

syna Magazin

Die Gewerkschaft Mittelland



Bild: Fotolia

Arbeitsgesetz unter Druck

Ein doppelter Angriff ist auf die Arbeitszeitregelungen gestartet worden. Ruhezeiten sollen gekürzt, Höchstarbeitszeiten erhöht und die Arbeitszeiterfassung abgeschafft werden. Um Arbeit und Freizeit im Gleichgewicht zu halten, braucht es aber ein starkes Arbeitsgesetz! **Seiten 6 und 7**

Hilfe für pflegende Angehörige

Viele Arbeitnehmende betreuen neben ihrer Berufstätigkeit regelmässig jüngere oder ältere Angehörige. Das ist nicht immer einfach, und hilfreiche Informationen sind im Netz verstreut. Travail.Suisse bietet mit der Plattform www.info-workcare.ch Hilfe auf einen Blick. **Seite 4**

Fachkräfte für das Baugewerbe

In der Baubranche muss alles immer schneller gehen. Dieser Zeitdruck, gepaart mit der körperlich anstrengenden Arbeit, treibt viele Arbeitnehmende in andere Berufe. So stehen diese Arbeitgeber vor der Herausforderung, die Fachkräfte für morgen zu sichern. **Seite 19**

Inhalt

Altersvorsorge	Seite	3
Info workcare	Seite	4
GAV Sicherheit	Seite	5
Coop-Löhne	Seite	5
Arbeitszeiterfassung	Seiten	6–7
Senioren Travail.Suisse	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
Grafische Industrie	Seite	17
Brücke · Le pont	Seite	18
Fachkräfte	Seite	19
Jeunesse.Suisse	Seite	20

Impressum

Syna Magazin, offizielles

Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage 29 076 Exemplare (WEMF 2016)

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, 16. Dezember

Redaktionsschluss

Mittwoch, 30. November, 12.00 Uhr

Da sein für die Angehörigen



Die Nachricht kommt meist im ungünstigsten Augenblick. Mitten in einer wichtigen Teamsitzung eine SMS der Mutter: Ruf an, Vater ist gestürzt. Oder die Anzeichen kommen schleichend, unübersehbar und bedrängend. Beim letzten Besuch der älteren Schwester lagen Kartoffelschalen in einer Pfanne im Schrank anstatt im Kompostkübel. Und dieses Mal trug sie Gummistiefel im Wohnzimmer. Ob Notfall oder schleichende Krankheit; wenn Angehörige unsere Hilfe brauchen, ist dies oft schon belastend genug. Diese Unterstützung zu leisten oder zu organisieren und gleichzeitig im fordernden Berufsalltag zu bestehen, kann ganz schnell zur Überforderung aller Beteiligten führen.

Mit der neu geschaffenen Internetseite www.info-workcare.ch leistet unser Dachverband Travail.Suisse hier wichtige Hilfe. Das Projekt wird vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann finanziell gefördert, und auch Syna war in der Begleitgruppe unterstützend dabei. Die Plattform informiert ganz praktisch: Was tun in einem Notfall, Tipps für die Arbeit oder zu Hause. Nützliche Adressen fehlen genauso wenig wie Hintergrundinformationen und Hinweise auf Ausbildungen sowie Antworten auf die obligaten häufigen Fragen. Der Artikel von Valérie Borioli Sandoz (Seite 4) und der beigelegte Flyer informieren über das wichtige Projekt.

35 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz, das sind 1,9 Millionen Personen, betreuen regelmässig ihre Angehörigen und Kinder. Ohne diese unbezahlte Freiwilligenarbeit würde unsere Gesellschaft nicht funktionieren. Umso wichtiger ist es, dass diese Menschen

möglichst optimale Rahmenbedingungen und Unterstützung bekommen.

Arbeitsgesetz aushöhlen

Gerade auch vor diesem Hintergrund schmecken zwei politische Vorstösse, welche die Schutzregelungen im Arbeitsgesetz massiv verschlechtern wollen, besonders bitter. Das Arbeitsgesetz, das für fast alle Arbeitnehmenden gilt, dient primär dem Schutz der Gesundheit. Mit den diversen Arbeits- und Ruhezeitregelungen stellt es sicher, dass Arbeit und Freizeit, aber auch Arbeit und Familienarbeit, nicht aus dem Gleichgewicht geraten. Über die darum festgeschriebene Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wird auch sichergestellt, dass für die geleistete Arbeitszeit eine faire Entlohnung oder zeitliche Kompensation bei Mehrarbeit erfolgt.

Geht es jetzt aber nach dem Willen zweier Ständeräte, soll Gratisarbeit legalisiert und der Gesundheitsschutz sowie die Rücksichtnahme auf die Arbeitnehmenden mit Familienpflichten ausgehöhlt werden. Diese Ausgabe berichtet nicht nur über diese skandalösen Absichten, sondern zeigt auch im Artikel von Mathias Regotz auf, welche wichtigen und flexiblen Schutzregelungen das Arbeitsgesetz heute kennt (Seiten 6/7).

Meine Arbeit – Meine Zeit

Seit nunmehr zwei Jahren hat sich Syna für ihre Mitglieder zum Ziel gesetzt, Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht zu bringen und Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Unsere Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub und das Engagement von Travail.Suisse für die Betreuung von Angehörigen sind positive Beispiele auf diesem Weg. Die Angriffe auf das Reformprojekt Altersvorsorge 2020 (Seite 3) und auf das Arbeitsgesetz zeigen ebenfalls auf, dass die Erreichung unseres Ziels immer wieder bedroht ist. Mit aller Entschlossenheit müssen wir uns zusammen gegen diese drohenden Verschlechterungen wehren!

So fiktiv die beiden Beispiele zu Beginn des Editorials waren, so real sind sie so oder ähnlich für sehr viele Menschen in diesem Land! Syna setzt sich für die Würde dieser Menschen ein.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Reform der Altersvorsorge 2020

Nationalrat auf Crashkurs

Was die Mehrheit des Nationalrats mit unserer Altersvorsorge vorhat, lässt einen leer schlucken. Eine Bilanz.

Aus ideologischen Gründen hat der Nationalrat bei der Beratung der Reform Altersvorsorge 2020 offenbar jede Bodenhaftung verloren. Aus einem akzeptablen Gesamtpaket ist ein giftiger Cocktail geworden, der für die Arbeitnehmenden ungeniessbar wird. Dieser besteht aus folgenden Zutaten. In der AHV:

- Frauenrentenalter 65 ohne Kompensation
- automatische Rentenaltererhöhung auf 67, falls das AHV-Vermögen schmilzt
- Kürzung der zusätzlichen Mehrwertsteuerprozentpunkte für die AHV
- Kürzung der Witwenrenten und Streichung von Kinderrenten

In der beruflichen Vorsorge:

- Senkung des Mindestumwandlungssatzes mit einer sehr teuren Kompensation in der zweiten Säule
- Verzicht auf Transparenz und Gewinnbeschränkungen bei den profitorientierten Lebensversicherern.

Der Spielball der Politik

Das Resultat dieser Massnahmen wäre eine unterfinanzierte AHV, die trotz Zusatzbeiträgen, trotz länger arbeitenden Frauen und trotz weiteren Kürzungen früher oder später automatisch das Rentenalter 67 einführen müsste. Denn mit den beschlossenen zusätzlichen 0,6 Mehrwertsteuerprozentpunkten kann die Babyboomer-Generation nicht finanziert werden. Dafür wären 1,5 Mehrwertsteuerprozentpunkte erforderlich. Eine ausgehungerte AHV würde so zum Spielball der bürgerlichen Politik. Auch wenn der Nationalrat den sogenannten Interventionsmechanismus in ein separates Reformpaket umgesiedelt hat, ist das Ziel Rentenalter 67 klar ersichtlich. Bezeichnend ist, dass bei schlechten AHV-Finzen das Rentenalter automatisch angehoben würde. Für den Fall, dass sich die finanzielle Situation danach wieder bessern würde, ist jedoch keine automatische Rentenaltersenkung vorgesehen.



Die Frauen verlieren: Der Nationalrat will Frauen länger arbeiten lassen, ohne ihre Situation – wie beispielsweise Lohndiskriminierung – zu verbessern.
Bild: Fotolia

Verbesserungen für Frauen

Travail.Suisse zeigte sich beim Rentenalter 65 für Frauen diskussionsbereit. Unter der Bedingung, dass gleichzeitig Verbesserungen für Frauen im Vorsorgesystem an die Hand genommen werden. Zum Beispiel der flexible Rentenvorbezug ohne Rentenkürzungen für Arbeitnehmende mit tiefem Einkommen. Diese Massnahme wurde gestrichen. Oder ein Ausgleich für die im Erwerbsleben erlittene Lohndiskriminierung. Diese Massnahme wurde vom Nationalrat ebenfalls fallengelassen. Einzig die Abschaffung des Koordinationsabzugs in der beruflichen Vorsorge würde den vielen Teilzeit arbeitenden Frauen künftig einen höheren versicherten Verdienst bringen. Allerdings haben die Frauen, die in naher Zukunft ein Jahr länger arbeiten müssen, nichts mehr davon, da sie den Grossteil ihres Alterskapitals bereits angespart haben.

Berufliche Vorsorge mit unsicherer Wirkung

Als Ausgleich zur Senkung des Mindestumwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge will die Grosse Kammer den Koordinationsabzug abschaffen und die Altersgutschriften bei jungen Versicherten massiv erhöhen. Für die Übergangsgeneration ab 40 Jahren sollen die Renten zusätzlich über kurzfristig wirksame Kom-

pensationsmassnahmen gesichert werden. Diese Kompensationsmassnahmen sollen dezentral vorgenommen werden, und es bleibt jeder Pensionskasse selbst überlassen, die Renten zu sichern. Das wird verschiedene Kassen vor grosse finanzielle Probleme stellen. Ob unter diesen Voraussetzungen wirklich alle Renten im BVG-Obligatorium gesichert werden können, ist höchst zweifelhaft. Zudem dürfte es sich um eine sehr teure Lösung handeln.

Inakzeptabel ist auch der Entscheid des Nationalrats, der profitorientierten Versicherungsindustrie weiterhin die Möglichkeit zu geben, völlig überhöhte Risikoprämien einzukassieren und mit einer unfairen Überschussregelung Milliarden Gewinne auf Kosten der Arbeitnehmenden zu machen.

Es ist nun am Ständerat, die Reform zurück auf den Pfad hin zu einer mehrheitsfähigen Vorlage zu führen. Das bedingt den Verzicht auf einen Interventionsmechanismus mit automatischen Rentenaltererhöhungen oder automatischen Rentenkürzungen, eine vernünftige Zusatzfinanzierung für die AHV sowie effiziente Ausgleichsmassnahmen zur Rentensicherung über die AHV.

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

Erste nationale Plattform für pflegende Angehörige

www.info-workcare.ch ist online!

Die Plattform www.info-workcare.ch ist die Antwort von Travail.Suisse auf die Frage nach der Vereinbarkeit von «work and care». Während das Parlament seit mehreren Jahren über eine konkrete Umsetzung nachdenkt, zeigen die letzten Vorstösse von Transfair-Präsident Stefan Müller-Altermatt, wo die Herausforderungen liegen.

Würde der Status der pflegenden Angehörigen offiziell anerkannt und eine finanzielle Entschädigung für die geleistete Pflegearbeit durch den Bund garantiert, oder würde die Möglichkeit geboten, eine Auszeit zu nehmen, könnte das die Situation der Betroffenen massgeblich verbessern. Könnten sie doch dann endlich von ihren Arbeitgebern auf Anerkennung, Verständnis und Unterstützung hoffen. Die Forderungen sind auf der Traktandenliste der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit. Denn einzelne Politiker haben erkannt, dass eine Anerkennung dazu führen würde, dass nötige Anpassungen am



Wer Angehörige pflegt, soll nicht wegen Überbelastung selbst krank werden.

Bild: Fotolia

Arbeitsplatz in Angriff genommen werden. Das wiederum kann aktiv helfen, Doppelbelastungen zu vermeiden und zu verhindern, dass die pflegenden Angehörigen aus Überlastung selbst krank werden.

empfindliche Strafen und Einbussen der Taggelder. Deshalb verlangt die zweite von Müller-Altermatt eingereichte Motion die entsprechende Anpassung im AVIG und die offizielle Anerkennung des Status pflegender Angehöriger.

Was ist Care Work?

Zu Direct Care gehören sowohl selbstgeleistete Pflege- und Betreuungsarbeit als auch das Überwachen von Pflege und Betreuung sowie die Planung der Arbeitseinsätze der involvierten Personen und Institutionen. In der Schweiz sind 35 Prozent, das bedeutet 1,9 Millionen der 15- bis 64-Jährigen, regelmässig mit Betreuungs- und Pflegearbeiten von Kindern und Erwachsenen beschäftigt. Das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen entspricht mehr als 80 Milliarden Franken pro Jahr. Zu Indirect Care gehören Hausarbeiten, die im Zusammenhang mit der Familie stehen (Kochen, Einkaufen, Wäsche waschen, Putzen etc.). Sämtliche Arbeiten, die die zu unterstützenden Personen nicht selbst erledigen können, werden dazugerechnet. Das geleistete Arbeitsvolumen entspricht hier einer Summe von 20 Milliarden Franken pro Jahr.

Finanzielle Auswirkungen

Auch andere Facetten von «work and care» verdienen Aufmerksamkeit. Dazu gehört die Deckung der zweiten Säule von Personen, die ihr Arbeitspensum reduzieren, um die Pflege ihrer älteren oder kranken Partner zu übernehmen. Stefan Müller-Altermatt hat in der letzten Session ein Postulat eingereicht, das den Bundesrat auffordert, dies zu prüfen. Gleichzeitig schlägt er vor, dass der Arbeitgeberbeitrag von einem Fonds des Bundes übernommen wird.

Verrichtet heute eine arbeitslose Person Care-Arbeit, ist sie unter Androhung von Sanktionen verpflichtet, jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Die derzeitige Regelung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) berücksichtigt eine bereits geleistete Pflegearbeit nicht. Lehnt ein Arbeitssuchender eine Stelle aus Gründen, die im Zusammenhang mit seinem Care-Engagement stehen, ab, riskiert er

Eine Plattform sorgt für Hilfe

Die Mühlen der auf Konsens bedachten Schweizer Politik mahlen sehr langsam, während die pflegenden Angehörigen im Alltag auf zahlreiche Hindernisse stossen. Eines der vorrangigen Bedürfnisse besteht darin, verschiedene Informationen aus verschiedenen Quellen zu sammeln. Die Informationsjagd ist äusserst zeitraubend. Aus diesem Grund hat Travail.Suisse eine nationale Informationsplattform für pflegende Angehörige ins Leben gerufen. Mit www.info-workcare.ch wird eine kostenlose dreisprachige Website zur Verfügung gestellt, die neben regionalen Adressen Ratschläge (finanziell und rechtlich) sowie Tools enthält, dank denen sich das persönliche Engagement mit der Berufstätigkeit bestmöglich vereinbaren lässt.

Valérie Borioli Sandoz,
Verantwortliche Gleichstellung,
borioli@travailsuisse.ch

KMU-Sicherheitsfirmen

GAV 2017 erfolgreich revidiert

Im neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen der Gewerkschaft Syna und dem Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände (SVSBV) sind höhere Mindestlöhne und bessere Arbeitsbedingungen geregelt. Der neue GAV schützt Schweizer KMU-Unternehmen und Angestellte vor Dumping.

Syna und der SVSBV begrüßen den neuen GAV für die private Sicherheitsbranche. Dieser Vertrag gilt für mindestens drei Jahre, tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und ersetzt den bisherigen GAV. Nach engagierten und konstruktiven Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern garantiert der neue Vertrag bessere Arbeitsbedingungen und schützt kleine und mittlere Sicherheitsunternehmen sowie ihre Angestellten vor Dumping.

Syna ist zufrieden mit den erzielten Fortschritten. Unter anderem werden die Mindestlöhne nach Regionen, Ausbildung und Berufserfahrung geregelt; so beträgt der



Die Sozialpartner des GAV der Sicherheitsfirmen (von links): Carlo Mathieu (Syna), Toni Casagrande (SVSBV) und Stefan Isenschmid (Syna).
Bild: Syna

unterste Lohn 23.40 Franken. Klar geregelt sind ebenfalls verschiedene Spesen und Zulagen. Neu sieht der GAV einen einwöchigen Vaterschaftsurlaub vor. Der SVSBV seinerseits unterstreicht die Bedeutung

des neuen Vertrags, weil er unter anderem die Qualität der Kontrollen verbessert.

carlo.mathieu@syna.ch,
Leiter Sektor Dienstleistung

Coop

Erneut bescheidene Lohnerhöhungen

Die diesjährige Lohnverhandlung mit der Coop-Gruppe ist erneut nicht zur vollen Zufriedenheit von Syna ausgefallen. Den steigenden Lebenskosten begegnet Coop mit nur 0,5 Prozent Erhöhung der Gesamtlohnsumme.

Der Trend zu tiefen Lohnerhöhungen mit rein individueller Verteilung setzt sich bei Coop um ein weiteres Jahr fort. Nachdem Coop Anfang dieses Jahres nur die tiefsten Mindestlöhne für ungelernetes Personal um 50 Franken erhöhte und somit lediglich mit seiner orangen Konkurrentin gleichzog, wird auch künftig wenig Geld für die Löhne der Mitarbeitenden in die Hand genommen. Coop verteilt in der

Lohnrunde 2017 lediglich 0,5 Prozent der Gesamtlohnsumme individuell auf seine Angestellten. Immerhin ist der Detailhändler dieses Jahr bereit, auch die Angestellten im Stundenlohn in die Lohnrunde einzubeziehen. Für Syna ist dies jedoch eine absolute Grundlage; schliesslich darf keine Zweiklassengesellschaft innerhalb eines Betriebes herrschen.

Gefährlicher Trend

Syna bereitet der anhaltende Trend der tiefen Lohnrunden seitens der Coop-Gruppe Sorge. Auch dieses Jahr steigen allein die Krankenkassenprämien mit durchschnittlich 4,5 Prozent erneut massiv an. Im Durchschnitt machen die Ausgaben für Krankenkassenprämien rund einen Fünftel des Haushaltbudgets aus. Sind die Einkommen jedoch tief, so fällt

dieser Budgetposten entsprechend höher aus. Für eine vierköpfige Familie liegen die jährlichen Mehrausgaben für die steigenden Prämien bei rund 550 Franken, folglich sinkt analog die Kaufkraft um denselben Betrag. Eine Lohnerhöhung soll aber nicht einzig dazu dienen, die Kaufkraft zu erhalten, sie soll vielmehr dazu führen, dass die Arbeitnehmenden am Ende des Monats tatsächlich mehr Geld im Portemonnaie haben. Syna hält deshalb fest, dass trotz der erneut tiefen Lohnerhöhung ein möglichst grosser Teil der Arbeitnehmenden davon profitieren soll, und fordert ausdrücklich, dass die Angestellten im Stundenlohn auch in Zukunft an der Lohnrunde beteiligt werden.

claudia.stoekli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

Angriff auf das Arbeitsgesetz

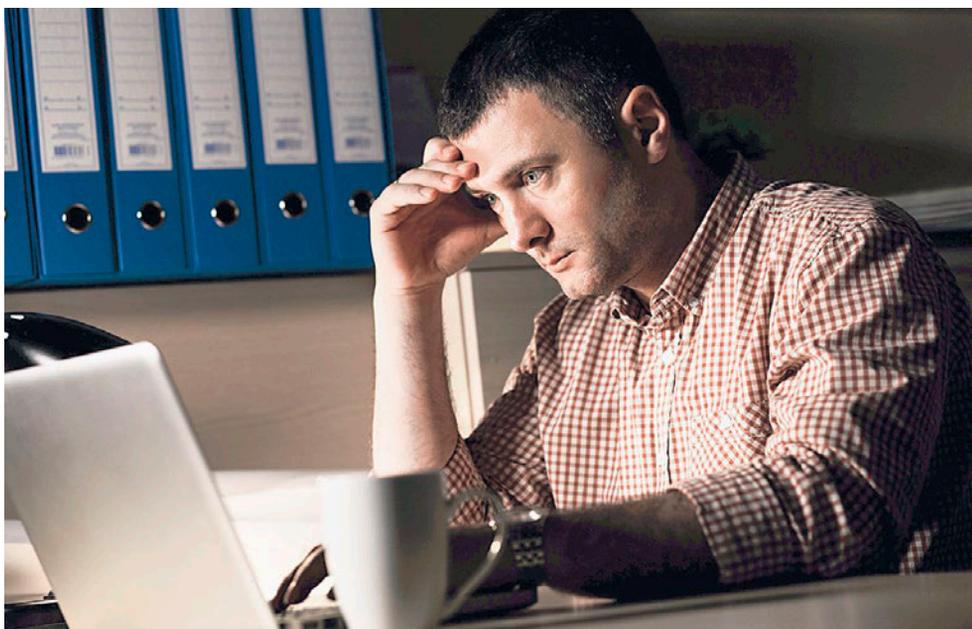
Jetzt kommt es knüppeldick!

Voraussichtlich in der Wintersession starten im Bundeshaus die Beratungen zu den parlamentarischen Initiativen Keller-Sutter beziehungsweise Graber. Beide greifen respektlos das Arbeitsgesetz und damit die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden an. Unser entschiedener Widerstand wird nötig sein!

Karin Keller-Sutter ist Präsidentin der Swiss Retail Federation, des Verbands der Mittel- und Grossbetriebe des schweizerischen Detailhandels, und sitzt ganz oben im Arbeitgeberverband. Konrad Graber ist diplomierter Wirtschaftsprüfer und Mitglied der CVP, der Partei, die «den Menschen ins Zentrum stellt». Diese beiden Mitglieder des Ständerats lancieren zusammen einen Zangenangriff auf das Arbeitsgesetz.

Arbeitszeiterfassung abschaffen

Die FDP-Politikerin aus der Ostschweiz behauptet in der Begründung ihrer parlamentarischen Initiative, dass die noch kein Jahr in Kraft gesetzte Lockerung der Arbeitszeiterfassung (AZE) den Praxistest nicht bestehe. Darum fordert sie, dass leitende Mitarbeitende und Fachspezialisten branchenunabhängig generell von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung «befreit» werden sollen. Im Februar 2015 wurde mit einem falschen «sozialpartnerschaftlichen Kompromiss» beschlossen, die gesetzliche AZE-Pflicht für sehr gut verdienende Arbeitnehmende aufzuweichen, verbunden mit einer GAV-Pflicht. Das erfolgte unter der Leitung von Bundesrat Johann Schneider-Ammann und unter Ausschluss von Syna und Travail.Suisse (!). Jetzt bewahrheiten sich unsere damaligen Befürchtungen: Dies war nur der erste Schritt zum Dammbbruch bei der AZE. Der gleiche Arbeitgeberverband und Schmied des «Kompromisses» lässt über Barend Fruithof, Arbeitgeberverband der Banken, in den Medien die AZE weiter schlecht machen. Derart vorbereitet wird dann über ihr Mitglied des Vorstands ausschusses, Frau Keller-Sutter, auf politischer Ebene



Die Motion Graber will nicht nur Höchstarbeitszeiten abschaffen, sondern auch das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot.
Bild: Fotolia

die Demontage der AZE vorangetrieben. Ohne sie ist jedoch keine regelmässige und genügende Erholung möglich. Ohne Registrierung der Arbeitszeiten werden Überstunden und Überzeiten zu Gratisarbeit. Und: Die AZE ist dank Smartphone heute auch mobil und flexibel möglich. Gerade weil die Arbeitszeiten immer flexibler werden, ist deren Erfassung dringend nötig. Wir wollen keine überarbeiteten Vorgesetzten und Spezialisten, die ohne AZE erst recht das tun, was schon heute zu oft geschieht: den Druck nach unten weitergeben!

Arbeitsgesetz aushöhlen

Unter dem bürokratischen und irreführenden Titel «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» greift Konrad Graber nicht minder gefährlich grundlegende Regelungen des Arbeitsgesetzes an. Zwar behauptet er, dass die Arbeitszeiten nicht erhöht und die Schutzbedürfnisse nicht tangiert werden sollen. Doch genau das Gegenteil ist der Fall! Im Dienstleistungssektor arbeiten drei Viertel der Arbeitnehmenden. Herr Graber gräbt dort beschäftigten Vorgesetzten und Spezialisten eine tiefe Grube und entfernt die arbeitsgesetzlichen Sicherheitsnetze: Höchstarbeitszeit- und

Überzeitregelungen, Ruhezeiten und Pausen, Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot sowie die Pflicht zur Rücksichtnahme bei Arbeitnehmenden mit Familienpflichten sollen für sie nicht mehr gelten. Dicke Post für einen CVP-Politiker!

Offenbar war der OL-Läufer Graber beim Schreiben seines Vorstosses so richtig in Fahrt und holzte rücksichtslos weiter im Unterholz des Arbeitsgesetzes. Bei allen Arbeitnehmenden sollen die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten gekippt und die Ruhezeiten gleich mehrmals wöchentlich auf acht Stunden (!) reduziert werden können.

Nein! Nein! Nein!

Syna hat es satt, dass das heutige Arbeitsgesetz, das mit einem wirklichen Sozialpartnerkompromiss erst seit dem Jahr 2000 in Kraft ist, systematisch als nicht mehr zeitgemäss schlechtgeredet wird. Übermässig langes Arbeiten war, ist und wird ungesund bleiben. Regelmässige Ruhezeiten und Rücksichtnahmen auf Familienpflichten waren in den Frühzeiten der Industrie wichtig und sind es auch heute noch, gerade in hochflexiblen Dienstleistungsberufen. Darum: Finger weg vom Arbeitsgesetz!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Arbeitszeiterfassung abschaffen?

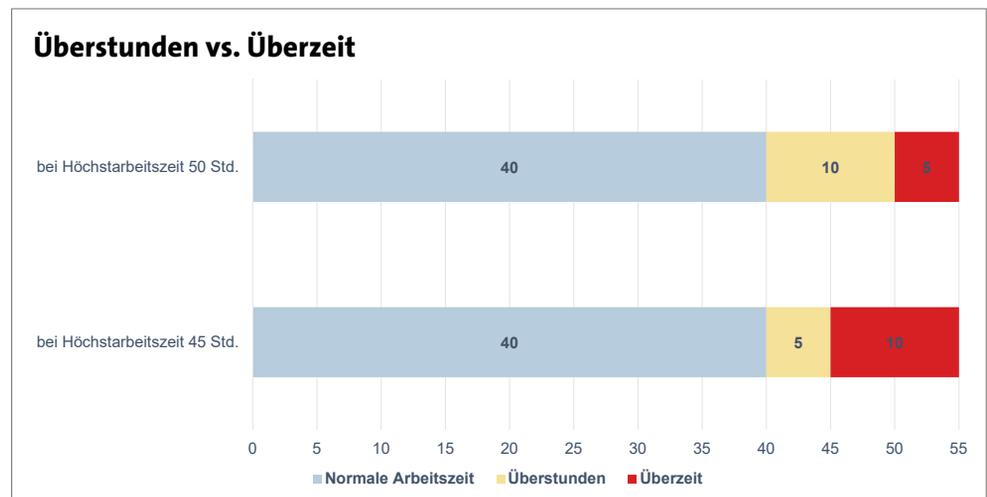
Mehr Flexibilität?

Die Arbeitgeber haben einen regelrechten Feldzug gegen die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen vom Zaun gebrochen. Hüben wie drüben werden Liberalisierungen gefordert, da man nur so dem angeblichen Bedürfnis nach mehr Flexibilität nachkommen könne. Doch stimmt das auch?

Die heutige Arbeitswelt und -weise habe sich stark geändert, die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften würden dem nicht Rechnung tragen, heisst es. Die Arbeitszeiterfassung (AZE) sei ein Relikt aus Zeiten der industriellen Fließbandarbeit, die dem heutigen Bedürfnis nach flexibleren Arbeitszeitmodellen im Wege stünde. Dem ist nicht so! Bereits heute sind durchaus flexible Arbeitszeitmodelle möglich und verbreitet. Und alle sind – sofern korrekt umgesetzt – im Einklang mit dem aktuellen Arbeitsgesetz. Jahresarbeitszeitmodell, Gleitzeit, Blockzeiten etc. sind den meisten Arbeitnehmenden ein Begriff. Wichtig bei all diesen Modellen ist aber das Verständnis der Begriffe Überstunden und Überzeiten.

Überstunden vs. Überzeit

Überstunden fallen an, wenn über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet wird, beispielsweise die Arbeitsstunden ab der 40. Wochenstunde. Je nach schriftlicher Vereinbarung sind Überstunden mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, sofern der Arbeitnehmer dem zustimmt. Andernfalls sind sie mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszubezahlen. Es kann aber im (Gesamt-)Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass Überstunden weder mit Freizeit kompensiert noch ausbezahlt werden. Den Überstunden sind im Arbeitsgesetz jedoch klare Grenzen gesetzt: Werden die normierten Höchstarbeitszeiten überschritten, so müssen diese Mehrstunden zwingend kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden. Dann liegt Überzeit vor. Für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal und technische Angestellte



Die Begriffe Überzeit und Überstunden werden gerne verwechselt oder gleich verwendet. Sie bezeichnen jedoch nicht dasselbe. *Quelle: Syna*

liegt die Höchstarbeitszeit bei 45 Stunden pro Woche, bei allen anderen bei 50.

Arbeitszeitmodelle

Der Hauptunterschied zwischen den verschiedenen heute existierenden Arbeitszeitmodellen liegt im Umgang mit Überstunden und dem Grad an Autonomie der Arbeitnehmenden, über ihre Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Die drei häufigsten Arbeitszeitmodelle sind: Standardmodell, Gleitzeit und Jahresarbeitszeit.

Beim Standardmodell verfügt der Arbeitnehmer über keine Zeitautonomie. Der Arbeitgeber bestimmt, wann ein Arbeitstag beginnt und endet: zum Beispiel 8 Uhr morgens bis 17 Uhr abends. Alle Arbeitsstunden pro Woche, die die Grenze von 40 Stunden überschreiten, gelten als Überstunden und sind zu kompensieren oder zu entschädigen.

Bei der Gleitzeit haben Arbeitnehmende eine grosse Zeitautonomie. Sie bestimmen ihre tägliche Arbeitszeit weitgehend selbst. Grundsätzlich sind Arbeitszeiten so anzusetzen, dass ein vereinbartes Soll von beispielsweise 40 Stunden pro Woche erfüllt wird. Was darunter liegt, sind Minusstunden. Wer mehr arbeitet, macht nicht gleich Überstunden. Diese wöchentlichen Mehrstunden werden als Plusstunden angerechnet und im Verlaufe des Jahres mit allfälligen Minusstunden kompensiert. Normalerweise gelten erst Plusstunden, die am Ende des Jahres noch übrig bleiben, als zu entschädigende

Überstunden. Vielfach gibt es aber Regelungen, wonach eine bestimmte Anzahl an Plus- oder Minusstunden auf das Folgejahr übertragen und in dessen Verlauf kompensiert werden kann. Dieses Modell kann auch mit definierten Blockzeiten, zum Beispiel Anwesenheitspflicht von 10 bis 16 Uhr, kombiniert werden.

Die Jahresarbeitszeit funktioniert im Prinzip wie das Gleitzeitmodell. Im Gegensatz dazu erfolgt aber die Festlegung des Arbeitsolls nicht auf wöchentlicher, sondern auf jährlicher Basis. Üblich ist ein Soll von 2080 Stunden (52 Wochen mal 40 Stunden). Die Arbeitnehmenden sind – abgesehen von allfälligen Blockzeiten – bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit frei, sie müssen einfach Ende Jahr ihr Soll erfüllt haben.

Fazit

Alle aufgelisteten Arbeitszeitmodelle bieten – je nach konkreter Ausgestaltung – eine mehr oder minder grosse Flexibilität für Arbeitnehmende. Sie sind aber nur dann konform mit dem Arbeitsgesetz und seinen Gesundheitsvorschriften, wenn Überzeit korrekt erfasst wird. Dies kann ohne Probleme mit einer genauen AZE bewerkstelligt werden. Es gibt sie also bereits heute, die von den Arbeitgebern geforderten flexiblen Arbeitszeitmodelle. Die Pflicht zur AZE steht dem also keineswegs entgegen.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Seniorenvereinigung Travail.Suisse

Ein neuer Mann an der Spitze

Die Jahrestagung der Seniorenvereinigung von Travail.Suisse fand dieses Jahr in Visp statt. 40 Jahre ist ihre Gründung nun schon her, und sie erfreut sich immer noch grosser Beliebtheit.

Die Jahrestagung mit 37 Teilnehmenden fand am 7. September im Tagungszentrum La Poste in Visp statt. Der abtretende Präsident, Franz Hubli, begrüßte neben den anwesenden Mitgliedern die Gäste Tanja Brülisauer, Transfair, Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher Syna Oberwallis, und Thomas Furrer, ebenfalls Syna Oberwallis und «Hoffotograf». Entschuldigt haben sich Syna-Präsident Arno Kerst sowie weitere 24 Personen.

Adrian Wüthrich stellte sich in seinem Begrüßungswort als Präsident von Travail.Suisse vor und sprach in seinem Referat über die von Travail.Suisse mitinitiierte Vaterschaftsurlaubsinitiative. Mit nur einem Tag Urlaub rangiert die Schweiz in dieser Frage am hintersten Ende von Europa und den westlichen Ländern. Dies soll nun mit unserer Initiative geändert werden, obwohl 20 Tage immer noch erst mittelmässig sind. Wir hoffen, und sind auf gutem Weg dazu, dass die Unterschriften innert nützlicher Frist zusammenkommen.



Bei strahlendem Wetter abgelichtet: die Teilnehmenden der Jahrestagung. Bild: Thomas Furrer

Änderungen im Vorstand

Als neuer Präsident der Seniorenvereinigung wurde Kurt Regotz mit grossem Applaus gewählt. Für seine 14-jährige Präsidentschaft wurde Franz Hubli vom neuen Präsidenten und von der Versammlung gebührend verabschiedet. Der übrige Vorstand – Paul Lindauer, Finanzen, Franz Renggli, Aktuar, und Fredy Renggli, Revisor – wurde wiedergewählt. Revisorin Rut Hörler gab ihren Rücktritt bekannt. An ihre Stelle wählte die Versammlung Anton Rutishauser von Transfair. Die Zurückgetretenen wurden mit einem Präsent und Applaus verabschiedet.

40-Jahr-Jubiläum

Das Traktandum «40 Jahre Seniorenvereinigung Travail.Suisse» und ihre Gründung wurden uns vom ehemaligen Kassier Erwin Müller in humorvollen Worten geschildert. Die Anfänge waren nicht einfach, waren es damals doch 13 christliche Verbände, die sich nicht von anderen Gruppierungen dreinreden lassen wollten. Doch dank der hartnäckigen Art von Erwin Müller konnte schliesslich eine Lösung gefunden werden. Die Gründungsversammlung des «Senioren-Clubs der christlichen Gewerkschaftssekretäre»,

den auch die Verbände begrüßten, erfolgte am 22. September 1976. Im Verlaufe der Jahre fanden vier Statutenänderungen statt. Mit dem dieses Jahr abgetretenen Präsidenten Franz Hubli führten vier Präsidenten dieses Amt aus. Kassiere und Aktuare waren es je fünf. Die Anwesenden verdankten Erwin Müller seinen Bericht mit grossem Applaus.

Gemütliches Beisammensein

Tanja Brülisauer überbrachte Grüsse von Transfair, Johann Tscherrig diejenigen vom Regionalsekretariat Oberwallis, das uns auch mit Kaffee und Gipfeli zu Beginn der Tagung begrüßte. Der neue Präsident Kurt Regotz hat sich spontan zur Übernahme der Getränke beim Mittagessen bereiterklärt. Nach dem Apéro, gestiftet von Travail.Suisse, machte unser Fotograf Thomas Furrer noch das obligate Gruppenfoto.

Nach dem feinen Mittagessen blieb noch Zeit zum Plaudern, bevor alle ihre Heimreise antraten. Die nächste Tagung findet in Lausanne statt, also erstmals in der Romandie. Wir freuen uns und sagen auf Wiedersehen am Genfersee.

Franz Renggli, Aktuar,
renggli.sf@bluewin.ch

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!

Il mondo di lavoro di domani

Edilizia: urge un cambio di rotta

Attualmente il tema della manodopera suscita un vivace dibattito. Indubbiamente, le decisioni prese oggi avranno notevoli ripercussioni sul mondo del lavoro di domani. Vi proponiamo un'istantanea dell'edilizia principale.

Nella sessione autunnale le Camere federali hanno discusso intensamente sull'attuazione dell'iniziativa sull'immigrazione di massa. Uno dei risultati del dibattito è la cosiddetta «priorità interna light». Ciò nonostante, la carenza di manodopera specializzata continua ad essere sulla bocca di tutti. Demografia, sviluppo economico, migrazione e tecnologia sono le quattro forze motrici che influenzano già oggi il mercato del lavoro di domani. Syna è convinto dell'urgenza di contrastare la possibile carenza di manodopera. Parità, produttività e migrazione devono essere i pilastri di questa politica del lavoro.

Emancipazione necessaria

Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), attualmente sono 199 500 le persone attive nel settore edilizio – ma di queste, soltanto 3990 sono donne, prevalentemente occupate in posizioni d'ufficio. Si può altresì notare che i lavoratori edili devono sostenere gradi d'occupazione elevati, dal 90 al 100 per cento, mentre le artigiane sono per lo più occupate in misura variabile tra il 50 e l'80 per cento. Syna è convinto che proprio nell'edilizia occorra creare un sano equilibrio tra lavoro e tempo libero, questo creando un numero maggiore di impieghi a tempo parziale per gli edili. I datori di lavoro delle professioni artigianali devono rivedere le loro convinzioni ed emanciparsi.

Una struttura formativa monocromatica, l'evoluzione minima dei salari, la mancanza di impieghi a tempo parziale e il notevole carico fisico rendono difficile la professione dell'edile per i lavoratori più anziani e la rendono poco attrattiva per le giovani donne e i giovani uomini. Queste realtà sono estrapolabili dalle statistiche dell'UST e spiegano anche perché



Il progresso avanza anche nel settore edilizio: sistemi di cassetta rapida e calcestruzzi autocompattanti consentono di gettare in tempi brevissimi muri alti diversi metri. Foto: www.meva.ch

i giovani evitano le professioni di cantiere o le abbandonano raggiunta la soglia dei trent'anni!

Paradossalmente, il prodotto finale dei lavoratori edili è probabilmente ciò che l'economia ha di più estetico e sostenibile. Ciò che l'artigiano crea, spesso sopravvive al fluire del tempo, è utile alla società, allietta intere generazioni, è oggetto di contrattazioni con un certo valore e profitto – il che non si può sempre dire dei prodotti di altri settori professionali. Tra i 25 e i 54 anni gli artigiani producono questa incredibile prestazione per la società. Una protezione particolare dal licenziamento per gli edili ultra cinquantatrenni è perciò di fondamentale importanza.

Produttività e salario

Tra il 2004 e il 2014, nell'edilizia la resa del lavoro è cresciuta mediamente di poco più dell'1 per cento all'anno. L'economia edile deve questa evoluzione positiva all'elevata produttività delle lavoratrici e dei lavoratori, disposti anche ad operare con le tecnologie più moderne – che si tratti di impalcature leggere e mobili, sistemi rapidi di cassetta, calcestruzzo pompato o silos di malta, così come elementi edili prodotti industrialmente, robot, strumenti al laser e GPS, attrezzature per la lavorazione e la costruzione, gru mobili o sollevatori. Evoluti software di progettazione e attrezzature sofisticate hanno considerevolmente

modificato e aumentato la produttività del lavoro sui cantieri. Grazie alla capacità d'apprendimento, all'operosità, ma anche alla grande umiltà degli edili, tra il 2004 e il 2014 l'indice delle costruzioni in Svizzera è cresciuto nientemeno che di 45 punti. Nemmeno il calo netto del 2014 dovuto alla debolezza dell'euro è riuscito a scalfire la redditività sul lungo periodo e gli utili del settore edilizio. Per il prossimo anno Syna chiede pertanto (e a giusto titolo!) più soldi nelle buste paga degli edili.

Immigranti diligenti

Nel settore della costruzione sono impiegati circa 80 800 stranieri, pari al 40,5 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori. Se la priorità interna venisse applicata alla lettera, in un futuro molto prossimo dovremo essere pronti ad inibire o modificare il motore della costruzione. In tutti i casi, gli impresari-costruttori dovranno accrescere l'attrattiva di queste professioni, per offrire alle giovani leve un'alternativa effettiva e interessante alle professioni d'ufficio e dare ai lavoratori più anziani la considerazione che meritano già da tempo. Metafora: chi riduce l'afflusso di carburante al motore, deve attendersi un notevole calo delle prestazioni o deve trasformare completamente il motore.

**daniel.arm@syna.ch,
segretario centrale edilizia**

¿Terminar con el registro de las horas trabajadas?

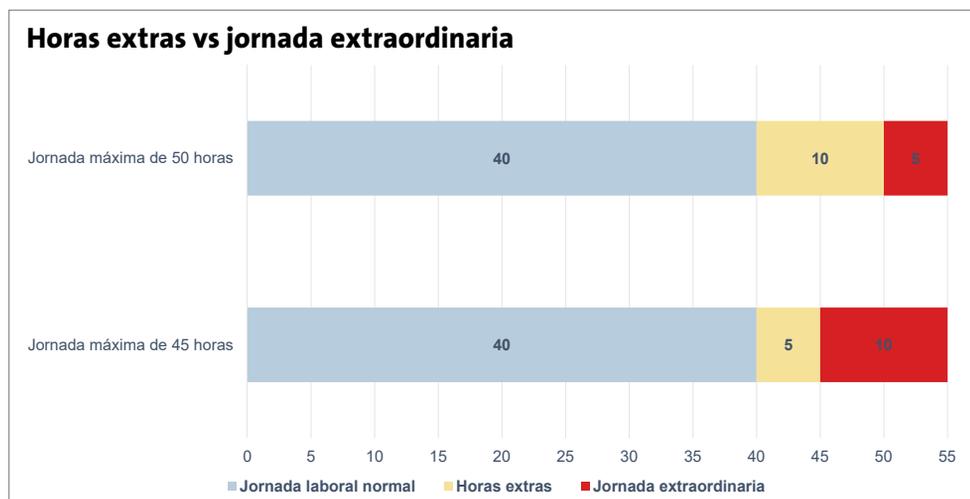
¿Mayor flexibilidad?

Los empresarios han iniciado una verdadera campaña en contra de las regulaciones a la jornada laboral establecidas por ley. En todos lados se repite que la liberalización de esta es necesaria, ya que sólo así se podría cumplir con la supuesta necesidad de una mayor flexibilidad laboral. ¿Es esto correcto?

Aunque el actual mundo del trabajo y su funcionamiento han cambiado enormemente, las leyes referidas a la jornada laboral no tienen esto en cuenta, dicen algunos. Que el registro de las horas trabajadas (RHT) es un vestigio de la Revolución Industrial que no se corresponde a las actuales necesidades, pues los horarios en el trabajo serán cada vez más flexibles; y esto no es cierto! Ya hoy existen modelos flexibles de jornada laboral, siendo estos bastante frecuentes y todos están – si se aplican adecuadamente – de acuerdo con la actual legislación. Modelo anual de trabajo, de horario flexible, de horario flotante, etc., son para la mayoría de los trabajadores palabras conocidas. La importancia en todos estos modelos radica en una comprensión cabal del significado tanto de las horas extras como de la jornada extraordinaria.

Horas extras vs jornada extraordinaria

Las horas extras son aquellas que sobrepasan la jornada laboral acordada, por ejemplo, las 40 horas de trabajo semanal. Dependiendo de un acuerdo por escrito las horas extraordinarias se pueden compensar con tiempo libre de igual duración siempre que el empleado esté de acuerdo; en caso de no ser así, se ha de pagar una prima del 25 por ciento. Sin embargo, se puede acordar en el contrato (colectivo), que las horas extras no se compensen ni con tiempo libre ni con una prima. La legislación laboral establece normas claras para las horas extras: si estas superan el tiempo máximo de trabajo legalmente establecido, deben ser obligatoriamente compensadas o pagadas con un recargo del 25 por ciento. Esto es lo que se considera jornada



Aunque los términos horas extras y jornada extraordinaria a menudo se confunden, su significado no es el mismo.

Fonte: Syna

extraordinaria. Para los trabajadores del sector industrial, personal de oficina y técnicos cualificados el tiempo máximo de trabajo es de 45 horas por semana, en los sectores restantes es de 50 horas.

Modelos de jornada laboral

La principal diferencia entre los distintos modelos de jornada laboral existentes hoy en día, es el uso que se le da a las horas extras y el grado de autonomía de los trabajadores para determinar sus propias horas de trabajo. Los tres horarios laborales más comunes hoy son: el modelo estándar, el de horario flexible y el de horas anuales.

En el modelo estándar el empleado tiene un horario laboral rígido. El empresario dispone cuando un día de trabajo comienza y cuando termina: por ejemplo de 8 am a 17 pm. Todas las horas de trabajo que superan, por ejemplo, el límite de 40 horas semanales se consideran horas extras y se deben compensar o indemnizar.

En el modelo de horario flexible los empleados tienen una gran autonomía para determinar su propio horario de trabajo. Básicamente la jornada laboral debe distribuirse de modo que en un conjunto acordado de por ejemplo 40 horas, esta se cumplirá en una semana. Todo lo que queda debajo, se cuenta como horas de menos. Ahora bien, quien trabaja más no hace horas extras automáticamente, sino que estas horas serán contadas como horas normales y en el transcurso del año usadas para suplir las horas de menos. Únicamente las horas

sobrantes a fin de año se computaran como horas extras a pagar. En muchos casos, existe la posibilidad de transferir cierto número de horas extras al año siguiente para ser compensadas en su transcurso. Este modelo también se puede combinar con el de horario flotante, siendo la asistencia obligatoria en determinados espacios de tiempo, por ejemplo, de 10 am a 16 pm.

El modelo de horas anuales en principio funciona como el de horario flexible. Sin embargo, las horas de trabajo son fijadas no semanalmente sino por un periodo anual, normalmente 2080 horas (52 semanas x 40 horas). Los empleados son – fuera de posibles asistencias obligatorias – libres de organizar su tiempo de trabajo, aunque a fin de año deben haber cumplido su cuota horaria laboral.

Conclusión

Todos los modelos de jornada laboral que figuran ofrecen – dependiendo de su configuración – un grado más o menos alto de flexibilidad para los empleados. Sin embargo, ellos solo son compatibles con la legislación laboral y sus reglamentos de salud en cuanto la jornada extraordinaria esté correctamente registrada. Con un preciso RHT esto se puede lograr sin problema. Los modelos de trabajo flexible, tan demandados por los empresarios, ya existen y no están en disonancia con una correcta aplicación del RHT.

mathias.regotz@syna.ch,
Encargado Sector Industria

Comissão para a Migração

Nós também somos a Suíça!

A Comissão para a Migração da Syna lançou a campanha de informação «Nós também somos a Suíça!», com ações de informação de rua em Lucerna e Zurique. É visível que este é um tema muito interessante para a população e que também os nossos membros não estão livres de preconceitos!

A Comissão para a Migração é constituída por membros de base de diferentes nações e com diferentes histórias pessoais de migração e integração. O elemento comum de todos estes membros é o desejo de serem reconhecidos como membros plenos da sociedade. Finalmente, todos eles esforçam-se pela integração, trabalham e pagam os seus impostos na Suíça, educam as suas crianças de forma a que as mesmas se comportem de forma adaptada e responsável e têm já muitos amigos entre os assim chamados «verdadeiros Suíços». É por isso que queremos afirmar: Nós somos iguais e isso é o que conta! As polémicas declarações em jornais e no discurso político devem finalmente acabar e o diálogo direto deve ser promovido! É por isso que alguns membros de base se expuseram em ações de informação de rua, abordaram transeuntes e explicaram a posição da Syna em relação aos diversos temas da política de migração. Estas são as nossas posições, com as quais procuramos o diálogo com os transeuntes.

A questão da imigração

A iniciativa de imigração em massa explorou os receios da submersão da população suíça. A imigração para o mercado foi já em 2015 muito reduzida, já que alguns ramos económicos tiveram de aceitar uma redução do emprego devido à sobrevalorização do franco. O ramo da restauração, por exemplo, reduziu o emprego de cidadãos da UE em mais de 20 por cento, enquanto que a taxa de desemprego neste setor não aumentou ainda mais. O mercado de trabalho regulou-se por si mesmo e não são necessários contingentes. A Comissão para a Migração quer manter a liberdade



Quem não estava com pressa, esteve aberto para uma conversa mais profunda sobre os atuais acontecimentos políticos.

Foto: Selina Tribbia

de circulação de pessoas e assim, naturalmente, também os acordos bilaterais com a UE. As previsões da conjuntura para o setor da construção são para 2017 e 2018 também favoráveis. O mercado de trabalho suíço, especialmente em tempos de escassez da mão de obra especializada, está dependente da imigração e os trabalhadores estrangeiros têm muito potencial para a nossa economia. Temos de aproveitá-la!

Relações económicas internacionais

Os processos de produção menos produtivos são transferidos para o estrangeiro, já que os custos de produção e de imóveis são aí mais baixos. A Comissão para a Migração apoia também a imposição de condições de trabalho mais justas em empresas no estrangeiro! A exploração das condições legais e sociais precárias em países recentemente industrializados não é digna da tradição moral das empresas suíças! É por isso que Syna apoia também a Iniciativa de Responsabilidade Empresarial (www.konzern-initiative.ch).

Diversidade cultural e segurança legal

Nós acreditamos que a diversidade cultural presente na Suíça é uma mais-valia!

Cada pessoa tem o direito à liberdade cultural e religiosa. Quais as roupas que vestimos, qual a língua que falamos, quais os pratos que comemos – estas liberdades não devem ser limitadas! A Comissão para a Migração esforça-se para que a tradição liberal e cosmopolita da Suíça seja mantida. Mesmo a Suíça tem uma grande variedade de identidades culturais, as quais são devidamente representadas, com orgulho. Esta consciência e o cuidado com a própria origem cultural é também um direito dos nossos membros estrangeiros, venham eles da UE ou de países terceiros!

Nós queremos por este meio agradecer às regiões e, acima de tudo, aos membros de base que, durante o seu tempo livre, organizaram com muito esforço as ações efetuadas e as ações futuras. O trabalho de esclarecimento é necessário e irá continuar e temos a certeza que uma abordagem mútua é necessária, de forma a promover um entendimento mútuo.

selina.tribbia@syna.ch,
responsável pelo serviço de imigração

Kursangebote von Syna



Mitarbeitergespräch – Ich weiss mich zu verkaufen!

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

Inhalt: Jahr für Jahr wird mit Ihnen ein Mitarbeitergespräch durchgeführt. Wie bereiten Sie sich vor? Wie empfinden Sie die Qualität des Gesprächs? Ist es Ihnen danach auch schon so ergangen: «Das wollte ich noch sagen!», «Das habe ich vergessen zu sagen!»? Oder Sie haben sich nicht getraut, zu widersprechen? Das muss nicht sein. Vielen können Sie aktiv entgegenreten! Dieser Kurs zeigt Ihnen, wie. Denn Mitarbeitergespräche 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? Dabei spielt Ihre Vorbereitung eine wichtige Rolle, und Sie können somit das Gespräch stark mitbeeinflussen. Nach dem Kurs kennen die Teilnehmenden die Wichtigkeit einer guten Vorbereitung. Sie kennen den Prozess und die einzuhaltenden Fristen bei Mitarbeitergesprächen sowie ihre Rechte und können diese anwenden. Ausserdem kennen sie die wichtigsten Kommunikationsregeln und wenden diese erfolgreich an. Sie lernen durch einen intensiven Erfahrungsaustausch im Kurs und knüpfen neue Kontakte.

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

Anmeldung: bis spätestens Mittwoch, 9. November 2016

Erfolgreich verhandeln.

Montag, 28. November, 9.00 bis 17.00 Uhr (1. Kurstag), und Montag, 5. Dezember 2016, 9.00 bis 17.00 Uhr (2. Kurstag), Hotel Arte, Olten.

Inhalt: Sei es im Beruf oder im Privatleben; wir sind dauernd am Verhandeln (mit Kollegen, Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Partnern, Kunden oder Kindern) – oft ohne uns dessen überhaupt bewusst zu sein. Als Einstieg in den Kurs erweitern Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in ausgewählten Aspekten der Kommunikation. Sie analysieren, diskutieren und verändern gegebenenfalls Ihr eigenes Kommunikations- und Verhandlungsverhalten. Sie lernen Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Verhandlungsführung kennen und erlernen sowie üben den Umgang mit schwierigen Verhandlungspartnern.

Referentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO

Anmeldung: bis spätestens Mittwoch, 9. November 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!

Grafische Industrie

Personalsorgestiftung

Die Personalsorgestiftung der grafischen Industrie (pvgi) hat im Berichtsjahr die Reserven verstärkt. Der technische Zinssatz, der das Rentenkapital verzinst, konnte von 3 Prozent auf 2 Prozent gesenkt werden. In Zukunft muss also für die Verzinsung des Kapitals weniger Ertrag erwirtschaftet werden. Im aktuellen Anlageumfeld ist dies von zentraler Bedeutung.

Mit der Senkung des technischen Zinssatzes verbunden ist auch eine Senkung des Umwandlungssatzes für die Berechnung der Renten. Dieser Umwandlungssatz wurde per 1. Januar 2015 von 6,8 Prozent auf 6,4 Prozent gesenkt. Für weibliche Versicherte mit Jahrgang 1955 und älter sowie für männliche Versicherte mit Jahrgang 1954 und älter wurden Übergangsbestimmungen erlassen, damit die Reduktion der Altersrente verkraftbar bleibt.

Als weitere flankierende Massnahme wurde ab 1. Januar 2016 der Sparbeitrag um 1 Prozent erhöht. Dies führt zu einer Verstärkung des zukünftigen Alterskapitals. Davon profitieren besonders die noch etwas jüngeren Versicherten. Die Erhöhung des Sparbeitrags erfolgte kostenneutral, indem gleichzeitig die Risikoprämie um 1 Prozent reduziert wurde.

Weniger Rendite, gute Deckung

Die Vermögensrendite der pvgi betrug im Berichtsjahr 2015 0,3 Prozent (Vorjahr 7,0 Prozent). Während die eigenen Liegenschaften sehr gute Erträge lieferten,



Die Erhöhung des Sparbeitrags kommt vor allem den Jungen zugute.

Bild: Bruno Fuchsli

litten die übrigen Anlagen unter der Minuszins-Politik der Nationalbanken. Der Aufwand für die Vermögensverwaltung konnte im Berichtsjahr um einen Drittel reduziert werden. Der Deckungsgrad der pvgi liegt auch nach der Verstärkung der Reserven mit 104,0 Prozent (Vorjahr 111,4 Prozent) immer noch deutlich über 100 Prozent.

Mehr Versicherte und Rentenbezüger

Die pvgi verwaltet ein Vermögen von 119 Millionen Franken (Vorjahr 125 Mio.). Die 268 aktiven Versicherten (Vorjahr 300) und die 68 Betriebe (Vorjahr 71) leisteten total 5,1 Millionen Franken (Vorjahr 5,4 Mio.) an Beiträgen und Eintrittsleistungen.

312 Personen erhielten eine monatliche Rente der pvgi (Vorjahr 306). Zusammen mit den Auszahlungen an die ehemaligen Versicherten der Personalsorgestiftung

der SVGU wurden 5 Millionen Franken Renten ausbezahlt (Vorjahr 4,7 Mio.). Weitere 2,6 Millionen Franken wurden von den Versicherten bei der Pensionierung als Kapitalleistung bezogen (Vorjahr 0,3 Mio.).

Der bisherige Geschäftsführer Rolf Greter ist Ende Mai 2016 in den verdienten Ruhestand getreten. Für die Nachfolge konnte mit Rolf Müller erneut ein ausgewiesener Fachmann gewonnen werden.

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

Der Jahresbericht 2015 mit Kommentar kann bei der pvgi, c/o AGRAPI, Postfach, 3000 Bern, bezogen werden.

Weitere Informationen: www.pvgi.ch

Weiterbildungsaktion Gesundheitswesen

Werde jetzt Syna-Mitglied und erhalte einen Gutschein von 200 Franken für eine Weiterbildung deiner Wahl.

Mach bei der Umfrage im Detailhandel mit!

Syna will optimale Anstellungs- und Entlohnungsbedingungen sowie die Verbesserung der rechtlichen Stellung des Personals im Detailhandel. Es ist wichtig, dass du uns als Mitarbeiterin und Mitarbeiter im Detailhandel deine Meinung sagst. So können wir uns noch besser für deine Arbeitsbedingungen einsetzen. Frag in deinem Regionalsekretariat nach dem Umfragebogen, gerne schicken wir ihn dir zu. Noch einfacher ist eine kurze Mail an dienstleistungen@syna.ch. Wir freuen uns auf deine Meinung!

Konzernverantwortungsinitiative

Arbeit in Würde ist möglich

Die Erwerbsarbeit steht weltweit unter Druck. Die von Brücke · Le pont mitgetragene Konzernverantwortungsinitiative geht neue Wege beim internationalen Schutz von Arbeits- und Menschenrechten. Am 10. Oktober wurden rund 120 000 Unterschriften bei der Bundeskanzlei eingereicht.

Die Weltwirtschaft befindet sich spätestens seit der Finanzkrise 2007/08 in einer Phase äusserst geringen Wachstums. In Kombination mit der zunehmenden sozialen Ungleichheit ist zu beobachten, dass die Erwerbsmöglichkeiten nicht mit der rasant wachsenden Population im arbeitsfähigen Alter Schritt halten können. Die globale Beschäftigungsquote ist zwischen 1991 und 2015 von 62 Prozent auf 60 Prozent gefallen. Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) waren 2015 mehr als 204 Millionen Menschen arbeitslos – 53 Millionen mehr als 1991. Im Verhältnis zu den Industrieländern ist die Beschäftigungsquote in den Entwicklungsländern laut einem Bericht der Vereinten Nationen (UNO) überproportional stark gefallen.

Jugendliche, speziell junge Frauen, sind immer mehr von eingeschränkten Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit und von Arbeitslosigkeit betroffen. Nur vier von zehn 15- bis 24-Jährigen haben eine Arbeit (2015), 1991 waren es noch 50 Prozent. Global gesehen ist heute die Jugendarbeitslosigkeit fast dreimal höher als die Erwachsenenarbeitslosigkeit.

Noch immer lebt die Hälfte aller Arbeitenden von weniger als 4 Dollar pro Tag. Die wenigsten von ihnen profitieren von einem Sozialversicherungssystem. Global gesehen arbeiten laut der UNO 45 Prozent aller Menschen unter prekären Bedingungen. Auch die Ungleichheit hat zugenommen: 2016 besaßen die 62 reichsten Einzelpersonen genauso viel wie die gesamte ärmere Hälfte der Weltbevölkerung.

Was heisst Arbeit in Würde?

Diese Entwicklungen sind düster. Es ist klar; nur den wenigsten Menschen ist es



45 Prozent aller Menschen arbeiten unter prekären Bedingungen.

Bild: Andreas Jahn

möglich, einer Arbeit in Würde nachzugehen. Doch was heisst das eigentlich? Der Begriff «Arbeit in Würde» stützt sich auf das Konzept «Decent Work» (menschenwürdige Arbeit). Das 1999 von der ILO eingeführte Konzept beinhaltet vier Dimensionen:

1. Arbeit: Verfügbarkeit einer angemessenen Anzahl produktiver, qualitativ guter Arbeitsmöglichkeiten, die existenzsichernde Einkommen bringen.

2. Soziale Sicherheit: Schutz vor arbeitsbedingter Krankheit oder Unfall und vor Einkommensausfall durch Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter.

3. Rechte am Arbeitsplatz: Einhalten der Grundrechte.

4. Sozialer Dialog: Möglichkeit und Fähigkeit zur Teilnahme an Entscheidungen betreffend Arbeitsbedingungen und zur kollektiven Interessensvertretung in Verhandlungen zwischen Vertreterinnen und Vertretern von Regierung, Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Initiative eingereicht

Klar ist: Wir müssen handeln, und die grossen Schweizer Unternehmen sollen ihre globale Verantwortung bei der Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten endlich wahrnehmen. Die am 10. Oktober eingereichte Konzernverantwortungsinitiative unterschrieben auch zahlreiche Syna-Mitglieder. Sie verlangt, dass Schweizer Konzerne für ihre Geschäftsbe-

ziehungen eine Sorgfaltsprüfung bezüglich Menschenrechte und Umweltschutz einführen. Demnach müssten diese künftig ihre Aktivitäten und jene ihrer Tochter- und Zulieferunternehmen auf Risiken für Mensch und Umwelt prüfen, sie mit geeigneten Massnahmen beheben und öffentlich darüber berichten. Kommt ein Konzern seiner Sorgfaltsprüfungspflicht nicht nach, soll er auch für allfällige Schäden haften, die seine Tochterfirmen im Ausland verursacht haben.

Globale Solidarität

Brücke · Le pont gehört zu den Trägerorganisationen der Initiative. Bei der Projektarbeit in Afrika und Lateinamerika werden wir täglich mit den traurigen Auswirkungen von Lohndumping oder unmenschlichen Arbeitsbedingungen durch multinationale Firmen konfrontiert. Deshalb ist die globale Solidarität mit Arbeitnehmenden im Süden gerade in Krisenzeiten fundamental – bleiben wir dran!

andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,
Kommunikation und Entwicklungspolitik

Mehr Infos zur
Konzernverantwortungsinitiative:
www.bruecke-lepont.ch oder
www.konzern-initiative.ch

Baugewerbe

Ein Umdenken ist dringend nötig

Zurzeit wird die Fachkräftesituation intensiv diskutiert. Unbestritten haben Entscheide, die heute gefällt werden, erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt von morgen. Dazu eine Bestandsaufnahme im Baugewerbe.

In der Herbstsession haben die eidgenössischen Räte die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative intensiv diskutiert. Ein Resultat davon: der Inländervorrang light. Nach wie vor ist der Fachkräftemangel in aller Munde. Demografie, Wirtschaftsentwicklung, Migration und Technologie sind die vier treibenden Kräfte, die den Arbeitsmarkt von morgen bereits heute beeinflussen.

Syna ist überzeugt, dass einem möglichen Fachkräftemangel dringend entgegengewirkt werden muss. Gleichberechtigung, Produktivität und Migration sollen dabei die zentralen Pfeiler sein.

Baubranche hat Emanzipationsbedarf

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) sind heute rund 199 500 Personen im Baugewerbe tätig. Davon sind lediglich 3990 Frauen, von denen viele in Büropositionen tätig sind. Zusätzlich fällt auf, dass die Bauarbeiter hohe Arbeitspensen von 90 bis 100 Prozent zu bewältigen haben, während die Handwerkerinnen mehrheitlich zwischen 50 und 80 Prozent arbeiten. Syna ist überzeugt, dass ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit gerade im Baugewerbe geschaffen werden muss; durch mehr Teilzeitstellen für Bauarbeiter. Die Arbeitgeber der handwerklichen Berufe sind aufgefordert, umzudenken und sich zu emanzipieren.

Eine einseitige Bildungsstruktur, geringe Lohnentwicklungen, fehlende Teilzeitstellen und die sehr hohe körperliche Belastung erschweren den «Büetzer»-Beruf für ältere Arbeitnehmende und machen ihn für junge Frauen und Männer unattraktiv. Diese Tatsachen lassen sich aus den BFS-Statistiken ablesen und liefern damit eine Erklärung, weshalb junge Menschen Baustellenberufe so meiden oder spätestens mit dreissig verlassen!



Der Fortschritt macht auch vor dem Baugewerbe nicht Halt: Diese 7,25 Meter hohe Wand mit selbstverdichtendem Beton wurde in einem Takt in einer Stunde betoniert. Bild: www.meva.ch

Paradoxerweise ist das Endprodukt der Bauleute womöglich das ethischste und nachhaltigste überhaupt, das in der Wirtschaft zu finden ist. Was Handwerker erschaffen, überdauert sehr oft die Zeit, nützt der Gesellschaft, erfreut Generationen, wird mit hohem Wert und Gewinn gehandelt..., was von Erzeugnissen anderer Branchen nicht immer behauptet werden kann. Zwischen 25 und 54 Jahren erbringen die Handwerker diese unglaubliche Höchstleistung für die Gesellschaft. Ein spezieller Kündigungsschutz ist daher für ältere Büetzer ab 54 unabdingbar.

Produktivität und Lohn

In den Jahren 2004 bis 2014 stieg die Arbeitsproduktivität des Baugewerbes jährlich etwas über 1 Prozent. Das verdankt die Bauwirtschaft den Arbeitnehmenden, die eine sehr hohe Leistung erbringen und auch bereit sind, mit neuesten Technologien im Baustellenalltag zu arbeiten. Seien dies leichte und mobile Gerüste, Schnellschalungssysteme, Pumpbeton oder Mörtel-Silos. Ebenso wie industriell gefertigte Bauelemente, Bauroboter, Laser- und GPS-Instrumente, Verarbeitungs- und Baumaschinen, mobile Kräne oder Hebebühnen. Modernste Planungssoftware und ausgefeilte Werkzeuge haben die Arbeitsproduktivität auf Baustellen erheblich verändert und gesteigert.

Lernfähigkeit, Fleiss, aber auch die Bescheidenheit der Arbeiter haben dazu geführt, dass der Bauindex zwischen 2004 und 2014 um satte 45 Indexpunkte angestiegen ist. Auch der Einbruch 2014 wegen der Euroschwäche konnte der langfristigen Rentabilität und den Gewinnen des Baugewerbes nichts anhaben. Für das nächste Jahr fordert Syna deshalb berechtigterweise mehr Lohn für die Bauleute.

Fleissige Zuwanderer

In der Baubranche arbeiten rund 80 800 Ausländer. Das entspricht 40,5 Prozent der Arbeitnehmenden. Sollte der Inländervorrang wirklich wortwörtlich umgesetzt werden, müssen wir in naher Zukunft bereit sein, den Bauwirtschaftsmotor zu drosseln oder umzubauen. In jedem Fall aber sind die Baumeister gefordert, den Berufen mehr Attraktivität zu verleihen, damit dem Nachwuchs eine echte und spannende Alternative zu den Büroberufen geboten und den älteren Arbeitnehmenden die längst fällige Wertschätzung entgegengebracht wird. Parabel: Wer die Kraftstoffzufuhr zum Motor reduziert, muss erhebliche Leistungseinbussen in Kauf nehmen und/oder den Motor komplett umbauen.

**daniel.arm@syna.ch, Zentralsekretär
Bauhauptgewerbe**

Jeunesse.Suisse

Drei grosse Schwerpunkte für 2017

Die Zukunft mitgestalten:
Das ist eines der Anliegen von Jeunesse.Suisse. Sie möchte die Anliegen der Jugendlichen in die Gremien von Travail.Suisse, aber auch in Politik und Gesellschaft tragen. Am 15. Oktober traf sich die Jugendkommission zur Jahresplanung in Bern.

Für die Mitglieder der Jugendkommission ist klar: Sie sind gerne Mitglied bei Syna, Transfair oder Hotel & Gastro Union – aus zwei Gründen: Erstens setzt sich ihr Verband im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen für gute Arbeitsbedingungen und faire Konfliktlösungen in der Arbeitswelt ein. Zweitens engagiert sich ihr Verband über den Dachverband Travail.Suisse in der Politik für die Anliegen der Arbeitnehmenden. Jeunesse.Suisse will ihre Anliegen in diese Prozesse einbringen. An der Jahresplanung wurden die Schwerpunkte für das kommende Jahr festgelegt.

Ein vernünftiger Vaterschaftsurlaub

Einer der Schwerpunkte ist die Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub», die Travail.Suisse im vergangenen Mai lanciert hat. Ein Vaterschaftsurlaub kommt jungen Familien zugute und ermöglicht jungen Vätern, sich zu Beginn der Familienphase verstärkt zu engagieren und damit auch vermehrt Verantwortung zu übernehmen. Jeunesse.Suisse unterstützt daher die Initiative auch im kommenden Jahr und hat es sich zur prioritären Aufgabe gemacht, sie in ihrem Netzwerk bekannt zu machen und Unterschriften zu sammeln.

Das Praktikum

Mit dem Thema Praktikum wurde ein weiterer Schwerpunkt gesetzt: An den Treffen von Jeunesse.Suisse beginnen jeweils heftigste Diskussionen, wenn das Thema auf den Tisch kommt. Zu viele Jugendliche machen schlechte Erfahrungen damit. Jeunesse.Suisse hat daher entschieden, sich vertieft mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Ziel ist es, nächstes Jahr ein Positionspapier zu



Das Praktikum: ein Angebot mit Chancen und vielen Gefahren.

Bild: Fotolia

präsentieren. Es soll aufzeigen, wann ein Praktikum sinnvoll ist und welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit man von einem guten Praktikum sprechen kann. Die Überlegungen sollen Jugendlichen helfen, zu Beginn des Praktikums die wichtigen Fragen zu regeln, damit man nicht in Situationen gerät, in denen man vom Arbeitgeber vor allem ausgenutzt wird.

Nationaler Qualifikationsrahmen

Mit der Einführung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) durch den Bund steht Personen mit einem Berufsabschluss ein neues, wertvolles Instrument zur Verfügung, um sich auf dem globalisierten Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewegen. Nicht allen ist dieses Instrument bekannt. Insbesondere diejenigen, die ihren Berufsbildungsabschluss vor der Einführung des NQR erreicht haben, sind nur in den seltensten Fällen informiert. Jeunesse.Suisse will mithelfen, dass das Wissen über den NQR in der Bevölkerung besser verankert wird und das Instrument des NQR bei Bedarf auch genutzt werden kann. Dazu erarbeitet sie ein Kommunikationsprojekt, das beim Bund zur Unterstützung eingereicht werden soll.

Vereinfachte Einbürgerung

Am 12. Februar 2017 findet die Volksabstimmung über die erleichterte (nicht-automatische) Einbürgerung von Personen der dritten Ausländergeneration statt. Zu ihr gehören Personen, deren Grosseltern und Eltern schon in der Schweiz wohnhaft waren und die ihr ganzes bisheriges Leben in der Schweiz verbracht haben. Jeunesse.Suisse hat einer Arbeitsgruppe den Auftrag erteilt, zu überlegen, wie die Mitglieder diese Abstimmung unterstützen können. Denn dabei geht es um gut integrierte Jugendliche, die «von gleichaltrigen Schweizerinnen und Schweizern nicht zu unterscheiden» sind, wie Nationalrätin Ruth Humbel in der parlamentarischen Debatte betont hat. «Sie fühlen sich als Schweizerinnen und Schweizer. Sie sind in der Schweiz geboren, sie sind hier aufgewachsen, besuchen hier die Schulen und engagieren sich in Vereinen. (...) Emotional ist die Schweiz ihr Heimatland, rechtlich fehlt ihnen dazu der Pass.» Für Jeunesse.Suisse ist klar: Die erleichterte Einbürgerung für die dritte Generation muss jetzt endlich Realität werden.

Bruno Weber-Gobet,
 Geschäftsführer Jeunesse.Suisse,
 weber@travailsuisse.ch