abschluss des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) der MEM-Industrie im Juli 2013 wurden endlich Mindestlöhne eingeführt. Nach Ablauf der vereinbarten Übergangsfrist sind sie seit dem 1. Juli 2016 für alle MEM-Unternehmen verbindlich. Ausser im Kanton Tessin.

Mindestlöhne helfen vor allem, die tiefsten Löhne in einer Branche nachhaltig anzuheben. Sie tragen ebenso zu existenzsichernden Einkommen bei. Aber auch für die Arbeitgeber bieten sie Vorteile: Konkurrenz, die mit unwürdig tiefen Löhnen operiert und so zu Dumpingpreisen offerieren und produzieren kann, wird mit verbindlichen Mindestlöhnen in die Schranken gewiesen. So soll und wird der Druck auf die inländischen Löhne verhindert. Wenn deren Einhaltung jedoch nicht kontrolliert und sanktioniert wird, ist die Versuchung gross, sich einfach nicht an die GAV-Bestimmungen zu halten.

Kontrollen fehlen

Während paritätische Kommissionen in den Gewerbebranchen seit jeher Lohnbuchkontrollen durchführen lassen und bei Verfehlungen Sanktionen verhängen können, fehlt ein solcher Mechanismus im MEM-GAV. Arbeitnehmende, die der Meinung sind, ihr Lohn entspreche nicht den GAV-Mindestlöhnen, können Einspruch bei ihrem Arbeitgeber erheben und die Arbeitnehmervertretung einschalten. Kommt es zu keiner Einigung, bleibt dem Arbeitnehmer nur der Gang vor Gericht. Aus Angst um die Stelle oder vor sonstigen Repressalien scheuen jedoch viele die Konfrontation mit dem Arbeitgeber. So gelangen allfällige Verletzungen der Mindestlöhne nur selten ans Tageslicht, und auch die Sozialpartner erfahren nichts.

Durchsetzung gewährleisten

Deshalb verlangt Syna, dass im MEM-GAV so rasch wie möglich ein System zur flächendeckenden Überprüfung der Mindestlöhne etabliert wird. Dies muss umgehend geschehen, wie die vermehrt auftretenden Mindestlohnverletzungen zeigen. Sie haben ein so hohes Mass erreicht, dass sogar



Die Mindestlöhne in der MEM-Industrie sind seit diesem Sommer verbindlich. Bild: Fotolia

der arbeitgeberfreundliche Kanton Zürich die Einführung eines Normalarbeitsvertrags mit bindenden Mindestlöhnen für MEM-Industrie anstrebt.

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

Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Topleistung der Sammelnden

Seit bald einem halben Jahr sammelt Syna Unterschriften für die Vaterschaftsurlaub-Initiative. Es ist bereits viel passiert, denn die Helferinnen und Helfer von Syna stehen unermüdlich im Einsatz. Das Ziel ist zwar noch nicht erreicht, aber wir sind auf dem richtigen Weg.

In den vergangenen sechs Monaten haben wir an verschiedenen Orten auf unterschiedlichste Weise Unterschriften gesammelt. Ob Standaktion mit Zelt und Ballonen, mobil mit einem Kinderwagen oder Open Air: Es war alles dabei.

Meine Arbeit – Meine Zeit

Am 10. September demonstrierten rund 20 000 Menschen in Bern für eine starke AHV. Ein idealer Ort, um unter dem Motto «Meine Arbeit – Meine Zeit» auch den Vaterschaftsurlaub zu thematisieren. Ein kleines Syna-Team sammelte während der Demo über 200 Unterschriften. Fast alle angesprochenen Demonstranten unterstützen das Anliegen. Viele hatten die Initiative bereits unterschrieben. Wäre es aber möglich, hätten sie uns ihre Unterschrift direkt ein zweites Mal gegeben.

Arbeitnehmer wollen Väter sein

Zwei Wochen später zeigten die Sammlerinnen und Sammler von Syna, was sie können. Am nationalen Sammeltag standen



Posieren für die Kamera: Nicola (links) und Bojan sammelten mit Humor in Olten. Bild: André Marty

über 80 Personen in der gesamten Schweiz für den Vaterschaftsurlaub im Einsatz. So sammelten beispielsweise die Syna-Regionen Zürich/Schaffhausen, Graubünden/Sarganserland und Oberer Zürichsee in der Stadt Zürich Unterschriften. Um möglichst viele Leute ansprechen zu können, verteilten sie sich auf verschiedene Standorte. Die Strategie ging auf: 537 Unterschriften kamen zusammen. Ähnlich vorgegangen ist das Sammelteam in Bern. Neben der Gruppe, die den Stand im Zentrum der Altstadt führte, waren zwei mobile Teams unterwegs. So kam auch in der Bundeshauptstadt ein super Ergebnis heraus.

Die angesprochenen Passanten schätzten besonders, dass die Initiative allen

zukünftigen Vätern einen Vaterschaftsurlaub ermöglichen will. Es sollen alle ein Anrecht auf 20 Tage Papi-Zeit haben – unabhängig vom Arbeitgeber, unabhängig von der Branche, unabhängig von der eigenen finanziellen Situation. Denn auch Arbeitnehmer wollen Väter sein.

4245 Unterschriften an einem Tag

Insgesamt hat Syna am nationalen Sammeltag 4245 Unterschriften gesammelt. Das ist eine Topleistung! Das hervorragende Resultat und die positiven Rückmeldungen aus der Bevölkerung zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind und die Politik an der Bevölkerung vorbeipolitisiert. Ein Vaterschaftsurlaub ist notwendig und bezahlbar.

Zusätzlich zu den vielen gesammelten Unterschriften waren der nationale Sammeltag und die Demonstration in Bern gute Möglichkeiten, um Syna zu präsentieren und mit unserem Anliegen in Verbindung zu bringen. In der Zeit seit der Lancierung der Initiative ist schon viel passiert. Trotzdem ist das Ziel noch nicht erreicht. Die bisherigen Ergebnisse motivieren aber alle Beteiligten, sich weiterhin zu engagieren und 20 Tagen Vaterschaftsurlaub schlussendlich zum Durchbruch zu verhelfen.



Von links: Arno, Madlaina, Marina, Hans, Walter und Selina waren in Bern stationiert.

Bild: Corinne Bachmann

andre.marty@syna.ch,
Mitarbeiter Initiative Vaterschaftsurlaub

Fachkräftemangel in ausgewählten Branchen

Unterschiedliche Probleme

Viel wird über den Fachkräftemangel und das Inländerpotenzial gesprochen – gerade im Zusammenhang mit der Umsetzung zur Masseneinwanderungsinitiative (MEI). Es gibt aber grosse Unterschiede zwischen Branchen und Berufen. Demzufolge sollten auch die notwendigen Massnahmen unterschiedlich aussehen.

Staatliche und private Akteure beobachten die arbeitsmarktliche Situation bezüglich Fachkräftemangel genau. Das Seco legt das ergänzte Indikatorensystem vor, das der Bedarfsmessung zugrunde liegt, und erläutert die Situation pro Branche und Berufsfeld.

Bauhauptgewerbe

Der Fachkräftemangel ist in den Berufsfeldern dieser Branche unterschiedlich stark ausgeprägt, jedoch gesamthaft nicht alarmierend. Angespannt ist die Situation bei Strassenbauern, Tunnelbauern, Mineuren sowie Bauführern. Bei Maurern und Baupolieren ist ein hoher Anteil von älteren Arbeitnehmenden festzustellen, die es bei der Pensionierung zu ersetzen gilt. Das Beschäftigungswachstum ist gering, aber konstant. Die Zuwanderung spielt eine grosse Rolle, vor allem bei Maurern und Tunnelbauern. Die Entwicklungen im Schienen- und Strassenverkehr lassen zusätzlich einen grösseren Bedarf vermuten. Während die Berufsmobilität aufgrund eher geringer Qualifikationsanforderungen im Bauhauptgewerbe zu einer Entlastung führt, kann der Bedarf in einigen Berufen des Ausbaugewerbes und bei den Bautechnikern nur mittels verstärkter Ausbildung gedeckt werden.

Industrielle Produktion

In diesem Sektor sind die Qualifizierungsanforderungen in vielen Berufen sehr hoch, was die Berufsmobilität einschränkt oder zu einer gegenseitigen Abwerbung von Arbeitskräften führt. Der hohe Anteil von älteren Arbeitnehmenden in einigen Berufen wird etwas durch den Wandel der Berufsbilder und das negative Beschäftigungswachstum entschärft, beispielsweise



In Berufen mit Fachkräftemangel ist der Knowhow-Transfer ein zentraler Aspekt.

Bild: Fotolia

bei Drehern oder Elektromechanikern. Trotzdem ist die Situation in diesen Berufen angespannt, was sich in einer überdurchschnittlich hohen Quote von offenen Stellen zeigt. Mobilisierungspotenzial liegt bei einer verstärkten Einbindung von Frauen und der Schaffung von Teilzeitstellen. Gerade in den hochqualifizierten Berufen bedingt dies aber auch einen Wandel der Unternehmenskultur. So ist der Frauenanteil bei den Ingenieurberufen in der MEM-Industrie gegenüber dem Jahr 2000 sogar rückläufig. Weiteres Potenzial liegt hier in der Reduzierung von Frühpensionierungen bei Informatikern und Technikern. Grundsätzlich ist die Lage in dieser Branche angespannt, und die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Vergleich zu anderen Branchen bereits hoch.

Gesundheitswesen

In diesen Berufsfeldern gibt es ein konstantes Beschäftigungswachstum, wobei die älteren, austretenden Arbeitnehmenden gesamthaft durch die jüngeren Jahrgänge ersetzt werden können. Einzig bei den Pflegeberufen könnte es zu Problemen kommen; vor allem, da die Zuwanderung bereits heute eine wichtige Rolle spielt. Bei Ärzten und Apothekern ist der Bedarf besonders hoch, aber ebenso bei Hebammen, medizinisch-technischen Assistenten und Physiotherapeuten. Gesamthaft ist die Lage in dieser Branche angespannt, was sich auch in einer tiefen Arbeitslosen- und

hohen Zuwanderungsquote zeigt. Potenzial liegt in der Mobilisierung – und im Erhalt – von über 55-jährigen Mitarbeiterinnen sowie im Ausbau von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um auch jüngeren Frauen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben einen Ausbau der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Zudem sind der bereits beschlossene Ausbau der Lehrstellen sowie die Werbekampagnen gut angelaufen und können so weitergeführt werden.

Diese Faktoren beeinflussen sich gegenseitig, weshalb es wichtig ist, die Situation in den interessierenden Berufsfeldern genau anzuschauen, um entsprechende Massnahmen ableiten zu können.

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik

Das Indikatorensystem beinhaltet folgende Faktoren:

- Arbeitslosenquote
- Quote der offenen Stellen
- Zuwanderungsquote (über die letzten zehn Jahre hinweg)
- Beschäftigungswachstum
- Ersatzquote (Verhältnis der älteren zu den jüngeren Arbeitnehmenden im jeweiligen Berufsfeld)
- Qualifikationsanforderungen
- Berufsmobilität und Erwerbsquote als ergänzende Aspekte

Lehrabbruch

Sprich zuerst mit uns

Die Auflösung des Lehrvertrags stellt ein einschneidendes Erlebnis in der Berufsbiographie dar. Meist geht diesem Schritt eine krisenhafte Zeit für die betroffenen Jugendlichen und die Ausbildungsbetriebe voraus. Klar ist: Leichtfertig wird dieser Entschluss nicht gefasst.

Die Gründe für die Auflösung des Lehrvertrages sind vielfältig und durchaus nicht nur beim Lernenden zu suchen. Trotz sorgfältiger Berufswahl kann es vorkommen, dass sich ein Schüler in seinem Berufswunsch, bezüglich seiner Fähigkeiten oder in seiner schulischen Motivation, geirrt hat. Auf Seiten des Betriebes können ein schwieriges Betriebsklima oder Arbeitsumfeld, ungenügende Begleitung durch den Ausbilder und wenig Erfahrung im Umgang mit Lernenden dazu führen, dass Lehrverträge überdurchschnittlich oft aufgelöst werden. Schlussendlich kann eine betriebliche Reorganisation oder eine wirtschaftliche Flaute dazu führen, dass ein Lehrbetrieb die Ausbildung nicht zu Ende führen kann. Etwa bei 25 Prozent aller Lernenden wird der Lehrvertrag aus diesen Gründen vor dem ordentlichen Ausbildungsabschluss aufgelöst. Das ist eine bedenklich hohe Rate, die es zu senken gilt.

Wie weiter?

Eine Lehrvertragsauflösung kann im gegenseitigen Einverständnis oder auch einseitig aus gewichtigen Gründen – ähnlich wie bei einer fristlosen Entlassung – ausgesprochen werden. Üblicherweise sind diesem Schritt aber schon mehrere Gespräche zwischen dem Betrieb, der oder dem Lernenden und dem kantonalen Lehrlingsamt vorangegangen. Je nachdem, welche Gründe zu diesem Schritt geführt haben, können auch die Anschlusslösungen unterschiedlich sein. 20 Prozent der abgebrochenen Lehren können in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden. Je 15 Prozent sind mit einem Ausbildungs- oder Niveauwechsel (z. B. in eine zweijährige Lehre) verbunden. Aber rund 45 Prozent der Ler-



Ein Lehrabbruch kann langfristige Folgen haben und sollte nicht leichtfertig beschlossen werden.

Bild: pexels.com

nenden, die eine Lehre abgebrochen haben, haben nach zwei Jahren immer noch keine Anschlusslösung. Für diese Gruppe ist das Risiko, auch langfristig im Erwerbsleben nicht Fuss zu fassen, besonders hoch. Diese Zahlen gehen aus einer Untersuchung aus dem Kanton Zürich hervor.

Unterschiede in den Branchen

Gerade im Detailhandel, bei Coiffeur und Coiffeuse, im Gastgewerbe und im Bauhauptgewerbe belegen verschiedene Untersuchungen eine markant höhere Vertragsauflösungsquote. Bei den zweijährigen Attestlehren, die 2012 begannen, wurden 35 Prozent im Gastgewerbe und 29 Prozent im Baugewerbe aufgelöst! Diese Zahlen lassen aufhorchen. Gerade in Berufen mit einem befürchteten Fachkräftemangel ist diese Tendenz besorgniserregend. Es genügt eben nicht, nur das Image eines Berufes aufzuwerten, um Schulabgänger dafür zu motivieren. Eine gute Begleitung der Berufsbildner durch die Branchenverbände oder durch die kantonalen Lehrlingsämter ist ebenfalls vonnöten. Im Bauhauptgewerbe hat man diese Notwendigkeit erkannt und will die Lehrvertragsauflösungen in den Griff kriegen.

Die Folgen von Lehrabbrüchen sind beim betroffenen Jugendlichen oft mit Lebens-

und Sinnkrisen verbunden sowie der anhaltenden Schwierigkeit, eine stabile Berufsidentität aufzubauen. Die Folgen für die Gesellschaft sind ebenfalls gravierend: Personen ohne Ausbildung sind überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe-Abhängigkeit betroffen. Mit allen gesundheitlichen und sozialen Konsequenzen, die solche Verläufe mit sich bringen.

Reagiere frühzeitig!

Lernende, die nach einer Vertragsauflösung schnell eine Anschlusslösung haben, empfinden diesen Einschnitt als weniger negativ. Es ist deshalb wichtig, bei Unstimmigkeiten früh das Gespräch zu suchen; sei es im Betrieb, mit der Klassenlehrperson oder mit deiner Gewerkschaft. Finde heraus, was dich genau stört, bevor die Unstimmigkeiten zu Missverständnissen werden, oder Unsicherheiten zu Konflikten anwachsen. Es lässt sich so viel besser klären, wo der Schuh genau drückt. Wir sind dir dabei gerne behilflich – informiere dich in unserer Broschüre für Lernende, oder komm für ein Beratungsgespräch im Regionalsekretariat vorbei.

**selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik**