

syna

Magazin

Die Gewerkschaft

Alpen



Bild: Fotolia

Arbeitszeit unter Druck

Wirtschaft und Politik zeigen punkto Arbeitszeiterfassung kein Einsehen. Die zuständige Kommission hat zwei Vorstösse gutgeheissen, die den Gesundheitsschutz vieler Arbeitnehmender aufweichen wollen. Nun stehen sie im Parlament zur Beratung an. Syna mischt sich ein und wehrt sich gegen die drohende Gratisarbeit. **Seiten 2 und 5**

Wenns schneit und friert

Regen, Schnee und Kälte können Baustellen stilllegen. Wie lange Bauleute im schlechten Wetter ausharren müssen und wie Arbeitsunterbrüche entschädigt werden, ist nicht immer klar. Deshalb fordert Syna verbindliche Kriterien für den Landesmantelvertrag. **Seite 6**

Was würdest du ändern?

Gibt es etwas Politisches, das dir am Herzen liegt? Im Jugendrat von Jeunesse.Suisse bist du mit deinen Anliegen herzlich willkommen. Ende April haben unsere interessierten Jugendlichen drei Projekte aufbereitet, mit denen sie sich befassen wollen. **Seite 20**

Inhalt

Ältere Arbeitnehmende	Seite	3
Kinderbetreuung	Seite	4
Arbeitszeit	Seite	5
Bauhauptgewerbe	Seite	6
Uhrenindustrie	Seite	7
Chemie- und Pharmaindustrie	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
Migrationskommission	Seite	17
Coiffeurbranche	Seite	18
Reinigungsbranche	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Jugendrat	Seite	20

Grenzen setzen, Grenzen abbauen



Syna hat darum am vergangenen 2. Mai zusammen mit Travail.Suisse, einer Arbeitsmedizinerin, dem Gewerkschaftsbund und Unia an einer Pressekonferenz deutlich Stellung genommen gegen den Angriff auf das Arbeitsgesetz. Mit diesem Bündnis gegen Burn-out und Gratisarbeit ziehen wir eine deutliche Grenzlinie für den heute geltenden gesetzlichen Gesundheitsschutz. Und wir wollen jährliche Gratisarbeit im Umfang von sage und schreibe 2,8 Milliarden Franken verhindern! Mit eurer Unterstützung wehren wir uns entschieden gegen die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes. In dieser Ausgabe könnt ihr noch mehr lesen über den Angriff auf Portemonnaie und Gesundheit. Und warum es wichtig ist, diese Grenzregelungen im Arbeitsgesetz zu verteidigen.

Heimat und Beteiligung

Über 40 Prozent unserer Mitglieder haben einen ausländischen Pass. Sie arbeiten in der Schweiz, zahlen Steuern und sind Teil unserer Gesellschaft. Migrantinnen und Migranten stellen sich immer wieder die Frage: Wo oder was ist meine Heimat? Das Land, aus dem ich und meine Vorfahren kommen? Oder das Land, in dem ich heute lebe und arbeite?

Für viele Migrantinnen und Migranten ist Syna zu einer Heimat geworden. Sergio wohnt seit über 60 Jahren in der Schweiz, Manuel seit 7 Jahren. Lest in unserer Serie «Meine Syna», wie sie sich einbringen und von ihrer Mitgliedschaft profitieren. Unterstützung durch unsere Sekretariate, Weiterbildungskurse oder gleichberechtigte Mitbestimmung in Gremien und an Versammlungen von Syna gehören dazu. Ebenso, dass Manuel und Sergio bei Syna engagiert mitdiskutieren und Stellung beziehen, wie zuletzt in der Migrationskommission. Zum Beispiel, wenn es um starke flankierende Massnahmen geht und wenn Lohn und Arbeitsbedingungen eingehalten werden sollen. Oder wenn Grenzen auf dem Arbeitsmarkt abgebaut werden müssen, damit Arbeitslose dank Inländervorrang light bessere Chancen auf eine neue Stelle bekommen.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Geschwindigkeitsbegrenzungen sorgen für einen geregelten Strassenverkehr und die Sicherheit aller Verkehrsteilnehmenden. Werden die Regeln übertreten, gibts Ärger und eine Busse. Meistens leuchten uns Verkehrsregeln und Geschwindigkeitslimiten ein, und wir profitieren von diesen Grenzsetzungen. Stellt euch einmal vor: Ein Politiker kommt auf die Idee, dass bei allen grauen und silberfarbenen Autos der Tacho ausgebaut werden muss. Gleichzeitig fordert er, die Radarfallen so zu programmieren, dass sie bei genau diesen Autos keine Geschwindigkeitsmessungen mehr machen können. Was soll das? Bangt ihr um eure Sicherheit? Und haltet ihr dies auch für einen unmöglichen Vorstoss?

Für Arbeitszeiterfassung

Genau das fordert Ständerätin Karin Keller-Sutter. Nicht für das Strassengesetz, sondern für das Arbeitsgesetz! Leitende Angestellte und Fachspezialisten – also ein Drittel der Arbeitnehmenden – sollen in Zukunft ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen. Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten werden so nicht mehr kontrollierbar. Was nichts anderes heisst als: Gesundheitsschutz ade! Vorgesetzte, die sich nicht um ihre Gesundheit kümmern (dürfen), wollen wir nicht. Denn über kurz oder lang werden sie die gleiche Missachtung der gesundheitlichen Grenzen auch von ihren Mitarbeitenden erwarten. Und wir wollen auch keine überarbeiteten Spezialistinnen und Spezialisten, die uns operieren oder unsere Atomkraftwerke überwachen.



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](mailto:Linda.Rosenkranz@travailsuisse.ch)
 Druck/Versand: LZ Print, Luzerner Zeitung AG
 Adressänderungen: info@syna.ch
 Nächste Ausgabe: 9. Juni
 Redaktionsschluss: 24. Mai, 12.00 Uhr

Arbeitnehmende über 50

Mehr Beachtung für Ältere

Ältere Arbeitnehmende haben zunehmend Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. An der dritten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende warnte Travail.Suisse davor, die Situation zu beschönigen. Wir fordern konkrete Massnahmen von Politik und Unternehmen.

Das Telefon klingelt. Am Apparat ist Paul*, 60. Er schildert sein Problem: Mehr als zwei Jahrzehnte war er bei einem mittelgrossen Unternehmen angestellt. Er bekam immer gute Feedbacks, verstand sich gut mit seinem Team, machte hier und dort eine kleine Weiterbildung – kurz: Paul wollte sich so in Richtung Pensionierung arbeiten. Doch kurz vor seinem 58. Geburtstag erhält er die Kündigung. Ein Schock. Natürlich meldet er sich auf der Regionalen Arbeitsvermittlung, bewirbt sich. Er ist sich sicher, eine Stelle zu finden. Schliesslich ist er noch «im Saft», wie er sagt. Doch nach den ersten Monaten beschleicht ihn ein ungutes Gefühl. Nach zwei Jahren und Hunderten von Absagen hat er noch immer keinen Job. Er wird ausgesteuert. Paul sagt, nicht arbeiten zu können, weniger Geld zu haben und keine Arbeitsstruktur mehr, das sei das eine, damit komme er klar. Die psychische Belastung jedoch, die macht ihm zu schaffen.

Paul ist kein Einzelfall unter den älteren Arbeitnehmenden. Zwar werden im internationalen Vergleich in der Schweiz weniger über 50-Jährige (Ü50) arbeitslos. Von denen aber, die es trotzdem werden, sind ganze 27 Prozent langzeitarbeitslos, also länger als ein Jahr. Das ist viel – auch im internationalen Vergleich. Reagieren Politik und Unternehmen nicht, wird sich ihre Lage noch weiter akzentuieren. Travail.Suisse schlägt deshalb Massnahmen vor, um gut qualifizierte Personen ab 50 im Arbeitsprozess zu halten. Neben der Förderung der Aus- und Weiterbildung und der Standortbestimmung für Erwachsene ist die wirksame Umsetzung der Stellenmeldepflicht für Erwerbslose zentral.



Unternehmen sollen älteren Arbeitnehmenden mehr Weiterbildung bieten.

Bild: Fotolia

Weiterbildung verstärken

Eine der wichtigsten Forderungen von Travail.Suisse ist die «Weiterbildungsoffensive für Ü50». Die Unternehmen müssen verpflichtet werden, ihre Weiterbildungsbudgets auch für Ü50 einzusetzen und damit der im Weiterbildungsgesetz verankerten Pflicht nachkommen, die Weiterbildung zu begünstigen. Eine Möglichkeit wäre, die Personenfreizügigkeit mit der flankierenden Massnahme «Weiterbildung für Ü50» zu ergänzen. Dies könnte der Tendenz entgegenwirken, dass vermehrt Arbeitnehmende aus dem Ausland anstelle von Inländerinnen oder Inländern angestellt werden.

Sonderkredit zur Weiterbildung

Der Bundesrat prüft einen Sonderkredit für die Qualifizierung von Erwachsenen ohne Bildungsabschluss und für die Nachqualifizierung von Personen, deren Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt ist. Damit soll auch die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden finanziert werden. Weiter ist ein starkes Coaching bei der Stellensuche wichtig – als Instrument der Standortbestimmung, zur Einschätzung der eigenen Situation und zur Planung einer allfälligen

Weiterbildung. Die Kantone sind gefordert, entsprechende Angebote in ihren Berufsinformationszentren bereitzustellen.

Stellenmeldepflicht umsetzen

Eine wirksame Umsetzung der Stellenmeldepflicht – des «Inländervorrang light» – ist notwendig, damit ältere Stellensuchende eine echte Chance erhalten, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Die Arbeitsvermittlungszentren und die Unternehmen müssen zeigen, dass sie ältere Arbeitnehmende stärker berücksichtigen. Verschlechtert sich die Situation weiter, müssen die Kündigungsfristen für langjährige Angestellte und ältere Arbeitnehmende verlängert werden, um sie besser zu schützen. Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels ist es dringend nötig, nicht nur in die jungen, sondern auch in die älteren Arbeitnehmenden zu investieren. Sie werden wichtige Stützen unserer Wirtschaft bleiben.

Adrian Wüthrich,
Präsident,
wuethrich@travailsuisse.ch

* Paul heisst eigentlich anders. Er möchte aber anonym bleiben – aus Angst vor negativen Konsequenzen.

Familienergänzende Kinderbetreuung

Endlich flexibler und zahlbar

Die Kosten für Kinderkrippen sind in der Schweiz extrem hoch. Zudem fehlt es an Betreuungsplätzen, die auch Eltern mit unregelmässigen Arbeitszeiten eine verlässliche Betreuung ihrer Kinder bieten. Nun hat das Parlament einen ersten Schritt zur Verbesserung der Situation gemacht.

Die Fachkräfteinitiative des Bundes setzt auf eine höhere Erwerbsbeteiligung der Eltern, insbesondere der Mütter. Dies bleiben jedoch leere Worte, solange sich Mütter und Väter nicht auf eine gute und bezahlbare familienergänzende Betreuung ihrer Sprösslinge in der Kinderkrippe, im Hort oder in der Tagesschule verlassen können. Nun hat das Parlament beschlossen, über die nächsten Jahre 100 Millionen Franken in bezahlbare Betreuungsplätze zu investieren – im Sinne einer Anstossfinanzierung. Kantone und Betreuungseinrichtungen können Beiträge beim Bund abholen, wenn sie selbst mehr Betreuungsplätze subventionieren. Zudem ist vorgesehen, dass vermehrt



Heute können sich viele Eltern Betreuungsplätze für ihre Kinder kaum leisten. Bild: Colette Kalt

Betreuungsplätze mit erweiterten Öffnungszeiten angeboten werden sollen, zum Beispiel für Arbeitnehmende mit unregelmässigen Arbeitszeiten oder während der Schulferien. Der politische Druck, den Syna und Travail.Suisse erzeugt haben, hat sich bezahlt gemacht.

Über Kantonsgrenzen hinaus

Zwar sind die Kantone hauptverantwortlich für die familienergänzenden Betreuungsstrukturen. Die Realität zeigt aber, dass viele Kantone auf die Unterstützung des Bundes angewiesen sind, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Die moderne Arbeitswelt macht nicht an der Kantonsgrenze halt. Auch die Bevölkerung erwartet hier mehr Engagement des Bundes, hat sie doch 2013 mit über 54 Prozent Ja-Stimmen dem Familienartikel zugestimmt, der nur am Ständemehr gescheitert ist.

Impulsprogramme funktionieren

Der Bund hat bereits früher angesichts der fehlenden familienexternen Betreuungsinfrastruktur eine Anstossfinanzierung lanciert. Mit Erfolg: Das Impulsprogramm des Bundes hat bis heute aufgrund von über 3000 Gesuchen die Schaffung von rund 55 000 Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten, bei der schulergänzenden Betreuung und in

Tagesfamilien unterstützt. Der Bedarf ist nach wie vor gross, das Programm ein Erfolg. Es hat dazu geführt, dass heute in vielen Regionen deutlich mehr Betreuungsplätze zur Verfügung stehen.

Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit

Heute besteht neben der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen eine weitere Hürde: Vor allem die Krippentarife belasten Eltern sehr stark. Zwar sind die kaufkraftbereinigten Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung in der Schweiz vergleichbar mit denjenigen in unseren Nachbarländern Deutschland, Österreich und Frankreich. Ein Grossteil der Kosten aber wird im Gegensatz zum benachbarten Ausland auf die Eltern überwält. Das macht die familienexterne Kinderbetreuung in der Schweiz exorbitant teuer und führt häufig dazu, dass sich ein Zweiteinkommen finanziell kaum rechnet.

Travail.Suisse ist überzeugt, dass es mittelfristig einen besseren Service public in diesem Bereich braucht. Die zusätzliche Anstossfinanzierung für mehr bezahlbare Betreuungsplätze ist ein kleiner, aber wichtiger Schritt dazu.

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

Kinderkrippen lohnen sich dreifach

Die Anstossfinanzierung zur familienexternen Kinderbetreuung lohnt sich in verschiedener Hinsicht:

- Pro investiertem Franken fliessen langfristig 2,6 bis 3,5 Franken an die öffentliche Hand zurück, zum Beispiel über höhere Steuereinnahmen.
- Studien gehen für die nächsten Jahrzehnte von rund einer Million fehlender Fachkräfte aus. Eine bessere Betreuungsinfrastruktur schafft Abhilfe, denn damit erhöht sich der Beschäftigungsgrad von Teilzeiterwerbstätigen – aber nur, wenn die Betreuungskosten den zusätzlichen Lohn nicht vollständig verschlingen.
- Eine gute Betreuungsinfrastruktur fördert die Gleichstellung der Elternteile und begünstigt eine gleichberechtigte Rollenteilung.

Aushöhlung des Arbeitsgesetzes

Gratisarbeit für 2,8 Mia. Franken?!

Angriff auf Gesundheit und Portemonnaie der Arbeitnehmenden: Zwei Vorstösse, die im eidgenössischen Parlament zur Beratung anstehen und von der zuständigen Kommission gutgeheissen wurden, wollen die Höchstarbeitszeiten und die Arbeitszeiterfassung für viele praktisch eliminieren. Das heisst massive Gratisarbeit!

Der Vorstoss des Luzerner Ständerats Konrad Graber verlangt, dass für leitende Angestellte sowie Fachspezialistinnen und -spezialisten keine Regeln für Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten mehr gelten sollten. Zudem soll auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten nicht mehr besonders Rücksicht genommen werden. Das würde Tür und Tor öffnen für mehr erzwungene Sonntags- und Nacharbeit. Die St. Galler Ständerätin Karin Keller-Suter will für die gleichen Angestellten die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aufheben – obwohl Arbeitgeber bereits seit Anfang 2016 bestimmte Gruppen von gut verdienenden Angestellten mit einem Gesamtarbeitsvertrag von der Arbeitszeiterfassung befreien können.

Dreistes Ansinnen, unklar formuliert

Im «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse haben 2016 rund 38 Prozent der befragten Angestellten angegeben, dass sie sich oft oder sehr häufig gestresst fühlen. Ein Drittel kann ihre Arbeitszeit – rechtswidrig – gar nicht erfassen. Trotzdem behaupten die beiden Vorstösse, dass flexibleres Arbeiten einem Wunsch der Branchen und gar der Angestellten selbst entspreche. Das ist ziemlich dreist. Zudem ist nicht klar, wen die Änderungen genau betreffen würden. Denn die Bezeichnung «leitende Angestellte und Fachspezialisten» ist sehr ungenau. Leitungsaufgaben haben viele Angestellte, Spezialaufgaben haben sie alle von Zeit zu Zeit.

Gratisarbeit ohne Gesundheitsschutz

Klar ist aber: Auch wer – durchaus gerne und bewusst – flexibel arbeitet, hat irgendwann zu viel. Flexibilität heisst nicht



Ohne Arbeitszeiterfassung (AZE) ersäuft der arbeitende Mensch in Überstunden.

Illustration: Kurt Regotz

Verzicht auf Gesundheitsschutz. Flexibles Arbeiten entschuldigt schon gar nicht die fehlende Arbeitszeiterfassung. Im Gegenteil: Gerade dann ist wichtig, dass Angestellte die Übersicht über ihre Arbeits- und Freizeit behalten. Die parlamentarischen Initiativen sind aber nicht nur ein Angriff auf den Gesundheitsschutz, sondern auch auf das Portemonnaie der Arbeitnehmenden: Schon heute leisten sie in der Schweiz jährlich rund 195 Mio. Überstunden. Diese können nur fair abgegolten oder kompensiert werden, wenn sie auch erfasst werden. Geht man davon aus, dass etwa ein Drittel aller Arbeitnehmenden leitende oder Fachfunktionen haben, werden von diesen rund 65 Mio. Überstunden geleistet. Diese Überzeit bliebe bei Annahme der parlamentarischen Initiativen unerfasst. Sie würde zu Gratisarbeit. Bei einem vorsichtig geschätzten durchschnittlichen Stundenlohn kommt man auf Gratisarbeit im Wert von jährlich 2,8 Mia. Franken! Oder: Jede und jeder betroffene Angestellte würde pro Jahr für rund 2000 Franken gratis arbeiten.

Auch Sozialversicherungen geprellt

2000 Franken pro Jahr entsprechen ziemlich genau der summierten durchschnittlichen Reallohnerhöhung der Jahre 2014 und 2015. Die politischen Vorstösse sind also eine gigantische Sparaktion der Wirtschaft: Die Angestellten würden

die Lohnerhöhungen, mit denen sich die Arbeitgeber brüsten, selbst zurückzahlen. Geprellt wären auch die Sozialversicherungen: Sie müssten auf Lohnbeiträge von gut 350 Mio. Franken verzichten. So würde die ganze Gesellschaft verlieren. Wir kämpfen dafür, dass eine vernünftige Mehrheit im Parlament dieses falsche Spiel durchschauen und verhindern wird!

arno.kerst@syna.ch,
Präsident

65 Mio. Überstunden sollen nicht mehr aufgeschrieben werden. Das ist eine gigantische Einsparung für die Wirtschaft – bezahlt von den Arbeitnehmenden. Unfassbare Zahlen:

Gratisarbeit für 2,8 Mia. Franken. Damit könnte man ...

- die Hälfte der jährlichen Verteidigungsausgaben der Schweiz decken,
- die zweite Gotthardröhre (gemäss aktueller Prognose) finanzieren, oder
- achtmal das Stade de Suisse in Bern neu bauen.

Die Angestellten würden auf 2000 Franken verzichten, genauer gesagt:

- auf eine Woche Familienferien oder
- auf die durchschnittliche Lohnerhöhung der Jahre 2014 und 2015.

Arbeitsunterbruch auf dem Bau

Kalte Temperaturen, heisse Diskussionen

Auch in diesem Winter haben sich Anfragen unserer Mitglieder aus dem Bauhauptgewerbe gehäuft. Die meisten wollten wissen, wann eine Baustelle wetterbedingt eingestellt werden muss. Wer entscheidet das? Und vor allem: Wie werden die Fehlstunden kompensiert, wenn es wieder wärmer wird?

Der grosse Termindruck auf den Baustellen führt oft dazu, dass trotz Dauerregen, Schneefall und Kälte weitergearbeitet werden muss. Die Gesundheit der Bauleute scheint dabei oft zweitrangig zu sein. Im Artikel 28 des Landesmantelvertrags (LMV) ist festgelegt, dass die Arbeiten im Freien bei Regen, Schnee oder grosser Kälte soweit nötig und möglich unterbrochen werden müssen. Aktuell kennt der LMV allerdings noch keine klaren Kriterien dafür, wann Regen, Schnee, Blitzschlag und Kälte zu gross oder zu stark sind. Nur im Tessin geben klare Werte an, wann es zu einem Arbeitsunterbruch auf der Baustelle kommt. Syna fordert bei den aktuellen LMV-Verhandlungen verbindliche Kriterien. Dabei dürfen nicht Termindruck und wirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund stehen: Die Gesundheit der Bauleute hat für Syna Priorität.



*Nicht immer scheint auf Schweizer Baustellen die Sonne. Bei schlechtem Wetter und Kälte kann die Arbeit unterbrochen werden.
Bild: Colette Kalt*

Entschädigung bei schlechtem Wetter

Bei den kantonalen Ämtern für Wirtschaft und Arbeit kann die Auszahlung einer Schlechtwetterentschädigung zu 80 Prozent angemeldet werden. Die meisten Betriebe verlangen aber von den Mitarbeitenden, die Fehlstunden mit noch vorhandenen Überstunden zu verrechnen oder mit einem geänderten Arbeitszeitkalender nachzuarbeiten. Gegen einen solchen vorübergehenden, flexiblen Ausgleich spricht grundsätzlich

nichts, zumal die Bauleute auf diese Weise während der Ausfallzeit 100 Prozent des Lohnes erhalten. Das Ganze ist aber noch nicht befriedigend geregelt. Wir fordern bei den kommenden Verhandlungen deshalb auch eine Überarbeitung der Regeln, nach denen die betreffenden Fehlstunden verrechnet und abgegolten werden. Es kann nicht angehen, dass Bauleute ihre Freizeit nur noch bei schlechtem Wetter geniessen können.

Höchstens 10 Fehlstunden monatlich

Wird eine Baustelle wegen einer längeren Kälteperiode eingestellt und müssen die Arbeitnehmenden deswegen zu Hause bleiben, kommt es zu Fehlstunden. Diese kann man im Verlauf des Jahres grundsätzlich kompensieren. Der Arbeitgeber kann den Bauleuten aber nicht mehr als 10 Fehlstunden auferlegen, ohne dass er den Arbeitszeitkalender anpassen muss. Als Ausnahme gewährt jedoch eine Bestimmung im LMV den Arbeitgebern das Recht, ohne Anpassung des Jahresarbeitszeitkalenders am Ende der monatlichen Abrechnungsperiode einmal maximal 9 Minusstunden aufzuschreiben.

Wenn die Arbeit ausfällt

Das sind die Regelungen, die bei der Kompensation von Fehlstunden zu beachten sind:

- Die Betroffenen müssen vorgängig über den eintretenden Ausfall informiert werden.
- Bei Arbeitnehmenden, die Überstunden haben, können die Ausfallstunden Ende Monat mit dem entsprechenden Guthaben verrechnet werden.
- Bei Arbeitnehmenden ohne eine solche Kompensationsmöglichkeit werden die Ausfallstunden als Differenz zwischen den geleisteten und den Soll-Stunden gemäss Arbeitszeitkalender in der Stundenkontrolle aufgeführt.
- Ist der Saldo Ende Monat negativ und beträgt weniger als 10 Stunden, können die fehlenden

Stunden im Verlauf des Kalenderjahres flexibel nachgeholt werden.

- Beträgt der Negativ-Saldo Ende Monat 10 Stunden oder mehr, kann der Arbeitszeitkalender für den Rest des Jahres angepasst werden. Dabei gelten aber Bandbreiten gemäss LMV. Die Anpassung muss den Mitarbeitenden 14 Tage im Voraus mitgeteilt werden.
- Die Kompensation muss innerhalb des gleichen Kalenderjahres erfolgen. Ist der Saldo Ende Jahr immer noch negativ, verfallen die Stunden zulasten des Arbeitgebers. Sie können nicht auf das Folgejahr übertragen, sondern müssen ausbezahlt werden. Dasselbe gilt, wenn das Arbeitsverhältnis zu Ende geht.

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

Aktionswoche Uhrenindustrie

Professionell und zuverlässig. Wie du.

Während einer ganzen Woche hat Syna in den Uhrenregionen eine Grossaktion durchgeführt, um die Arbeitnehmenden der Uhrenindustrie und Mikrotechnik über den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zu informieren, der dieses Jahr in Kraft getreten ist.

Unterstützt von den jeweiligen Kollegen der besuchten Region hat ein Team fünf Tage lang die Firmengelände von Uhrenunternehmen in Freiburg, Jura, Biel, Genf und Grenchen (SO) abgeklappert, um Tausende von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Branche zu erreichen. Diese wurden jeweils mit einem feinen Gipfeli empfangen, und das Syna-Team stand ihnen zur Verfügung.

Ein gut ausgestatteter Kleinbus

Die Aktion in dieser Form ist ein Novum: Sie wurde nämlich mit einem «mobilen Sekretariat» durchgeführt. Der neue Syna-Kleinbus war für diese Gelegenheit ausgebaut worden und erlaubte

allen Interessierten, sich vertraulich mit uns zu unterhalten. Der gut ausgerüstete Minibus legte insgesamt mehr als 1000 Kilometer zurück! Unsere Aktion wurde sehr gut aufgenommen, sei es von den Unternehmen selbst oder von den Angestellten: Sie freuten sich, zu erfahren, dass es in der Uhrenindustrie eine echte Wahl gibt. Wir wiesen darauf hin, dass es in dieser Branche inhaltlich gesehen nur einen einzigen GAV gibt, und dass Syna ein Garant für Professionalität und Zuverlässigkeit ist. Dies sind zwei wichtige Werte in der Uhrenindustrie, die unserem Slogan zugrunde liegen: Professionell und zuverlässig. Wie du.

Wertvolle Aussagen

Diese Aktionswoche war auch eine Gelegenheit für Kolleginnen und Kollegen, die aktiv in der Uhrenindustrie tätig sind, um sich in einer nicht einfachen Branche besser kennenzulernen und zusammenzuarbeiten. Der Teamgeist war ausgezeichnet, und die Arbeit wurde bei guter Laune gemacht – auch bei Stress oder Uneinigkeit. Unsere Treffen mit den Arbeitnehmenden haben bestätigt, wie wichtig der GAV für sie ist und wie sehr es notwendig ist, dass



Während einer ganzen Woche besuchte das Syna-Team fünf Uhrenunternehmen.

Bild: Diego Frieden

wir uns für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen in der ganzen Branche engagieren. Dafür müssen wir uns weiterhin mit den Arbeitnehmenden treffen und sie überzeugen, dass Syna die richtige Wahl ist, professionell und zuverlässig. Wie sie.

**diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Uhren- und
Mikrotechnikindustrie**

Chemie- und Pharmaindustrie

Positiver Rück- und Ausblick

Ende April trafen sich die Arbeitnehmervereinerinnen und -vertreter der grössten Chemie- und Pharmaunternehmen zur Syna-Branchenkonferenz. Sie blickten zurück auf ein positives Jahr – für Unternehmen und für Arbeitnehmende.

Das Jahr 2016 verlief für die Chemie- und Pharmabranche einmal mehr positiv: Alle Unternehmen konnten mit guten Zahlen abschliessen. Dank der Branche verzeichnete die Schweizer Wirtschaft einen Zuwachs von 1,5 Prozent, ohne sie hätte ein Minus von 5 Prozent resultiert. Die

durchschnittliche Lohnerhöhung betrug schweizweit 0,7 Prozent. In Firmen, bei denen Syna Sozialpartnerin ist, fielen die Lohnerhöhungen mit 0,9 bis 1,2 Prozent höher aus. Die gut geschulten Mitglieder der Personalkommissionen haben ihr Mandat exzellent ausgeführt!

Neues aus der Branche

Der Kauf von Syngenta durch Chemchina ist nun offiziell. Mit einem Kaufpreis von 43 Milliarden Dollar kommt damit die grösste Übernahme eines ausländischen Unternehmens durch chinesische Käufer zustande. Syna ist überzeugt, dass bei Syngenta in den nächsten fünf Jahren keine grossen Umwälzungen stattfinden, denn Chemchina hat langfristige Interessen, die mit dem Produktzyklus von Syngenta im Einklang stehen.

Johann Tscherrig, Regionalverantwortlicher Oberwallis, informierte über die Kollektivverträge von Lonza, DSM Visp und VBPCD. Er hob hervor, dass insbesondere bei Lonza die Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden unterstützt wird, sodass diese weiter beschäftigt werden können. Bei DSM Visp wird aktuell über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag verhandelt.

Die Aussichten der Branche sind nach wie vor gut: Auch wenn die Zahlen für das erste Quartal zum Teil noch knapp unter dem Vorjahr liegen, weist die Tendenz für 2017 auf einen weiteren Zuwachs hin.

**kathrin.ackermann@syna.ch,
Zentralsekretärin Chemie- und
Pharmaindustrie**

Reinigungsbranche



Website wirbt für neue Weiterbildungsmöglichkeiten in der Branche

Imagekampagne für die Deutschschweiz: Im April ist die Kampagne «Reine Profis» gestartet worden, die Mitarbeitende und Betriebe der Reinigungsbranche für die lohnwirksamen Weiterbildungen ab 2018 sensibilisiert.

Auf der Seite www.reineprofis.ch sind alle relevanten Informationen abrufbar.

Schreinerbranche

Die Weichen für ein zukünftiges **Vorruhestandsmodell (VRM)** für Schreinerinnen und Schreiner in der Deutschschweiz sind gestellt. Anfang Mai haben alle zuständigen sozialpartnerschaftlichen Gremien dem Übergangs-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2018–2020 zugestimmt.

Damit werden auch die Verhandlungen vorbereitet für den GAV ab 2021, der ein VRM bringen soll. Syna freut sich über diese soziale und wirtschaftliche Errungenschaft für die älteren Arbeitnehmenden und für die Arbeitgeber.

Gastgewerbe

Die **Lohnverhandlungen für das Jahr 2018** des Landes-Gesamtarbeitsvertrags (L-GAV) haben begonnen. Syna fordert eine Erhöhung der Mindestlöhne um 2 Prozent.

Die Branche weist eine stabile wirtschaftliche Situation auf. Arbeitnehmende sehen sich aber mit einer anziehenden Teuerung und weiter steigenden Miet- und Krankenkassenkosten konfrontiert.

Altersvorsorge 2020

Travail.Suisse beschliesst Ja-Parole zur Volksabstimmung

Am 23. September wird über die Reform der Altersvorsorge abgestimmt. Travail.Suisse, der Dachverband von Syna, hat dazu an der Delegiertenversammlung die Ja-Parole beschlossen – nach engagierter Diskussion mit 53 zu 3 Stimmen bei einer Enthaltung.

Die Reform garantiert die Finanzierung der AHV und bringt Verbesserungen für Teilzeitarbeitende und ältere Arbeitslose. Eine bittere Pille ist das Rentenalter 65 für Frauen. Travail.Suisse ist aber der Meinung, dass die Vorteile die Nachteile überwiegen.

Im Hinblick auf die Abstimmung werden wir im Syna Magazin noch ausführlich über die Pro- und Contra-Argumente berichten.

Für einen fairen Vaterschaftsurlaub

Auf zum Schlusspurt!

Schlusspurt: Die Unterschriftensammlung zur Vaterschaftsurlaub-Initiative ist – nicht zuletzt am nationalen Sammeltag im April – sehr gut gelaufen. Wir befinden uns im Schlusspurt. Jetzt heisst es noch einmal Ausdauer beweisen: Wir sind nach wie vor auf eure Unterschriften angewiesen! Es ist auch allerhöchste Zeit, zu Hause herumliegende ausgefüllte Unterschriftenbögen zurückzuschicken.

Wer noch immer nicht unterschrieben hat – oder wer Freundinnen, Freunde und Bekannte überzeugt hat, auch noch zu unterschreiben: Über WeCollect geht es ganz einfach. Online-Formular ausfüllen, ausdrucken, unterschreiben und gratis per Post versenden. www.syna.ch/vu

Ziel bleibt es, die Initiative im Sommer einzureichen. Damit ein vernünftiger Vaterschaftsurlaub kein Traum bleibt, braucht es noch einmal die Hilfe aller. Vielen Dank!

Vorankündigung



Jetzt Termin vormerken!

Am 30. September 2017 führt Syna nach der Rentner-Delegiertenversammlung den **3. Syna-Dialog** zum Thema «Diskriminierung der Frau in Arbeitsleben und Altersvorsorge» durch. Die Veranstaltung findet in Freiburg statt und ist für Syna-Mitglieder kostenlos.

Commissione nazionale della migrazione

La libera circolazione delle persone è importante

Nella sua ultima riunione di fine aprile la commissione della migrazione, che rappresenta i nostri affiliati stranieri, si è chinata sulla preferenza nazionale «light». Le discussioni sono ruotate attorno agli sviluppi futuri del mercato svizzero del lavoro, ma anche sulle difficoltà sociali degli immigrati.

Gli affiliati più anziani della commissione della migrazione vedono nella libera circolazione delle persone con l'UE un enorme passo avanti sul fronte del riconoscimento del diritto fondamentale alla libertà di mobilità e a una vita con la propria famiglia – anche in Svizzera. I giorni in cui si veniva additati come «Gastarbeiter» (lavoratore ospite) e si dovevano recludere i figli fra le quattro mura di casa appartengono, grazie a Dio!, al passato. Ma un «lavoratore ospite» è, per definizione, il benvenuto fin tanto che il padrone di casa non decide altrimenti. La nuova normativa in materia di soggiorno introdotta nel 2002 ha risolto in parte questa insicurezza che impediva di pianificare la propria esistenza a lungo termine e di integrarsi nel Paese di accoglienza. Per gli immigrati più recenti questi racconti sono avvolti da un'atmosfera kafkiana, eppure anche loro si muovono in un campo di tensione tra la necessità economica della migrazione occupazionale e i doverosi sforzi d'integrazione.

Il mercato del lavoro borbotta

Negli anni sessanta l'economia ha vissuto una vigorosa crescita, spronata dalla produzione di un gran numero di nuovi beni, e la situazione si è ripresentata all'inizio degli anni duemila, una volta superate le crisi degli anni novanta e instaurata una crescita regolare dell'occupazione e del PIL. Per sostenere la propria produttività e competitività l'economia elvetica deve attingere all'immigrazione di manodopera – senza contare che l'immigrazione favorisce il consumo interno. Nel 2015, il 50 per cento della crescita di bilancio era



Alcuni aspetti riguardanti la libera circolazione delle persone verranno approfonditi in piccoli gruppi di lavoro e con brevi dibattiti.
Foto: Selina Tribbia

riconducibile ai nuclei familiari stranieri. Questa evoluzione ha sostenuto l'attività di costruzione degli ultimi anni. Secondo un calcolo simulatorio realizzato dall'istituto di ricerca BAK Basel, un contingentamento dell'immigrazione potrebbe causare alla Svizzera, cumulativamente fino al 2035, riduzioni del PIL dell'ordine di 250 miliardi di franchi! Una limitazione dell'immigrazione e una conseguente rescissione dei contratti con l'UE causerebbero una contrazione degli investimenti e, di riflesso, della ricerca. La competitività verrebbe indebolita, riflettendosi in un calo della produzione e dell'economia d'esportazione. Infine, vi sarebbe una contrazione dell'occupazione, e nel 2035 il PIL pro capite potrebbe essere di 3400 franchi inferiore ad oggi. Addio vacanze!

Problemi sociali

La libera circolazione delle persone ha posto fine alla verifica dei salari precedente all'assunzione di lavoratori stranieri. Per tale motivo, la commissione della migrazione esige controlli più frequenti e più severi da parte degli organi paritetici e tripartiti. I nostri affiliati riferiscono di casi di dumping salariale da far letteralmente rizzare i capelli in testa che vanno combattuti con forza. In fin dei conti, bisogna lottare anche contro la discriminazione salariale

degli stranieri. Soprattutto i cittadini degli Stati terzi corrono il rischio di subire discriminazioni sistematiche sul mercato del lavoro. Se i lavoratori stranieri hanno diritto a salari equi, va da sé che le norme e le leggi svizzere in vigore vanno riconosciute e rispettate. Il che include le condizioni abitative (forme abitative adeguate) o l'affidabilità in merito al pagamento di fatture e ad altri obblighi finanziari.

I lavoratori immigrati devono affrontare molte sfide soprattutto nei primi mesi di soggiorno nel nostro Paese e devono essere aiutati ad integrarsi. Ecco perché i contatti con i segretari regionali Syna stranieri sono così importanti: essi rappresentano un primo punto fermo in Svizzera e mostrano la via corretta verso l'integrazione.

La commissione della migrazione ritiene, infine, la libera circolazione delle persone necessaria per un mercato del lavoro ben amalgamato e competitivo. I problemi sociali legati all'immigrazione vanno affrontati attraverso controlli più efficaci del mercato del lavoro (salari e orari di lavoro) e aiuti adeguati all'integrazione. Le collaboratrici e i collaboratori Syna vi contribuiscono in maniera importante.

**selina.tribbia@syna.ch,
presidente della commissione
della migrazione**

Sector de limpieza suiza alemana y sector de la peluquería

Más capacitación, mejor sueldo

En las conferencias de la industria Syna para el rubro de la limpieza en la Suiza alemana y rubro de la peluquería para el conjunto de Suiza, los participantes votaron por unanimidad a favor del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Los dos nuevos contratos aportarán mejoras significativas. El foco en el rubro de la limpieza seguirá centrado sobre todo en la capacitación, mientras que en el rubro peluquería se incidirá en la mejora salarial asociada a la experiencia laboral.

Limpeza: mejores sueldos con capacitación

Junto a los trabajadores de limpieza de mantenimiento, limpieza especial y limpieza hospitalaria, ahora en el CCT también se incluye a los trabajadores de la limpieza de coches. Asimismo, la capacitación, organizada de forma paritaria por los interlocutores sociales, es ahora relevante en cuanto al salario: Trabajadores no cualificados que en su capacitación tomen 80 lecciones, reciben un sueldo mínimo más alto (ver gráfico). Los trabajadores/as de limpieza de edificios tienen su propia

Salario mínimo limpieza		
	Año 2018	Año 2020
Trabajadores no cualificados		
Limpieza de mantenimiento		
sin capacitación	18.80 Fr./h	19.20 Fr./h
con capacitación	19.80 Fr./h	20.20 Fr./h
Limpieza especial		
sin capacitación	20.90 Fr./h	21.50 Fr./h
con capacitación	21.90 Fr./h	22.50 Fr./h
Limpieza de hospitales		
sin capacitación	19.50 Fr./h	20.00 Fr./h
con capacitación	20.50 Fr./h	21.00 Fr./h
Limpieza de coches		
sin capacitación	20.20 Fr./h	20.90 Fr./h
con capacitación	21.20 Fr./h	21.90 Fr./h
Limpieza de edificios con capacitación profesional		
Certificado Federal de Formación Práctica (EBA)	4000 Fr./mes, 22.00 Fr./h	4000 Fr./mes
Certificado Federal de Capacitación (EFZ)	4500 Fr./mes, 24.75 Fr./h	4500 Fr./mes



El nuevo CCT trae mejoras para el rubro de la limpieza.

Foto: Fotolia

categoría salarial. Los salarios subirán en dos etapas, 2018 y 2020.

El espectro temático de los cursos contiene, por ejemplo, el idioma alemán, conocimientos básicos de limpieza o seguridad en el trabajo. Junto con esto también se incluyen métodos y conocimientos especializados tales como limpieza sanitaria, de alfombras o de ascensores. Los cursos se imparten en los dos centros de capacitación de la Comisión Paritaria de Limpieza en Rickenbach y Dietikon, así como en otras tres regiones. No tienen costo para los trabajadores, ya que se financian completamente a través de los costos de ejecución.

Peluquería: protección contra el dumping salarial

A causa del número creciente de pequeñas peluquerías baratas, sobre todo en las ciudades, aglomeraciones y en regiones fronterizas, la presión en el rubro se ha acentuado en los últimos años. Las condiciones de trabajo han empeorado por los controles inexistentes y las lagunas existentes en el CCT, el cual hasta ahora no fijaba un salario mínimo para empleados sin diploma reconocido. Esta circunstancia llevaba a prácticas de dumping salarial ilegal. Con el aumento salarial para peluqueros y peluqueras cualificados, su experiencia laboral ahora es valorada. Además, medidas en contra de la falsa

autonomía laboral fueron tratadas. Los interlocutores sociales negociaron entre otros los siguientes puntos:

- Ahora los empleados sin educación reconocida están representados en el CCT.
- A partir del tercer año de experiencia laboral después de la capacitación básica, los empleados reciben más sueldo. A partir del quinto año ganan el mínimo mensual
 - 4000 francos con EFZ
 - 3900 francos con EBA
 - 3800 sin capacitación laboral reconocida.
- Empleados que instruyen aprendices reciben un suplemento salarial de 200 francos.
- Mejoras destinadas a una mejor conciliación entre la vida personal y laboral, tales como baja de tres días libres pagados en caso de enfermedad de un hijo, cinco días de baja por paternidad y el derecho de tomar una pausa laboral para asuntos personales.
- La obligación de registrar el tiempo de trabajo esta explícitamente regulado
- Todos empleados tienen derecho a dos días libres a la semana.
- La prohibición de captar antiguos clientes rige solo hasta el término del contrato laboral.

irene.darwich@syna.ch,
secretaria central del sector de servicios

Interrupção de trabalho na construção civil

Temperaturas frias, discussões quentes

Durante este inverno voltaram a aumentar os pedidos de informações dos nossos membros do ramo da construção civil. A maioria queria saber quando é que um estaleiro de obras deve ser suspenso devido às condições meteorológicas. Quem decide isso? E sobretudo: de que forma serão compensadas as horas perdidas quando o tempo melhorar?

A enorme pressão para cumprir prazos nos estaleiros de obras leva a que frequentemente seja necessário continuar o trabalho, apesar da chuva constante, da queda de neve e do frio. A saúde dos funcionários da construção civil parece ser frequentemente colocada em segundo plano. No artigo 28 do contrato coletivo de trabalho (CCT) está estipulado que os trabalhos ao ar livre devem ser interrompidos, sempre que necessário e possível, em caso de chuva, neve ou temperaturas muito frias. No entanto, atualmente o CCT ainda não definiu critérios claros sobre as condições em que a chuva, neve, relâmpagos e temperaturas frias são demasiado fortes e intensas. Apenas no cantão Tessino existem indicações claras sobre as condições em que é obrigatória uma interrupção de trabalho no estaleiro de obras. Nas atuais



O sol nem sempre brilha nos estaleiros de obras suíços. Em caso de condições meteorológicas adversas e temperaturas frias, o trabalho pode ser interrompido.
Foto: Colette Kalt

negociações relativamente ao CCT, a Syna exige critérios vinculativos. A pressão para cumprir prazos e as considerações económicas não podem ser as prioridades: para a Syna a saúde dos funcionários da construção civil está em primeiro lugar.

Compensação em caso de condições meteorológicas adversas

Nos serviços cantonais do Departamento de Economia e Trabalho (AWA) é possível solicitar o pagamento de uma compensação por condições meteorológicas adversas a 80 por cento. Contudo, a maioria das empresas exige aos trabalhadores que as horas perdidas sejam compensadas através de horas extraordinárias realizadas ou com alterações no calendário de trabalho.

Relativamente a tais compensações provisórias e flexíveis não há qualquer objeção, uma vez que desta forma os funcionários da construção civil recebem 100 por cento do salário durante o tempo de interrupção. No entanto, o regulamento ainda não fornece uma resposta satisfatória. Nas futuras negociações iremos, por isso, exigir também uma revisão dos regulamentos, segundo os quais as respetivas horas perdidas sejam compensadas e remuneradas. Não podemos aceitar que os funcionários da construção civil apenas tenham a possibilidade de aproveitar o seu tempo livre em caso de condições meteorológicas adversas.

Máximo de dez horas perdidas por mês

Se um estaleiro de obras for suspenso devido a um longo período de temperaturas frias e os trabalhadores tiverem por isso de ficar em casa, aplicam-se as horas perdidas. Por princípio, estas podem ser compensadas durante o ano. Contudo, o empregador não pode impor mais do que dez horas perdidas aos funcionários da construção civil, sem que o calendário de trabalho tenha de ser ajustado. No entanto, a título excecional, uma disposição no CCT concede aos empregadores o direito de anotar, uma vez, no máximo nove horas a menos, sem ajustar o calendário de trabalho anual no fim do período de compensação mensal.

Quando o trabalho é cancelado

Estes são os regulamentos a ter em consideração na compensação de horas perdidas:

- Os afetados devem ser previamente informados sobre a eventual interrupção.
- No caso dos trabalhadores com horas extraordinárias, as horas da interrupção podem ser compensadas no final do mês com as horas extraordinárias.
- Para os trabalhadores sem essa possibilidade de compensação, as horas perdidas são calculadas pela diferença entre as horas prestadas e as horas planeadas, de acordo com o calendário de trabalho registado na ficha de controlo horário.
- Se no final do mês o saldo for negativo e inferior a dez horas, as horas perdidas podem

ser flexivelmente compensadas durante o ano civil.

- Se no final do mês o saldo negativo for de dez ou mais horas, o calendário de trabalho para o resto do ano pode ser ajustado. Para isso aplica-se o CCT. O ajuste deve ser notificado aos trabalhadores com 14 dias de antecedência.
- A compensação deve ser efetuada no mesmo ano civil. Se no final do ano o saldo continuar negativo, as horas negativas serão suportadas pelo empregador. Estas não podem ser transferidas para o ano seguinte e devem ser remuneradas. O mesmo se aplica se o contrato de trabalho cessar.

guido.schluep@syna.ch,
secretário geral do ramo
da construção civil

Kursangebote von Syna



Resilienz – oder wie genau macht es ein Stehaufmännchen?

Montag, 19. Juni, und Dienstag, 20. Juni 2017, jeweils 9.45 bis 17 Uhr, Mattli Antoniushaus, Morschach

Inhalt: Resilienz bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, sich trotz widriger Umstände, Niederlagen, Kümmernissen und Krankheiten immer wieder zu fangen und neu aufzurichten. Forscher haben herausgefunden, dass diese seelischen Stärken lernbar sind.

Referent: Martin Frei, Dipl. Coach FH BSO, Organisationsentwickler FH

Anmeldung: bis spätestens Montag, 22. Mai

Das Antiärger-Programm – souverän mit Ärger umgehen

Donnerstag, 22. Juni 2017, 9 bis 17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Können wir es uns heutzutage in der Arbeitswelt noch leisten, uns zu ärgern? Ärger ist der Gegenspieler der Freude, raubt Energie und stört die Dynamik. Freude ist ein Motivator, der zu guten Leistungen anspornt. Die Situationen, in denen sich Menschen ärgern können, sind sehr vielfältig. Ärger ist jedoch wie ein Bazillus, der ansteckend wirken kann. Wohin mit dem Frust, wenn nicht zum Nächstbesten damit?

Referentin: Brigitta Baltisberger Zala, SVEB II, dipl. Mentaltrainerin, Erfolgstrainerin, Dozentin und Coach

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 26. Mai

Ich setze meine Pläne in die Tat um

Montag, 26. Juni, und Montag, 16. Oktober 2017, jeweils 9 bis 17 Uhr, Hotel Olten, Olten

Inhalt: Der Druck bei der Arbeit nimmt dauernd zu. Ziele werden mit Ihnen vereinbart oder vorgegeben. Die Ziele sind stets präsent. Sie beflügeln uns, wenn wir auf bestem Wege sind, und lähmen uns, wenn es nicht vorwärts geht. Wie können Sie sich motivieren, Ihre Pläne und Absichten erfolgreich in die Tat umzusetzen und Ihre Träume wahr werden zu lassen?

Referenten: Doris Gervasi-Flühler, Coach, Supervisorin, Organisationsberaterin BSO, Ausbilderin, und Rolf Summermatter, Coach, Supervisor BSO, Ausbilder, Buchautor, Trennungsberater

Anmeldung: bis spätestens Montag, 29. Mai

Körpersprache für unteres Kader

Donnerstag, 7. September, und Freitag, 8. September 2017, jeweils 10 bis 16.15 Uhr, Schloss Ueberstorf, Ueberstorf

Inhalt: Während Sie Ihr Team für eine neue Idee begeistern wollen, nehmen Sie die ablehnende (Körper-)Haltung Ihrer Mitarbeitenden wahr. Sie verlieren Ihre innere Sicherheit. Sie sprechen einen Mitarbeiter auf seine Unpünktlichkeit an und bemerken, dass sich durch seine dominante Sitzhaltung zwischen Ihnen ein Machtspiel anbahnt.

Referentin: Yve Stöcklin, Clownfrau, Bewegungsschauspielerin und Regisseurin, Basel

Anmeldung: bis spätestens Montag, 7. August



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!

Migrationskommission

Personenfreizügigkeit ist wichtig

Die Migrationskommission als Vertretung unserer ausländischen Mitglieder hat sich an ihrer Sitzung Ende April vertieft mit dem Inländervorrang light befasst. Die zukünftigen Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt waren dabei ein Thema, aber auch soziale Schwierigkeiten von Zugewanderten.

Die älteren Mitglieder der Migrationskommission sehen in der Personenfreizügigkeit mit der EU einen grossen Fortschritt hinsichtlich der Anerkennung des Grundrechts zur freien Mobilität und zum familiären Zusammenleben – auch in der Schweiz. Die Zustände, als man noch als «Gastarbeiter» betitelt wurde und die eigenen Kinder zu Hause verstecken musste, sind gottlob vorbei. Denn «Gastarbeiter» meint, dass man so lange willkommen ist, bis der Hausherr sich anders entscheidet. Diese Unsicherheit in der langfristigen Lebensplanung und Integration in das Aufnahmeland beseitigten die neuen Aufenthaltsbestimmungen ab 2002 zum Teil. Für die erst vor wenigen Jahren Zugezogenen muten diese Schilderungen etwas abenteuerlich an. Auch sie stehen aber im Spannungsfeld zwischen der ökonomisch notwendigen Arbeitsmigration und den geforderten Integrationsbemühungen.

Der Arbeitsmarkt brummt

Es war so in den 1960er-Jahren, als die Wirtschaft mit vielen neuen Gütern kräftig wuchs, und es war so zu Beginn der 2000er-Jahre, als die Krisen der 90er überwunden waren und die Beschäftigung sowie das BIP jährlich zunahm: Die Schweizer Wirtschaft ist auf die Zuwanderung von Arbeitskräften angewiesen, um ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit erhalten zu können. Kommt hinzu, dass durch die Zuwanderung der Binnenkonsum gefördert wird. 2015 konnten 50 Prozent des Haushaltszuwachses auf ausländische Haushalte zurückgeführt werden. Diese Entwicklung hat die Bautätigkeit in den letzten Jahren gestützt. Eine



Die Migrationskommission besteht aktuell aus 25 Mitgliedern und vertritt Sektionen der Deutsch- und der Westschweiz.
Bild: Sabri Schumacher

Simulationsrechnung des Forschungsinstituts Bakbasel geht davon aus, dass der Schweiz durch eine Kontingentierung der Zuwanderung kumuliert bis 2035 BIP-Verluste von bis zu 250 Milliarden Franken drohen! Wird die Zuwanderung limitiert und werden dadurch die bilateralen EU-Verträge gekündigt, führt dies zu Investitions- und daraus folgend zu Forschungsrückgängen. Die Wettbewerbsfähigkeit wird geschwächt, was sich in einer verminderten Produktion und Exportwirtschaft zeigt. Schlussendlich geht die Beschäftigungsquote zurück, das BIP pro Kopf ist im Jahr 2035 um 3400 Franken tiefer als heute – Ferien ade!

Soziale Probleme

Mit der Personenfreizügigkeit wurde die Lohnkontrolle vor der Anstellung von ausländischen Arbeitnehmenden aufgegeben. Deshalb fordert die Migrationskommission häufigere und strengere Kontrollen durch die paritätischen und tripartiten Kontrollorgane. Den Mitgliedern sind haarsträubende Lohndumpingfälle bekannt, gegen die effektiv vorgegangen werden muss. Schlussendlich muss auch die Lohndiskriminierung von Ausländern bekämpft werden. Vor allem Drittstaatenangehörige sind dem Risiko von systematischer Diskriminierung im Arbeitsmarkt ausgesetzt. Genauso wie die

ausländischen Arbeitnehmenden ein Anrecht auf gerechte Löhne haben, muss aber auch klar sein, dass die geltenden Schweizer Normen und Gesetze anerkannt und eingehalten werden müssen. Dies beinhaltet die Wohnbedingungen (angepasste Wohnformen) oder die Zuverlässigkeit beim Bezahlen von Rechnungen und anderen finanziellen Verpflichtungen.

Gerade in den ersten Monaten nach der Immigration sind die zugewanderten Arbeitnehmenden mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Sie sind auf Hilfe bei der Integration angewiesen. Deshalb sind Kontakte zu den ausländischen Syna-Regionalsekretären äusserst wichtig. Sie stellen einen ersten Ankerpunkt in der Schweiz dar und zeigen den Weg zur Integration auf.

Abschliessend bewertet die Migrationskommission die Personenfreizügigkeit als Notwendigkeit für einen gut durchmischten und wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkt. Aus der Zuwanderung resultierende soziale Probleme müssen mit verbesserten Arbeitsmarktkontrollen (Löhne und Arbeitszeit) angegangen werden sowie mit effektiven Hilfen zur Integration. Die Syna-Mitarbeitenden leisten einen wichtigen Beitrag dazu.

selina.tribbia@syna.ch,
Präsidentin Migrationskommission

Reinigung Deutschschweiz und Coiffeurgewerbe

Mehr Weiterbildung, mehr Lohn

An den Syna-Branchenkonferenzen für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz und die Coiffeurbranche in der ganzen Schweiz nahmen die Teilnehmenden die neuen Gesamtarbeitsverträge (GAV) jeweils einstimmig an.

Beide Verträge bringen deutliche Verbesserungen. Während der Fokus in der Reinigungsbranche vor allem auf der Weiterbildung liegt, wird in der Coiffeurbranche die Berufserfahrung mit Lohnerhöhungen aufgewertet.

Reinigung: mehr Lohn mit Weiterbildung

Neu untersteht neben der Unterhaltsreinigung, der Spezialreinigung und der Spitalreinigung auch die Fahrzeugreinigung dem GAV. Zudem wird die Weiterbildung, die paritätisch von den Sozialpartnern organisiert ist, lohnrelevant: Ungelernte Arbeitnehmende, die die 80 Lektionen umfassende Weiterbildung absolviert haben, erhalten einen höheren Mindestlohn (siehe Grafik). Die Gebäudereinigerinnen

Mindestlöhne Reinigungsbranche		
	Jahr 2018	Jahr 2020
Ungelernte Arbeitnehmende		
Unterhaltsreinigung		
ohne Weiterbildung	18.80 Fr./h	19.20 Fr./h
mit Weiterbildung	19.80 Fr./h	20.20 Fr./h
Spezialreinigung		
ohne Weiterbildung	20.90 Fr./h	21.50 Fr./h
mit Weiterbildung	21.90 Fr./h	22.50 Fr./h
Spitalreinigung		
ohne Weiterbildung	19.50 Fr./h	20.00 Fr./h
mit Weiterbildung	20.50 Fr./h	21.00 Fr./h
Fahrzeugreinigung		
ohne Weiterbildung	20.20 Fr./h	20.90 Fr./h
mit Weiterbildung	21.20 Fr./h	21.90 Fr./h
Gebäudereiniger/-innen mit Lehrabschluss		
Berufsattest EBA	4000 Fr./Mt., 22.00 Fr./h	4000 Fr./Mt.
Fähigkeitszeugnis EFZ	4500 Fr./Mt., 24.75 Fr./h	4500 Fr./Mt.



Der neue GAV bringt Verbesserungen für Coiffeusen und Coiffeure.

Bild: Fotolia

und -reiniger mit einem Lehrabschluss sind in einer eigenen Lohnkategorie. Die Löhne steigen in zwei Stufen auf 2018 und 2020.

Zum Themenspektrum der modular aufgebauten Kurse gehören zum Beispiel Deutsch, Basiskenntnisse in der Reinigung oder Arbeitssicherheit. Vermittelt werden aber auch nicht-alltägliche Reinigungsmethoden und Spezialwissen wie das Reinigen von Sanitäranlagen und Teppichen oder der Einsatz von Hebebühnen. Die Kurse finden in den zwei Weiterbildungszentren der Paritätischen Kommission Reinigung in Rickenbach und Dietikon sowie in drei weiteren Regionen statt. Sie sind für die Arbeitnehmenden kostenlos, da sie vollumfänglich über Vollzugskosten finanziert werden.

Coiffeurgewerbe: Schutz gegen Lohndumping

Wegen der steigenden Zahl kleiner Billig-Coiffeursalons, speziell in den Ballungsräumen und in den Grenzgebieten, hat sich der Preisdruck in der Branche in den letzten Jahren erheblich verschärft. Die Arbeitsbedingungen haben sich entsprechend verschlechtert, auch wegen der geringen Anzahl von Kontrollen und der bestehenden Lücken im GAV: Bis heute legte dieser keinen Mindestlohn für Mitarbeitende ohne anerkanntes Diplom fest. Dies führte zu missbräuchlichen Lohndumpingpraktiken. Mit den Lohnerhöhungen für gelernte Coiffeusen und

Coiffeure mit Fähigkeitszeugnis wird deren Berufserfahrung aufgewertet. Zudem sind Massnahmen gegen Scheinselbstständigkeit ausgehandelt worden. Die Sozialpartner haben sich unter anderem auf folgende Punkte verständigt:

- Arbeitnehmende ohne anerkannte Ausbildung sind neu auch dem GAV unterstellt.
- Ab dem 3. Berufsjahr nach der Ausbildung erhalten Mitarbeitende mehr Lohn, ab dem 5. Berufsjahr verdienen sie monatlich mindestens
 - 4000 Franken mit Fähigkeitszeugnis
 - 3900 Franken mit Berufsattest
 - 3800 Franken ohne anerkannte Berufsausbildung.
- Für Mitarbeitende, die Lernende ausbilden, gibt es einen Lohnzuschlag von monatlich 200 Franken.
- Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind drei Tage bezahlter Urlaub bei Erkrankung eines Kindes, fünf Tage Vaterschaftsurlaub und Anspruch auf Kurzurlaub für private Angelegenheiten.
- Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist explizit geregelt.
- Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf zwei freie Tage pro Woche.
- Das Kundenabwerbverbot gilt nur noch bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

irene.darwich@syna.ch,
Zentralsekretärin Dienstleistung

Migrationskommission

Ich werde nie aufhören, um Anerkennung zu kämpfen!

Seit Mitte der 1960er-Jahre besteht die Vertretung der ausländischen Arbeitnehmenden innerhalb der Vorgängerverbände von Syna. Die Motivation zum Engagement in dieser Interessenvertretung hat sich über die Jahrzehnte verändert – einiges ist aber auch gleich geblieben.

Sergio Scaramuzza kann auf ein ereignisreiches Leben in der Schweiz zurückblicken: als Industriemitarbeiter, Gewerkschaftssekretär, Immigrant und Integrationsberater, Ehemann und Vater. Seit 1956 lebt er in der Schweiz, mittlerweile ist er 80 Jahre alt.

Manuel Jassis Integrationsverlauf ist frischer – seit sieben Jahren lebt er in der Schweiz, seit sechs Jahren engagiert er sich bei Syna. Er arbeitet als Kranführer und interessiert sich für den aktuellen Integrationsdiskurs und den kulturellen Austausch. Mit 18 Jahren wanderte er von Guinea-Bissau nach Portugal aus. Das war seine erste Migrationserfahrung.

Selina Tribbia: Warum engagiert ihr euch in der Migrationskommission?

Sergio Scaramuzza: Zu Beginn stand der Wunsch, den uns zustehenden Spielraum in der Gewerkschaftspolitik zu nutzen, um unsere Sichtweise einzubringen. Wir wollten unabhängig unsere Entscheidungen treffen. Beispielsweise setzten wir uns für die relative Friedenspflicht in den GAV der Metallbranche ein. Dies hat einige Diskussionen mit unseren moderateren Kollegen ausgelöst! Wir Einwanderer der ersten Generation haben durch die gewerkschaftliche Arbeit über die Jahre hinweg ein soziales Netzwerk der ausländischen Mitglieder aufgebaut, um uns gegenseitig zu unterstützen. Wir setzten uns auch gezielt gegen die Lohndiskriminierung von Ausländern ein, was schon damals ein Thema war.

Manuel Jassi: Ich trage gerne meinen Teil zur Entwicklung der Gesellschaft



Manuel (links) und Sergio bringen sich in der Migrationskommission ein.

Bild: Selina Tribbia

bei. Dabei ist es mir auch wichtig, lernen zu können. Jede Sitzung, die ich mit Syna erleben darf, stellt eine Bereicherung für mich dar. Trotzdem merke ich, dass ich aufgrund meiner Sprachkenntnisse oft nur eingeschränkt mitreden kann, oder mich nicht immer verständlich ausdrücken kann [Anm. d. Autorin: Manuel hat Deutschniveau B1]. Über Syna und die Migrationskommission lernte ich Landsleute von mir kennen, die mich durch ihre persönlichen Integrationserfahrungen weiterbrachten. Ich möchte so auch mein Wissen und meine Erfahrungen wieder zurückgeben.

Was bedeutet für euch Integration?

Sergio: Ausser dass die Arbeit einen wichtigen Bezugspunkt der Integration darstellt, gibt es weitere Bereiche, in denen diese gelebt werden kann – beispielsweise im Sport, oder im Familienleben bei Paaren mit unterschiedlicher Herkunft. Ich erinnere mich, dass ich anders behandelt wurde, als die Mütter erkannten, dass man als junger Immigrant plötzlich als Schwiegersohn in Frage kam! Wenn man sich einbringt, wird man in der Schweiz anerkannt. Deshalb haben wir uns in der Gewerkschaft organisiert und mitdiskutiert.

Manuel: In erster Linie ist es wichtig, das Schweizer Gesetz zu kennen und zu respektieren. Dann, einen Teil zur Entwicklung

der Gesellschaft beizutragen, und zwar nicht nur über die Arbeit. Deshalb suche ich den sozialen Austausch mit verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Ich bin überzeugt, dass durch die kulturellen Unterschiede ein Lernen zwischen Schweizern und Immigranten stattfindet. Das Ziel der Integration ist für mich, anerkannt zu werden; diesen Kampf werde ich nie aufgeben, und ich möchte wissen, was ich machen muss, um diese Anerkennung zu erhalten.

Wie beurteilt ihr die heutige Situation?

Sergio: Die ganze Diskussion zur Integration ist für mich medial stark aufgebauscht. Als ich in der Schweiz ankam, musste man arbeiten und die Gesetze respektieren – dann wurde man zumeist in Ruhe gelassen und als integriert angesehen. Heute muss man etliche Nachweise erbringen, dass man «integriert» ist. Diese Nachweise werden jährlich verschärft, wie die aktuellen politischen Debatten zeigen.

Manuel: Die Schweiz hat eine grosse Erfahrung im interkulturellen Zusammenleben. Schliesslich vereint sie vier Landessprachen mit unterschiedlichen Traditionen und Konfessionen. Diese Landesteile sind seit Jahrhunderten ohne Krieg vereint, das beweist mir: Integration funktioniert!

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik

Jugendrat

Engagiert euch!

Politik ist nicht sehr beliebt bei Jungen, Politikerinnen und Politiker wirken oft eher abschreckend. Dank Jugendkommissionen könnt ihr jedoch direkt teilnehmen und euch für die Anliegen eurer Generation einsetzen. Der Jugendrat in Bern hat gezeigt, dass es Jugendliche gibt, die alles andere als gleichgültig und desinteressiert sind.

Die Teilnehmenden des Jugendrats könnten unterschiedlicher nicht sein: Als Verkäufer in der Finanzbranche, Lehrstellensuchende in der Gastronomie oder Berufstätige im öffentlichen Verkehr haben sie auf den ersten Blick nicht viele Ähnlichkeiten. Die Jugendlichen – die Mehrheit ist unter 20 – haben aber eines gemeinsam: ihr Interesse an Politik. Sie sind an diesem Wochenende vom 28./29. April nach Bern gekommen, um zusammen zu diskutieren, sich einzubringen und Neues zu erfahren. Im Jugendrat sind sie genau richtig, denn Jeunesse.Suisse ist die Stimme der Jugend bei den Arbeitnehmerverbänden von Travail.Suisse: Syna, Hotel & Gastro Union, Transfair, SCIV und OCST. Sie vertritt die Interessen von jungen Erwachsenen, nicht nur bei Travail.Suisse, sondern in einer breiteren Öffentlichkeit – und nimmt so Einfluss auf die schweizerische Arbeits-, Gesellschafts- und Bildungspolitik.

Ein bisschen Spass muss sein

Nach dem leckeren Essen in einem hippen Restaurant in der Berner Innenstadt und einem Bierchen in der Reithalle am Freitagabend beginnt der ernste Teil am Samstag relativ früh um 9 Uhr. Genau diese Mischung aus politischem Engagement und Spass mache den Jugendrat aus, meint Nadine Walker (Dritte von links im Bild), eine 19-jährige Studentin der Psychomotorik. Das Syna-Mitglied ist seit drei Jahren im Vorstand aktiv und wurde dieses Jahr zur Co-Präsidentin gewählt. Aus reiner Neugier ist sie damals beigetreten, ohne grosse Erwartungen zu haben. Was ihr bis heute daran gefällt, ist die basisdemokratische Struktur. Alle können



Der Jugendrat Jeunesse.Suisse gibt Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Stimme.

Bild: Sabri Schumacher

mitreden und Ideen einbringen, und man ist mitverantwortlich für ein Projekt.

Nach einem sportlichen Aufwärmen teilen sich die Teilnehmenden in Gruppen auf, um die drei Projekte des aktuellen Massnahmenplans rund um das Thema Zugang zum Arbeitsmarkt zu diskutieren und auszuarbeiten. Das konkreteste Projekt dreht sich um den nationalen Qualifikationsrahmen mit dem Ziel, die Anerkennung und Aufwertung der Berufsbildung zu fördern. Ein weiteres Vorhaben sieht die Bildung von Begleitmassnahmen sowie bessere Bedingungen bei Praktika vor. Das dritte Projekt steht ganz im Zeichen des Kampfs gegen Diskriminierung. Die Gruppenmitglieder beschliessen relativ spontan, sich mit der Problematik von Menschen mit Depression in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Die Aufklärungsarbeit sei laut Nadine essenziell, um das Verständnis und die Toleranz gegenüber depressiven Arbeitnehmenden zu fördern. Schliesslich handle es sich um eine Krankheit, und diese müsse als solche behandelt werden.

Diskussionen führen ist schon Politik

Vor lauter diskutieren vergeht die Zeit wie im Flug. Nach den Gruppenpräsentationen

geht es zum Abschluss auf die Strasse, um Unterschriften für den Vaterschaftsurlaub zu sammeln. Auch wenn sich nicht sehr viele Mitglieder für den diesjährigen Jugendrat angemeldet haben, ist Nadine zufrieden mit dem Resultat. Die Teilnehmenden sind sehr motiviert und haben viel diskutiert. Und dies ist ihrer Meinung nach das Wesentlichste: «Mit Diskussionen betreibt man bereits Politik. Man muss ja nicht gerade Bundesrätin werden.» An einer politischen Karriere ist Nadine nicht interessiert. Sie bezeichnet sich lieber als Aktivistin, die sich für den Feminismus und für mehr soziale Gerechtigkeit einsetzt. Die junge Aktivistin ist überzeugt davon, mit der Jugendkommission etwas verändern zu können. Die Kommissionsmitglieder wollen grundsätzlich darauf aufmerksam machen, dass sich junge Menschen politisch engagieren können, auch in der Gewerkschaft: «Wir wollen aufzeigen, dass Themen wie Gleichstellung auch für Junge wichtig sind. Der Vaterschaftsurlaub zum Beispiel betrifft ja meine Generation.»

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