

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Ost



Bild: Gettyimages

Sinnvoll, aber stressig

Die Arbeitnehmenden in der Schweiz identifizieren sich stark mit ihrer Arbeit und erleben sie als sinnvoll. So das positive Ergebnis der aktuellen Untersuchung «Barometer Gute Arbeit». Doch es zeigen sich auch negative Tendenzen: Stress und Belastung am Arbeitsplatz nehmen weiter zu. Umso mehr wünschen wir euch erholsame Festtage!

Seiten 4 und 5

Kleine Fortschritte im Detailhandel

Die Löhne im Detailhandel bleiben tief. Syna fordert darum die Anhebung der tiefsten Löhne und abgesicherte Arbeitsbedingungen. Und es gibt Lichtblicke: Im nächsten Jahr tritt ein neuer Gesamtarbeitsvertrag für Tankstellenshops in Kraft.

Seiten 6 und 7

General Electric baut weiter ab

Insgesamt 1400 Stellen will General Electric (GE) in der Schweiz streichen. Besonders davon betroffen sind Stellen in der Entwicklung. Doch wie soll erfolgreich produziert werden ohne Investition in die Entwicklung? Was plant GE wirklich am Standort Schweiz? Seite 17

Inhalt

«No Billag»	Seite	3
Barometer Gute Arbeit	Seite	4
Tiefe Löhne im Verkauf	Seite	6
Valora/Fenaco	Seite	7
In Kürze	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
General Electric (GE)	Seite	17
Lohnverhandlungen Bau	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Lehrstellen	Seite	20

Hilfe schenken



Das letzte Törchen des Adventskalenders wird am 24. Dezember geöffnet. Geschenke werden am Weihnachtsabend ausgepackt. Doch über zwei Gaben freuen wir uns das ganze Jahr über: Das sind deine Treue zu Syna und dein Mittun in unserer Gewerkschaft! Dafür bedanke ich mich im Namen des Syna-Vorstandes und aller Syna-Mitarbeitenden herzlich bei dir. Deine Mitgliedschaft hilft uns, für eine gerechte Arbeitswelt zu kämpfen. Und wir helfen dir, wenn du Unterstützung brauchst.

Hilfe bieten und empfangen

In unserer Serie «Meine Syna» gaben dieses Jahr Syna-Mitglieder berührende Einblicke in ihr Leben – auch als Gewerkschafterin oder Gewerkschafter. Dieter Egli, unser Leiter Kommunikation, beschliesst diese Reihe mit dem Porträt von Laura. Laura ist Hebamme. Als Geburtshelferin ist sie gewohnt zu unterstützen. Jetzt aber hatte sie Hilfe nötig. Sie war nicht mehr bereit, den Druck bei der Arbeit einfach so hinzunehmen. Die Geschichte von Laura zeigt, wie im Gesundheitswesen – wie in vielen anderen Branchen auch – der finanzielle Druck einfach an die Mitarbeitenden weitergegeben wird: Es gibt zu wenig Personal bei immer noch mehr Arbeit, gesunde Pausenregelungen werden abgeschafft, oder geleistete Überstunden sollen mit fragwürdigen Praktiken zum Verschwinden gebracht werden. Doch sich zu wehren, gestaltet sich oft nicht einfach. Darf ich das? Machen die Kolleginnen mit? Wie reagiert die Leitung? Wie die Geschichte ausgegangen ist und welche Rolle Syna dabei spielte, könnt ihr auf Seite 19 lesen.

Schon wieder GE!

Bitter werden die Weihnachten für die Angestellten von General Electric (GE) werden! Eine Kombination aus Managementfehlern, Aktionärs gier und – im Vergleich zu anderen GE-Standorten – schwachem Kündigungsschutz und passiver Politik sind die Ursache für die erneute Kündigungswelle. Diesmal sind 1400 Stellen betroffen. Auf Seite 17 könnt ihr das neuste Kapitel in dieser traurigen Geschichte lesen. Syna wird die Arbeitnehmervertretung während der Konsultationsphase unterstützen und fordert von GE, auf den Stellenabbau zu verzichten.

2018: Wir sind bereit!

Bereits zum dritten Mal in Folge veröffentlicht unser Dachverband Travail.Suisse den «Barometer Gute Arbeit». Dieser verrät Interessantes und bestärkt uns, noch dezidierter gegen Stress und unsichere Arbeit vorzugehen – mehr dazu auf den Seiten 4 und 5.

Im Kongressjahr 2018 werden wir uns genau mit diesen Arbeitsbedingungen vertieft auseinandersetzen. Wir haben klare Vorstellungen, wohin sich die Arbeit in Zukunft entwickeln soll, und haben eine Reihe von Forderungen zu den Themen Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit formuliert. Jetzt ist deine Meinung gefragt! Beteilige dich bei der Vernehmlassung des Kongressthemas in deiner Region oder in unseren Interessengruppen und Branchen.

Der Vorstand und die Geschäftsleitung wünschen euch und euren Lieben besinnliche, frohe und erholsame Festtage. Im kommenden Jahr werden wir uns zusammen mit euch für faire Lohn- und Arbeitsbedingungen einsetzen, wie wir dies in den 20 vorangegangenen Jahren getan haben: 20 Jahre starke Arbeit!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

PS: Syna hat anstelle von Weihnachtskarten das Hilfswerk Brücke – Le pont mit einer Spende unterstützt. Mit dem Programm «Arbeit in Würde» werden benachteiligte Menschen in Afrika und Lateinamerika in ihren beruflichen Kompetenzen gestärkt, ihr Einkommen wird gefördert, und sie erhalten Hilfe beim Durchsetzen ihrer Arbeitsrechte. Unterstütze auch du diese wichtige Arbeit auf **www.bruecke-lepont.ch!**



Impressum

Syna Magazin, offizielles

Publikationsorgan für Syna-Mitglieder

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage: 28 702 Exemplare (WEMF 2017)

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: 2. Februar

Redaktionsschluss: 17. Januar, 12.00 Uhr

Abstimmung

«No Billag» bedroht unsere Demokratie

Die sogenannte No-Billag-Initiative ist radikal. Ihre Annahme würde das Ende des medialen Service public bedeuten – sowohl der SRG als auch anderer subventionierter Regionalsender, die nur noch die Werbung zur Finanzierung nutzen könnten. Zu spüren bekämen es Tausende Arbeitnehmende, deren Stellen wohl sehr bald verschwinden würden.

Weil unser Land viele Sprachen und viele Kulturen vereint, braucht es auch qualitativ hochstehende Informations-, Kultur- und Unterhaltungsangebote für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Das ist existenziell für das Funktionieren der direkten Demokratie und für die Integration in unserem Land. Die gebührenfinanzierten Informations- und Kulturangebote der SRG stärken auch das Bewusstsein für die verschiedenen sprachlichen und regionalen Identitäten – und den gegenseitigen Respekt. Dieser gesellschaftliche Auftrag obliegt nicht nur der SRG, sondern er gilt auch für gegen 30 regionale Radio- und Fernsehstationen. Um deren Angebot aufrechtzuerhalten, braucht es die Gebühren. Sie sichern die Finanzierung der SRG zu drei Vierteln und diejenige der regionalen Radios und Fernsehen zu fast zwei Dritteln. Würden die Gebühren wegfallen, könnten sie nicht mit Werbung kompensiert werden, denn dieser Markt ist gesättigt. Zudem gäbe es wohl keine Informationsangebote in den Randregionen mehr, weil diese für die Werbung niemals rentabel und deshalb uninteressant sind.

Baldiger Stellenabbau droht

Ein Ja zur No-Billag-Initiative wäre auch für die Arbeitswelt katastrophal: Nicht nur bei der SRG würden Tausende von Stellen verschwinden, sondern auch bei verschiedensten Regionalsendern, die sich ohne Gebührengelder nicht über Wasser halten könnten. Die Stellen wären zudem ganz akut bedroht, denn die Initiative müsste bereits 2019 umgesetzt werden.



Im öffentlichen Radio und Fernsehen kommen alle Meinungen zur Geltung, auch die der Arbeitnehmenden.
Bild: Dieter Egli

Und eine Bestimmung, was mit dem betroffenen Personal geschehen soll, gibt es darin nicht ...

Die Gegner der SRG werfen ihr vor, ihren Auftrag zu sprengen. Sie möchten ihre Rolle bei Information und Kultur minimieren, wobei ein Grossteil der Unterhaltungssendungen über die Klippe springen müsste. Diesbezüglich geht es vor allem darum, den privaten Medienanbietern ein grösseres Stück des Kuchens zu sichern. Dabei ist klar: Nicht einmal ein öffentliches Radio- und Fernsehprogramm kann nur mit Information und politischen Diskussionssendungen und ganz ohne Unterhaltung überleben. Nur ein Vollprogramm garantiert letztlich den multimedialen Service public auch in Zukunft.

Rechnung geht nicht auf

Alljenen, welchen die Gebühren zu hoch sind, sei erwidert: Mit der Abschaffung der öffentlichen Gebühren würde dem Bezahlfernsehen Tür und Tor geöffnet. Wohin diese Entwicklung führt, zeigt sich schon im Sportbereich: Irgendwann würden wir gleich viel bezahlen wie heute – jedoch für ein Angebot, das zwar zielgruppenspezifischer, aber auch beschränkter ist. Lohnt es sich wirklich, 200 Franken zu sparen und dafür den Tod des Service public in den Medien zu riskieren? Wollen wir wirklich, dass die

politischen Debatten nicht mehr in einem ausgeglichenen öffentlichen Programm ausgetragen werden können, sondern von grossen Medienkonzernen bestimmt werden? Das wäre auch fatal für die gewerkschaftliche Bewegung: Denn in einem vorwiegend privaten medialen Umfeld würde es wohl schwierig, die Interessen der Arbeitnehmenden überhaupt noch in Radio und Fernsehen zur Geltung zu bringen.

Wichtigkeit des medialen Service public bewusst machen

Mit den vergangenen Umwälzungen in der Medienlandschaft hat das Verständnis für den medialen Service public abgenommen. Die Tendenz ist gross, massgeschneiderte Programme zu konsumieren. Vor allem viele Jüngere wenden sich so vom Angebot der SRG ab. Deshalb wird der Erfolg der Kampagne gegen die No-Billag-Initiative nicht nur von den eingesetzten Mitteln abhängen. Wir müssen die Menschen vor allem davon überzeugen, dass die Initiative eine reale Gefahr für die Demokratie ist. Denn die Gebühren garantieren, dass vielfältige Meinungen geäussert werden können – vor allem auch diejenige der Arbeitnehmenden.

**Denis Torche, Leiter
Steuer-, Umwelt- und Aussenpolitik,
torche@travailsuisse.ch**

Barometer Gute Arbeit

Mehr Stress und weniger Perspektiven

Mit dem «Barometer Gute Arbeit» hat Travail.Suisse das dritte Jahr in Folge die Qualität der Arbeitsbedingungen untersucht. Die Arbeitnehmenden sehen sich mit viel Stress, einem abnehmenden Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sowie ungenügenden Entwicklungsmöglichkeiten konfrontiert.

Mit dem «Barometer Gute Arbeit» können die Arbeitsbedingungen in der Schweiz beurteilt werden. Dabei wird gute Arbeit im Sinne von zukunftsfähiger Arbeit verstanden. Zukunftsfähige Arbeit muss die Gesundheit schützen, die Motivation erhalten und gewisse Sicherheiten bieten. Die Sorgen und Nöte der Arbeitnehmenden sind uns aus unserer täglichen Arbeit und durch die Rückmeldungen der Mitglieder bestens bekannt. Gleichwohl schaut der Barometer noch etwas genauer hin, wo den Arbeitnehmenden der Schuh drückt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitnehmenden in der Schweiz die Arbeit als sinnstiftend beurteilen und dass eine grosse Identifikation mit der eigenen Arbeit stattfindet. Weiter werden auch die Arbeitsinfrastruktur – also die Ausrüstung und die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes – positiv beurteilt. Negativ empfunden werden der verbreitete Stress und die psychischen Belastungen, die ungenügenden Entwicklungsmöglichkeiten und die mittelfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich über die letzten drei Jahre nehmen für die Arbeitnehmenden die körperlichen Belastungen zu und der Einfluss auf die Arbeitszeiten ab.



Die Arbeitsbedingungen werden für die Arbeitnehmenden nicht einfacher: Stress und Druck nehmen weiter zu. Bild: Fotolia

Grösste Veränderung: Einfluss auf Arbeitszeiten

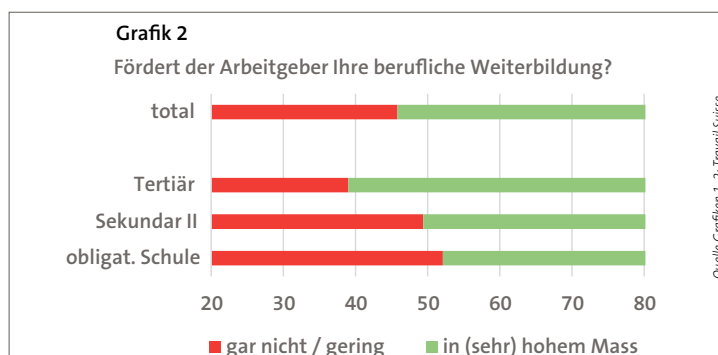
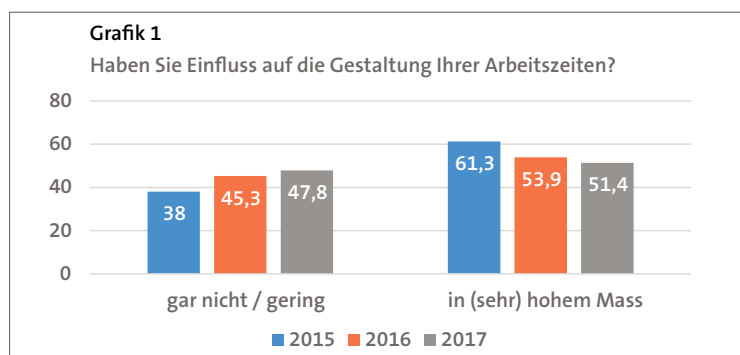
41 Prozent der Arbeitnehmenden fühlen sich oft oder sehr häufig gestresst durch ihre Arbeit. Dies ist im Vergleich mit der grossen Stress-Studie 2010 noch einmal eine Zunahme von Stress. Es zeigt sich auch deutlich der Zusammenhang von viel Stress und gesundheitlichen Risiken: Während selten gestresste Arbeitnehmende ihre Situation als nicht oder nur wenig belastend empfinden, nehmen häufiger gestresste Arbeitnehmende dies auch als starke Belastung wahr. Fast jeder Dritte ist deshalb in der Arbeitswelt nicht nur oft gestresst, sondern fühlt sich davon sehr belastet.

Die grösste Veränderung über die letzten drei Jahre zeigt sich beim Einfluss auf die Arbeitszeiten (vgl. Grafik 1). Der Anteil der

Arbeitnehmenden mit keinem oder nur geringem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiten ist zwischen 2015 und heute von 38 auf 48 Prozent gestiegen. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten bringt also für die Arbeitnehmenden nicht mehr, sondern weniger Hoheit über die Arbeitszeiten – und negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf die Gesundheit.

Verstärktes Monitoring nötig

Für Travail.Suisse ist klar, dass damit allen Wünschen des Gewerbeverbandes nach zusätzlicher Flexibilisierung der Arbeitszeiten inklusive einer Erhöhung der Wochenarbeitszeiten, einer Reduktion der Pausen und einer Verkürzung von Ruhezeiten und Nachtruhe eine klare Absage erteilt werden muss. Was es dagegen braucht, sind



ein Monitoring des Phänomens Stress und eine verbesserte Gesundheitsprävention, die Einhaltung der vorgesehenen Pausen, frühzeitig angekündigte und planbare Arbeitszeiten und mehr Zeitautonomie für die Arbeitnehmenden.

Mangelhafte Entwicklungsmöglichkeiten

Ein zweiter negativer Punkt liegt in den Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitsplatz. Dies beginnt bereits bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen: So findet bei über der Hälfte der Arbeitnehmenden entweder gar kein solches Gespräch statt (18 Prozent), oder es wird als nicht hilfreich und konstruktiv erlebt (35 Prozent). Aber auch die Förderung der Weiterbildung durch den Arbeitgeber ist nicht ausreichend. Beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden erfährt keine oder nur eine unzureichende Förderung ihrer Weiterbildung. Auffallend ist ausserdem, wie die Weiterbildung je nach Bildungsniveau der Arbeitnehmenden unterschiedlich gefördert wird. Ganz nach dem Motto «Wer hat, dem wird gegeben» wird die Mehrheit der Arbeitnehmenden mit Schul- oder

Lehrabschluss zu wenig gefördert, während Arbeitnehmende mit einem höheren Abschluss zu fast 60 Prozent in (sehr) hohem Mass von einer Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber profitieren (vgl. Grafik 2).

Kein Wunder also, wenn die Arbeitnehmenden ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als zunehmend schlechter beurteilen. Zwar fürchtet nur eine kleine Minderheit den sofortigen Jobverlust, aber die mittelfristigen Perspektiven und die eigene Arbeitsmarktmobilität werden negativ beurteilt. So glaubt jeder Zweite (53 Prozent) nicht daran, dass er bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle mit vergleichbarem Lohn finden würde. Und ein Viertel (25 Prozent) erachtet es als möglich bis sehr wahrscheinlich, in den nächsten zehn Jahren aufgrund der Digitalisierung die Stelle zu verlieren.

Arbeitgeber gefordert

Travail.Suisse stellt fest, dass in Zeiten des Strukturwandels durch die Digitalisierung der Weiterbildung eine noch grössere Bedeutung zukommt. Die Arbeitgeber sind gefordert, für Mitarbeitergespräche von hoher

Qualität und regelmässige Standortbestimmungen zum Nutzen der Arbeitnehmenden zu sorgen – und in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren. Mit einer wirksamen Stellenmeldepflicht müssen die Chancen der benachteiligten Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden – sodass der hochgelobte flexible Schweizer Arbeitsmarkt nicht nur den Arbeitgebern zugutekommt.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Barometer Gute Arbeit

Das «Barometer Gute Arbeit» ist ein Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule BFH.

Die vollständigen Ergebnisse und weitere Informationen gibt es unter
www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/barometer_gute_arbeit
www.knoten-maschen.ch

Für faire Flexibilität

Mehr Sonne, weniger Druck!

Ein Barometer misst in der Meteorologie den Luftdruck. Ein hoher Druck bedeutet meist blauer Himmel und je nach Jahreszeit Bade- oder Skiwetter. Die vom «Barometer Gute Arbeit» gemessene Zunahme der Hochdruckphasen verkündet aber keinen Sonnenschein, sondern ungesunden Stress.

Seit 2015 ist die Anzahl der Arbeitnehmenden, die keinen oder nur geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können, um fast 10 Prozentpunkte auf gegen 48 Prozent gestiegen. Konkret heisst das: Die Arbeitnehmenden werden, wenn es um ihre Arbeitszeit geht, von ihren Vorgesetzten immer mehr bevormundet. Diese Erfahrung machen auch viele Syna-Mitglieder: Einsatzzeiten, Pausen und Freitage werden immer wieder einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben und

kurzfristig verändert. Und oft ist es die schiere Arbeitsfülle, die eine freie Einteilung der Arbeitszeiten verunmöglicht.

Viele Arbeitnehmende – und auch Syna – stellen sich nicht prinzipiell gegen flexible Arbeitszeiten, wenn diese nicht jegliches menschliche Mass verlieren. Und sie müssen auf Gegenseitigkeit beruhen! Das sind die Eckpunkte für eine faire Flexibilität:

- Die Arbeitszeiten müssen erfasst werden. Nur so können gesundheitsschädigende Auswüchse festgestellt und korrigiert und Gratisarbeit verhindert werden.
- Das Arbeitsgesetz muss zugunsten der Arbeitnehmenden gestärkt und nicht geschwächt werden. Wohin führt die angestrebte Aushöhlung des Arbeitnehmerschutzes, wenn schon mit dem aktuell gültigen Gesetz der Stress ständig steigt? Wer käme schon auf die Idee, auf einer Autostrecke, bei der immer öfter zu schnell gefahren wird und Unfälle geschehen, nicht nur die Tempolimiten aufzuheben, sondern auch noch die Tachometer auszubauen

und die Geschwindigkeitskontrollen abzuschaffen?

- Wenn jemand flexibler werden muss, dann sind es die Arbeitgeber! Denn die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden werden viel zu wenig berücksichtigt: Elternschaft, die Pflege kranker Familienmitglieder, Engagement in Gesellschaft oder Sport, Erholung oder Freizeitwünsche dürfen nicht dauernd den Bedürfnissen des Unternehmens geopfert werden.
- Die Digitalisierung muss auch den Arbeitnehmenden nützen. Anstatt rund um die Uhr per Mail oder Mobiltelefon erreichbar zu sein und arbeiten zu müssen, sollten dank den technischen Hilfsmitteln die Arbeit und damit die Arbeitszeiten besser geplant werden. Die Automatisierung muss auch genutzt werden, um unsoziale Sonntagsarbeit und ungesunde Nachtarbeit einzudämmen.

arno.kerst@syna.ch,
Präsident

Detailhandel

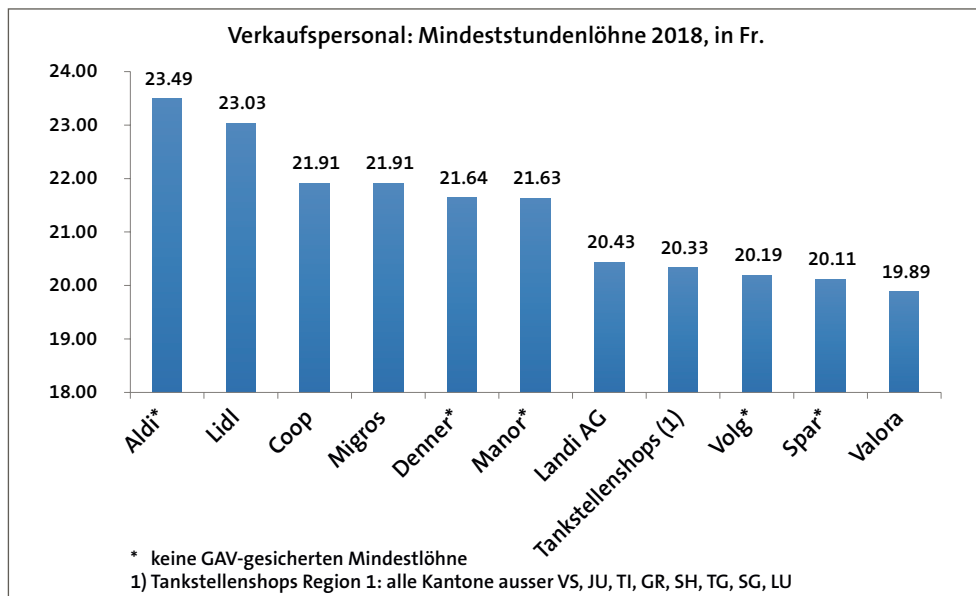
Tiefe Löhne im Verkauf

Syna hat mit ihren Mitgliedern an der Branchenkonferenz vom 27. November die Mindestlöhne im Detailhandel analysiert. Bei den grösseren Unternehmen kann im kommenden Jahr nur ein Teil der Mitarbeitenden mit Lohnerhöhungen rechnen. Angesichts der niedrigen Löhne ruft Syna die Detailhändler zu Lohnanpassungen bei den tiefen Einkommen auf.

Insgesamt hinken die Löhne der Verkaufsmitarbeitenden anderen Branchen hinterher. Vor allem Unternehmen wie Coop, Lidl oder Fenaco mit ihren Landi-AG-Läden machen aber wichtige Fortschritte: Sie sind bemüht, die Löhne ihrer Mitarbeitenden zu entwickeln und ihre Mindestlöhne in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zu sichern. Zudem begrüsst Syna, dass im kommenden Jahr ein neuer GAV für alle Tankstellenshops eingeführt wird, der ebenfalls Mindestlöhne vorschreiben wird.

Viele Angestellte mit Mindestlohn

Oft entsprechen die Mindestlöhne den real gewährten Löhnen. Denn ein Grossteil der Verkaufsmitarbeitenden verfügt über keinen entsprechenden Berufsabschluss. Für sie gilt der niedrigste



Die Mindestlöhne im Verkauf sind im Vergleich mit anderen Branchen immer noch zu tief. Grafik: Syna

Mindestlohn. Der höchste GAV-Mindestlohn wird von Lidl mit 23.03 Franken pro Stunde gewährt. Coop und Migros bezahlen mindestens 21.91 Franken pro Stunde. Die Kioskbetreiberin Valora gewährt mit 19.89 Franken den tiefsten Mindestlohn. Aldi verspricht zwar, den höchsten Lohn zu bezahlen. Dafür macht der deutsche Discounter beim Lohn keine Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Berufsbildung, was bildungspolitisch ein falsches Signal ist. Zudem hat Aldi keinen GAV abgeschlossen: Der Mindestlohn ist also unverbindlich und kann vom Unternehmen jederzeit unterschritten werden.

Anpassungen sind nötig

Angesichts der höheren Beiträge an die Pensionskassen und vor allem im Hinblick auf den kräftigen Anstieg der Krankenkassenprämien bleibt am Ende des Monats nicht viel Geld in den Portemonnaies der Verkaufsangestellten. Syna ruft deshalb die Unternehmen auf, vor allem bei den Tieflohnen dringend Anpassungen vorzunehmen. Ein fairer und angemessener Lohn trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden ihren Lebensunterhalt ohne finanzielle Sorgen bestreiten können.

carlo.mathieu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel



Drei Fragen an Syna-Zentralsekretär Carlo Mathieu

Syna Magazin: Warum sind die Löhne derart tief im Detailhandel?

Carlo Mathieu: Im Detailhandel ist der Umsatzdruck gross, und die Verkaufsmargen sind eher klein. Der Kostendruck wird oft einseitig an die Löhne der Mitarbeitenden weitergegeben. Im Verkauf arbeiten zudem mehr Frauen als Männer. Traditionell sind die Löhne in Branchen mit hohem Frauenanteil immer noch zu tief.

Warum sperren sich die Arbeitgeber gegen höhere Löhne?

Einige Arbeitgeber glauben, mit tieferen Löhnen könnten sie die Kosten möglichst tief halten und

dafür mehr Geld für Marketing ausgeben sowie grössere Gewinne einstreichen. Dabei vergessen sie, dass ihre Mitarbeitenden massgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Dürfen die Angestellten dereinst mit mehr Lohn rechnen?

Ja, wenn sich bei den Detailhändlern die Erkenntnis durchsetzt, dass engagiertes und fähiges Personal faire Lohn- und Arbeitsbedingungen verlangt. Denn in Zukunft werden Verkaufs- und Beratungsfähigkeiten des Personals zunehmend Schlüssel zum Erfolg sein. Syna setzt sich ein für Lohnerhöhungen und gegen Stundenlöhne unter 20 Franken.

Valora

Keine Verbesserungen für Kioskpersonal

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von Valora verspricht, die Arbeitsbedingungen im kommenden Jahr zu verbessern. Dieses Versprechen wird für einen Grossteil der Kioskmitarbeitenden nicht eingehalten. Zudem hinkt der Valora-Vertrag nach wie vor anderen GAV im Detailhandel hinterher – so beispielsweise beim Mindestlohn.

Der erstmals ohne Syna ausgehandelte GAV wird für die meisten Kioskangestellten keine Verbesserungen bringen. Die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs ist zwar politisch begrüssenswert, bringt aber dem überwiegend weiblichen Verkaufspersonal nichts. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre wichtiger gewesen, die Leistungen beim Mutterschaftsurlaub zu verbessern, da Valora

bei Mutterschaft lediglich 80 Prozent des Lohns zahlt.

Tiefster Mindestlohn

Valora gewährt mit 19.89 Franken den tiefsten Mindestlohn im Detailhandel. Aber der Kioskkonzern, der letztes Jahr allein mit den Kiosken 38 Millionen Franken Gewinn einstrich, wiegelt in der «Blick»-Ausgabe vom 30. November ab: «Die Gewerkschaft vergleicht Valora mit den Vollversorgern. Beim Vergleich innerhalb des kleinflächigen Detailhandels liegen unsere Mindestlöhne im Mittelfeld.» Fakt ist: Valora wird in den meisten Kantonen den geplanten Mindestlohn für die Tankstellenshops unterschreiten. Und diese Shops gehören wie die Kioske zum kleinflächigen Detailhandel.

Wichtige Forderungen sind immer noch nicht erfüllt: So sind die Löhne noch immer zu tief, die Arbeitszeit wird teilweise nicht bezahlt, und auch die Pensionskasse ist zu wenig attraktiv. Syna bleibt als mitgliederstärkste Gewerkschaft für Valora-Angestellte Ansprechpartnerin für die



Valora enttäuscht beim neuen GAV mit nicht eingehaltenen Versprechungen. Bild: Valora

Mitarbeitenden und setzt sich weiterhin für deren Rechte ein.

carlo.mathieu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel

Lohnerhöhungen bei Fenaco

Eine 50er-Note mehr pro Monat

Syna hat mit der Agrargenossenschaft Fenaco erfolgreich die Löhne für 2018 ausgehandelt. Fenaco anerkennt die Dringlichkeit einer generellen Lohnerhöhung für Angestellte im Tieflohnsektor. Syna fordert Detailhandel und Nahrungsmittelindustrie auf, mit ihren Lohnerhöhungen den gleichen Takt anzuschlagen.

Die diesjährige Lohnsummenerhöhung von 1 Prozent bei Fenaco ist vergleichbar mit der Lohnerhöhung bei Coop. Syna vereinbarte mit Coop eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme von ebenfalls 1 Prozent; allerdings beharrt Coop auf einer individuellen Verteilung. Begrüssenswert ist daher, dass Fenaco die Dringlichkeit einer

generellen Lohnerhöhung anerkennt. So können sich alle dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellten Arbeitnehmenden mit einem Lohn von bis 4700 Franken über 50 Franken mehr pro Monat freuen (pro rata bei Teilzeit).

Generelle Lohnrunden sind Pflicht

Syna fordert seit längerem generelle Erhöhungen bei den Lohnrunden in den Unternehmen. Denn es sind letztlich immer alle Angestellten, die zum Erfolg beitragen. Zudem betont Syna mit Nachdruck, dass Angestellte im Tieflohnsegment stärker von den Erhöhungen der Krankenkassenprämien oder den teuren Mieten betroffen sind. Das Bundesamt für Statistik macht eine klare Aussage: Nicht nur die Teuerung senkt die Einkommen (2017 immerhin 0,5 Prozent), es errechnete für letztes Jahr auch eine Schmälerung der Einkommen von 0,3 Prozent aufgrund der

steigenden Krankenkassenprämien. Eine rein individuell verteilte Lohnerhöhung bewirkt einen merklichen Verlust der Kaufkraft für all jene Angestellte, die leer ausgehen.

Kürzere Arbeitszeiten

Angestellte der Landi-Verkaufsstellen von Fenaco dürfen sich zudem über eine kürzere Arbeitswoche freuen. Galt in der Landi AG bis anhin die 44-Stunden-Woche, wird neu eine Stunde weniger gearbeitet. Syna begrüsst diesen Schritt in die richtige Richtung. Im Detailhandel schreibt die Mehrheit der GAV eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden vor. Verwirrend bleibt bei Fenaco nach wie vor die nur teilweise Abdeckung durch den GAV. Zu diesem Thema ist Syna im Gespräch mit Fenaco.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Detailhandel

Vaterschaftsurlaub

Ein Betrieb im Kanton Uri beweist, dass ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub, wie ihn die im Sommer eingereichte Volksinitiative fordert, möglich ist: Der Gesamtarbeitsvertrag zwischen Syna und der **Auto Uri AG** wurde verlängert. Diese gewährt darin einen Vaterschaftsurlaub von vier Wochen – als erstes Unternehmen im Kanton Uri.

Die Auto Uri AG will damit nicht zuletzt für jüngere Arbeitnehmende attraktiver werden. **Wir gratulieren zu diesem vorbildlichen Schritt!**



Gastgewerbe

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe (L-GAV) schreibt die Mindestlöhne vor. Syna forderte in den Verhandlungen eine Erhöhung um 2 Prozent auf Januar 2018. **Die Verhandlungen sind gescheitert – viel zu tief fiel das Angebot der Arbeitgeberseite aus.**

Nun muss ein Schiedsgericht darüber entscheiden, ob der L-GAV höhere Löhne vorschreiben wird. Dies gibt der L-GAV so vor. Das Schiedsverfahren ist aktuell noch im Gang. Syna informiert über den Entscheid, sobald dieser feststeht.

Möbelindustrie

Die Lohnrunde 2018 in der Möbelindustrie ist abgeschlossen: **Arbeitnehmende erhalten eine Einmalzahlung von 650 Franken.** Die Zahlung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad. Ist dieser unter 50 Prozent, wird die Hälfte der Einmalzahlung ausgerichtet. Lernende und Mitarbeitende mit Stellenantritt ab 2018 sind von der Zahlung ausgenommen. Ein weiterer Erfolg: Der Gesamtarbeitsvertrag der Möbelindustrie ist vom Bundesrat bis 2020 als allgemeinverbindlich für die gesamte Branche erklärt worden.

Gesundheit: Sieg in Neuenburg

Die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger im Kanton Neuenburg haben die Aufhebung des kantonalen Gesamtarbeitsvertrags im Gesundheitswesen, Santé 21, mit 77 Prozent der Stimmen abgelehnt. Das ist ein Sieg für die Sozialpartnerschaft: Vereinbarungen und Absprachen im Interesse aller zu respektieren, bewahrt den sozialen Frieden – und bringt einen Mehrwert für Syna.

Auch die Angestellten haben in der Abstimmung gesiegt. Denn sie verteidigten solidarisch faire und attraktive Arbeitsbedingungen für alle Berufskategorien. Vor allem aber haben die Patientinnen und Patienten gewonnen: Eine interdisziplinäre Betreuung, welche die Mobilität innerhalb kantonaler Institutionen sichert, ist eine Qualitätsgarantie. Und schliesslich ist das Resultat eine klare Botschaft an die bürgerlichen Parteien: «Nein, die Gesundheit ist kein Markt wie jeder andere!»

Syna dankt all ihren Mitgliedern, die während der ganzen Kampagne vereint aktiv waren und so gezeigt haben: Zusammen schaffen wir es!

20 Jahre starke Arbeit

Im kommenden Jahr gibt es für uns etwas zu feiern: Syna wird 20 Jahre alt.

Im September 1998 schlossen sich der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband CHB und die Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe CMV mit weiteren christlichen Arbeitnehmerorganisationen zusammen. Mit dem Ziel «Für mehr Menschenwürde statt Marktwert» konzentrierte man die Ressourcen, um mehr Mitglieder zu gewinnen und so den Kampf für faire Arbeitsbedingungen zu verstärken.

Dieses Ziel ist bis heute geblieben: Und auch heute sind es letztlich die Mitglieder, welche die Stärke unserer Organisation ausmachen. Deshalb sollen sie im Jubiläumsjahr auch im Zentrum stehen. Mehr dazu gibt es im Syna Magazin 1/2018.

Während des ganzen Jubiläumsjahres werden wir auf **20 Jahre starke Arbeit**, auf wichtige Meilensteine zurückblicken – ohne dabei aber die Herausforderungen der Zukunft zu vergessen. Syna wird volljährig und bleibt trotzdem jung!

Zahl des Monats

3

Tage nacheinander frei bedeutet das diesjährige Weihnachtsfest für viele: Da der 24. Dezember auf einen Sonntag fällt, gibt es drei Sonntage nacheinander. Viele Geschäfte nutzen aber Sonderregelungen und öffnen am Heiligabend trotzdem – sodass die Angestellten diesen Tag erst spät mit ihren Familien verbringen können. Nicht so der Detailhändler Lidl, dessen Geschäfte erfreulicherweise geschlossen bleiben. Wir wünschen allen schöne Weihnachten – auf dass wir es auch ohne 24-Stunden-Konsumwahn überleben werden!

Conferenza nazionale della migrazione

Datori di lavoro esortati a moltiplicare il loro sostegno

Il 18 novembre 2017 si è tenuta ad Olten l'annuale conferenza nazionale della migrazione. La cinquantina di partecipanti alla conferenza chiede che le formazioni svolte all'estero possano essere equiparate più facilmente alla formazione professionale svizzera. Per l'occasione si è anche proceduto alla nomina di sette nuovi membri della commissione della migrazione.

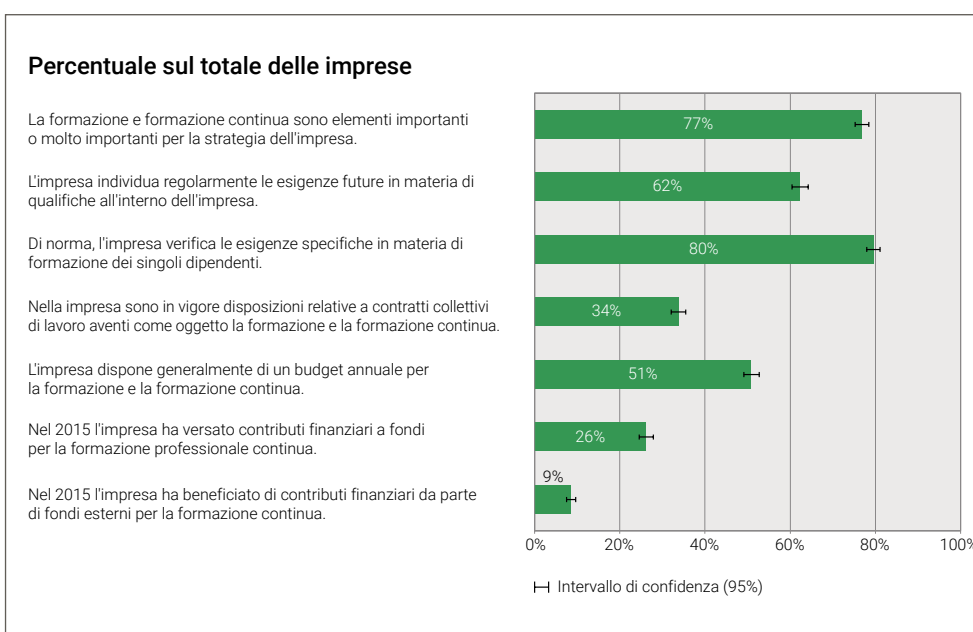
Per le lavoratrici e i lavoratori stranieri, il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata all'estero e dei certificati di formazione professionale è un tema di centrale importanza. Le delegate e i delegati delle regioni Syna presenti all'annuale conferenza nazionale della migrazione conoscono molto bene il problema, non di rado per esperienza diretta: il cammino per farsi riconoscere un diploma in Svizzera è assai lungo e complesso.

Anche il Consiglio federale, alla luce della carenza di manodopera specializzata e della crescente digitalizzazione, ha ormai riconosciuto il problema, emanando una strategia che obbliga i datori di lavoro a promuovere le competenze di base del proprio personale. Questa misura dovrà rendere possibile una post-qualificazione riconosciuta, sotto forma di formazione professionale per adulti. I datori di lavoro che ne riconoscono i vantaggi per il loro settore, la società e l'individuo sono anche meglio disposti a sostenere la post-qualificazione dei loro dipendenti stranieri.

Alla conferenza si è discusso anche di altre problematiche che Syna, in qualità di rappresentante di lavoratrici e lavoratori stranieri, è ben intenzionata a non trascurare.

Servizi di consulenza

Per gli stranieri che necessitano di una consulenza sulle possibilità per ottenere l'equipollenza dei loro diplomi professionali esteri non è affatto semplice farsi



Secondo uno studio dell'UST pubblicato nel 2017, solamente 1/3 delle imprese che avevano organizzato una formazione continua per il personale conosceva le regolamentazioni in materia di formazione e perfezionamento previste dal contratto collettivo di lavoro. Questa questione va assolutamente ripresa nelle trattative con i partner sociali.

Grafico: Ufficio federale di statistica

consigliare dai servizi competenti. Gli uffici dell'orientamento possono fatturare le loro consulenze riguardanti la carriera alle persone già in possesso di un diploma professionale. Può anche trattarsi di un diploma di studio o tirocinio estero che non viene riconosciuto in Svizzera! Non è molto corretto accollare questi costi di consulenza a lavoratrici e lavoratori già gravati da un notevole dispendio di tempo e amministrativo!

Formazione professionale per adulti

I cicli formativi elvetici sono di indubbia qualità, e dovrà essere così anche in futuro. Ma molti dei lavoratori e delle lavoratrici residenti nel nostro Paese provengono da Stati dell'UE che offrono, anch'essi, ottimi percorsi formativi. Ciò che manca è il computo di queste formazioni per ottenere un'equipollenza perlomeno parziale alla formazione professionale elvetica. I casi vanno valutati singolarmente, per evitare un inutile spreco di tempo e denaro per datori di lavoro, imprese e lo stesso Stato! Syna si impegna affinché i Cantoni e le organizzazioni del mondo del lavoro (oml)

elaborino una procedura trasparente che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori desiderosi di formarsi il libero accesso a misure di formazione professionale riconosciute e con effetti sulla retribuzione.

Una commissione vie più rappresentativa

La conferenza ha anche eletto sette nuovi membri nella commissione della migrazione, ora composta da dieci segretari regionali e quindici membri della base. La maggior parte delle regioni Syna è ora rappresentata in seno a questa commissione nazionale attraverso un delegato straniero. Soprattutto nei programmi di promozione e nelle questioni riguardanti la formazione o le borse di studio sussistono notevoli differenze cantonali, aspetti sui quali la commissione si china regolarmente. Questa eterogeneità di vedute e di esperienze dei membri della commissione è un terreno molto fertile per l'apprendimento reciproco e lo scambio di idee.

selina.tribbia@syna.ch,
responsabile del servizio Migrazione

Negociaciones salariales en la Construcción

¡Una oferta justa es algo muy diferente!

Las negociaciones salariales del 2018 en la industria de la construcción fueron dadas por terminadas, de forma unilateral, por la Cámara Suiza de la Construcción. Syna ha debido enterarse en los noticieros de estas malas nuevas, al contrario de lo acordado.



Los trabajadores se manifiestan en las calles por mejores sueldos. La Cámara Suiza de la Construcción reaccionó con una oferta realmente decepcionante. Imagen: Pascal Kemper

Hace dos meses los trabajadores de la construcción en Olten, Lausana y Ginebra se manifestaron ruidosamente en las calles por un aumento en los salarios de 150 francos. La esperanza de recibir un aumento en sus sueldos – después de tres años de espera – se podía palpar en el ambiente. Pero el comunicado de prensa enviado por la Cámara Suiza de la Construcción a los medios el sábado 18 de noviembre frustró toda expectativa: en este se anunciaba el término unilateral de las negociaciones. Los empresarios de la construcción afirmaron que a pesar de las inciertas perspectivas del mercado y los beneficios cada vez más reducidos, habían presentado a Syna una oferta justa: Un incremento salarial individual de 0,5 por

ciento y un aumento del sueldo mínimo de 0,3 por ciento.

Decepcionante oferta

Un aumento salarial del 0,5 por ciento – hablando claramente – significa que solo un trabajador, escogido por el empleador, recibiría algo. Pero los empresarios tienen que modificar los salarios de todas maneras, por ejemplo en los ascensos o en los aumentos de sueldo. Al mismo tiempo se ofreció aumentar el salario mínimo del Contrato Nacional (LMV) un 0,3 por ciento. En promedio esto significaría un aumento entre 13.20 y 19.00 francos mensuales en el salario

mínimo. Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores de la construcción gana sobre el sueldo mínimo, por lo cual este aumento no crearía una diferencia significativa. ¡Una oferta justa es algo muy diferente!

Después del fracaso de la negociación salarial, los actores sociales tienen una dura tarea: reconducir las negociaciones del LMV que termina a finales del 2018. En diciembre será acordado el nuevo calendario de las negociaciones con los empresarios de la construcción. Syna los mantendrá informados.

guido.schluemp@syna.ch,
Secretario Central del Sector Construcción

Servicios: Valora

No hay mejoras para los empleados de quioscos

El nuevo Contrato Colectivo de Trabajo de Valora (GAV) prometía para el próximo año mejorar las condiciones de trabajo. Este compromiso no se hará realidad para la mayoría de los trabajadores de los quioscos. Es más, el contrato negociado con Valora se queda abajo en comparación con otros GAV.

Este GAV, que por primera vez se ha negociado sin la presencia de Syna, no traerá casi ningún beneficio a los empleados de los quioscos. El aumento del permiso por paternidad es un gesto valioso, pero no hay

que olvidar que alrededor del 80 por ciento del personal de quioscos son mujeres, las cuales no se favorecerían de esta medida. Para una mejor conciliación entre familia y trabajo, es necesario mejorar la paga del permiso por maternidad, pues Valora solo paga el 80 por ciento de este.

Salario mínimo más bajo

Valora paga el salario más bajo de todo el comercio al detalle con solo 19.89 francos la hora. Pero el consorcio de quioscos, que solo el último año obtuvo ganancias por más de 38 millones, afirmó en el periódico Blick del 30 de noviembre: «El sindicato compara a Valora con las grandes tiendas. Cuando se los compara con el comercio minorista de pequeño tamaño, nuestros

salarios mínimos están en la mitad del espectro.» Los hechos son: Valora no alcanzará el sueldo mínimo planificado para las bencineras de gran parte de Suiza. Y estas tiendas son obviamente también parte del comercio minorista de pequeño tamaño.

Importantes demandas aún no han sido satisfechas: los sueldos son aún demasiado bajos, aún hay horas de trabajo no pagadas y el Fondo de Pensiones sigue siendo poco atractivo.

Syna es aun el sindicato con mayor presencia entre los trabajadores de Valora y seguirá comprometido con los derechos de los trabajadores.

carlo.mathieu@syna.ch,
Secretario Central Comercio Minorista

Serviço: Comércio a retalho

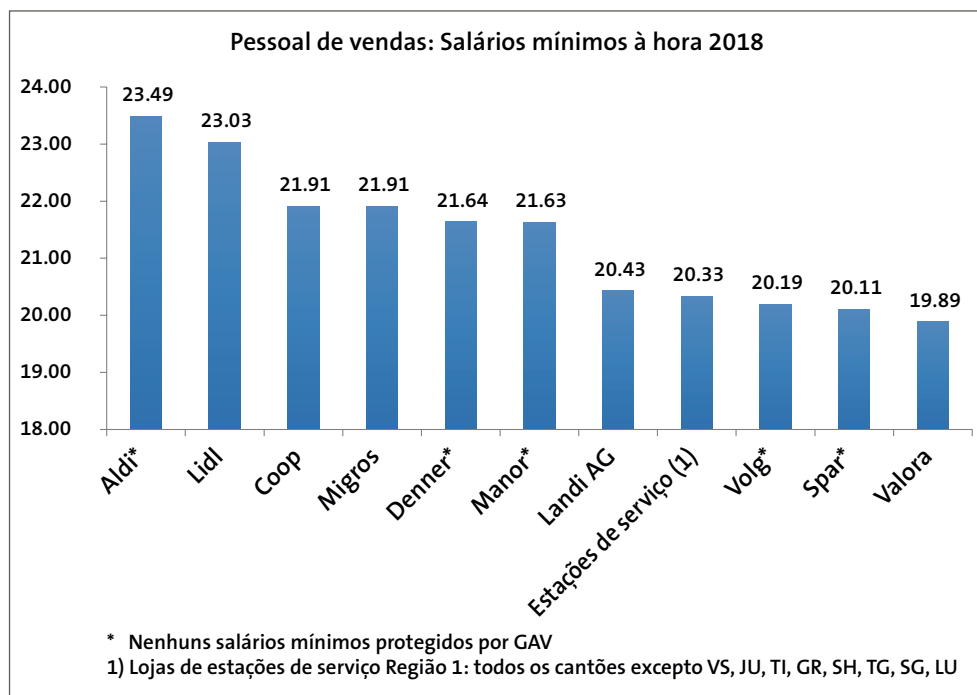
Salários baixos no setor de vendas

Na conferência do setor do dia 27 de novembro, o Syna analisou com os seus membros os salários mínimos no comércio a retalho. Nas grandes empresas, apenas uma parte dos funcionários pode contar com aumentos salariais no ano que vem. No que diz respeito aos baixos salários, o Syna chama os comerciantes a retalho à atenção para o ajuste salarial dos rendimentos baixos.

De um modo geral, os salários dos funcionários de vendas estão um passo atrás dos de outros ramos. Contudo, empresas como Coop, Lidl ou Fenaco com as suas lojas Landi AG estão a fazer avanços importantes neste sentido: estas estão empenhadas em desenvolver os salários dos seus funcionários e a proteger os seus salários mínimos num contrato de trabalho coletivo (GAV). Além disso, o Syna vê com apreço a aplicação de um novo GAV em todas as lojas das estações de serviço no próximo ano, que também definirá os salários mínimos.

Muitos trabalhadores com salário mínimo

Os salários mínimos correspondem muitas vezes aos salários realmente aplicados. Visto que uma grande parte dos funcionários de vendas não dispõe de um respetivo diploma profissional. A estes é aplicado o salário mínimo mais baixo. O salário mínimo mais elevado no GAV é aquele atribuído pela Lidl, de 23.03 francos por hora. A Coop e a Migros pagam no mínimo 21.91 francos por hora. A operadora de quiosques Valora atribui o salário mínimo mais baixo, com 19.89 francos. A Aldi promete pagar o salário mais alto. Em contrapartida, a alemã Discounter não faz qualquer distinção salarial entre funcionários com ou sem formação profissional, o que representa um sinal negativo na política de educação. Além disso, a Aldi não firmou qualquer GAV: o salário mínimo não é portanto vinculativo e pode



Os salários mínimos do pessoal de vendas são ainda demasiado baixos quando comparados com os salários dos outros setores.

Gráfico: Syna

ser reduzido a qualquer momento pela empresa.

São necessários ajustes

Face ao aumento das contribuições à caixa de pensões, sobretudo no que diz respeito ao forte aumento dos prémios dos seguros de saúde, pouco sobra ao fim do mês nas carteiras dos funcionários de vendas. Por

este motivo, o Syna chama as empresas à atenção para a realização urgente de ajustes nos salários baixos. Um salário mais justo e adequado contribui para a manutenção de um modo de vida sem preocupações financeiras por parte dos funcionários.

carlo.mathieu@syna.ch,
Secretário-Geral do Comércio a Retalho

Três perguntas ao Secretário-Geral do Syna, Carlo Mathieu:

Revista Syna: Por que razão são os salários no comércio a retalho de tal forma baixos?

Carlo Mathieu: No comércio a retalho a pressão de vendas é alta e as margens de vendas são bastante pequenas. A pressão dos custos é muitas vezes unilateralmente transferida para os salários dos funcionários. Além disso, no setor de vendas trabalham mais mulheres que homens. Os salários nos ramos cuja percentagem de trabalhadoras é superior são ainda tradicionalmente demasiado baixos.

Por que razão os empregadores são contra salários mais altos?

Alguns empregadores acreditam que com salários reduzidos conseguem manter os custos

baixos e com isso gastar mais dinheiro em Marketing, bem como conseguir arrecadar mais lucros. Esquecem-se, contudo, que os seus funcionários são determinantes para o sucesso das suas empresas.

Os trabalhadores podem algum dia contar com um melhor salário?

Sim, quando os comerciantes a retalho reconhecerem que ter pessoal empenhado e competente exige um salário e condições de trabalho justas. Pois, no futuro, as capacidades de vendas e de consultoria do pessoal serão cada vez mais a chave para o sucesso. O Syna está assim empenhado na garantia de aumento salarial e contra os salários à hora abaixo dos 20 francos.

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten

1. Kurstag: Montag, 29. Januar 2018, 9.00–17.00 Uhr, 2. Kurstag: Montag, 9. April 2018, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Olten, Olten

Inhalt: Wenige mögen sich schon ab Mitte vierzig mit dem Thema Pensionierung auseinandersetzen. Schade, denn dadurch werden die Weichen für eine optimale spätere Einkommenssituation oft viel zu spät gestellt. Informieren Sie sich darum früh genug, um wertvolle Chancen rechtzeitig zu erkennen und Ihre finanzielle Zukunft zielgerichtet anzugehen. Die Teilnehmenden setzen sich mit allen Bereichen auseinander, die bei der Pensionsplanung eine Rolle spielen: Pensionskasse, AHV, private Vorsorge, Steuern, Budget- und Liquiditätsplanung, Stolpersteine, Tipps & Tricks.

Fachreferentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 5. Januar 2018

Berufliche Vorsorge – Grundkurs

Dienstag, 6. Februar 2018, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Olten, Olten

Inhalt: Die zweite Säule ist von zentraler Wichtigkeit in unserem Schweizer Vorsorgesystem. Die aktuelle politische Diskussion zeigt, dass die Pensionskassen vor komplexen Herausforderungen stehen. Sich im Bereich der beruflichen Vorsorge auszukennen, ist darum wichtiger denn je. Die Teilnehmenden lernen alle wichtigen Grundlagen und Begriffe der beruflichen Vorsorge und die Bedeutung des BVGs kennen. Anhand des persönlichen Leistungsausweises, des Vorsorgereglements und des Geschäftsberichts werden Funktionsweise, Leistungen und Besonderheiten der eigenen Pensionskasse beleuchtet. Aufgaben und Haftung eines Stiftungsrats sowie ein Blick auf den aktuellen Stand der Reformentwicklung runden den Kurs ab.

Fachreferentin: Bettina Michaelis, Finanzplanerin, Versicherungsfachfrau, Mediatorin, Dozentin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 5. Januar 2018

Mindmapping

Mittwoch, 14. Februar 2017, 9.00–17.00 Uhr. Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau

Inhalt: Sie haben bereits von dieser Technik gehört und möchten sie auch anwenden können? Mindmapping ist eine einfache und kreative Methode, um Themen, Ideen und vieles mehr zu «sortieren», sich einen Überblick zu verschaffen und Gedanken weiterzuentwickeln. Mit Mindmapping können Sie Ihre tägliche Arbeit effizienter gestalten. Sie lernen die Bedeutung und die Grundlagen von Mindmapping kennen und üben die wichtigsten Schritte für die Erstellung eines Mindmaps wie auch die Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis.

Fachreferentin: Stéphanie von Erlach, Kommunikationsexpertin, Pädagogin; Mitglied im Netzwerk skribent

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 12. Januar 2018

Emotionale Intelligenz – Erkenne dich selbst!

1. Kurstag: Montag, 26. Februar 2018, 9.00–17.00 Uhr, 2. Kurstag: Dienstag, 27. Februar 2018, 9.00–17.00 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Emotionale Intelligenz ist die zentrale Begabung im Umgang mit anderen Menschen und mit sich selbst. Gefühle sind unser ständiger Begleiter; sie stecken in all unseren Handlungen, ob wir dies wollen oder nicht. Vor allem im Beruf wird emotionale Kompetenz zunehmend zur entscheidenden Qualifikation. Gefühle sind keine Störfaktoren im Leben eines Menschen, sondern ganz wichtige und bedeutsame Vorgänge, die für Ihren Lebenserfolg und Ihr Glück von entscheidender Bedeutung sind. Im Kurs erhalten Sie Einblick in Ihr Denkmodell (nach HBDI) und konkrete Techniken für den Umgang mit Emotionen im Alltag und in Konfliktsituationen.

Fachreferentin: Christine Meyer, dipl. Farbtherapeutin, Coach und Verhaltenstrainerin, Ausbilderin EFA, HBDI-zertifiziert

Anmeldung: bis spätestens Donnerstag, 25. Januar 2018

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!

Stellenabbau bei General Electric (GE) im Aargau

Es bluten wieder die Falschen

Einmal mehr will GE im Aargau Stellen abbauen. Und einmal mehr ist dieser Abbau nicht gerechtfertigt. Syna wehrt sich mit aller Kraft dagegen. Denn wieder büssen die Angestellten für die Profitgier der Aktionäre und die Fehler der Chefs!

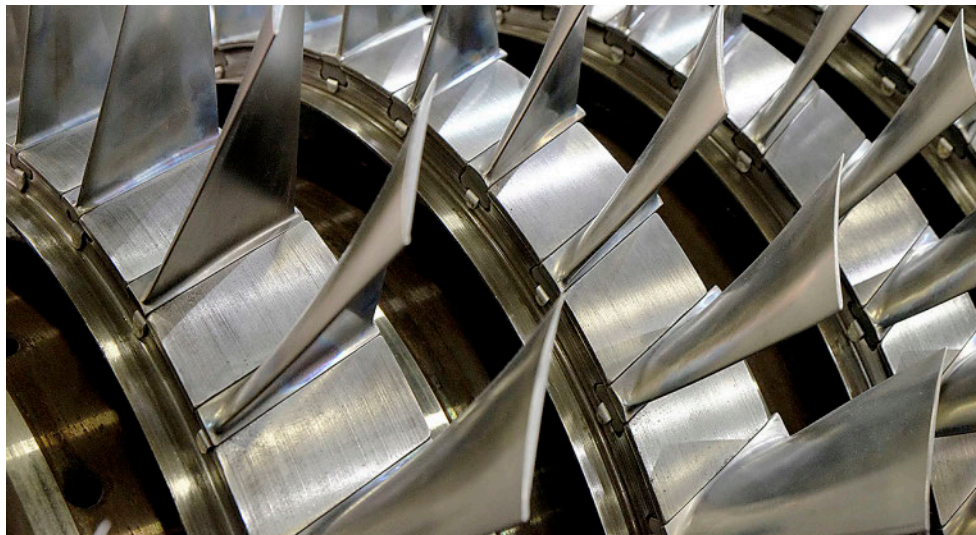
Der Industriestandort Schweiz kommt auch 2017 nicht zur Ruhe: Verschiedene Unternehmen wie zum Beispiel Rockwell in Aarau kündigten an, Hunderte von Jobs zu streichen. Im Dezember kam die grösste Hiobsbotschaft von GE: In den nächsten zwei Jahren will das amerikanische Unternehmen bis zu 1400 Stellen an den Standorten Baden, Birr und Oberentfelden abbauen.

Unnötig – nicht zum ersten Mal

Schon als GE vor gut zwei Jahren das Gasturbinengeschäft von Alstom übernahm, wurde eine Restrukturierung angekündigt, die über 1300 Jobs kosten sollte. Syna wehrte sich gegen den Kahlschlag; unter anderem mit einer Demonstration in Baden. Auch deswegen reduzierte sich die Zahl der betroffenen Stellen deutlich. Umso unverständlicher ist der neuste Kahlschlag im Aargau: Denn GE steht heute als Unternehmen immer noch gut da. Aber die internationalen Finanzmärkte leben in einer eigenen, bizarren Welt: Im Oktober musste der neue CEO von GE, John Flannery, ankündigen, dass der Quartalsgewinn von 2,1 auf 1,9 Milliarden Dollar zurückgegangen sei. Um sich als «Retter» zu präsentieren, versprach er, die Produktionskapazitäten dem schrumpfenden Markt anzupassen, um so die Rendite zu verbessern. Konkret: Um das Portemonnaie der Aktionäre noch mehr zu füllen, sollen weltweit bis zu 12 000 Stellen verschwinden – ein Abbau, der nicht nötig ist!

Fehler der Chefs

Der GE-CEO macht es sich zu einfach, wenn er «dem Markt» die Schuld gibt. Wie vor der Übernahme die Alstom, hat es das GE-Management verpasst, das



Die Wende verpasst – GE setzt weiterhin auf Kohle- und Gaskraftwerke, anstatt in erneuerbare Energien zu investieren.
Bild: Fotolia

Gasturbinengeschäft den geänderten Umständen anzupassen – vor allem der Entwicklung der erneuerbaren Energien. Stattdessen setzte man weiter auf konventionelle Kohle- und Gaskraftwerke. So verpasste man, die richtigen Produkte zu entwickeln und die Mitarbeitenden entsprechend auszubilden. Nun bluten die Falschen: Denn die Angestellten von GE sind sicher nicht verantwortlich für die Fehler der gut bezahlten Chefs!

Produktion auch in Zukunft?

Ein Lichtblick ist, dass GE die Produktion in der Schweiz belässt. Dies ist offenbar auch dem Bundesrat und der Kantonsregierung zu verdanken, die sich in Gesprächen am GE-Hauptsitz für die Standorte im Aargau eingesetzt haben. Wenn jetzt aber vor allem Stellen in der Entwicklung abgebaut werden, wirft das Fragen auf. Was plant GE mit dem Standort Schweiz, wenn weniger in die wichtige Entwicklung von neuen Produkten und Technologien investiert wird? Konkurrenzfähige Produkte brauchen eine innovative Entwicklungsabteilung. Soll bei uns in Zukunft überhaupt noch produziert werden?

Syna wird sich wie schon vor zwei Jahren für die GE-Angestellten wehren. Denn diese sind durchaus bereit für den Wandel, der die Digitalisierung für die Industrie bringt. Aber auch die Arbeitgeber müssen sich dazu bekennen: Es kann nicht sein, dass sich ein gutgehendes Unternehmen

wie GE aus Profitgier einfach aus der Schweiz verabschiedet!

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Was Syna fordert

- GE muss auf diesen Stellenabbau verzichten, denn er dient nur den kurzfristigen Interessen der Aktionäre!
- Stattdessen muss GE das Gasturbinengeschäft künftigen technischen Entwicklungen anpassen – und in die Weiterbildung der Angestellten investieren, anstatt sie im Stich zu lassen!
- Bundesrat und Kantonsregierung müssen sich noch mehr als bisher gegenüber internationalen Firmen für den Werkplatz Schweiz einsetzen – im Rahmen einer nationalen Industriestrategie!

Wie es weitergeht

Syna wird die Arbeitnehmervertretung während der Konsultationsphase unterstützen und sich dafür einsetzen, den Abbau möglichst abzuwenden. Im Rahmen des bereits bestehenden Sozialplans sollen für Betroffene gute Lösungen gefunden werden. Das interne Job-Center von GE hat sich dazu bewährt.

Wir nehmen GE in die Pflicht! Im Laufe des nächsten Jahres werden wir unsere konkreten Forderungen kundtun – wenn nötig wieder auf der Strasse!

Lohnverhandlungen im Baugewerbe

Fair ist anders

Die Lohnverhandlungen 2018 im Bauhauptgewerbe sind vom Schweizerischen Baumeisterverband einseitig für gescheitert erklärt worden. Syna musste diese schlechte Nachricht – entgegen der Abmachung – aus den Nachrichten erfahren.

Vor zwei Monaten gingen die Bauarbeiter in Olten, Lausanne und Genf für eine Lohn-erhöhung von 150 Franken mit viel Lärm auf die Strasse. Die Erwartungen der Bauarbeiter, nach drei Jahren endlich wieder eine spürbare Lohnerhöhung zu erhalten, war überall spürbar. Umso ernüchternder war der Inhalt der Pressemitteilung, die der Schweizerische Baumeisterverband

am Samstag, 18. November, an die Medien versendete: Sie gab einseitig das Scheitern der Lohnverhandlungen bekannt. Die Baumeister schrieben, dass sie Syna trotz unsicheren Marktaussichten und ständig abnehmenden Margen ein faires Angebot vorgelegt hätten: eine individuelle Erhöhung der Effektivlöhne um 0,5 Prozent sowie eine Erhöhung sämtlicher Mindestlöhne um 0,3 Prozent.

Enttäuschendes Angebot

Die angebotene Erhöhung der generellen Lohnsumme um 0,5 Prozent bedeutet im Klartext: Nur derjenige würde etwas erhalten, der vom Arbeitgeber dafür ausgewählt würde. Solche Anpassungen müssen die Arbeitgeber aber sowieso vornehmen, zum Beispiel bei Beförderungen oder bei einem Lohnklassenwechsel. Zusätzlich wurde angeboten, die vertraglichen

Mindestlöhne im Landesmantelvertrag (LMV) um 0,3 Prozent zu erhöhen. Dies hätte im Schnitt zwischen 13.20 und 19.00 Franken pro Monat auf die Mindestlöhne ausgemacht. Da aber fast alle Bauarbeiter mehr als den Mindestlohn erhalten, würde auch diese Erhöhung keine grosse Wirkung zeigen. Ein faires Angebot sieht anders aus!

Nach den gescheiterten Lohnverhandlungen haben die Sozialpartner eine schwierige Aufgabe: Sie müssen die Verhandlungen zum LMV, der Ende 2018 auslaufen wird, wieder aufnehmen. Im Dezember wurde mit den Baumeistern der Verhandlungsfahrplan für das Jahr 2018 vereinbart. Syna wird dazu weiter informieren.

**guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe**

Zum Tod von Thomas Amsler

30 Jahre für sichere und bessere Arbeit

Thomas Amsler, unser Verantwortlicher der Region Aargau, verstarb Anfang November nach einer schweren Erkrankung. Mehr als 30 Jahre setzte sich Thomas für die Arbeitnehmenden und ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen ein. Sein Tod macht uns betroffen.

Da ist Wut, weil Thomas so kurz vor der Pensionierung von dieser Welt gehen musste. Nach seiner Arbeit wäre jetzt doch seine Zeit gekommen! Da ist Angst vor dem Weg, den uns Thomas so unerwartet früh vorausgegangen ist. Umso wichtiger, dass wir immer wieder das tun und an dem arbeiten, was uns kostbar ist. Und umso wichtiger, dass wir den Einsatz für ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit fortsetzen. Wir sind traurig im Loslassen und Abschiednehmen. Und da ist Dankbarkeit im Erinnern an die gemeinsam erlebte Zeit.

Thomas lernte Eisenbetonzeichner und Maurer, war Vorarbeiter und wurde schon früh in seinem Arbeitsleben Mitglied des Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbandes CHB, der heutigen Syna. Mit 30 wurde der gebürtige Basler Regionalsekretär am Rheinknie und drei Jahre später, 1989, Zentralsekretär und Mitglied der Geschäftsleitung des CHB. In dieser Funktion führte er unzählige Verhandlungen in diversen Branchen des Baunebengewerbes. Über lange Jahre war er erfolgreicher Organisator vieler Anlässe für die jungen Gewerkschaftsmitglieder. Sein besonderer Einsatz galt der Arbeitssicherheit, für die er sein ganzes Wissen in diversen Kommissionen einbrachte.

2002 wurde Thomas Regionalverantwortlicher der Syna Region Aargau und erfüllte diese Aufgabe mit viel Einsatz bis zu seinem Tod. Thomas war gerne für die Mitglieder und ihre Bedürfnisse da. Und er war stolz darauf, sich als Gewerkschafter für die Arbeitnehmenden und «seine» Mitglieder einsetzen zu können!

Ich danke Thomas im Namen der ganzen Syna-Familie von Herzen für alles, was er



Thomas Amsler

Bild: Lars Walter

für die Arbeitnehmenden, unsere Mitglieder und unsere Gewerkschaft getan hat. Unser Mitgefühl ist mit seinen Hinterbliebenen. Wir werden Thomas ein ehrendes Andenken bewahren.

**arno.kerst@syna.ch,
Präsident**

Engagement im Gesundheitswesen

«Dann nimmt man halt Mehrarbeit hin ...»

Laura wehrte sich in ihrem Traumberuf für faire Arbeitsbedingungen – und stiess dabei auf erwartete und unerwartete Hindernisse. Dank Syna errang sie einen Erfolg; wenn auch nur teilweise.

«Dass es in einem Spital einen solchen finanziellen Druck auf das Personal gibt, hätte ich nicht erwartet. Man spürt auch, dass der Gebärsaal keinen Profit macht wie die anderen Abteilungen mit den teuren Maschinen ...» So ein Fazit, das Laura aus eineinhalb Jahren als Hebamme zieht. Dabei betont sie aber, dass sie ihren Beruf nach wie vor liebt. Nach zwei Semestern Ethnologie-Studium hatte die 27-Jährige das Bedürfnis, etwas weniger Theoretisches zu machen. «Für die Hebamme ist nicht nur das Kind wichtig, sondern auch die Mutter – mit ihrem Hintergrund, kulturell und familiär.» Nach dem Bachelor-Abschluss fand Laura eine vielfältige Stelle in einem grossen städtischen Spital. Über diese Arbeit freute sie sich – bis sie die Schattenseiten des Gesundheitswesens ganz direkt kennenlernte.

Solidarität unter Druck

«Ich hatte das Gefühl, dass die Stationsleitung immer engere finanzielle Vorgaben bekam.» Das spürten dann die Mitarbeiterinnen – etwa durch wegfallende Privilegien wie bezahlte Pausen. Oder es gab bei längeren Abwesenheiten keinen Ersatz mehr, alle mussten einfach mehr arbeiten. Irgendwann sollten dann die Überstunden mit Pikettdienst kompensiert werden, noch dazu kurzfristig angekündigt. Für Laura war das zu viel, und sie wollte sich wehren. Viele im Team befürworteten die Kritik, zogen sich jedoch zurück, sobald es um konkreten Protest ging. Wegen der Arbeitslast fehlte oft auch die Zeit, darüber zu diskutieren. Besonders perfid ist, dass der finanzielle Druck nicht nur die Angestellten, sondern auch die Solidarität im Team unter Druck setzt: Man weiss ja nie, ob man im Widerstand unterstützt wird oder am Schluss alleine dasteht. Laura weiss, dass auch Beziehungen eine Rolle spielen: «Es ist



Laura hat mit Unterstützung von Syna eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation erreicht.

Bild: Dieter Egli

schwierig, sich gegen die Stationsleitung zu stellen, die selbst stark unter Druck ist. Man arbeitet ja täglich zusammen.»

Gewerkschaft gibt Sicherheit

Für Laura liegt es auch am Berufsethos der Pflegenden, wenn es wenig Widerstand gegen schwierige Arbeitsbedingungen gibt: «Man ist schliesslich für die Patienten da, will ihnen helfen und sie schützen. Da nimmt man halt Mehrarbeit hin ...» Laura aber wurde aktiv: Über eine Bekannte traf sie Irene Darwich von Syna. Sie konnte ihr Informationen zur rechtlichen Situation geben – und das Gefühl, nicht allein zu sein. Die Unterstützung vermittelte Sicherheit, und so meldete sich Laura bei der Personalabteilung, die sie – mangels einer Arbeitnehmendenvertretung – an den Rechtsdienst des Spitals verwies. Dieser korrigierte dann die Praxis der Überstundenkompensation – ohne negative Folgen für die Stationsleitung oder für Laura.

Problematisches System

Dies alles bestätigte für Laura: Es kann nicht falsch sein, sich für sein Recht einzusetzen. Und weil Syna sie dabei begleitet hat, ist sie der Gewerkschaft beigetreten. Denn die grundsätzlichen Probleme bleiben, den finanziellen Druck spüren die

Angestellten nach wie vor. Auch Laura, die dagegen nun politisch etwas tun möchte. Das ist sie ihrem schönen Beruf schuldig – und den werdenden Müttern im Gebärsaal.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Politische Forderungen

Geschichten wie die von Laura kennt Irene Darwich, Leiterin Sektor Dienstleistung bei Syna, nur zu gut: «Weil die Mittel der öffentlichen Hand knapper werden, geraten Spitäler finanziell unter Druck – und die Fallpauschalen berücksichtigen komplexe Fälle nur unzureichend. Die Leidtragenden sind immer die Angestellten, denn die Löhne sind der grösste Kostenblock.» Syna setzt sich deshalb für die Stärkung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) ein. Dass dies nötig ist, hat die Abstimmung zum GAV Santé 21 im Kanton Neuenburg gezeigt (siehe Seite 8). Syna wehrt sich aber auch dagegen, dass aus Kostendruck Spitäler verselbstständigt und Dienstleistungen an profitorientierte Unternehmen ausgelagert werden. Wenn doch, ist die politische Forderung klar: Nur Anbieter mit GAV dürfen öffentliche Aufträge erhalten.

Lehrstellen

Hoffnungsvoller Nachwuchs

Der Schweizer Wirtschaft werden in den nächsten Jahren massiv Arbeitskräfte fehlen. Dies zeigt sich bereits bei den Lernenden. Gewisse Berufsverbände haben jetzt schon Mühe, ihre Lehrstellen zu besetzen. Ein Hoffnungsschimmer bieten die motivierten jungen Menschen, die auf der Suche nach Schutz und einer Zukunft in die Schweiz gekommen sind.

In den letzten Jahren konnten in der Schweiz unter dem Strich mehr Stellen geschaffen werden, als durch Maschinen ersetzt oder ausgelagert wurden. Eigentlich eine gute Nachricht – nur wird es immer schwieriger, diese Stellen zu besetzen. Dieses Jahr verlassen zum ersten Mal mehr Leute den Arbeitsmarkt, um in Rente zu gehen, als neue Arbeitskräfte dazukommen. Laut der Schweizerischen Stiftung für Arbeit und Weiterbildung werden uns in den nächsten 15 Jahren bis zu 500 000 Arbeitskräfte fehlen. Auch auf Stufe der Berufsbildung übersteigt das Angebot an Lehrstellen bereits heute die Nachfrage. Der aktuelle Nachwuchsmangel ist jedoch hauptsächlich auf eine ungleiche Verteilung der Lernenden zurückzuführen: Von insgesamt 240 Lehrberufen wählt ein Viertel der SchulabgängerInnen vorzugsweise eine Stelle im kaufmännischen Bereich oder im Detailhandel. Während es im



Der 17-jährige Elyas hat mit der EBA-Lehre als Haustechnikpraktiker seinen Traumberuf gefunden.
Bild: Sabri Schumacher

kaufmännischen Bereich einen Überfluss gibt, sind 12 Prozent der Lehrstellen im Baugewerbe Ende August noch unbesetzt.

Berufe mit Zukunft

Gerade KV-Absolvierende haben aufgrund des Überschusses an Arbeitskräften bereits jetzt – und in absehbarer Zukunft noch verstärkt – Mühe, einen Job zu finden. Laut einer Studie der Stiftung CH2048 werden Berufe mit vielen Routinetätigkeiten zunehmend automatisiert oder ins Ausland ausgelagert. So sind in den letzten 20 Jahren bereits 170 000 Stellen im kaufmännischen Bereich verschwunden. Hingegen wird der Bedarf an handwerklich-technischen Berufen auch künftig steigen: Paul-Pierre Egli, Verantwortlicher Berufsbildung für einen Energiekonzern, erklärte, dass zum Beispiel die Berufe im Bereich der Gebäudetechnik aufgrund des Klimawandels sogar noch an Bedeutung gewinnen werden. Denn Gebäude sind für ein Viertel der CO₂-Emissionen verantwortlich und müssen dementsprechend renoviert werden.

Motivierte Jugendliche

Der 17-jährige Elyas ist einer von wenigen, die sich für eine EBA-Lehre als Haustechnikpraktiker für das Jahr 2018 beworben haben. Dass das sein Traumjob ist, weiss er seit der Berufsberatung. Mit leuchtenden Augen erzählt er, dass er sehr gerne praktisch mit den Händen arbeite: «Ich bin begeistert vom Heizsystem, bin fasziniert davon, wie man Hitze vom

untersten Geschoss bis ins oberste leiten kann. Das habe ich erst hier in der Schweiz kennengelernt, in meinem Heimatland Somalia gibt es das nicht.» Bis Ende Jahr besucht Elyas in Basel noch die Integrations- und Berufsbildungsklasse. Weil er so schnell Deutsch gelernt hat, konnte er das erste Jahr überspringen. An Motivation und Durchhaltevermögen fehlt es Elyas offensichtlich nicht. Denn wer sich mit 15 Jahren alleine auf den Weg macht, um in einem fremden Land ein neues Leben aufzubauen, hat bereits einige Schwierigkeiten meistern müssen.

Wir wollen eine Zukunft!

Auch wenn er seine Familie vermisst, schätzt der junge Mann die Herausforderung, auf sich alleine gestellt zu sein. Elyas ist nicht der Einzige: Seit 2015 kommen jährlich zwischen 1000 und 2000 Kinder und Jugendliche ohne Familie in die Schweiz, um ein Asylgesuch zu stellen. «Wir wollen alle unbedingt eine Ausbildung machen, um eine Zukunft zu haben.» – Diesen und weitere Wünsche hat Elyas mit anderen Schicksalsgenossen im Rahmen des Projektes «Speak out!» in eine Charta geschrieben. Je früher die jungen Menschen eingeschult werden, desto früher können auch die offenen Lehrstellen besetzt werden. Ende August dieses Jahres waren es immerhin ganze 2000.

**sabri.schumacher@syna.ch, Leiterin
Fachstelle Jugend und Gleichstellung**

Integrationsvorlehre Riesco-Lehrgang Bau

Dieser Lehrgang bietet Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen die Möglichkeit, während elf Monaten eine praxisbezogene Grundausbildung im Bereich Bau zu absolvieren. Das Ziel dieser Fördermassnahme ist, dass die Teilnehmenden damit die Grundarbeitsfähigkeit erlangen. Nach Abschluss erhalten sie ein Sprachzertifikat sowie ein Arbeitszeugnis. Bei guter Leistung und ein wenig Glück haben sie die Möglichkeit, ihre Lehre direkt im Praktikumsbetrieb zu absolvieren.