

syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: Fotolia

Den Puls gefühlt

Wir wollten vom Gesundheitspersonal wissen, wie es um die Arbeitsbedingungen steht, und haben eine schweizweite Umfrage durchgeführt. Das Ergebnis gibt keinen Anlass zur Freude: viele Überstunden, kurzfristige Einsätze oder Absagen von Einsätzen, stagnierende Löhne und fehlende Zulagen. Dies alles drückt auf die Motivation und schadet der Gesundheit der Angestellten. **Seite 5**

Erfolgreich verhandelt

Ab Juli dürfen sich die Arbeitnehmer der Textil- und Bekleidungsindustrie über einen Vaterschaftsurlaub freuen. Diese und weitere Verbesserungen – z. B. bei den Mindestlöhnen und beim Schutz älterer Mitarbeitender – sieht der neue Gesamtarbeitsvertrag vor. **Seite 18**

Vom schnellen Geld angelockt

Die Arbeit auf Provision, die gute Leistungen mit viel Geld belohnt, lockt oft junge Menschen an. Doch auch diese Medaille hat eine Kehrseite: Der Erfolgsdruck ist hoch. Und nicht zu wissen, wie viel Geld am Ende des Monats auf dem Konto ist, kann belastend sein. **Seite 20**

Inhalt

Altersvorsorge	Seite	3
Flankierende Massnahmen	Seite	4
Gesundheitswesen: Umfrage	Seite	5
Bau: Arbeitskleidung	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
Vaterschaftsurlaub	Seite	17
Gastgewerbe: Kontrollen	Seite	17
Textilindustrie: GAV	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Arbeiten auf Provisionsbasis	Seite	20

Gesundheit!



Gesundheit wünschen wir jemandem, der niest, oder wenn wir uns mit einem Glas Wein zuprosten. Gute Gesundheit ist auch ein beliebter Wunsch auf Geburtstagskarten; besonders, je älter die Jubilarin oder der Jubilar wird. Und Gesundheit ist ein Zustand, dessen wir uns viel zu wenig bewusst sind. Erst wenn der Rücken zwick, der Arm gebrochen ist, eine starke Grippe uns erwischt oder gar ein Unfall oder eine Krankheit bleibende Beschwerden hinterlassen, wird uns bewusst, was für ein kostbares Gut die Gesundheit ist.

Gesund sein hilft auch, um selbstverantwortlich sein Leben bestreiten zu können. Ein Beinbruch am falschen Ort oder eine Lungenentzündung bedeutete früher oft Arbeitsunfähigkeit oder Tod und für die Betroffenen und ihre Familien existenzielle Nöte.

So verwundert es nicht, dass die Gewerkschaften sich von Beginn an neben fairer Entlohnung vor allem auch für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen einsetzten. Mit Erfolg. Dank dem unermüdlichen Einsatz ganzer Gewerkschaftergenerationen haben wir heute gesündere Arbeitsbedingungen als früher. Mit gesetzlichen Regelungen, Branchenlösungen und Vereinbarungen in Gesamtarbeitsverträgen wird Berufsunfällen und -krankheiten vorgebeugt. Die (finanziellen) Folgen eines Unglücks oder einer Krankheit werden gemildert.

Doch die Arbeitswelt ist im ständigen Wandel. So ändern sich auch die Gefahren und Risiken im Beruf. Syna will Arbeit und Freizeit ins Gleichgewicht bringen. Weil

branchenübergreifend die Arbeitsmenge in ungesundem Masse zunimmt: Es wird länger und dichter gearbeitet, zugleich werden Arbeitszeiten auf den ganzen Tag aufgeteilt. Während die Beatles in den sechziger Jahren die Liebe während «Eight Days A Week» besangen, wird heute von immer mehr Arbeitnehmenden Einsatz und Präsenz für die gleiche Dauer verlangt.

In unserer Jahresserie «Meine Syna» (s. S. 19) schildert ein Syna-Mitglied, wie es sich anfühlt, von einem Burn-out betroffen zu sein. Sie gibt einen berührenden Einblick «in die Krankheit, die man nicht sieht». Von diesen Erschöpfungszuständen sind immer mehr Menschen betroffen – auch weil sie «Eight Days A Week» arbeiten und sie die Arbeit in ihrer Freizeit nicht mehr loslässt. Das Porträt zeigt auf, dass Syna zwar nicht die Krankheit heilen konnte, aber das Mitglied mit guter Beratung zu den belastenden Fragen rund um Einkommen und Versicherungen unterstützen konnte.

Privater Stress und das Unvermögen, mit Belastungen umgehen zu können, bringen das Fass zum Überlaufen bzw. die Krankheit zum Ausbruch. Aber alle aktuellen Studien belegen: Die Arbeitsbelastung ist stark am Zunehmen und greift unsere Gesundheit an. Umso unverantwortlicher ist der Angriff aus Arbeitgeberkreisen auf das Arbeitsgesetz. Das Arbeitsgesetz ist kein Wirtschaftsförderungsgesetz, sondern schützt unser wichtigstes Gut: die Gesundheit!

Die Ergebnisse unserer Umfrage bei Mitgliedern im Gesundheitswesen (s. S. 5) sind erschütternd – und viele erkennen in den Aussagen Situationen aus ihrem eigenen Arbeitsalltag. Der Gesundheitsschutz darf darum nicht verwässert, sondern muss vielmehr in Gesamtarbeitsverträgen und im Arbeitsgesetz verstärkt werden.

Dass beim Unfall- und Gesundheitsschutz auch das Augenmass nicht verloren gehen darf, zeigt ein Beispiel aus dem Strassenbau (s. S. 7). Lange Hosen können zwar Hautschürfungen verhindern, sorgen aber beim Asphaltieren bei 30 Grad Sommerhitze für rote Köpfe. Wir wollen es von unseren Mitgliedern genau wissen und starten darum eine Umfrage zu diesem heissen Thema.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

**UNSAUBERER ARBEITSVERTRAG?
SYNA RECHTSSCHUTZ!**


Impressum

**Syna Magazin, offizielles
Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr

Auflage: 29 076 Exemplare (WEMF 2016)

Herausgeberin: Syna – Die Gewerkschaft,
Zentralsekretariat, Postfach 1668,
4601 Olten, www.syna.ch

Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch

Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz
rosenkranz@travailsuisse.ch

Druck/Versand: LZ Print, Luzerner Zeitung AG

Adressänderungen: info@syna.ch

Nächste Ausgabe: 7. Juli

Redaktionsschluss: 21. Juni, 12.00 Uhr

Altersvorsorge

Reform für solide Renten

Das Parlament hat lange um die Reform der Altersvorsorge gefeilscht. Nun heisst es für die Stimmbevölkerung: entweder diese Reform oder keine. Für Travail.Suisse und Syna ist klar, dass es diese Reform braucht.

Mehr einzahlen, um weiterhin die gleichen Rentenleistungen zu erhalten, das ist der Kern der Reform «Altersvorsorge 2020». Das hört sich im ersten Moment nicht verlockend an. Schaut man genauer hin, ist es die einzig vernünftige Möglichkeit, die Renten für die nächsten Jahre zu sichern. Denn die Altersvorsorge ist unter Druck geraten. Wir leben immer länger, und die Zinsen sind historisch tief, was sich negativ auf die Gewinne der Pensionskassen auswirkt.

Länger arbeiten oder Geld verlieren?

Werden die Finanzen der Altersvorsorge knapp, gibt es drei Lösungen: Das Rentenalter erhöhen, die Renten senken oder mehr einzahlen. Die entscheidende Frage ist: Was beeinträchtigt die Lebensqualität am wenigsten? Entscheidet man sich für die Rentenaltererhöhung, bedeutet das mindestens Rentenalter 68, was angesichts des heutigen Arbeitsmarkts weder realistisch noch erstrebenswert ist. Die zweite mögliche Lösung, die Senkung des Rentenniveaus, würde die Lebensqualität zu stark beeinträchtigen. Es bleibt als einzige Möglichkeit, mehr einzuzahlen. Bei einer fairen Ausgestaltung wird so die Lebensqualität am wenigsten beeinträchtigt.

Lasten fair verteilen

Doch wie sieht eine fair verteilte Zusatzfinanzierung aus? Die Reform schlägt drei Massnahmen vor: höhere Lohnabzüge bei der AHV, höhere Lohnabzüge bei der Pensionskasse und eine leichte Erhöhung der Mehrwertsteuer. Indem ein Teil der Zusatzbeiträge über Lohnabzüge in der AHV getätigt wird, kommt die solidarische Finanzierung der AHV zum Tragen: Ein Millionär zahlt AHV-Beiträge auf seinem gesamten Einkommen – mit der Reform wären das 4,35 Prozent – was



Wir brauchen eine Altersvorsorge, die allen ein gutes Leben garantiert.

Bild: Fotolia

jährlich 43 500 Franken ausmacht. Sein Arbeitgeber zahlt denselben Betrag ein. Als Rente kann der Millionär jedoch maximal 2420 Franken im Monat beziehen. Durch diese solidarische Finanzierung wird die AHV für tiefe und mittlere Einkommen erschwinglicher. Ganz gemäss dem Motto: «Die Reichen brauchen die AHV nicht, aber die AHV braucht die Reichen».

So viel muss die Vorsorge wert sein

Ja, der Rentenerhalt kostet etwas: zusammengerechnet für jeden Arbeitnehmenden im Schnitt 0,35 Prozent des Lohns. Der Arbeitgeber steuert nochmals so viel bei. Mit diesen zusätzlichen Lohnabzügen werden die tieferen Renten bei den Pensionskassen – Stichwort Senkung Umwandlungssatz – wieder angehoben, und es wird in der AHV ein Zuschlag ausgerichtet. Ausserdem wird die Mehrwertsteuer um 0,6 Prozent erhöht, wovon 0,3 Prozent bereits vorhanden sind (0,4 Prozent wurde die MWSt. für die Sanierung der IV bis 2017 erhöht, davon sind 0,1 Prozentpunkte bereits für die neue Bahninfrastruktur versprochen). Zusammengerechnet ergibt sich daraus mindestens die heutige Rentenhöhe. Von der leicht höheren AHV-Rente profitieren besonders Personen mit tiefen Einkommen, da sie vielfach über keine berufliche Vorsorge verfügen. Ja, der Rentenerhalt kostet. Aber der Preis

ist zahlbar. So viel muss uns eine solide Altersvorsorge für alle wert sein.

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

Der demografische Wandel und seine Auswirkung auf die Altersvorsorge

Die Lebenserwartung der Menschen in der Schweiz steigt stetig. Was im ersten Moment durchaus positiv klingt, hat negative Auswirkungen – zum Beispiel auf die Altersvorsorge. 2015 lag die Lebenserwartung für 65-jährige Frauen bei zusätzlichen 22,2, für Männer bei 19,2 Jahren. Das sind drei bis vier Jahre mehr als dreissig Jahre zuvor, als 1985 die berufliche Vorsorge obligatorisch erklärt wurde. Gleichzeitig kommen in den nächsten Jahren sehr grosse Jahrgänge ins Rentenalter, die sogenannten Babyboomer mit Jahrgängen 1942 bis 1973. Sie zahlen nicht mehr ein, sondern beziehen AHV-Leistungen. Diese beiden demografischen Effekte – die höhere Lebenserwartung und die Babyboomer – müssen finanziert werden. Bisher hat die Einwanderung dabei geholfen: Sie trug der AHV mehr Einnahmen als Ausgaben ein. Damit kann aber in Zukunft nicht mehr ohne Weiteres gerechnet werden.

Flankierende Massnahmen

Lohndumping stärker bekämpfen

Die flankierenden Massnahmen (FlaM) schützen unsere Löhne und Arbeitsbedingungen. Sie sind gekoppelt an die Personenfreizügigkeit, die ein Teil der bilateralen Verträge ist. Zu den FlaM gehören Kontrollinstrumente. Der Kontrollbericht 2016 zeigt: Lohndumping ist an der Tagesordnung.

Das Seco erstellt jährlich den FlaM-Bericht. Er enthält eine genaue Darstellung der Kontrollen und ihrer Ergebnisse auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt. Die paritätischen und tripartiten Kommissionen haben 2016 über 41 000 Kontrollen der Löhne und Arbeitsbedingungen durchgeführt. Das Fazit: Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind besonders anfällig für Lohndumping, denn dort gibt es keine verbindlichen Mindestlöhne. Es sind Branchen wie der Detailhandel oder das Baunebengewerbe, in denen sich Kontrollen auf schwammige, teilweise gar willkürliche und viel zu tiefe orts- und branchenübliche Löhne abstützen müssen. Der aktuelle FlaM-Bericht zeigt, dass in diesen sowieso schon schlecht bezahlten Branchen bei 1174 Schweizer Betrieben und 706 Entsendebetrieben Lohnunterbietungen festgestellt wurden. Diese Quoten stiegen im Vorjahresvergleich bei Schweizer Arbeitgebern auf 12 Prozent, bei Entsendebetrieben auf 16 Prozent und liegen so hoch wie noch nie. Das zeigt: Lohndumping ist in der Schweiz eine Realität. Hinzu kommen zahlreiche Verstösse in Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten GAV: Nur dank den FlaM kommen solche Missstände überhaupt ans Licht.

Löhne werden seltener nachgezahlt

Eine besorgniserregende Entwicklung zeichnet der Bericht im Bereich der Verständigungsverfahren. 2013 waren noch knapp 70 Prozent der Verfahren mit Schweizer Arbeitgebern erfolgreich und führten zu einer Anhebung der zu tiefen Löhne. Doch diese Erfolgsquote hat zum dritten Mal in Folge abgenommen, 2016



Sozialpartner und staatliche Institutionen kontrollieren, ob Löhne und Arbeitsbedingungen eingehalten werden.
Bild: Toni Walker

lag sie bei lediglich 40 Prozent. Bei den Entsendebetrieben blieb die Erfolgsquote stabil bei über 70 Prozent.

Das fordert Travail.Suisse

Folgende Punkte sind zentral für einen starken Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen in der Schweiz:

- Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV
- Einführung von aussagekräftigen GAV-Bescheinigungen
- Stärkung der Verständigungsverfahren.

Eine wirksame Stellenmeldepflicht, um benachteiligten Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist ebenfalls unerlässlich. Travail.Suisse ist überzeugt, dass es nur mit einem besseren Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen, einer stärkeren Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt, einer vereinfachten Arbeitsmarktpartizipation der Frauen und sicheren Arbeitsplätzen für die älteren Arbeitnehmenden gelingen wird, die Bevölkerung nachhaltig vom bilateralen Weg mit der EU zu überzeugen.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Was sind FlaM?

Die FlaM schützen die Löhne und Arbeitsbedingungen aller Personen, die in der Schweiz arbeiten – unabhängig davon, ob sie bei einem Schweizer oder einem ausländischen Unternehmen, einem Entsendebetriebe, angestellt sind. Es gilt: Wer in der Schweiz arbeitet, soll das zu Schweizer Löhnen und Bedingungen tun. Die FlaM sind an die Personenfreizügigkeit und damit an die bilateralen Verträge gekoppelt. Entfallen die Bilateralen, sind die Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen nicht geschützt. Die beiden Kontrollorgane sind die paritätischen und tripartiten Kommissionen. Erstere setzen sich aus den Sozialpartnern zusammen und sind für die Kontrollen in Branchen mit einem GAV zuständig. Letztere bestehen aus Vertretungen des Staates, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände und kontrollieren Branchen ohne GAV. Stellen die tripartiten Kommissionen in ihren Kontrollen Lohndumping fest, kommt es zu einem Verständigungsverfahren: Die Arbeitgeber sollten dabei die Lohndifferenzen ausgleichen und die Löhne anheben. Verständigungsverfahren sind vor allem bei ausländischen Unternehmen erfolgreich, bei Schweizer Betrieben liegt die Erfolgsquote tiefer, Tendenz abnehmend.

Gesundheitsbereich: Umfrage zu Arbeitsbedingungen

Blutdruck steigt bei Angestellten

Im Gesundheitsbereich wachsen Arbeitslast und Stress, Ruhezeiten werden oft missachtet, und Stellvertretungen müssen in letzter Sekunde übernommen werden. Die Diagnose ist klar: Die Gesundheit der Angestellten leidet. Syna setzt sich für ihre Bedürfnisse ein und stellt Forderungen.

72 Prozent der Teilnehmenden unserer Umfrage leisten regelmässig Überstunden, und zwar zwischen einer und acht Stunden pro Woche. Das ist eine beträchtliche Belastung für die Vollzeitangestellten, deren Arbeitslast überproportional steigt. Und für die Teilzeitarbeitenden, die am meisten Engpässe überbrücken müssen, bedeutet es Verschiebungen der Arbeitszeit, gegen die sie sich nicht wehren können.

Weiter ist der Anstieg der Pikett-Einsätze beunruhigend – auch weil diese viele Überstunden produzieren, bei denen nicht klar ist, unter welchen Bedingungen sie geleistet und wie sie abgegolten werden. Ganz zu schweigen davon, dass Ruhezeiten bei diesen Einsätzen nicht respektiert werden.

Entsprechend gibt es viele Klagen: Zu viele Arbeitstage am Stück, zu wenig Erholungszeit zwischen den Diensten, zu viele geteilte Dienste, zu viele Wochenenddienste. «Wir haben Arbeitstage von zehn Stunden, dabei wird noch eine Pause von 30 Minuten abgezogen, obwohl wir auch dann im Dienst sind.» So bringt eine 50-jährige Pflegefachangestellte das Malaise in der Branche auf den Punkt.

Personal in Unterbesetzung

Die überbordende Arbeitsbelastung beunruhigt. Oft entsteht sie, weil Stationen und Dienste unterbesetzt sind und der steigende Kostendruck auf die Angestellten überwälzt wird. Ebenfalls nehmen komplexe, zeitaufwendige Fälle zu, und administrative Aufgaben belegen einen immer grösseren Teil der Arbeitszeit.

Nur eine bessere Personalausstattung würde es erlauben, diese Mehrbelastung zu stemmen, die Krankheitsabsenzen zu



Syna wollte in einer Umfrage wissen, wie es um die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals steht.

Bild: Fotolia

reduzieren und nicht zuletzt eine bessere Qualität in der Pflege sicherzustellen. Rund die Hälfte der Befragten gab nämlich an, dass ihnen die Zeit für die soziale Betreuung der Patientinnen und Patienten fehle. Genau diese wäre bekanntermassen für den Heilungsprozess oft sehr wichtig.

Stellvertretungen ohne Zulage

Fast ausnahmslos alle Befragten gaben an, dass sie mehr als einmal monatlich eine Stellvertretung in letzter Sekunde übernehmen müssen. Absolut inakzeptabel dabei ist, dass sie es oft ohne die geringste Zulage tun müssen. Syna fordert für kurzfristige Einsätze eine zeitliche oder finanzielle Zulage von 25 Prozent, so wie es in von ihr ausgehandelten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) der Fall ist. Ebenfalls nicht zu akzeptieren ist, dass zunehmend geplante Dienste kurzfristig abgesagt werden. Im GAV der Spitäler Baselland konnte Syna verankern, dass Dienste, die innert 48 Stunden vorher abgesagt werden, voll anzurechnen sind.

Die Frage der Entschädigung stellt sich auch beim Nachtdienst. Viele stehen regelmässig (d. h. mindestens 25 Nächte jährlich) dafür zur Verfügung, ohne eine zusätzliche Ruhezeit von 10 Prozent der

Arbeitszeit zu erhalten. Diese wäre aber gesetzlich vorgeschrieben – selbst dann, wenn bereits ein finanzieller Zuschlag ausbezahlt wird.

Vor diesem Hintergrund überrascht auch die Situation bei den Ferien nicht: Viele profitieren nur von den gesetzlich vorgeschriebenen vier Wochen Ferien resp. fünf Wochen, wenn sie über 50 Jahre alt sind. Nur wenige geniessen sechs Wochen, so wie es Syna auch weiterhin mit Überzeugung für alle Arbeitnehmenden fordert.

Schliesslich ist auch bedauerlich, dass praktisch nur noch Leistungslöhne bezahlt werden, die je nach Wirtschaftsregion variieren und seit Jahren stagnieren. Syna fordert fixe, transparente Lohnsysteme mit steigenden Löhnen aufgrund von Funktion und Dienstjahren. «Verglichen mit der Verantwortung, die wir haben, ist der Lohn nicht ausreichend», schreibt eine Fachfrau Gesundheit im Spitex-Bereich. Eine andere fasst zusammen: «Ich erwarte einfach mehr Wertschätzung und Respekt für die Arbeit und das Engagement, das ich täglich erbringe.»

**juan.barahona@syna.ch und
irene.darwich@syna.ch,
Zentralsekretariat Gesundheitswesen**

Viele Verunfallte vermissen ihre Arbeit. Unterstützen Sie betroffene Kollegen bei der Rückkehr ins Berufsleben.



Viele Menschen können es nach einem Unfall kaum erwarten, in ihr gewohntes Leben zurückzukehren. Wir unterstützen sie auf diesem Weg mit Beratung, Versicherungsleistungen, Unfallmedizin und Rehabilitation. Doch auch Sie können zur Genesung der Verunfallten beitragen, indem Sie ihnen zur Seite stehen. Für detaillierte Informationen: www.suva.ch/wiedereingliederung

suvacare

Sicher betreut

Arbeitskleidung und Gesundheit

Alles für die Sicherheit?

Auf Baustellen, die vom Bundesamt für Strassen (Astra) ausgeschrieben sind, herrscht ohne Ausnahme die Pflicht, lange Hosen und Helm zu tragen – bei jedem Wetter. Das ist gut für die Sicherheit, birgt aber bei grosser Hitze Risiken für die Gesundheit.

Das Unfallversicherungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu treffen – und zwar alle, die «nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen» sind. Es ist unbestritten, dass das Tragen von langen Hosen gegen mechanische Einwirkung wie Kratz- und Schnittwunden sowie gegen Verbrennungen schützt. Wenn aber durch die gutgemeinten Vorgaben andere gesundheitliche Probleme geschaffen werden, muss Syna die Sinnhaftigkeit zumindest hinterfragen. Vorgaben zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz benötigen für die Umsetzung immer auch gesunden Menschenverstand. Wie sehen es die Betroffenen? Wir wollen mit einer Umfrage erfahren, ob die Vorgaben sinnvoll und angemessen sind. Zum Auftakt haben wir Strassenbaupolier und Syna-Mitglied Alois Mächler gefragt.

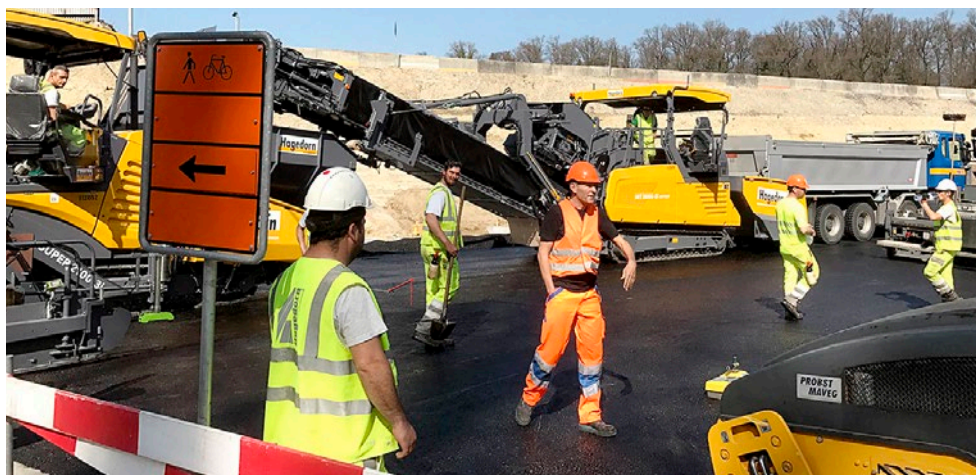
Guido Schluep: Ab welchen Aussentemperaturen wird das Tragen von Helm und langen Hosen problematisch?

Alois Mächler: Ab 25 Grad wird es mit der Hitze beim Belag-Einbringen kritisch für den Kreislauf. Dann sollte auf das Tragen von langen Hosen und Helm verzichtet werden. Der Helm bleibt natürlich auf,



Alois Mächler.

Bild: Andreas Stocker



Beim Asphaltieren bei grosser Hitze kann die Arbeit mit Helm und langen Hosen gefährlich werden.

Bild: Alois Mächler

wenn Lasten mit Bagger oder Kran verschoben werden.

Hast du dich mit kurzen Hosen oder ohne Helm beim Asphaltieren schon einmal verletzt?

In meinen 28 Jahren als Strassenbaupolier ist mir das nie passiert. Das Risiko, dass beim Schaufeln der Rücken kaputtgeht, ist um ein Vielfaches höher. Auch Kollegen, die ich immer in einer Gruppengrösse von etwa sechs Personen leitete, ist so nie etwas zugestossen. Nicht einmal an Schürfungen kann ich mich erinnern.

Hattest du bei heissen Sommertemperaturen schon Kreislaufprobleme oder ähnliche Beschwerden?

Ich musste letztes Jahr bei 30 Grad mit langen Hosen asphaltieren. Die Asphalttemperaturen sind wegen der Qualität des Asphalts und eines neuen Bindemittels von 150 Grad auf 170 Grad gestiegen. Mir lief der Schweiß an den Beinen hinunter, und ich fühlte mich nicht wohl. Am Abend hatte ich wunde Stellen. Ich sorgte mich aber auch als Gruppenleiter, dass meine Kollegen in der grossen Hitze kollabieren könnten.

Könnte ab 25 Grad bei Belagsarbeiten mit heissem Asphalt auf das Tragen der Schutzausrüstung verzichtet werden?

Ja, dann sollten wir wieder wie früher mit kurzen Hosen und ohne Helm beim Einbringen von Belägen arbeiten dürfen. Das hat früher auch ohne Verletzungen funktioniert. Damit würden wir auch

effizienter. Denn wenn dir der Schweiß dauernd in die Augen läuft und du zum Beispiel den Verkehr nicht rechtzeitig erkennst, wird es richtig gefährlich.

Was sind die Konsequenzen?

Kollegen meinten schon, sie würden einen neuen Job suchen, wenn das so weitergeht. Es wäre schade, wenn gute Arbeiter wegen der Rahmenbedingungen die Branche wechseln würden.

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

Nachgefragt

Warum hat das Astra lange Hosen auch bei grösster Sommerhitze auf ihren Baustellen zur Pflicht gemacht? Auf Anfrage verweist das Astra auf die neu eingeführte Branchenlösung 35 der Suva, die dies vorschreibt. Sie wurde zusammen von den Kantonen, der Suva und der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKas) erarbeitet. Die Branchenlösung gilt bis auf wenige Ausnahmen in sämtlichen Kantonen auf Kantons- und Nationalstrassen – für direkt beauftragte und dritte Unternehmen. Im Klartext bedeutet dies: Ohne Tragpflicht von langen Hosen und Helm gibts für die Strassenbaufirmen keine Aufträge mehr vom Astra.

Lange Hosen und Helm bei Sommerhitze: Was meinst du dazu? Umfrage online ausfüllen: www.syna.ch/strassenbau

Gerüstbau: GAV-Verhandlungen



Mitte Juni gehen die Sozialpartner eine **umfassende Revision des Gesamtarbeitsvertrags (GAV)** für den Gerüstbau an. Der aktuelle Vertrag soll in diversen Punkten verbessert werden – auch wegen der ausländischen Konkurrenz und des hohen Preisdrucks in der Branche.

Der aktuelle GAV ist noch bis März 2019 gültig und für die ganze Branche verbindlich. Im laufenden Jahr gibt es für die Gerüstbauer eine Lohnerhöhung von monatlich 23 Franken generell und 23 Franken individuell. Die individuelle Zuteilung erfolgt durch den Arbeitgeber.

Altersvorsorge

Der Syna-Vorstand hat die **Ja-Parole zur Volksabstimmung über die Reform der Altersvorsorge** vom September beschlossen. Die Reform erfüllt viele unserer Forderungen: Die Finanzierung wird gesichert, gleichzeitig wird das Rentenniveau beibehalten und für viele verbessert. Mit der Erhöhung des Rentenalters bezahlen die Frauen den höchsten Preis. Präsident Arno Kerst fasste die Diskussion zusammen: «Es ist ein guter Kompromiss, bei dem die Vorteile die Nachteile überwiegen.» Weiteres zum Thema auf Seite 5 und in den nächsten Ausgaben.

Detailhandel

Am 31. Mai fand die **nationale Branchenkonferenz von Syna** statt. Wichtige Themen wurden behandelt: die Ergebnisse der schweizweiten Syna-Umfrage, die Situation der Angestellten in den verschiedenen Unternehmen, die Bedeutung der Altersreform 2020 für die Angestellten im Detailhandel mit einem Referat von Matthias Kuert (Travail.Suisse) sowie die Situation bei den Ladenöffnungszeiten. Näheres zu einzelnen Themen in der nächsten Ausgabe.

Nationale Alterskonferenz

Travail.Suisse nahm Ende April zusammen mit anderen Sozialpartnerverbänden an der Konferenz teil, zu der Bundesrat Schneider-Ammann zum dritten Mal eingeladen hatte. Es wurde ein intensiver Austausch gepflegt – leider einmal mehr ohne konkret beschlossene Massnahmen.

Die Situation der älteren Arbeitnehmenden ist in der Schweiz schwieriger geworden. Travail.Suisse warnte vor der zunehmenden Langzeitarbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmender. Sie fordert deshalb eine neue flankierende Massnahme «Weiterbildung für Ü50». So können Unternehmen verpflichtet werden, ihre Weiterbildungsbudgets auch für Ü50 einzusetzen – wie es das Arbeitsgesetz vorsieht. Weiter fordert Travail.Suisse einen Sonderkredit des Bundes für die Weiterbildung von Erwachsenen ohne Bildungsabschluss, vermehrtes Coaching bei der Stellensuche sowie eine wirksame Umsetzung der Stellenmeldepflicht gemäss Inländervorrang light.

Stellenabbau bei Novartis in Basel



Novartis hat bekanntgegeben, dass am Standort Basel **500 Stellen in der Produktion verschwinden** respektive nach Asien ausgelagert werden sollen. Zwar spricht Novartis davon, im Gegenzug 350 neue Stellen in Forschung und Entwicklung zu schaffen. Dennoch verurteilen wir diesen harten Schlag gegen die industrielle Produktion in der Schweiz. Mit der Digitalisierung und der Industrie 4.0 würden sich Chancen bieten, künftig auch in der Schweiz wieder konkurrenzfähig industriell zu produzieren.

Anscheinend ist Novartis dieser Weg zu steinig: Trotz blendender Zahlen erfolgt in Basel ein Kahlschlag, und künftig wird einfach im günstigeren Ausland produziert. Gerade von Novartis hätten wir eine fortschrittlichere und führende Rolle erwartet.

Syna wird diese Entwicklung genau verfolgen und den angekündigten Sozialplan für die betroffenen Mitarbeitenden kritisch beurteilen.

Syngenta

Chemchina übernimmt Syngenta für 43 Milliarden Dollar. Über 17 Aufsichtsbehörden (z. B. USA, China, EU) haben definitiv grünes Licht gegeben, dieses jedoch an Bedingungen geknüpft. So muss Syngenta Teile des Geschäfts mit Pflanzenschutzmitteln veräussern. Syna steht dieser Übernahme positiv gegenüber, da Chemchina ein langfristiges Interesse hegt und somit die Arbeitsplatzzerhaltung gesichert scheint. Chemchina hat auch zugesagt, die Syngenta-Strategie für mindestens fünf Jahre unangetastet zu lassen. Ausserdem verzichtet sie auf die Mehrheit im Syngenta-Verwaltungsrat.

Tutela della privacy e libertà di religione

Ingerenza giustificata o discriminazione?

Obbligo del datore di lavoro di tutelare i dati personali dei propri dipendenti da un canto, obbligo di lealtà dei dipendenti dall'altro. In che misura il diritto di impartire istruzioni può influire sulla libertà di culto? La questione non è semplice, anche perché mondo politico e mass media non mancano di gonfiare il dibattito.

Tensioni sociali e differenze culturali e religiose possono manifestarsi anche nel lavoro di tutti i giorni. Diversi testi di legge disciplinano la fattispecie, quantunque la giurisprudenza influisca sull'interpretazione delle basi legali. Sono già state emesse diverse sentenze riguardanti la professione della propria fede sul posto di lavoro, in particolare per i dipendenti di confessione musulmana. Il datore di lavoro può esercitare il suo diritto di impartire istruzioni soltanto nella misura in cui queste ultime non contrastano con il principio della buona fede, ovvero non costituiscono una discriminazione ingiustificata. Infatti, il diritto fondamentale alla libertà di coscienza e di religione dovrebbe prevalere anche nell'ambito privato dei rapporti d'impiego. Un'eccezione agli esempi elencati si applica alle «imprese di tendenza» (come le sedi dei partiti), che possono esigere dai loro dipendenti una determinata posizione ideologica.

La questione del velo

Istruzioni generali non fondate su motivi oggettivi che vietano di indossare il velo «islamico» sul luogo d'impiego costituiscono un'ingerenza ingiustificata nella libertà di culto e rappresentano una discriminazione. Secondo il genere di professione, aspetti legati all'igiene e alla sicurezza possono tuttavia costituire un motivo valido per dover rinunciare al copricapo. A tale proposito, la giustificazione secondo la quale i clienti verrebbero scoraggiati da una commessa che indossa il velo non è però plausibile. La direttiva di astenersi dall'indossare questo simbolo religioso potrebbe essere giustificata solamente se il datore di lavoro dimostra



Per talune attività il hijab può rappresentare un rischio per la sicurezza, per altre invece no. Occorre pertanto valutare sempre il singolo caso.

Foto: Fotolia

di avere effettivamente perso dei clienti. Se la lavoratrice si rifiuta di dismettere il velo, il licenziamento potrebbe essere giustificato, poiché ella non avrebbe rispettato il suo obbligo di fedeltà. In caso di licenziamento abusivo, è però possibile presentare un'istanza di conciliazione e chiedere un risarcimento danni a concorrenza massima di sei mesi di salario. Per contro, la disdetta non deve essere ritirata dal datore di lavoro.

Il porto del velo è giudicato più severamente per le insegnanti delle scuole pubbliche. In ottemperanza alla separazione tra Chiesa e Stato, nella maggior parte dei Cantoni svizzeri le professioni di fede evidenti da parte degli educatori non sono, infatti, apprezzate.

La questione del clima di lavoro

Si dimentica volentieri che le questioni di convivenza sociale si riflettono anche nel lavoro quotidiano. A tale proposito, il datore di lavoro è tenuto ad ottemperare al proprio obbligo di assistenza e a tutelare i dipendenti dalle ostilità dei colleghi di lavoro o dei clienti. Egli deve essere in grado di dimostrare di aver profuso questi sforzi, prima di licenziare un dipendente in virtù della sua evidente appartenenza religiosa e dei conflitti che ne derivano. Dal datore di lavoro ci si può ragionevolmente attendere che organizzi quantomeno degli incontri in azienda sulla cultura della comunicazione

o che provveda a cambiare i diretti interessati di posto o di reparto. Questa regola vale del resto per tutti i tipi di molestie o di discriminazione fra dipendenti.

La questione delle pause per la preghiera

La legge sul lavoro conferisce ai dipendenti il diritto di partecipare alla pianificazione delle pause. Nella misura in cui le attività aziendali lo consentono, il datore di lavoro deve tenere in considerazione le esigenze individuali del personale. Il rispetto di momenti di preghiera può essere compatibile con il dovere di diligenza e di fedeltà. Alcuni datori di lavoro (per lo più grandi aziende) mettono a disposizione dei dipendenti delle sale silenziose che garantiscono la necessaria intimità e tutela della personalità.

I dipendenti, dunque, non devono lasciarsi limitare dalla massa nei loro diritti fondamentali. Prima che un conflitto si aggravi è opportuno instaurare un dialogo con il datore di lavoro. Nella maggior parte dei casi si riesce a trovare soluzioni costruttive. Ma per quanto attiene, ad esempio, alla discriminazione di donne in cerca di impiego che indossano il velo, è ancora molto difficile fornire la prova di un trattamento discriminatorio da parte del datore di lavoro.

**selina.tribbia@syna.ch,
responsabile politica sociale**

Ropa de trabajo y salud

¿Todo por la seguridad?

Los obreros de la construcción que trabajen en obras adscritas a la Oficina Federal de Vialidad (Bundesamt für Strassen ASTRA), tienen la obligación, sin excepción, de llevar pantalón largo y casco independiente del clima. Esto es bueno en cuanto a la seguridad, pero en caso de calor extremo podría ser riesgoso para la salud.

La Ley de Seguros de Accidente obliga al empleador a tomar medidas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, y todas las «que sean necesarias a partir de la experiencia, al estado de la técnica y apropiada para las circunstancias del momento». Es innegable que el uso de pantalones largos atenúa la gravedad de rasguños y cortes, así como también protegen contra las quemaduras. Dado que estas reglas – formuladas con la mejor intención – podrían causar problemas de salud, Syna tiene entonces la obligación de por lo menos cuestionar su sentido. Directrices que versen sobre salud ocupacional deben estar sujetas al sentido común para su implementación. ¿Qué opinan los trabajadores directamente afectados por estas disposiciones? A través de una encuesta queremos preguntar si estas normas tienen sentido y también si son apropiadas. Para comenzar, le pedimos su opinión al capataz de obras viales y miembro de Syna Alois Mächler.

Guido Schluep: ¿Desde qué temperatura los pantalones y el casco comienzan a ser un problema?

Alois Mächler: A partir de los 25 grados, al agregar el asfalto, la temperatura puede producirte un golpe de calor. En



Alois Mächler.

Foto: Andreas Stocker



El asfaltar con pantalones largos y casco bajo el calor veraniego puede resultar peligroso.

Foto: Alois Mächler

ese momento se debe renunciar al uso de pantalones y casco. Naturalmente el casco se sigue usando durante la utilización de maquinaria pesada, así como de la grúa.

¿Te has herido alguna vez al asfaltar sin casco y con pantalones cortos?

En los 28 años que llevo como capataz de Obras Viales nunca me ha pasado. El riesgo de que te dañes la espalda al trabajar con la pala es mucho mayor. Tampoco los colegas a los que he dirigido en grupos de más o menos seis personas les ha pasado algo.

¿Has tenido algún golpe de calor o problema parecido a causa de las altas temperaturas en verano?

Durante el último año he debido asfaltar con pantalones largos a temperaturas de más de 30 grados. La temperatura del asfalto, a causa de su calidad y del aglomerante que se agrega, sube desde los 150 a los 170 grados. Siento como corre la transpiración por las piernas y comienzo a experimentar molestias. Durante la noche a veces me salen llagas. Como capataz también me preocupa que mis colegas se vayan a desmayar a causa de un golpe de calor.

¿Se podría prescindir del equipo de protección al agregar el asfalto caliente, cuando la temperatura sea de 25 grados o más?

Si, entonces trabajaríamos como lo hacíamos antes, sin casco y pantalones cortos al agregar el asfalto. Eso funcionaba también antes sin producir heridas. Con esto podríamos ser también más eficientes.

Por ejemplo, cuando el sudor baja por tus ojos y no puedes ver bien los autos, es una situación que puede llegar a ser peligrosa.

¿Cuáles son las consecuencias?

Varios colegas han comentado que buscarían un nuevo trabajo si esto sigue así. Sería una lástima que buenos trabajadores cambiaran de actividad debido a las condiciones de nuestro sector.

**guido.schluep@syna.ch,
secretario central sector construcción**

Información

¿Porque obliga Astra a portar pantalones largos bajo el calor del verano en sus obras?

A solicitud nuestra, Astra nos remite a la nueva solución sectorial 35 de la Suva, la cual fue propuesta por esta última y elaborada entre los cantones, Suva y la Comisión federal de coordinación para la seguridad en el trabajo (Ekas). Esta solución sectorial tiene que ser aplicada – con algunas excepciones – en todas las calles cantonales y nacionales, tanto por los encargados directos como por las empresas subcontratistas. En conclusión, esto quiere decir que al dejar de cumplir la obligación de equipar pantalones largos y casco, las empresas de construcción vial ya no reciben encargos de Astra.

Pantalones largos y casco bajo el calor del verano: ¿qué opinas de esto? Responde la encuesta online:

www.syna.ch/strassenbau

Saúde: sondagem sobre as condições de trabalho

Hipertensão aguda na saúde

Na área da saúde, a carga de trabalho e o stress não param de aumentar, os períodos de descanso são pouco respeitados e a obrigação de assumir substituições de última hora é cada vez mais frequente. O diagnóstico é claro: a saúde do pessoal é preocupante. A Syna defende as reivindicações em função das necessidades.

De acordo com a nossa sondagem, 72 por cento dos inquiridos fazem regularmente horas extraordinárias, entre uma a oito horas por semana. Este facto representa um peso muito importante para o pessoal a tempo inteiro, que vê a sua carga de trabalho aumentar de forma desproporcionada. E para o pessoal a tempo parcial, a quem se recorre como prioridade para colmatar as falhas, isso constitui flutuações de trabalho constrangedoras, contra as quais não se pode defender.

Para além disso, o recurso frequente a serviços de piquete preocupa, pois gera um volume de horas extraordinárias importante, cujas condições de execução e as compensações financeiras não estão claramente definidas. Já para não falar dos problemas causados em termos de períodos de descanso.

E as queixas são muitas: «menos dias de trabalho em bloco», «maiores períodos de recuperação entre os serviços», «menos horários entrecortados», «demasiados serviços ao fim de semana».

«Os dias são de dez horas com um intervalo de 30 minutos, deduzido do tempo de trabalho, quando temos de estar no serviço!», afirma uma auxiliar de 50 anos, resumindo bem o desconforto nessa matéria.

Falta de pessoal

O aumento da carga de trabalho e do stress é preocupante. Este deve-se a uma frequente falta de pessoal mas também à pressão dos custos de saúde que se reflete nos empregados. Outros fatores relacionam-se com o tratamento de casos complexos e a importância do tempo dedicado às tarefas administrativas.



Syna queria aprender em um inquérito, como se parecem as condições de trabalho dos enfermeiros.

Foto: Fotolia

Mais pessoal permitiria fazer face a esta sobrecarga, diminuir as ausências por doença e garantir uma melhor qualidade dos cuidados. Perto de metade dos inquiridos afirma não dispor de tempo para garantir a assistência social dos pacientes para quem o diálogo e o carinho são também importantes.

Substituições sem complemento

Salvo raras exceções, todas as pessoas inquiridas devem fazer substituições de última hora mais de uma vez por mês e, o que é inaceitável, sem receber qualquer retribuição. Para intervenções a curto prazo, a Syna reivindica um complemento de 25 por cento, em tempo ou em dinheiro, tal como existe nos Contratos Coletivos de Trabalho negociados pelo nosso sindicato. A Syna também reivindica um complemento em caso de supressão a curto prazo de serviços programados. No CCT dos hospitais de Bâle-Campagne, por exemplo, a Syna conseguiu incluir que em caso de supressão menos de 48 horas antes da contratação, o tempo de trabalho é contabilizado na íntegra.

Outro problema de indemnização prende-se com o trabalho noturno. Muitos dizem realizá-lo regularmente (pelo menos

25 noites por ano) sem sequer beneficiar de um período de descanso adicional. O que é contrário à lei. Mesmo em caso de indemnização em dinheiro, a indemnização de 10 por cento em tempo é obrigatória.

No que diz respeito às férias, é sintomático constatar que muitos dos inquiridos ainda só usufruem de quatro semanas ou de cinco para os inquiridos com mais de 50 anos. Muito poucos são os que beneficiam de seis semanas, reivindicação que a Syna continua a defender com convicção a favor de todos os trabalhadores.

Por fim, é de lamentar o facto de os salários variarem em função das regiões económicas, serem salários individuais por mérito e, sobretudo, estagnarem há muitos anos. A Syna reivindica um sistema fixo e transparente de remunerações que evolua com os anos de serviço. «O salário é insuficiente em relação às responsabilidades assumidas», escreve uma assistente de cuidados de saúde comunitária. «Desejo mais reconhecimento e respeito pelo trabalho e investimento fornecidos», conclui outra.

**juan.barahona@syna.ch e
irene.darwich@syna.ch,
secretárias centrais da saúde**

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Rechtschreibung aufgefrischt – Komma, Bindestrich, Zeiten

Montag, 28. August 2017, 9.00–17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Das Seminar ermöglicht mit intensivem und spielerischem Training, im Thema Rechtschreibung (wieder) auf den neusten Stand zu kommen.

Fachreferentin: Stéphanie von Erlach, Kommunikationsexpertin, Pädagogin, Mitglied im Netzwerk Skribent

Anmeldung: bis spätestens Montag, 31. Juli

Innehalten 2

Donnerstag, 31. August, und Freitag, 1. September 2017, Beginn 1. Tag 16.00, Ende 2. Tag 17.00 Uhr, Kloster Kappel am Albis

Inhalt: Manchmal wissen wir nicht mehr, wo uns der Kopf steht und wofür unser Herz schlägt. Wir sind gefordert bis zur Überforderung am Arbeitsplatz, zu Hause und in der Freizeit. Wir sind konfrontiert mit unzähligen Eindrücken aus den Nachrichten, der Werbung, dem Internet. Mit Innehalten 2 gönnen Sie sich eine Ruhepause und kommen Ihrem eigenen Kern wieder näher.

Referentinnen: Anna Christen, lic. phil, Therapeutin, und Anne-Laure Lovis, Therapeutin, Autorin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 4. August

Erfolgreich verhandeln

Mittwoch, 6. September, und Freitag, 15. September 2017, jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Sei es im Beruf oder im Privatleben, wir sind dauernd am Verhandeln (mit Kollegen, Mitarbeitern, Vorgesetzten, Partnern, Kunden oder Kindern) – oft ohne uns dieser Tätigkeit überhaupt bewusst zu sein. Sie lernen Grundlagen, Methoden und Prinzipien der Verhandlungsführung kennen.

Fachreferentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO, Sysens Management

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 11. August

Projektmanagement

Freitag, 8. September, und Freitag, 29. September 2017, jeweils von 9.00 bis 17.00 Uhr, Syna-Zentralsekretariat, Olten

Inhalt: Sie haben an Ihrem Arbeitsplatz, in Ihrer Sektion oder Ihrem Verein regelmässig Projekte zu planen und durchzuführen und haben sich schon oft gefragt, ob es keine einfachen und effizienten Hilfsmittel gibt, um ein Projekt anzupacken. Die Teilnehmenden kennen ein einfaches und effizientes Hilfsmittel, um ein Projekt zu planen, und haben anhand eines eigenen Projektes gelernt, dieses Hilfsmittel anzuwenden.

Referent: Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungsinstitut ARC

Anmeldung: bis spätestens Montag, 14. 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!

Vaterschaftsurlaub

«20 Tage – nur so wenig!?»

Der Schlussspurt der Unterschriftensammlung für die Volksinitiative für 20 Tage Vaterschaftsurlaub ist in vollem Gange. Noch diesen Sommer wollen wir unsere Volksinitiative einreichen. Das ist nur mit eurem Einsatz möglich geworden. Herzlichen Dank!

Kinder jauchzen in der Hüpfburg oder sitzen still auf einer Bank. Letzteres, weil sie sich fantasievoll schminken lassen oder gespannt einem Märchen zuhören. Mit euch zusammen sind wir daran, dass die Zeit ohne Vaterschaftsurlaub in der Schweiz bald der Vergangenheit angehört: «Es war einmal ein Land, in dem es keinen Vaterschaftsurlaub gab. Doch der unermüdliche Einsatz von vielen Frauen und Männern brachte den Familien in der Schweiz endlich einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub.»

Positive Reaktionen im Schlussspurt

Damit wir noch diesen Sommer die über 100 000 erforderlichen Unterschriften einreichen können, sammelten wir im Mai noch landauf, landab und im Internet Unterschriften. So auch im Park der Bäckeranlage in Zürich. Das vom Syna-Regionalsekretariat Zürich organisierte Fest mit dem Slogan «We Love Papi-Zeit» sorgte nicht nur für frohe Kinderaugen und mit der Sängerin und Songwriterin Anna Käzig für tanzende Herzen. Es kamen auch noch kräftig Unterschriften zusammen.

Dabei bekamen die Unterschriftensammlerinnen und -sammler folgende Reaktionen gleich mehrmals zu hören: «Ich hatte nur einen Tag Vaterschaftsurlaub, das ist viel zu wenig!», «Nur 20 Tage Vaterschaftsurlaub?! Das ist nicht viel.», «Ich arbeite in einer kleinen Bude. Mit einem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub, der solidarisch finanziert wird, könnte auch mein Chef seinen Arbeitnehmern einen Vaterschaftsurlaub gewähren.»

Die Einreichung der Unterschriften beschliesst die erste wichtige Etappe auf



We love Papi-Zeit: Wir feierten mit Kindern und sammelten Unterschriften. Bild: André Marty

dem Weg zu einem Vaterschaftsurlaub für alle. Sobald das Datum feststeht, werden wir es auf www.syna.ch veröffentlichen. Wir freuen uns, wenn du mit uns die Unterschriften im Bundeshaus abgibst. Das muss gefeiert werden!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Gastgewerbe

Bessere Kontrollen

Mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe und die Hotellerie (L-GAV) wurde auch das Kontrollsystem verbessert. Die Kontrollen setzen nun spezifischer dort an, wo Verfehlungen bekannt sind, ebenso wird im Kanton Genf vermehrt geprüft.

Die Kontrollstelle in Basel ist die Anlaufstelle für alle Fragen und Probleme rund um den L-GAV. Eine der wichtigsten Aufgaben, die ihr zukommt, sind die Kontrollen zu den L-GAV-konformen Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Zu diesem Zweck werden schweizweit pro Jahr über 4000 Kontrollen durchgeführt. Der Grossteil sind sogenannte Stichprobenkontrollen und Kontrollen

auf Klage. Während Erstere im Umfang von 2000 Kontrollen jährlich ohne Zutun der Sozialpartner durchgeführt werden, finden Letztere jeweils auf eine Klage hin statt. Angestellte im Gastgewerbe können sich an Syna wenden, und wir sorgen dafür, dass ihr Arbeitsverhältnis L-GAV-konform wird und allenfalls geschuldete Beträge vom Betrieb nachbezahlt werden.

Kontrolle nach Täterprofil

Die für die Arbeitnehmenden spürbare Verbesserung findet sich im Bereich der Stichprobenkontrollen: Bis anhin wurden die 2000 zu kontrollierenden Betriebe – unter Berücksichtigung der Repräsentativität – per Zufallsgenerator ausgewählt. Repräsentativ heisst in diesem Fall, dass pro Sprachregion eine gewisse Anzahl Hotels und Restaurants in verschiedenen Betriebsgrößen

kontrolliert wurden. Mittlerweile hat sich über die Jahre hinweg herauskristallisiert, dass gewisse Betriebsgrößen in gewissen Sprachregionen vermehrte Verstösse gegen den L-GAV aufweisen. Nun werden genau diese Betriebe vermehrt angegangen. Zudem haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, dass pro Jahr in einer ausgewählten Region 200 Stichproben mehr gemacht werden: Für 2017 ist dies der Kanton Genf. Zum ersten Mal in der Geschichte des L-GAV werden dabei auch die effektiven Löhne erhoben – eine wichtige Information für die Beantwortung der Frage, ob die Grenznähe des Kantons Genf auf die Löhne im Gastgewerbe drückt und somit Massnahmen getroffen werden müssen.

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

Textil- und Bekleidungsindustrie

Das Verhandlungsergebnis überzeugt

Syna und Unia haben mit dem Arbeitgeberverband Swisstextiles einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Textil- und Bekleidungsbranche abgeschlossen. Dieser tritt am 1. Juli 2017 in Kraft und hat Gültigkeit bis am 30. Juni 2021.

Der neue GAV bietet fortschrittliche Arbeitsbedingungen und trägt den gesellschaftlichen Entwicklungen im Bereich Familie und Beruf Rechnung. Neben der Erhöhung der Mindestlöhne konnten neue Mindestlohnkategorien eingeführt werden, wie zum Beispiel für Absolventen einer höheren Berufsfachschule. Die Mindestlöhne für Lernende wurden ebenfalls festgelegt.

In den Verhandlungen haben wir massgebliche Verbesserungen und neue Errungenschaften für die Angestellten erzielt. Die wichtigsten Neuerungen stelle ich hier vor.

Ältere Arbeitnehmende

Im GAV ist neu ein Artikel über den Kündigungsschutz von älteren Arbeitnehmenden, die das 55. Altersjahr absolviert haben, enthalten. So müssen beispielsweise



Der neue GAV sieht einen Vaterschaftsurlaub vor.

Bild: Photopress/Mammut

Kündigungen aufgrund mangelnder Leistung vermieden werden. In solchen Fällen muss die betroffene Person vorgängig informiert, und ihr muss eine angemessene Frist zur Verbesserung zugesprochen werden. Erst wenn diese ungenutzt verstrichen ist, darf die Kündigung ausgesprochen werden. Arbeitnehmende ab dem 58. Altersjahr geniessen ausserdem einen besonderen Schutz bei Umstrukturierungen, um eine allfällige Arbeitslosigkeit möglichst zu verhindern.

Arbeitnehmervertretungen

Die Rechte und Pflichten einer Arbeitnehmervertretung sind ebenfalls festgehalten. Dass die einzelnen Stufen von Information, Mitsprache und Mitentscheidung der Arbeitnehmervertretungen nun klar definiert sind, erleichtert die Mandatserfüllung ungemein. Das Gesetz über die Konsultationsfristen bei Massenentlassungen besagt nur, dass die Dauer angemessen sein muss. Deshalb haben die Vertragsparteien diese Dauer im GAV festgelegt: Die Arbeitnehmervertretung hat künftig 15 Werktage Zeit, der Geschäftsleitung Vorschläge zu unterbreiten, die Kündigungen verhindern oder deren Zahl senken können.

Arbeitszeit

Die Liste der bezahlten Kurzabsenzen wurde erweitert. Der GAV gewährt nun bis zu drei Tage für die Pflege von kranken, im gleichen Haushalt lebenden

Familienmitgliedern sowie fünf Tage Vaterschaftsurlaub.

Im Gegenzug für diese Errungenschaften forderten die Arbeitgeber Zugeständnisse von den Gewerkschaften – so zum Beispiel die Möglichkeit auf Verzicht der Arbeitszeiterfassung für Kadermitarbeitende, die eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten können und jährlich mehr als 120 000 Franken (exkl. variable Lohnbestandteile und inkl. 13. Monatslohn) verdienen. Selbstverständlich ist dies nur unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und den im GAV festgehaltenen Rahmenbedingungen erlaubt. Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung muss deshalb in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung zwischen der jeweiligen Firma und dem/der Kadermitarbeitenden festgehalten werden. Zusätzlich wird eine Anlaufstelle mit speziell geschultem Personal für Arbeitszeitfragen eingerichtet. Die Auskünfte sind für die Mitarbeitenden kostenlos, Vertraulichkeit ist garantiert.

Der neue GAV wurde im Mai gedruckt. Interessierte können ihn im Zentralsekretariat (info@syna.ch) anfordern. Unseren Mitgliedern aus der Textil- und Bekleidungsindustrie stellen wir automatisch ein Exemplar zu.

**kathrin.ackermann@syna.ch,
Zentralsekretärin Textil-
und Bekleidungsindustrie**

Mindestlöhne	
Diplomierte/r Techniker/in HF Textil	Fr. 4800
Facharbeitende EFZ ab 3 Jahren Berufserfahrung	Fr. 4400
Facharbeitende EFZ bis 3 Jahre Berufserfahrung	Fr. 4000
Facharbeitende mit Attestlehre (EBA)	Fr. 3700
Hilfsarbeitende	Fr. 3500
Lernende 1. Lehrjahr EBA & EFZ	Fr. 700
Lernende 2. Lehrjahr EBA	Fr. 850
Lernende 2. Lehrjahr EFZ	Fr. 900
Lernende 3. Lehrjahr	Fr. 1250
Für Lernende einer vierjährigen EFZ-Lehre:	
Lernende 1. Lehrjahr	Fr. 600
Lernende 2. Lehrjahr	Fr. 750
Lernende 3. Lehrjahr	Fr. 1100
Lernende 4. Lehrjahr	Fr. 1400

Diese Mindestlöhne wurden erhöht und gelten seit dem 1. Mai 2017. Quelle: Syna

Individuelle Hilfe für Mitglieder

«Ich war einfach nicht ich selbst»

Wenn man schwere gesundheitliche Probleme hat, kommen oft auch Schwierigkeiten rund um die Arbeit hinzu. Savetka hat das während ihrer langen Krankheit erfahren. Syna konnte ihr dabei helfen. Deshalb war sie um ihre Mitgliedschaft sehr froh – und ist es heute noch.

Es ist schwierig, ein Burn-out zu beschreiben. «Man weiss überhaupt nicht, was im eigenen Kopf abgeht. Wie soll man dann anderen beschreiben, wie es einem geht?» Das erlebte Savetka während der langen Phase ihrer Erkrankung. Jetzt, fast zwei Jahre danach, kann sie darüber reden. Kathrin Ackermann, die sie als Regionalverantwortliche seinerzeit beraten hatte, ist beim Wiedersehen begeistert, wie gut es ihr geht: «Ich sehe einen anderen Menschen vor mir!»

Eine Krankheit, die man nicht sieht

Savetka kam 2011 mit ihrem Mann in die Schweiz. Sie musste trotz ihres Deutschstudiums, einer Pflegeausbildung und der Erfahrung als Lehrerin mit einer Anstellung als Pflegehelferin in einem Alters- und Pflegeheim vorliebnehmen. «Der Stress war sehr gross, wir hatten oft zu wenig Leute auf der Station.» Das allein war aber nicht der Auslöser für ihre Krankheit. Dass sie täglich mit Sterben und Tod zu tun hatte, setzte der 35-Jährigen vor allem zu. Es begann mit Magen-Darm-Problemen, oft wurde es ihr plötzlich schlecht. Sie hatte häufig Kopfschmerzen und Konzentrationsschwierigkeiten, auch während Gesprächen. So kapselte sie sich bei der Arbeit immer mehr ab. Am Morgen hatte sie regelrechte Blockaden, konnte nicht aufstehen, traute sich nicht aus dem Haus.

Hausarzt und Medikamente gegen die Symptome halfen nicht. Burn-out ist ein Tabu, gilt oft als Schwäche, als «gestört sein». Es ist eine Krankheit, die man nicht sieht. Da ist der Verdacht nicht weit, dass jemand nur simuliert. So hatte die zweifache Mutter Angst und versteckte ihr Problem vor ihrem Umfeld, auch vor der Familie – ausser ihrem Mann, der immer



Ihr Mann und die Familie gaben Savetka auch während der langen Krankheit Halt. Bild: Dieter Egli

zu ihr stand. Bis sie eines Tages nicht mehr konnte: «Ich brach bei der Arbeit zusammen, musste sofort nach Hause – und mir eingestehen, dass ich Hilfe brauche.» Die Diagnose der Psychologin war eine Befreiung. Savetka konnte offener mit der Krankheit umgehen. Die Ängste aber blieben, und die Schritte Richtung Heilung waren sehr klein.

Sicherheit vermitteln

Auch während sie krankgeschrieben war, stiess Savetka bei ihrem Arbeitgeber immer auf Verständnis. Anders bei der Krankentaggeldversicherung: Ein Angestellter drängte sie trotz ihres Zustands dazu, zu kündigen und sich arbeitslos zu melden. So meldete sie sich bei Kathrin Ackermann. Dieser war klar: «Da versuchte eine Versicherung, ihre finanziellen Verpflichtungen an das RAV abzuschieben.» Die Gewerkschaftssekretärin verhandelte ab sofort im Namen von Savetka, rief alle Beteiligten zu einem klärenden Gespräch und blieb weiter dran. So konnte sie der Patientin zwar nicht ihre Krankheit, aber wenigstens den Druck durch die beruflichen Probleme abnehmen. Savetka war dankbar: «Das hat mir sehr geholfen. Für Syna stand meine Gesundheit im Mittelpunkt. Die Beratung vermittelte mir

Sicherheit und Ruhe, sodass ich mich auf mich selbst konzentrieren konnte.»

Heute ist sie wieder gesund und schaut in die Zukunft: Momentan absolviert sie eine Ausbildung in der Uhrenbranche. Und sie überlegt, sich als Sprachlehrerin und Übersetzerin selbstständig zu machen. Auch dazu kann ihr die Syna-Beraterin wertvolle Tipps geben ...

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Unkompliziert und kostenlos

Syna berät ihre Mitglieder kostenlos in beruflichen Fragen und hilft bei Problemen mit der Arbeitsstelle. Nach einem Jahr Mitgliedschaft können sie zudem unseren Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialversicherungsfällen beanspruchen. «Jeder Fall ist individuell und wieder neu», sagt Kathrin Ackermann. «Oft geht es aber darum, dass Beteiligte das Problem der oder des Angestellten nicht sehen – oder nicht miteinander reden. Wir sprechen Arbeitgeber, Arbeitsvermittlung, Versicherungen und andere Beteiligte an und suchen mit ihnen Lösungen.»

Arbeit auf Provisionsbasis

«Der Leistungsdruck killt die Motivation»

Versicherungs- und Immobilienfirmen suchen Angestellte mit viel Eigenmotivation und versprechen hohe Provisionen für exzellente Leistung. Vor allem junge Leute mit wenig Berufserfahrung werden vom schnellen Geld angezogen. Vielen sind die Risiken und Nebenwirkungen dieses leistungsorientierten Lohnmodells nicht bewusst.

Wer auf Provision arbeitet, kriegt eine bestimmte Vergütung für die abgeschlossenen oder vermittelten Geschäfte. Arbeitgeber wollen mit diesem Lohnsystem das unternehmerische Denken und Handeln ihrer Mitarbeitenden fördern und sicherstellen, dass gewisse Aufgaben zuerst erledigt werden. Besonders in den Beratungs- und Verkaufsabteilungen der Versicherungs-, Finanz- und Immobilienbranche ist eine Anstellung auf Provisionsbasis üblich. Einer, der sich damit bestens auskennt, ist Michael, Syna-Mitglied und nebenberuflich politisch aktiv in der Jugendkommission von Jeunesse.Suisse. Der 22-jährige gelernte Verkäufer befindet sich bereits in der zweiten Anstellung als Kundenberater im Aussendienst in der Versicherungsbranche. Bei der ersten Stelle im Unternehmen Swiss Life hat er bereits nach drei Monaten gekündigt, weil ihm der Provisionsdruck und die zeitliche Belastung zu gross waren: «Die setzen voll auf Leistung, und der Neid unter den Kollegen ist gross. Jeder schaut nur für sich.»

Die Motivation nimmt ab

Auch wenn Michael in der neuen Anstellung mehr Freiheiten in der Arbeitszeiteinteilung hat; der Druck bleibt der gleiche. Gewisse Mindestanforderungen müssen zwingend erbracht werden, ansonsten drohen Massnahmen. «Du arbeitest dann, wenn die anderen frei haben, und kannst nicht weit im Voraus planen, weil du nicht weisst, wie viel am Ende des Monats auf dem Konto ist», erklärt er. Die finanzielle Unsicherheit ist umso grösser für Angestellte, die auf reiner Provisionsbasis, also



Die Arbeit auf Provisionsbasis ist kein leicht verdientes Geld, bestätigt ein Syna-Mitglied. (Symbolbild)
Bild: Fotolia

ohne Grundlohn, arbeiten. Dazu kommt, dass die Prämie erst ab Vertragsbeginn des abgeschlossenen Geschäftes ausbezahlt wird. Wenn das Umsatzziel vor der Kündigung nicht erreicht ist, müssen die Angestellten sogar noch Geld zurückzahlen. Unter diesem Leistungsdruck leidet in erster Linie die Motivation: «Zu Beginn, wenn man motivierter ist, ist man gut. Aber mit der Zeit machst du dir selbst Druck, und dadurch verlierst du die Motivation und erreichst die Ziele nur knapp.»

Geschäftsrisiko tragen

Der Fall von Michael zeigt die Risiken und Nebenwirkungen dieses Leistungslohnes. Mit einem solchen Lohnmodell überträgt der Arbeitgeber ein gewisses unternehmerisches Risiko auf seine Mitarbeitenden, mit den entsprechenden negativen Auswirkungen auf deren Wohlergehen und Gesundheit. Durch die Eigenverantwortung und den hohen Leistungsdruck neigen Erwerbstätige, die auf Provisionsbasis arbeiten, eher zur Selbstausschöpfung. Da die berufliche Tätigkeit zudem mit dem Existenzdruck verbunden ist und das Arbeitsklima unter dem Konkurrenzkampf oft leidet, ist laut Arbeitsmedizinern das Burn-out-Risiko bei diesen Arbeitnehmenden besonders hoch. So weit will es Michael jedoch gar nicht erst kommen

lassen. Er ist bereits auf der Suche nach einer neuen Anstellung, weiterhin in der Versicherungsbranche, aber nicht mehr auf Provisionsbasis. Denn vom Leistungsdruck hat er vorläufig genug.

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

Die rechtliche Grundlage

Provisionsvereinbarungen führen häufig zu Konflikten, denn das Arbeitsrecht lässt dem Arbeitgeber eine relativ grosse Gestaltungsfreiheit. Es gelten folgende Bestimmungen:

- Der Anspruch auf Provision gilt ab Abschluss oder Vermittlung des Geschäftes.
- Du hast jederzeit das Recht auf eine schriftliche Abrechnung der provisionspflichtigen Geschäfte und Einsicht in die entsprechenden Dokumente.
- Ein Lohn ausschliesslich auf Provisionsbasis ist zulässig, wenn er einem angemessenen Entgelt entspricht. Bei vollem Einsatz und durchschnittlicher Fähigkeit solltest du auf den branchenüblichen Lohn kommen.
- Während Krankheit oder Ferienabwesenheit hast du das Anrecht auf Lohnfortzahlung (Durchschnittsprovision).