

syna Magazin

Die Gewerkschaft Alpen



Bild: Fotolia

Kein Freipass für Gratisarbeit

Arbeit wird immer flexibler, und mit ihr werden es auch die Arbeitnehmenden. Das heisst aber nicht, dass sie unbezahlte Mehrarbeit leisten müssen. Deshalb ist die Arbeitszeiterfassung wichtig – als bestes Mittel zum Gesundheitsschutz. Mit modernen Systemen wird sie auch immer einfacher. Nur Arbeitgeber und Politik haben das noch nicht eingesehen.

Seite 6

Nur halbwegs zufrieden

Die Lohnrunde 2017 brachte nicht allen mehr Lohn – auch dort wo es Erhöhungen von einem halben bis einem ganzen Prozent gab. Denn diese werden immer öfter individuell verteilt. Syna fordert generelle Lohnanpassungen für alle.

Seite 3

Alle auf die Strasse!

Die Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub soll im Sommer eingereicht werden. Dafür braucht es noch einmal einen Effort beim Unterschriftensammeln. Welche Argumente einem dabei begegnen – und wie man darauf gekonnt reagiert.

Seite 8

Inhalt

Lohnabschlüsse	Seite	3
Erleichterte Einbürgerung	Seite	4
USR III	Seite	5
Gratisarbeit	Seite	6
GAV Uhrenindustrie	Seite	7
L-GAV Gastgewerbe	Seite	7
Vaterschaftsurlaub	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seiten	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Gesundheitswesen	Seite	17
Zentralsekretariat	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Praktikum	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/Satz: kommunikation@syna.ch
 Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz
 rosenkranz@travailsuisse.ch
 Druck/Versand: LZ Print, Luzerner Zeitung AG
 Adressänderungen: info@syna.ch
 Nächste Ausgabe: 10. März
 Redaktionsschluss: 22. Februar, 12.00 Uhr

Wert-volles Leben


Liebe Leserin, lieber Leser

Ich wünsche für 2017 der Welt Frieden, Europa Zusammenhalt, der Schweiz Offenheit, Syna Erfolg und dir Gesundheit und Mut.

Ich weiss nicht, wie es dir geht, aber der Ausblick ins neue Jahr war auch schon hoffnungsvoller: Kriege und Terrorismus verbreiten Elend und Angst, Sicherheiten wanken, die Schattenseiten der Globalisierung zeigen sich immer deutlicher. Nationalismus, Populismus und Ausgrenzung sind in der Politik wieder salonfähig. Fremdenfeindlichkeit wird geschürt. Oder wie der Oltener Schriftsteller Alex Capus zum Jahresanfang in der «Sonntagszeitung» schrieb: «Es fällt leicht, sich den Weltuntergang vorzustellen.»

Krieg kennt nur einen Verlierer: die Menschlichkeit. Darum wünsche ich der Welt Frieden. Genau dieser Frieden war – nach den Schrecknissen der zwei Weltkriege – auch der ursprüngliche Beweggrund für die europäische Integration. Umso beängstigender ist der aufkommende Nationalismus in Europa. Darum wünsche ich Europa wieder verstärkten Zusammenhalt, der über gemeinsames Wirtschaften hinausgeht, regionale Unterschiede zulässt und die soziale Frage sowie die ökologische Entwicklung in den Mittelpunkt stellt.

Die Schweiz als Land mitten in Europa, als eines der reichsten Länder der Erde, hat viel zu verlieren. Gerade dann, wenn sie meint, das Erreichte durch Abschottung erhalten zu können. Wer wie die Schweiz mit der ganzen Welt wirtschaftet – und dies meist zum eigenen grossen Vorteil – steht auch in der Verantwortung, humanitär und solidarisch in der Weltgemeinschaft aufzutreten. Offenheit ist aber auch nach innen nötig.

Auch indem wir unseren ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern der dritten Generation am 12. Februar eine erleichterte Einbürgerung ermöglichen.

Unserer Gewerkschaft wünsche ich 2017 Erfolg. Erfolg in der Politik, damit weiterhin ein griffiges Arbeitsgesetz die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden schützt. Erfolg bei der Mitgliederentwicklung, denn unsere Mitglieder geben uns Kraft und Legitimität für kollektive Verhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen und für die individuelle Unterstützung.

Und so will ich mich Alex Capus' Neujahrsgruss «Es könnte auch ganz anders kommen» anschliessen, in dem er aufruft, einen «optimistischen Ausblick zu finden, die Utopie einer friedlicheren Welt zu entwickeln». Er zeigt auf, dass es in der Geschichte immer wieder zu positiven Umbrüchen gekommen ist. Würden die Firmen nur beginnen, ihre Gewinne ordentlich zu versteuern, wäre eine Wirtschaft möglich, die wieder vornehmlich dem Menschen dient und nicht umgekehrt. Damit verweist er direkt auf eines der Ziele, die wir mit unseren sozial-ethischen Werten verfolgen.

Menschenwürde, Solidarität, Hilfe zur Selbsthilfe, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit sowie ein Miteinander auf der Basis der demokratischen Grundordnung und der Sozialpartnerschaft sind nicht nur die Grundwerte unserer 60 000 Mitglieder umfassenden Gewerkschaft. Sie sind Orientierungspunkte, damit es 2017 auch anders – besser! – kommen könnte.

Deshalb wünsche ich dir Gesundheit und Mut – damit wir auch 2017 gemeinsam für ein Wert-volles Leben eintreten!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

PS: Unser offener Brief war nicht nur im letzten Syna Magazin abgedruckt, sondern ist auch bei Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt angekommen. Zusammen mit Travail.Suisse-Präsident Adrian Wüthrich habe ich mich im Januar mit ihm getroffen. Wir haben den Dialog aufgenommen – und führen ihn dieses Jahr weiter, im Interesse der Sozialpartnerschaft!

Lohnergebnisse 2017

Mehr Lohn – aber nicht für alle

Gesunkene Ansprüche lassen ein halbwegs zufriedenstellendes Fazit für die Lohnabschlüsse 2017 zu. Die Effektivlohnabschlüsse von einem halben bis zu einem ganzen Prozent sind nur teilweise zufriedenstellend, da sie oft individuell verteilt werden.

Auch dieses Jahr wollte eine grosse Zahl Medienschaffender kurz vor Weihnachten von Syna und Travail.Suisse wissen, wie erfolgreich die Lohnverhandlungen waren. Aufgrund des soliden Wirtschaftswachstums forderte Syna für 2017, dass die Löhne nach Jahren der mageren Lohnentwicklung endlich wieder auf breiter Front generell angehoben werden.

Verteilung der Löhne bleibt umstritten

Auch dieses Jahr werden nicht viele Arbeitnehmende wirklich zufrieden sein, wenn sie im Januar ihre neue Lohnabrechnung bekommen. Ein Grund dafür ist, dass die Verteilung der Lohnanpassungen seit ein paar Jahren immer stärker individuell erfolgt und somit nicht die ganze Belegschaft mehr Lohn erhält. Während Lohnerhöhungen bis 2009 noch etwa zu 65 Prozent generell erfolgten, sank dieser Anteil seither laufend. Heute werden 60 Prozent der Löhne individuell und nur noch 40 Prozent generell verteilt. Dieser Umstand schmälert beispielsweise die eigentlich guten Abschlüsse von bis zu einem Prozent im Gesundheitswesen. Die meist individuelle Verteilung wird bei vielen Mitarbeitenden schlecht ankommen.

In diesem Zusammenhang freut es, dass die bis jetzt bekannten Lohnerhöhungen im Gewerbe oft generell verteilt werden: so zum Beispiel in den Branchen Maler- und Gipsergewerbe, Gebäudehülle, Ziegelindustrie und Schreinergewerbe.

Mehr Flexibilität – kaum mehr Lohn

Im Detailhandel breitet sich die Sieben-Tage-Woche laufend aus. Auf den Tag verteilte Einsätze oder kurzfristige Änderungen der Arbeitspläne sowie immer weniger Mitarbeitende, die immer mehr leisten müssen, gehören genauso zur



Arbeitnehmende im Carrossiergewerbe gingen bei den Lohnverhandlungen zum dritten Mal leer aus. Bild: Fotolia

Arbeitsrealität. Syna setzt sich dafür ein, dass dieses unregelmässige Arbeiten nicht überbietet und dass dieser Sondereinsatz auch mit guten Löhnen belohnt wird. Doch dieses Jahr holen sich die beiden grossen Player Coop (+0,5 Prozent) und Migros (+0,3 bis +0,7 Prozent) bei den Lohnabschlüssen kein Ruhmesblatt. Umso mehr, weil diese moderaten Anpassungen individuell verteilt werden. Besonders ärgerlich ist die Situation bei der Kioskbetreiberin Valora. Syna kritisierte wiederholt, dass zwei Drittel der Angestellten aufgrund des Agenturmodells nicht mehr dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind. Anstatt unsere konstruktiven Lösungsvorschläge aufzugreifen, verweigerte Valora die weitere Vertragspartnerschaft mit Syna. Dies hat zur Folge, dass – egal,

welchen Lohnabschluss Valora noch kommunizieren wird – ein Grossteil des Kioskverkaufspersonals leer ausgehen wird.

Insgesamt sind die Effektivlohnabschlüsse mit einem halben bis zu einem ganzen Prozent halbwegs zufriedenstellend. Doch es gibt zwei deutliche Aber! Zum einen gibt es auch dieses Jahr wieder einige Nullrunden. Nicht nur in der Maschinen-, sondern auch in der Uhrenindustrie. Im Gewerbe gehen gar die Carrosserie- und Möbelindustrie-Mitarbeitenden zum dritten Mal in Folge leer aus. Zum anderen ist der gesetzeswidrige Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nicht nur ungesund, sondern verwandelt jede Mehrarbeit in Gratisarbeit! Mehr dazu auf Seite 6 dieser Ausgabe.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

😊 Das freut!

- Spital Thurgau: individuell +0,5%, generell +0,5%, +0,1% für Leistungsprämien.
- Reinigung Deutschschweiz: Mindestlöhne durchschnittlich +1,7%.
- Steeltec, Emmenbrücke: +0,4% generell, +0,4% individuell. Einmalige Erfolgsbeteiligung 1500 Franken.
- Generelle Lohnerhöhungen im Gewerbe, pro Monat: Maler- und Gipser +25 Franken, Gebäudehülle +40 Franken, Ziegelindustrie +20 Franken, Schreiner +20 Franken und +30 Franken individuell.

😞 Das ärgert!

- Carrossiergewerbe und Möbelindustrie: dritte Nullrunde in Folge!
- Diverse Industriefirmen und Uhrenindustrie: erneut keine Lohnerhöhungen.
- Coop: +0,5% individuell.
- Valora: geht nicht auf Forderungen ein und beendet Vertragspartnerschaft mit Syna! Kein Lohnabschluss bekannt.

Alle Lohnabschlüsse findest du hier: www.syna.ch/lohnverhandlungen.

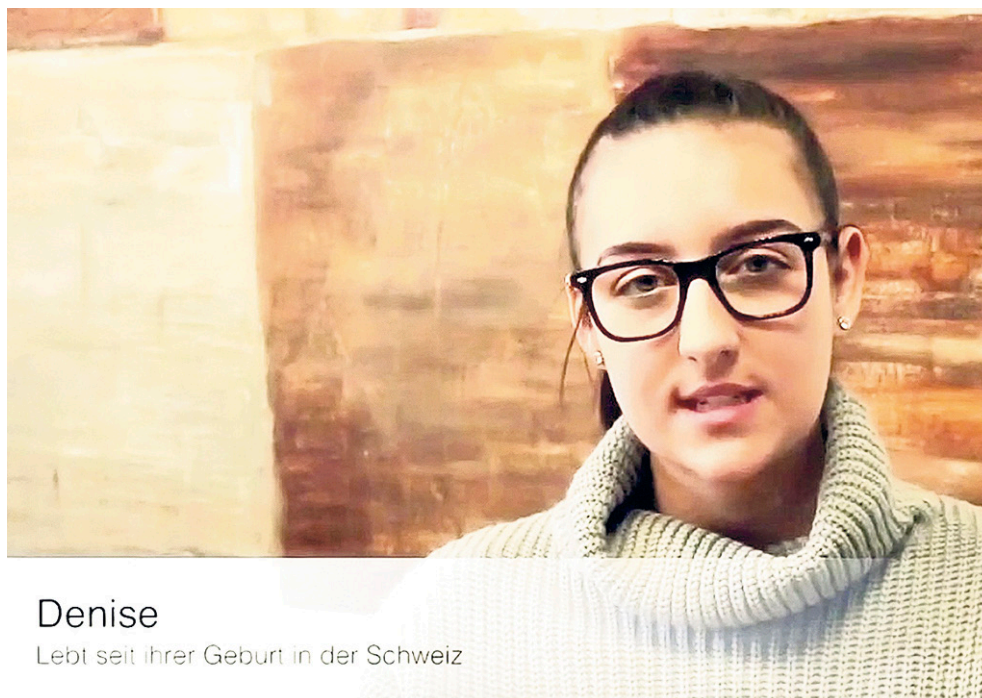
Ja zur erleichterten Einbürgerung der dritten Ausländergeneration

Ja zur Zukunft der Schweiz

Am 12. Februar stimmen wir darüber ab, ob wir jungen Ausländerinnen und Ausländern die Möglichkeit geben, sich auf eine einfachere Art und Weise einbürgern zu lassen, als es noch ihre Eltern und Grosseltern konnten. Ja zur dritten Generation zu sagen, heisst Ja zu sagen zur Zukunft der Schweiz.

Travail.Suisse empfiehlt ein Ja zur Vorlage. Um die Tragweite dieser Abstimmung zu verstehen, ist es allerdings notwendig, die betroffenen Menschen und ihre Bindungen zur Schweiz vorzustellen sowie die Vorteile für die Gesellschaft als Ganzes zu beleuchten.

Die Vorlage betrifft in der Schweiz geborene junge Menschen, deren Eltern und Grosseltern bereits in der Schweiz gelebt haben. Wenn Bevölkerung und Kantone zustimmen, wird die Möglichkeit zur erleichterten Einbürgerung für diese jungen Menschen in der Verfassung verankert. Die Einbürgerung wird dabei aber nicht automatisch erfolgen, und sie kann nur bis zum 25. Altersjahr beantragt werden. Die Jugendlichen müssen mindestens fünf Jahre der obligatorischen Schulzeit in der Schweiz absolviert haben und – wie mindestens ein Elternteil – eine Niederlassungsbewilligung C besitzen. Die Bedingungen sind streng, und entsprechend limitiert ist die Anzahl der Betroffenen. Nicht jedermann kann sich diesem vereinfachten Verfahren unterziehen. Die angesetzten Kriterien zielen ausschliesslich auf bereits gut integrierte Personen. Gemäss einer aktuellen Studie der Universität Genf gehören zu dieser Gruppe vor allem junge Italienerinnen und Italiener sowie Jugendliche aus dem Balkan, aus der Türkei, aus Spanien und aus Portugal. Um den Betroffenen ein Gesicht zu geben, hat Travail.Suisse in Zusammenarbeit mit Syna, Jeunesse.Suisse, der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV) und albinfo.ch ein Video produziert. Darin sprechen zwei junge Frauen der dritten Generation über ihre Gefühle zur Schweiz und ihre Motivation, sich einbürgern zu lassen.



Denise

Lebt seit ihrer Geburt in der Schweiz

Denise Paradelo hat italo-spanische Wurzeln.

Bild: Screenshot

Sie sind aus der Schweiz

Vanessa erklärt im Video, dass sie sich als Schweizerin fühlt, auch wenn sie eigentlich Italienerin ist: «Wenn ich meine Familie in Italien besuche, bin ich Ausländerin (...) Ich fühle mich als Schweizerin.» Denise bekräftigt: «Trotz meiner italo-spanischen Wurzeln fühle ich mich in der Schweiz zu Hause.» Die Statements beweisen, dass diese Jugendlichen eine Landessprache perfekt sprechen, dass sie in der Schweiz geboren sind, dass sie aus der Schweiz kommen. Eingewandert sind ihre Eltern oder Grosseltern, sie selbst sind ganz und gar Schweizerinnen und Schweizer. Eigentlich muss also die Integration der dritten Ausländergeneration nicht mehr bewiesen werden. Vielmehr sollten wir sie einfach anerkennen! Deshalb ist es gerechtfertigt, dass die Jugendlichen ihre persönliche Integration im Rahmen der Einbürgerung nicht mehr beweisen müssen. Und dass ihre Einbürgerung gegenüber derjenigen ihrer Eltern und Grosseltern vereinfacht wird.

Sie sind die Zukunft der Schweiz

Die erwähnte Studie schätzt, dass rund 25 000 Personen zwischen 9 und 25 Jahren die Kriterien für eine erleichterte Einbürgerung erfüllen. Die Zahl steht dabei für ein Potenzial: Diese jungen

Menschen werden nicht irgendwohin zurückkehren, sie sind und bleiben in der Schweiz. Oder wie es Denise ausdrückt: «Ich bin hier geboren, ich bin hier zur Schule gegangen, ich habe hier meine Ausbildung gemacht, und ich arbeite hier. Ich will in der Schweiz alt werden und nicht weggehen.» Die vereinfachte Einbürgerung von Menschen, die sozial und beruflich integriert sind und so zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes beitragen, ist eine Chance für die Gesellschaft. Vergessen wir nicht, dass auch schon ihre Eltern und Grosseltern aktiv am Aufbau unserer heutigen Schweiz beteiligt waren. Mit der Gewährung der staatsbürgerlichen Rechte können wir zudem auch die politische Beteiligung erhöhen und unser demokratisches System stärken. Diese Jugendlichen sind die Zukunft der Schweiz. Stimmen wir also Ja am 12. Februar!

Hélène Agbémégnah,
Leiterin Migrationspolitik,
agbemegnah@travailsuisse.ch

Link zum Video
www.syna.ch/3gen

Nein zur USR III

Ein Nein ist ungefährlich

Die Schweiz hat keine Wahl; sie muss künftig auf Steuerprivilegien verzichten. Lehnen wir die Unternehmenssteuerreform (USR III) ab, ist das Thema deshalb nicht vom Tisch. Das Parlament muss dann eine neue, gerechter finanzierte Vorlage präsentieren. Für unsere Arbeitsplätze gibt es bei einer Ablehnung also nichts zu befürchten.

Es ist richtig, dass wir auf Steuerprivilegien für internationale Unternehmen verzichten müssen, die internationalen Fiskalstandards widersprechen – denn sie verstossen gegen die Steuergerechtigkeit. Wirtschaftsfreundliche Politiker wollen aber die Reform dazu nutzen, die Unternehmenssteuern ohne Not massiv zu senken. Damit würden dem Bund 1,3 Milliarden und den Kantonen mehrere Milliarden Franken an Steuereinnahmen entgehen. Die Reform, deren Einführung für 2019 vorgesehen ist, hat den Steuerwettbewerb schon jetzt angeheizt. Nachdem sich zwischen 2005 und 2014 die durchschnittlichen Steuersätze für Unternehmen bereits um rund 4 Prozentpunkte von 22 auf 18 Prozent verringerten, bewegt sich dieses Mittel mit den geplanten oder bereits beschlossenen Massnahmen der Kantone auf unter 16 Prozent zu (z. B. VD von 22,8 auf 13,8, GE von 24,2 auf 13,5, BS von 22,2 auf 13,0, SH von 16,0 auf 12,0, FR von 19,9 auf 13,7 Prozent).

Die fehlenden Steuereinnahmen in Milliardenhöhe wird einmal mehr die Bevölkerung tragen müssen – mit höheren Steuern oder mit dem Verzicht auf staatliche Leistungen. Das ist ungerecht. Denn auch die Unternehmen profitieren von der Infrastruktur, welche die öffentliche Hand bereitstellt. Sie sind gar davon abhängig, wenn sie sich weiterentwickeln wollen. Nachdem einige Kantone schon in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind, wird die Reform laufende Sparprogramme noch verschärfen und neue Abbaumassnahmen provozieren.



Die USR III bringt nicht mehr Arbeitsplatzsicherheit, dafür aber massive Steuerausfälle. (Symbolbild)

Bild: Fotolia

Service Public bedroht

Die Befürworter der USR III machen Panik und drohen damit, dass ein Nein zur Reform eine Vielzahl von ausländischen Gesellschaften zum Wegzug bewegen würde – mit dem entsprechenden Verlust an Arbeitsplätzen und Steuereinnahmen. Mit dieser Drohung lassen wir uns nicht erpressen: Denn erstens ist das Wegzugrisiko gering, weil die Kantone sowieso schon laufend ihre Steuertarife senken. Es gäbe höchstens Wechsel zwischen den Kantonen. Zweitens hängen Standortentscheidungen von Unternehmen nicht nur von der Steuerbelastung, sondern von vielen verschiedenen Faktoren ab. Die Schweiz gehört mit einer guten Infrastruktur, einem exzellenten Bildungssystem, qualifizierten Fachkräften, einem flexiblen Arbeitsmarkt und hoher Innovationskraft zu den attraktivsten Standorten der Welt. Drittens ist gerade mit einem Ja zur USR III das Risiko für Arbeitsplatzabbau am grössten. Denn der Verlust von Steuereinnahmen wird zu einem weiteren Abbau im Service Public führen, mit entsprechenden Einstellungsstopps oder gar mit Stellenabbau – und nicht zuletzt mit weiterem Druck auf die Arbeitsbedingungen.

Ein Nein zur USR III ist kein Nein zur Abschaffung der Steuerprivilegien, diese

will niemand erhalten. Vielmehr ist es ein Nein zu massiven Steuerausfällen. Bei einer Ablehnung müsste das Parlament schnell eine neue Vorlage ausarbeiten, wenn der Wirtschaftsplatz Schweiz nicht in Verruf kommen soll. Dabei sind die Massnahmen zur vernünftigen Gegenfinanzierung durch die Wirtschaft bekannt: Man könnte die (in der bundesrätlichen Vernehmlassung noch vorgesehene) Kapitalgewinnsteuer einführen, auf die zinsbereinigte Eigenkapitalbesteuerung verzichten oder die Unternehmensgewinnsteuer des Bundes leicht erhöhen. Letzteres ist zumutbar, weil die Steuersenkungen in den Kantonen deutlich weitergehen als vom Bundesrat prognostiziert.

Die Ablehnung der USR III ist auch eine Chance: Eine gerechtere Reform könnte die fatale Kluft zwischen Wirtschaft und Bevölkerung überwinden, die vor allem die völlig überrissenen Managerlöhne internationaler Grossunternehmen aufgerissen haben. Das wäre ein Gewinn, sowohl für den sozialen als auch den nationalen Zusammenhalt und damit für die Wirtschaft. Denn auch sie lebt letztlich von diesem Zusammenhalt.

Denis Torche,
Leiter Steuerpolitik,
torche@travailsuisse.ch

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Die Politik will mehr Gratisarbeit

Syna ist halbwegs zufrieden mit den Lohnabschlüssen für 2017 (Bericht auf Seite 3). Diese sind aber nichts wert, wenn Angestellte ihre Arbeitszeit nicht aufschreiben und unbezahlte Mehrarbeit leisten. Jetzt will die Politik genau dies noch fördern.

In der Schweiz arbeiten wir viel – oft mehr als vorgesehen. Untersuchungen des Seco zeigen: 2013 wurden 200 Millionen Überstunden geleistet. Überstunden können gerechtfertigt sein – wenn sie erfasst und entsprechend bezahlt werden. Alles andere ist Gratisarbeit.

Mitarbeitende wollen und können in Grenzen flexibel sein. Wichtig dabei ist aber, dass sie und ihr Arbeitgeber eine

Übersicht über ihre Arbeitszeit haben. Die Arbeitszeiterfassung ist, mit wenigen Ausnahmen, flächendeckend vorgeschrieben. Trotzdem hat im Rahmen der Studie «Barometer Gute Arbeit» ein Drittel der befragten Arbeitnehmenden angegeben, dass sie ihre Arbeitszeit nicht erfassen können oder müssen – was einem ungesetzlichen Zustand entspricht!

Druck aus der Politik

Angesichts der Digitalisierung und der Flexibilisierung von Arbeitswelten gerät die Arbeitszeiterfassung noch mehr unter Druck – nicht nur von den Arbeitgebern, sondern auch von der Politik: Eine parlamentarische Initiative von Ständerat Graber will unter anderem die maximale Wochenarbeitszeit und die Ruhezeit zwischen zwei Einsätzen für Angestellte im Dienstleistungsbereich aufweichen. Ständerätin Keller-Sutter

will für Kadermitarbeitende und Fachspezialisten die Arbeitszeiterfassung ganz aufheben!

Flexibilität heisst nicht Gratisarbeit

Die Gewerkschaften anerkennen, dass sich für viele Arbeitnehmende die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit geändert haben, dass diese zeitlich und örtlich flexibler wird. Deshalb soll auch die Diskussion über neue Arbeitszeitmodelle geführt werden. Die Arbeitszeitkontrolle ist und bleibt aber das wichtigste Instrument zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Syna wehrt sich dagegen, dass der Lohn völlig von der Arbeitszeit entkoppelt wird. Dies kann nur zulasten der Arbeitnehmenden gehen: Sie leisten mehr Gratisarbeit, und Burnouts nehmen zu.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Drei kritische Fragen an Arno Kerst

«Arbeitszeit kann man mit dem Smartphone erfassen»

Dieter Egli: Die Angestellten müssen – und wollen – zeitlich und örtlich viel flexibler arbeiten. Ist da die Arbeitszeiterfassung noch aktuell?

Arno Kerst: Ja, sie bleibt aktuell – gerade wegen der höheren Flexibilität. Es ist eine Tatsache, dass sich die Arbeit den Kundenbedürfnissen anpasst und breiter über den Tag verteilt oder dass Mitarbeitende von unterwegs arbeiten und länger erreichbar sein müssen. Das heisst aber nicht, dass die Arbeitszeit nicht erfasst werden kann. Im Gegenteil: Gerade dann ist es wichtig, Arbeits- und Freizeit klar und bewusst zu unterscheiden. Dabei geht es nicht nur um Fairness, sondern auch um Gesundheitsschutz: Zeiten zur Erholung können Stress vermeiden. Weniger Burnouts, weniger Krankheitsfälle sind auch für den Arbeitgeber ein Vorteil.

Wollen die Gewerkschaften wirklich die Entwicklung aufhalten? Die Arbeitszeiterfassung, «Stempeln», ist viel zu kompliziert!

Es ärgert mich, wenn als Bild immer wieder die alte Stempeluhr aus der Fabrik benutzt wird. Gerade im Dienstleistungsbereich gibt es diese schon lange nicht mehr. Dort sind Online-Zeiterfassungssysteme die Regel, die örtlich unabhängig sind – einfach, unkompliziert und äusserst günstig für den Arbeitgeber. Das zukünftige Instrument zur Arbeitszeiterfassung haben wir alle in unserer Hosentasche: das Smartphone.

Die Arbeitszeiterfassung ist doch ein «Nebenschauplatz»? Würden sich die Gewerkschaften nicht besser für faire Löhne einsetzen?

Dafür setzen wir uns natürlich auch ein, das ist weiterhin unsere Kernaufgabe. Wenn aber immer mehr Gratisarbeit geleistet wird, dann bringen den Arbeitnehmenden auch nominale Lohnerhöhungen nichts mehr. Ein Beispiel: Nehmen wir an, ich verdiene monatlich 5000 Franken und arbeite dafür 42 Stunden pro Woche. Eine



Syna-Präsident Arno Kerst im Interview.

Bild: Syna

Lohnerhöhung von 0,8 Prozent ergibt für mich im Monat 40 Franken. Dieser Betrag löst sich aber in Luft auf, wenn ich in diesem Monat nur schon 1,5 Stunden nicht erfasste Mehrarbeit leisten muss.

Uhrenindustrie Westschweiz und Deutschschweiz

Beide GAV erneuert bzw. ergänzt

Am 1. Januar 2017 ist der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwischen dem Arbeitgeberverband der Schweizerischen Uhrenindustrie (CP) und Syna in Kraft getreten. Seit 1944 ist dies der zwölfte! Damit bewahrt sich die Uhrenindustrie ihre Vorreiterrolle und bleibt ein gutes Beispiel für Sozialpartnerschaft.

Ja, 2016 war ein schwieriges Jahr. Die Exporte sind zurückgegangen – erst zum zweiten Mal in den vergangenen 20 Jahren – und zahlreiche Restrukturierungen wurden vorgenommen: Sehr viele Kolleginnen und Kollegen bekamen diese konjunkturellen Veränderungen zu spüren.

Doch der neue Westschweizer GAV CP-Syna ist dennoch eine Verbesserung des alten.

Etwas Neues für Familien

Syna ist sehr stolz, dass der Vaterschaftsurlaub ab dem zweiten Kind von fünf auf zehn Tage erhöht wurde. Diese zusätzliche Flexibilität ist ein wichtiger Punkt des Syna-Kongresses von 2014 zum Thema «Meine Arbeit – meine Zeit». Zu unserer grossen Zufriedenheit wird diesem Urlaub sein gerechter Wert beigemessen, statt ihn lediglich als «berechtigte Absenz» zu betrachten. Des Weiteren steigt der Beitrag an die Pflegekosten für Kinder, und das System wird geändert. Die temporären Mitarbeitenden werden dem GAV grossteils unterstellt. Er enthält zudem Mindestlöhne, die diesen Namen verdienen. Über weitere Änderungen wird euch euer Regionalsekretariat informieren.

Fünf Jahre, um sich zu stärken

Die nächsten fünf Jahre sind massgebend für die Uhrenindustrie bei Syna: Wir können die beste Gewerkschaft sein, aber nicht die grösste. Dennoch können und müssen wir wachsen. Nur so können die Arbeits- und Lebensbedingungen besser werden. Syna wird sich auf regionale Aktionen konzentrieren. Wir starten im Frühling mit einem neuen Konzept.

In der Zwischenzeit sind die Kolleginnen und Kollegen aus der Deutschschweiz ebenfalls betroffen: Gewisse Änderungen im GAV CP-Syna wurden am 1. Januar 2017 auch für sie eingeführt, bevor ihr GAV (VdU-GAV) 2018 in Kraft tritt. Weitere Infos erhaltet ihr in eurem Regionalsekretariat.

**diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Uhrenindustrie**

Gastgewerbe

Grünes Licht für den neuen L-GAV

Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 12. Dezember den Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) 2017–2020 für das Schweizer Gastgewerbe allgemeinverbindlich erklärt. Der L-GAV trägt entscheidend dazu bei, dass sich Arbeitnehmende in einer der grössten Branche auf garantierte und faire Arbeitsbestimmungen verlassen können.

Der Bundesrat hat den neu ausgehandelten L-GAV für das Gastgewerbe auf den letzten Drücker allgemeinverbindlich erklärt. Damit trat der neue L-GAV am 1. Januar 2017 in Kraft und läuft bis mindestens Ende 2020. Syna freut sich über diesen wichtigen Entscheid. Er bringt Kontinuität für einen der grössten und wichtigsten GAV der Schweiz, der ganze 27 000 Arbeitgeber und 200 000 Arbeitnehmende umfasst. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- Erhöhung aller Mindestlöhne um 0,3 Prozent.

- Verbesserte Kontrollen: Neu können Betriebe auch unangemeldet kontrolliert werden.
- Erhöhung auf fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub.
- Ausweitung der finanziellen Unterstützung für die Aus- und Weiterbildung.

Die Verhandlungen zu diesem L-GAV haben ganze zwei Jahre gedauert. Erschwert wurden sie unter anderem auch durch die Aufhebung des Euro-Mindestkurses vom 15. Januar 2015, die grosse Unsicherheiten in der Branche auslöste. Umso mehr freut uns nun die Tatsache, dass die bisherigen Errungenschaften wie die fünfte Ferienwoche und der 13. Monatslohn erhalten bleiben und die Arbeitnehmenden weiterhin auf einen soliden L-GAV zählen können.

Der L-GAV gilt für alle

Für Arbeitnehmende ist es zudem wichtig zu wissen, dass der L-GAV überall dort angewendet werden muss, wo Speisen zubereitet und abgegeben werden. So sind ihm nicht nur klassische Restaurants oder Hotels unterstellt; auch Marktstände, die an Ort und Stelle Essen zubereiten und



Der neue L-GAV gilt nun auch für Marktstände und Food Trucks.

Bild: Fotolia

verkaufen, oder aber der gut bekannte Brezelkönig müssen seine Bestimmungen einhalten. Falls Unsicherheiten bestehen, ob der L-GAV im Betrieb eingehalten wird, kann Syna ihren Mitgliedern mit Information oder Klagemöglichkeit weiterhelfen.

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

Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub

Gekonnt argumentieren

Seit einem dreiviertel Jahr läuft die Unterschriftensammlung für unsere Vaterschaftsurlaubs-Initiative. Die Reaktionen auf der Strasse sind häufig sehr positiv. Einige sind nicht unserer Meinung. Die Argumente der Gegner der Initiative können aber leicht widerlegt werden.

«Ein Vaterschaftsurlaub ist zu teuer. Wer soll das bezahlen?»

20 Tage Vaterschaftsurlaub sind nicht teuer. 380 Millionen Franken hören sich zwar nach viel an, aber die Erwerbsersatzordnung (EO), die den Vaterschaftsurlaub bezahlen würde, hat 2014 170 Mio. Franken Gewinn gemacht. Damit wäre die Hälfte der Kosten schon fast gedeckt. Hinzu kommt, dass unsere Armee reformiert wird. Der Bundesrat und das Parlament planen eine Reduktion um 70 000 Soldatinnen und Soldaten. Diese beziehen in Zukunft keine EO mehr. Dadurch müssten die Beiträge fast oder gar nicht angepasst werden.

«Wir hatten damals auch keinen Vaterschaftsurlaub.»

«Damals» gab es auch noch keine AHV, kein Frauenstimmrecht und keinen Mutterschaftsurlaub. Unsere Gesellschaft und ihre Bedürfnisse verändern sich, es gibt viele gute Entwicklungen. Die Väter von heute und morgen wollen ihre Rolle wahrnehmen und gute Väter sein. Geben wir ihnen doch die Chance dazu!

Wo stehen wir in der Unterschriftensammlung?

Das Ziel ist klar – wir wollen unsere Initiative im Sommer bei der Bundeskanzlei einreichen. Dafür müssen wir und die anderen beteiligten Verbände insgesamt 120 000 Unterschriften sammeln. Momentan sind wir auf gutem Weg, dieses Ziel zu erreichen.

Seit der Lancierung im Mai 2016 sammelten die Initianten rund 75 000 Unterschriften – 34 000 davon Syna. Das ist eine super Leistung! Jetzt gilt es, die fehlenden Unterschriften in den verbleibenden fünf Monaten zu sammeln. Dafür planen



Es läuft gut mit der Unterschriftensammlung. Weder die Temperaturen noch die Gegner der Initiative können unsere Motivation schmälern, wie unser Team Luzern beweist. Bild: Syna

«Wenn sie unbedingt Vaterschaftsurlaub haben wollen, sollen sie doch Ferien nehmen.»

Vaterschaftsurlaub zu haben, heisst aber nicht, Ferien zu haben. In den Ferien soll sich der Arbeitnehmer erholen können. Im Vaterschaftsurlaub kümmert sich der Vater um sein neugeborenes Kind, seine erschöpfte Frau und die Geschwister des Babys. Das ist für Vater und Mutter eine sehr anstrengende Zeit und sicher keine Erholung.

«Dann halt unbezahlten Urlaub.»

Nicht jeder kann sich unbezahlten Urlaub leisten. Viele sind darauf angewiesen,

dass der Lohn regelmässig und pünktlich kommt, um die laufenden Rechnungen zu bezahlen. Da kann man nicht einfach so auf den Lohn verzichten. Gerade dann nicht, wenn ein Neugeborenes die Familie erweitert. Und Kinderkriegen soll ja auch nicht vom Einkommen abhängig sein.

«Ich bin Arbeitgeber, da bin ich sowieso dagegen.»

Als guter Arbeitgeber sollte man immer auch um das Wohl seiner Mitarbeitenden bemüht sein. Und ein attraktiver Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern heutzutage Vaterschaftsurlaub. Man kann jetzt sagen, dass sich das nicht jeder Arbeitgeber leisten kann, vor allem kleine Unternehmen. Mit unserem Vorschlag für 20 Tage Papizeit würden sie jedoch besser fahren. Denn der Arbeitnehmer übernimmt 50 Prozent der Kosten in Form der EO-Beiträge. Das ist heute nicht so. Damit werden in der Wirtschaft gleich lange Spiesse geschaffen und kleinere Unternehmen nicht mehr benachteiligt.

andre.marty@syna.ch,
Mitarbeiter Initiative Vaterschaftsurlaub

Recensione

«Amianto. Una storia operaia.» Un libro di Alberto Prunetti

L'oblio, l'occultamento di una tragedia dei tempi moderni, nascosta dalle Lobby degli interessi finanziari e degli arricchimenti basati sullo sfruttamento di vite umane, considerate involucri funzionali a produrre solo miseria propria e ricchezza altrui. Le morti causate dall'amianto.

Sullo sfondo, il racconto di una tragica storia. La vita e la morte di Renato, operaio saldatore, morto a causa delle «polveri sottili», raccontata a cuore aperto dal figlio Alberto, indotto a ricostruire i tasselli della vita lavorativa del padre per ottenere la speranza di un riconoscimento legale della morte del padre «a norma di legge». Lo scopo del libro è fare memoria di una storia grave, di un'autentica tragedia, che ancora oggi si trascina con i suoi effetti, con i suoi morti. Una denuncia non proprio velata affinché se ne parli, affinché i responsabili non restino impuniti, affinché tutto questo non accada più. Il percorso della vita e della morte di Renato dischiude il racconto su altri panorami di problematiche odierne, quali: la burocrazia della legge che protegge gli interessi dei potenti; la condizione del proletariato che non è affatto tramontata; l'illusione che il sacrificio degli operai avrebbe apportato miglioramenti alle generazioni future. Dalla working class al lavoro cognitivo, dagli operai ai figli laureati, mentre invece assistiamo al precariato e alla frustrazione consolidati in «status vitae» delle nuove generazioni di accademici a spasso.

Un nuovo genere letterario

Alberto Prunetti riesce brillantemente in quest'impresa e lo fa, raccontando in maniera semplice e allo stesso tempo profondissima, riuscendo ad incastrare in modo del tutto nuovo, generi letterari diversi, che spaziano dal romanzo biografico alla saggistica, dallo humour nero alla tagliente goliardia della comicità toscana.

Questo capolavoro letterario di nuovo genere (ONI, oggetti narrativi non identificati), è tale, proprio perché non ha riferimenti precisi. Non è inchiesta, non è biografia, non è romanzo, non è saggio, non è «Noir» e neanche tragicomico, ma contiene tutti questi ingredienti in piccole dosi, e pertanto fa fatica ad essere riconosciuto dal Gotha della letteratura. È un testo moderno che riassume una gamma di sentimenti come: il dolore, il divertimento, la pena, la riflessione, la partecipazione, la denuncia, in un modo che solo un verso scrittore sa condensare.

«Se uno legge «Amianto» e non gli arriva la botta, vuol dire che ha la testa sbagliata e si è messo il cuore sotto le scarpe. Vuol dire che i padroni lo hanno lavorato per bene.»

Renato è il padre di tutti noi

È l'uomo che soccombe a questa violenza assurda del capitalismo selvaggio. Renato è simbolo dell'uomo senza distinzione di ceto sociale. Come lui anche Steve Mc Queen, il famoso attore morto a cinquant'anni per lo stesso veleno e raccontato in modo meraviglioso nell'ultimo capitolo del libro, una vera perla narrativa, nella quale i due si incontrano come in un vero film, il povero e il ricco, l'umile e il

Avviso di formazione

**Facebook, giochi online e telefonini.
Cosa preoccupa i genitori?
Cosa affascina i giovani?**

18 marzo 2017, 9.00 – 17.00
Hotel Olten, Bahnhofstrasse 5, 4600 Olten

Referente: Umberto Castra, laurea breve in pedagogia sociale, terapeuta della coppia e della famiglia

Iscrizioni: Al più tardi entro venerdì, 17 febbraio 2017, all'Istituto di formazione ARC, www.formation-arc.ch o Tel. 031 370 21 11

Costi: Gratuito per i soci di Syna



Ricordiamo i nostri colleghi morti a causa delle fibre velenose dell'amianto, pensando al loro sacrificio e a quello delle loro famiglie.

Fonte: Francesco Cosentino

famoso. Una fantomatica tragedia che accomuna tutti in questa «vita spericolata» e che ancora lascia tanti, troppi forse, punti irrisolti.

Un libro da leggere in un botto

Come il tonfo che lascia nel cuore. Un dovere morale per tutti coloro che sono attivi nelle politiche lavorative e sociali e nel mondo sindacale.

Per ultimo, assieme a Renato, Steve, Alberto e le altre centinaia di morti a causa dell'amianto, desidero anch'io ricordare Josef «Hüppi» Lustenberger, nostro collega, segretario centrale e responsabile dell'industria, anche lui è andato via, a soli cinquantadue anni per colpa delle stesse fibre assassine.

francesco.cosentino@syna.ch,
segretario regionale

Resultado de las negociaciones 2017

Mejores salarios, pero no para todos

La disminución de las exigencias permite aceptar un resultado parcialmente satisfactorio en los acuerdos salariales para el 2017. Los acuerdos efectivos referente a los salarios de entre un 0,5 y 1 por ciento son solo en parte aceptables a causa de las negociaciones individuales.

Poco antes de Navidad, un gran número de medios de comunicación quiso saber a través de Syna y Travail.Suisse, que tan exitosas habían sido las negociaciones salariales. Con base en el sólido crecimiento de la economía, Syna se propone para este 2017 dar vuelta el tablero para conseguir salarios mas elevados tras años de magros ajustes.

Negociación salarial, un asunto controvertido

Nuevamente los trabajadores no estarán muy felices cuando reciban su nómina de fin de año en enero. Una de las razones es que desde hace un par de años los ajustes salariales se negocian cada vez mas de forma individual, por lo cual no todos los empleados reciben un mejor sueldo. Hasta el 2009 la negociación colectiva cubría cerca del 65 por ciento de los trabajadores; esta proporción ha caído sistemáticamente desde entonces. Hoy en día el 60 por ciento de los salarios se negocia de forma individual y sólo el 40 por ciento en forma general. Esta situación, por ejemplo, afecta en hasta un 1 por ciento los buenos resultados del sector salud. El aumento de la negociación individual impactará negativamente en muchos empleados.

En este contexto, es esperanzador que los ya conocidos aumentos salariales en la industria aún se realicen de forma colectiva, un ejemplo de estos son los sectores de la pintura y yesería, fachadas, industria del ladrillo y la carpintería.

Mas flexibilidad no significa mejores salarios

En el comercio minorista, la semana laboral de 7 días sigue extendiéndose continuamente. La realidad laboral diaria consiste en la utilización de la mano de obra repartida



Trabajadores de la industria de la reparación automotriz se van por tercera vez con las manos vacías.

Foto: Fotolia

durante el día, cambios temporales en el programa de trabajo, y cada vez menos empleados, lo que significa un esfuerzo mayor para los trabajadores. Syna trabaja para que esta situación sea contenida y que este trabajo extra sea retribuido con mejores sueldos. Pero este año las dos grandes empresas Coop (+0,5%) y Migros (0,3% hasta 0,7%) no se cubiertan precisamente de gloria. Más aún cuando estos ajustes salariales se negocian de forma individual. Particularmente molesta es la situación en la empresa de quioscos Valora. Syna ha criticado en múltiples ocasiones que, a causa del modelo de agencia, dos tercios de los empleados no estén en el contrato colectivo de trabajo (CCT). Pero en lugar de recoger nuestras soluciones constructivas, Valora se negó a continuar la relación contractual con Syna. Esto significa que – independientemente

de las declaraciones de Valora – gran parte de los trabajadores de quioscos no obtendrá nada. Finalmente, los acuerdos salariales alcanzados de entre 0,5 y 1 por ciento son solo parcialmente satisfactorios. ¡Sin embargo, aún existen dos cuestiones! Por un lado, este año hay también negociaciones que se han saldado con cero aumento. No solo en la industria de maquinarias, sino que también en la industria relojera. Los trabajadores del sector de reparación automotriz y de la industria del mueble se van con las manos vacías por tercera vez. Por otro lado, el abandono del sistema de registro de horas trabajadas no sólo es poco saludable, sino que transforma cada hora extra en trabajo gratis! Mas información sobre este tema en la página 6.

arno.kerst@syna.ch, presidente

😊 Nos alegra!

- Hospital Thurgau: Individual +0,5%, general +0,5%, +0,1% por bono de rendimiento.
- Sector limpieza – Suiza alemana: Sueldo mínimo promedio +1,7%.
- Steeltec, Emmenbrücke: +0,4% general, +0,4% individual. Único participación equitativa 1500 francos.
- Salario general en la industria, por mes: Pintores y yeseros +25 francos, fachadas +40 francos, ladrillo +20 francos, carpintería +20 francos general y +30 francos individual.

😞 Nos molesta!

- Reparación automotriz e industria del mueble: Por tercera vez con las manos vacías.
- Diversas firmas industriales e industria relojera: nuevamente sin aumento salarial.
- Coop: +0,5% individual.
- Valora: no acepta las demandas y termina la relación contractual con Syna. Acuerdo salarial desconocido.

Todas las negociaciones salariales las encuentras aquí: www.syna.ch/lohnverhandlungen.

Hotelaria e restauração

Luz verde para o novo L-GAV

Com a decisão de 12 de dezembro, o Conselho Federal declarou o contrato nacional de trabalho coletivo (L-GAV) 2017–2020 como sendo vinculativo para todo o setor da hotelaria e restauração suíço. O L-GAV é essencial para que os trabalhadores de um dos maiores setores possam ter assegurada uma legislação laboral justa.

O Conselho Federal declarou, à última hora, o renegociado L-GAV para a hotelaria e restauração como sendo vinculativo. Assim, o novo L-GAV entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2017 e vigorará até, pelo menos, final de 2020. É com muito agrado que a Syna olha para esta importante decisão. Isto porque esta decisão dá continuidade a um dos maiores e mais importantes GAV da Suíça, que abrange 27 000 empregadores e 200 000 trabalhadores. As reformas mais importantes no L-GAV são:

- Aumento de todos os salários mínimos em 0,3 por cento.

- Melhores controlos: as empresas podem agora ser também controladas sem aviso prévio.
- Aumento da licença de paternidade remunerada em cinco dias.
- Extensão do apoio financeiro para a formação e formação contínua.

Foram necessários dois anos para negociar este L-GAV. Estas negociações foram dificultadas, entre outras razões, pela crise europeia, que suscitou muitas incertezas no setor. Estamos agora ainda mais satisfeitos com o facto de as conquistas alcançadas até ao momento, tal como as cinco semanas de férias e o 13.º mês, permanecerem inalteradas, bem como pelo facto de os trabalhadores poderem continuar a contar com um L-GAV sólido.

O L-GAV é para todos

Para os trabalhadores também é muito importante saber que o L-GAV deve ser aplicado em todos os locais onde se confecciona e serve comida. Portanto, não são apenas os clássicos restaurantes e hotéis que estão abrangidos por ele. Também as tendas de mercado, onde a comida é confeccionada e vendida no local, ou ainda



O novo L-GAV aplica-se agora também às tendas de mercado e Food Trucks. Foto: Fotolia

a bem conhecida Brezelkönig devem cumprir o regulamento do L-GAV. Se existirem dúvidas sobre se o L-GAV é cumprido na empresa, a Syna pode prestar ajuda aos seus sócios através de informações ou mesmo apresentar-lhes possibilidades de instaurar uma ação judicial.

claudia.stoeckli@syna.ch, secretária do setor da hotelaria e restauração

Novo contrato de trabalho coletivo (GAV)

Um GAV para todas as estações de serviço

Na primavera de 2017 o novo GAV das estações de serviço deverá ser declarado como sendo de aplicação geral. Este contrato de trabalho coletivo é um acontecimento histórico num setor que é caracterizado pelos horários de trabalho extremamente liberalizados e condições de emprego complicadas. Nós informamos já hoje sobre o seu conteúdo.

Durante os últimos dois anos, a Syna negociou o conteúdo do GAV das estações de serviço em toda a Suíça. O objetivo era criar uma declaração de obrigatoriedade geral (AVE) para que todos os trabalhadores deste setor pudessem ficar satisfeitos com

as condições de trabalho melhoradas. No passado verão foi possível concluir as negociações com sucesso e o resultado foi agora publicado na Folha Oficial Suíça do Comércio. A Syna espera que o processo AVE não seja demorado para que os trabalhadores do setor possam beneficiar das condições de trabalho asseguradas pelo GAV na primavera de 2017.

Um sinal de progresso

Em termos de conteúdo, o novo GAV apresenta, entre outros, a garantia de salários mínimos, um 13.º mês e inúmeros regulamentos sólidos relativamente ao horário de trabalho – como, por exemplo, uma semana de cinco dias com 42 horas, 22 a 25 dias de férias ou um posto de trabalho assegurado com salário mensal a partir de uma percentagem de trabalho

de 60 por cento. Além disso, o GAV inclui regulamentos favoráveis à licença de maternidade e paternidade. Está igualmente previsto um reembolso das contribuições profissionais no valor de 0,25 por cento do salário. Os membros da Syna beneficiam assim também a este nível.

Contudo, existe uma particularidade: o novo GAV não será válido no cantão de Lucerna. Em Lucerna existe um GAV cantonal que continuará em vigor. Mas tendo em conta que o processo AVE se encontra em curso, podem igualmente ser efetuadas pequenas alterações no GAV. Forneceremos mais informações assim que esteja estabelecida a data exata da entrada em vigor do GAV.

claudia.stoeckli@syna.ch, secretária central do setor retalhista

Kursangebote von Syna



Doppelte Buchhaltung

Donnerstag, 2., und Donnerstag, 16. März 2017, jeweils von 9 bis 17 Uhr. Syna Zentralsekretariat, Olten

Inhalt: Erlernen und Verstehen der Kontoführung (Aktiv/Passiv/Aufwand/Ertrag), Erstellen von Journal, Bilanz und Erfolgsrechnung, Ausweisung und Verbuchung von Gewinn und Verlust, Fragen beim Jahresabschluss (Abschreibungen, Transitorische Posten,...). Geübt wird nicht an gängigen Buchhaltungsprogrammen am Computer, sondern auf Papier, damit die Zusammenhänge besser verstanden werden.

Fachreferent: Daniel Leuenberger, Wirtschaftslehrer an der kaufmännischen Berufsschule Biel-Bienne

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 10. Februar 2017

Gelassenheit und Selbstvertrauen

Freitag, 3., und Freitag, 17. März 2017, jeweils von 9 bis 17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Es gibt Situationen, in denen wir besonders viel Energie nötig haben. Aber gerade dann fühlen wir uns oft unsicher, verlieren den kühlen Kopf, können unsere Ideen weniger gut einbringen und uns schlechter durchsetzen. Manchmal leiden wir auch darunter, dass wir nicht abschalten können und nur mit Mühe unseren Schlaf finden. Mentales Training ist ein Instrument, um mehr Zielklarheit, innere Ruhe, Gelassenheit und Selbstvertrauen zu entwickeln. Vor allem in Momenten, in welchen es darauf ankommt.

Referentin: Rita Mancini, dipl. Kauffrau des Detailhandels, dipl. Erwachsenenbildnerin HF, dipl. Mentaltrainerin ILP

Anmeldung: bis spätestens Montag, 6. Februar 2017

Wie vermarkte ich mein Projekt? – Mein Marketingkonzept in zwei Tagen

Montag, 6., und Montag, 13. März 2017, jeweils von 9 bis 17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Erfolgreich sind jene, die im Markt mit einem verständlichen, spezifischen und attraktiven Angebot auftreten. Die Spielregeln zur Konzepterarbeitung sind der erste Schritt zum Erfolg. Die Teilnehmenden verlassen den Kurs mit ihrem konkreten, individuellen Marketingkonzept. Vorgängig sind ein kurzer Lebenslauf und eine Zusammenfassung der Idee einzusenden (daniel.ingold@marketinggold.ch).

Referent: Daniel Ingold, Geschäftsführer Marketinggold SA, Dozent für Unternehmensführung, Marketing, Innovations- und Projektmanagement

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 10. Februar 2017

Teamentwicklung – Stressabbau durch gute Arbeitsorganisation

Freitag, 10. März 2017. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Eine gezielte Arbeitsorganisation kann die Belastung reduzieren, die Arbeit besser verteilen sowie Arbeitsspitzen und Leerlaufzeiten entschärfen. Erkennen von Konfliktpotenzial und Förderung eines guten Arbeitsklimas können die Stressfaktoren minimieren. Durch konkrete Tipps können Sie die Stressbelastung in Ihrem Team verringern und das Arbeitsklima verbessern.

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

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 10. Februar 2017



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!

Fallpauschalen in Schweizer Spitälern

Druck auf die Beschäftigten steigt

Vier Jahre sind vergangen seit der Einführung der Fallpauschalen (DRG) an Schweizer Spitälern. Die schweizweit einheitlichen Tarife sollten Transparenz und Vergleichbarkeit der Kosten für stationär erbrachte medizinische Dienstleistungen in Spitälern bringen. Sind die gewünschten Effekte eingetreten?

Wir alle sind angewiesen auf eine gute Gesundheitsversorgung. Der Systemwechsel zu DRG hätte zu mehr Kostenbewusstsein und letztlich zur Senkung der Gesundheitskosten beitragen sollen. Tatsächlich findet jedoch ein eigentliches Wetttrüsten unter den Spitälern statt. Gezwungen zu unternehmerischem Denken, haben sie vor allem das eigene Wachstum im Fokus. Auch dem «Gärtchendenken» konnte DRG bisher nur bedingt Einhalt gebieten: In der Regel planen die Kantone die Gesundheitsversorgung nach wie vor nicht über ihre Grenzen hinaus. Mit dem Resultat, dass es wohl kein anderes Land gibt, das auf kleinstem Raum eine derart hohe Dichte an spezialisierter Medizin anbietet. Eine löbliche Ausnahme bilden die Halbkantone Basel-Stadt und Baselland mit ihrer koordinierten Versorgungsstrategie. Dass Zusammenarbeit möglich ist, zeigt auch das Beispiel von Wallis und Waadt, die in Rennaz ein neues Spital bauen. Es ersetzt ab 2018 fünf Regionalspitäler und schafft rund 1800 Arbeitsplätze. Die Analyse zeigt: Es geht nicht ohne ein Umdenken bei den verantwortlichen Gesundheitspolitikern, ansonsten läuft das System DRG Gefahr, falsche Anreize zu setzen.

Druck auf Löhne ...

Seit Einführung von DRG wurden zahlreiche Spitäler aus der kantonalen Verwaltung ausgelagert und zu Aktiengesellschaften umgewandelt. Die Spitäler bewegen sich seither in einem (künstlichen) Wettbewerb um Angebot und Nachfrage, der zur Wachstumsstrategie führt – und zu hohem Kostendruck. Wie immer ist dabei das Personal der grösste und am einflussreichsten zu beeinflussende Kostenblock.



Im Gesundheitswesen sollen überall Kosten gesenkt werden. Meist treffen die Massnahmen zuerst das Personal.
Bild: Fotolia

So werden zum Beispiel Zulagen gesenkt oder ersatzlos gestrichen, die das Personal für die spezifischen Unannehmlichkeiten entschädigen sollten, die der Beruf mit sich bringt. Und Löhne sind längst zur Verhandlungssache geworden: Das Kantonsspital Baselland etwa will für dieses Jahr keine Lohnerhöhung gewähren und begründet dies gegenüber uns Sozialpartnern mit der zu tiefen Rentabilität. Ausserdem musste es, wie viele andere Spitäler auch, ausserordentliche Rückstellungen für eventuell sinkende Tarife und für Investitionen in die Infrastruktur machen. Wir kämpfen am Verhandlungstisch dafür, dass der Gewinn der Spitäler auch in die wichtigste Ressource, das Personal, investiert wird. Die Sprache der Verantwortlichen gleicht sich dabei zusehends derjenigen von profitorientierten Unternehmungen an.

... und auf Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten berichten uns auch von weiteren, konkreten und greifbaren Problemen: Sie kämpfen mit immer mehr Zeitdruck und Arbeitsbelastung, auch wegen der stark angestiegenen Dokumentationspflicht. Die Dienstzeiten werden immer spitzer geplant, das Arbeitsgesetz wird bis zum Äussersten ausgereizt. Zudem werden die Fallpauschalen komplexen Fällen – vor allem älteren, chronisch kranken Menschen oder Patienten mit

Mehrfachdiagnosen – nur ungenügend gerecht. Die Aufenthaltsdauer muss kurz gehalten werden, so bleibt weniger Zeit für Pflege und Betreuung. Das macht nicht nur den Patientinnen und Patienten, sondern auch den Pflegenden zu schaffen – denn sie möchten für die Menschen da sein. Die einst humanistisch geprägten Berufsbilder werden schleichend ökonomisiert.

Mehr zum Thema im nächsten Syna Magazin: Bei stationären Behandlungen finanziert der Kanton mit, während ambulante Eingriffe ganz von der Krankenkasse übernommen werden. So fördert DRG den an sich sinnvollen Grundsatz «ambulant vor stationär». Die Kostenverschiebung in den ambulanten Bereich ist aber nicht bedenkenlos.

irene.darwich@syna.ch,
Zentralsekretärin Gesundheitswesen

Was ist SwissDRG?

DRG steht für «Diagnosis Related Groups». Das Prinzip: Das Spital wird nicht mehr nach Aufenthaltstagen entschädigt, sondern erhält für alle Diagnosen und damit verbundenen Eingriffe jeweils fixe Pauschalen, sogenannte Fallpauschalen. Mit SwissDRG wurde das internationale Prinzip an das föderalistisch strukturierte Gesundheitswesen der Schweiz angepasst.

Neue Zentralsekretärin

Herzlich willkommen, Kathrin!

Durch den Wechsel von Guido Schluop vom Sektor Industrie in den Sektor Gewerbe wurde eine Stelle als Zentralsekretärin Industrie frei. Die frühere Regionalverantwortliche Deutschfreiburg, Kathrin Ackermann, stellt sich dieser Aufgabe.

Kathrin hat am 3. Februar 2003 als Syna-Regionalsekretärin im Team Tafers angefangen. Da die Region Deutschfreiburg im gleichen Jahr von der Region Fribourg abgespalten wurde, übernahm sie die Aufgabe als Regionalverantwortliche. Durch die enge Zusammenarbeit mit der Region Fribourg und den vielen Einsätzen in diversen paritätischen und tripartiten Kommissionen konnte Kathrin ihre Französischkenntnisse rasch ausbauen und perfektionieren.

Ab 2008 betreute sie sämtliche Sektoren und Branchen der Region, sowohl in diversen Kommissionen als auch bei der Begleitung bei Massentlassungen in

der Industrie. Das Verhandeln von Firmenverträgen und die individuelle Vertretung der Mitglieder gehörte zu ihrer täglichen Arbeit. Zudem absolvierte sie die Weiterbildung zur Sozialversicherungsfachfrau. Ihr Fachwissen sowie der wertvolle Erfahrungsschatz kommen nun dem Sektor Industrie zugute, dem sie seit letztem Herbst als Zentralsekretärin angehört.

Kathrin privat

Zu allererst ist Kathrin alleinerziehende Mutter eines heute 25-jährigen Sohnes. Dank verschiedenen Sprachaufenthalten, zum Beispiel in Spanien, England und den USA, spricht sie fünf Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch. In ihrer Freizeit tanzt Kathrin leidenschaftlich gerne Line Dance, um sich körperlich fit zu halten und ihre Energie auszugleichen. Für die Eishockeyspiele ihres Lieblingsvereines SCL Tigers schafft sie regelmässig Platz in ihrem Terminkalender.

Kathrin ist ein ausgesprochen humorvoller, optimistischer und schlagfertiger Mensch, bei dem das Glas zu drei Viertel voll ist. Wobei Kathrin es so formulieren würde: «Es ist egal, ob das Glas halb voll oder halb leer ist. Entscheidend ist, wie

viele Flaschen noch da sind.» Der Sektor Industrie freut sich auf jeden Fall sehr über die kompetente und energiegeladene Verstärkung im Team. Kathrin, herzlich willkommen!

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



Kathrin und Gregor haben sich gut eingearbeitet und wurden vom Vorstand bestätigt.

Bild: Dieter Egli

Neuer Zentralsekretär

Herzlich willkommen, Gregor!

Im Dezember haben wir Nicola Tamburrino verabschiedet, in dieser Ausgabe stellen wir euch den neuen Zentralsekretär für den Sektor Gewerbe vor. Gregor Deflorin hat die Nachfolge von Nicola bereits angetreten.

Gregors Einstieg bei Syna begann am 1. April 2010 in der Funktion als Regionalsekretär in Chur. Nach kurzer Einarbeitungszeit übernahm er die Aufgabe als Regionalverantwortlicher und führte erfolgreich das Team Graubünden/Sarganserland. Im Dezember 2012 wurde die Stelle als Geschäftsführer der Paritätischen Berufskommissionen (PBK)

Graubünden frei. Da Gregor aufgrund seiner Funktion die Aufgaben der diversen PBK bestens kannte und über ein sehr grosses Netzwerk verfügte, entschloss er sich zur Übernahme der Geschäftsführung dieser PBK. Sein Verhandlungsgeschick und seine hohe Fachkompetenz, vor allem in Fragen betreffend Umsetzung und Vollzug des Gesamtarbeitsvertrags, waren in den Kommissionen sehr gefragt.

Sein Weg führte ihn nach Olten

Mit diesem Rucksack an Erfahrungen zieht es Gregor nun vom Land in die Stadt, besser gesagt von der Region ins Zentralsekretariat. Mit grosser Freude, Motivation und viel Engagement hat er seine neuen Aufgaben als Zentralsekretär im Sektor Gewerbe am 1. Oktober 2016 übernommen.

Wir sind überzeugt, dass Gregor die ihm anvertrauten Branchen bestens betreuen und weiterentwickeln wird. Der Sektor Gewerbe freut sich auf diese kompetente Verstärkung und auf eine tolle Zusammenarbeit.

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

Steckbrief

Ausbildung: Maschinenmechaniker/Betriebsfachmann

Geboren: 23. August 1966

Hobbys: Motorradfahren, Reisen, Lesen

Besonderes: typischer Bündner

Mitgliederbetreuung

«Solidarität allein ist kein Argument»

In diesem Jahr stellt das Syna Magazin Dienstleistungen ins Zentrum, von denen unsere Mitglieder täglich profitieren. Den Start macht aber die Sicht eines erfahrenen Regionalverantwortlichen: Wie sieht Mitgliederbetreuung aus – und was macht sie erfolgreich?

Johann Tscherrig ist seit gut zehn Jahren Regionalverantwortlicher im Oberwallis. Mit seinem Team im Regionalsekretariat Visp betreut er 4500 Mitglieder, vor allem aus Bau, Gastgewerbe und Gesundheitswesen.



Johann Tscherrig.

Bild: Syna

Mitglieder ernst nehmen

Die Arbeit seiner Regionalsekretäre bestehe zu je einem Viertel aus dem Aussendienst, der Präsenz auf Baustellen und in Firmen, sowie aus dem Vollzug, der paritätischen Kontrolle der Arbeitsbedingungen. Die Hälfte der Arbeit sei persönliche Betreuung: «Wir nehmen unsere Mitglieder ernst und nehmen uns Zeit für sie.» Dazu gehören Auskünfte am Schalter oder am Telefon, oft zu Lohn und Sozialversicherungen. Damit ist es aber nicht immer getan: Mitglieder in ganz spezifischen Situationen, zum Beispiel bei Arbeitslosigkeit oder Konflikten am Arbeitsplatz, erhalten eine vertiefte Betreuung – und werden von Syna auch bei Verhandlungen vertreten.

«In unserer individualisierten Gesellschaft kommen die Menschen nicht mehr nur aus Solidarität in die Gewerkschaft», ist Johann Tscherrig überzeugt. Da gehe es Syna gleich wie vielen Vereinen. «Nur wenn die Leute unsere Unterstützung persönlich erleben, bleiben sie und empfehlen uns weiter.» Ein Patentrezept für persönliche Betreuung hat der 54-Jährige nicht. Er nennt aber einige für ihn zentrale Faktoren:

- Zeit: «Wer eine Unsicherheit hat, will schnell eine Antwort – erst recht, wenn Lohnprobleme existenziell und Versicherungsfragen akut sind. Deshalb landen Anfragen nie einfach auf dem Pendenzenstapel. Und bei Beratungen müssen wir auch bereit sein, länger dranzubleiben.»

- Wissen: «Die Anliegen sind unglaublich vielfältig und werden immer anforderungsreicher. Es geht um Arbeits- und Versicherungsrecht genauso wie um wirtschaftliche und politische Themen – und nicht zuletzt um menschliche Betreuung. Dazu müssen wir Generalisten sein, aber auch Kontakt pflegen zu Spezialisten, an die wir verweisen können, damit unsere Mitglieder die richtige Hilfe erhalten.»
- Präsenz: «Das beste Mittel, um zu spüren, was die Menschen beschäftigt: auf den Baustellen und in den Firmen präsent sein! Zudem ist auch die Sektionsarbeit wichtig. Bei jedem statutarischen Sektionsanlass ist eine Vertretung des Regionalsekretariats dabei. Wir sind auch dort als Ansprechpartner präsent.»
- Netzwerk: «Um unseren Mitgliedern helfen zu können, nutze ich das Netzwerk, das wir mit Verwaltungsstellen wie dem RAV oder der IV, mit Beratungsstellen, aber auch mit Arbeitgebern aufgebaut haben. Persönliche Kontakte bringen immer viel, auch für unsere Mitglieder.»
- Lösungen: «Wir setzen uns für die Interessen der Arbeitnehmenden ein, dazu braucht es Konfrontation. Diese ist aber nicht Selbstzweck. Wir suchen Lösungen, die für beide Seiten stimmen. Die halten dann auch – und

bringen unseren Mitgliedern mehr als kurzfristige politische Gewinne.»

Leistungen dank Solidarität

Als Beispiel für eine konkrete Dienstleistung nennt Johann Tscherrig die jährlich erscheinende «Infobroschüre Berufe & Soziales» von Syna – ein Walliser Standardwerk, in dem sich nicht nur Arbeitnehmende über Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne in allen Branchen informieren. Besonders stolz ist der Regionalverantwortliche auf Leistungen, die Syna dank der Solidarität ihrer Mitglieder erreicht hat. Zum Beispiel die Vorpensionierungsmodelle, die im Wallis erprobt wurden und sich gesamtschweizerisch durchgesetzt haben, oder der seit über 30 Jahren gültige Gesamtarbeitsvertrag für alle Walliser Spitäler.

Diese Errungenschaften gelte es hervorstreichen. Viele seien überrascht, wenn sie erfahren, dass zum Beispiel sechs Wochen Ferien ab 50 im Baugewerbe oder der 13. Monatslohn nicht gesetzlich, sondern ein Ergebnis der Sozialpartnerschaft sind. Für Johann Tscherrig ist das der Schlüssel zum Erfolg: «Wir zeigen den Menschen, dass wir halten, was wir als Gewerkschaft versprechen. So wird es für die Mitglieder attraktiv, solidarisch zu sein.»

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Jeunesse.Suisse

«The Wild West» im Praktikum

Immer wieder hören wir von unhaltbaren Arbeitsbedingungen während eines Praktikums. Diese Arbeitsform hat es nämlich in sich: Einerseits kann sie wertvolle Berufserfahrungen ermöglichen, andererseits macht sie es für Arbeitgeber sehr verlockend, fähige und trotzdem billige Mitarbeitende anzustellen.

Von schlechten Praktikumsbedingungen sind oft Studienabgänger betroffen. Diese jungen Leute haben einen Bachelor- oder Masterabschluss und weisen zudem während des Studiums gesammelte Arbeitserfahrung in einem Nebenjob vor. Ganz so unerfahren, wie uns die Wirtschaftswelt weismachen will, sind sie also nicht. Sie werden zeitlich befristet angestellt, um zum Beispiel längst fällige Archivarbeiten in Angriff zu nehmen, eine repräsentative Kundenumfrage durchzuführen oder ein Projekt mit der entsprechenden Software zu begleiten. Richtig dreist verhalten sich jene Arbeitgeber, die junge Lehrabgänger mit der fadenscheinigen Begründung in ihrem Beruf beschäftigen, ihnen fehle die Berufserfahrung. Die Rahmenbedingungen fehlen oft bei solchen Arbeitsverträgen, die Absicht ist klar: billige und zeitlich befristete Arbeitskräfte ausnützen.

Eine weitere Form eines Praktikums wird jungen Schulabgänger/-innen häufig angeboten: Wenn sie eine Lehrstelle als Fachangestellte Betreuung anstreben, wird ein mindestens sechsmonatiges Praktikum vorausgesetzt. Die Ausbildungsverordnung verlangt dies jedoch nicht.

Ob all dieser ungelösten Probleme setzt sich Jeunesse.Suisse dafür ein, diese Arbeitsformen stärker gesetzlich zu reglementieren. Wir haben mit ihrem Präsidenten Roman Helfer gesprochen:

Selina Tribbia: Welche Probleme können während eines Praktikums auftreten?

Roman Helfer: Oft ist die Dauer nicht klar bestimmt. So können immer neue Aufträge hinzukommen, und der Praktikant kann seine Erfahrungen nicht validieren lassen. Klassisch ist der Fall, wo der Lohn

trotz 100-Prozent-Pensum zum Leben nicht reicht. Besonders stossend ist dies, wenn der Arbeitnehmende eine abgeschlossene Ausbildung vorweisen kann. Oder international renommierte Unternehmen, die fähige Lehrabgänger als Praktikanten einstellen nach dem Motto: Der Nachweis auf dem Lebenslauf, dass du für die Weltmarke XY gearbeitet hast, soll dir als Lohn genügen! Auch ist es problematisch, wenn die Lernziele des Praktikums nicht festgehalten oder zuständige Ausbildungspersonen nicht definiert wurden. Es muss auch selbstverständlich sein, dass der Praktikant nur für Tätigkeiten herangezogen wird, die mit den Lerninhalten zu tun haben.

Gibt es auch positive Beispiele für ein Praktikum?

Ja, gerade in der Gastronomie werden oft Ausbildungen an Hotelfachschulen absolviert. Externe Praktika sind rechtlich gut abgesichert: Dauer und Ausbildungsziele sind definiert. Auch der Mindestlohn ist im Landes-Gesamtarbeitsvertrag bestimmt.

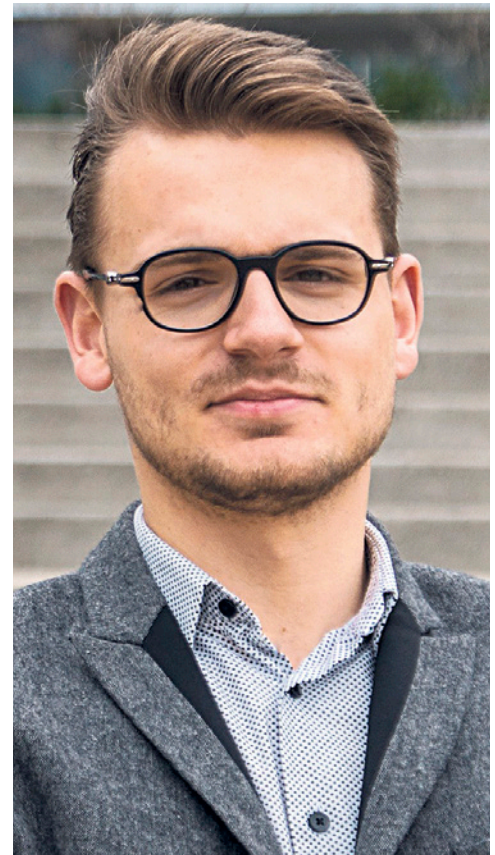
Ein Praktikum kann auch positiv sein, wenn anschliessend eine Festanstellung möglich ist. Es kann nämlich auch dazu dienen, einen komplexen Betrieb kennen zu lernen und genauer herauszufinden, ob einem die Tätigkeit auch wirklich zusagt.

Welche Interventionen schlägt Jeunesse.Suisse vor?

Wir setzen uns hauptsächlich auf politischer Ebene ein, um überhaupt ein Problembewusstsein bei den politischen Akteuren, Berufsverbänden und Ausbildungsinstitutionen zu erlangen. Wir streben eine Untersuchung an, um endlich die Probleme in den verschiedenen Branchen klar darlegen

Wichtig

- Das Praktikum gilt als befristetes Arbeitsverhältnis.
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ohne andere Vereinbarung: 3 Wochen im 1. Jahr und erst nach 3-monatiger Dauer.
- Wenn bezüglich Kündigungsfrist nichts anderes vereinbart ist, ist eine fristlose Kündigung nur möglich, sofern schwerwiegende Gründe vorliegen.



«Es gilt noch viel Aufklärungsarbeit bei Politik und Bildungsinstitutionen zu leisten!», ist Roman Helfer, Präsident von Jeunesse.Suisse, überzeugt.

Bild: zVg

zu können. Dann muss auch die Politik hören! Zudem arbeiten die Sozialpartner an einer kantonalen Vereinbarung in Genf mit, die die unterschiedlichen Praktikumsverhältnisse besser schützen soll.

Kannst du unseren jungen Lesern einen Rat mitgeben?

Das Wichtigste ist: Ihr müsst nicht alles hinnehmen! Besteht auf eine schriftliche Form des Arbeitsvertrages, einen angemessenen Lohn, einen Praktikumsverantwortlichen und definiert die Lernziele möglichst gemeinsam.

Wenn ihr euch angesprochen fühlt, könnt ihr euch mit Jeunesse.Suisse für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Tretet unserer Arbeitsgruppe bei und nehmt an den Verhandlungen vom 10. und 11. März im Nationalrat teil.

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