

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Fotolia

Schlecht bezahlter Einsatz

Die Angestellten im Detailhandel leisten immer mehr flexible Arbeitseinsätze, obwohl ihre Löhne nach wie vor tief sind. Sogar Gratisarbeit leisten sie, weil Tätigkeiten vor und nach Ladenschluss oft nicht zur Arbeitszeit gehören. Und viele Angestellte, zum Beispiel bei den Agentur-Kiosken von Valora, haben gar keinen Gesamtarbeitsvertrag. Syna setzt sich auch für sie ein. **Seiten 7 und 19**

Sichere Renten

Am 24. September stimmen wir über die Reform der Altersvorsorge ab. Ein Ja zur Reform sichert die Finanzierung und garantiert unsere Renten oder verbessert sie gar. Und dank Ausgleichsmassnahmen ist das höhere Rentenalter für Frauen akzeptabel. **Seite 4**

Freche Manager

Grosse Unternehmen verlagern ihre Produktion ins günstigere Ausland und streichen hemmungslos Stellen an Standorten in der Schweiz. Derweilen gönnen sich die Manager ebenso hemmungslos immer mehr Lohn. Eine Frechheit sondergleichen! **Seiten 3 und 18**

Inhalt

Managerlöhne	Seite	3
Dossier Altersvorsorge	Seite	4
Firmenarbeitsvertrag DSM	Seite	6
Flexibilität im Detailhandel	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
Delegiertenversammlung	Seite	17
Stellenabbau Industrie	Seite	18
Meine Syna	Seite	19
Weiterbildung für alle	Seite	20

Spannende Ferien!



nehmenden erhöhen und so scheinbar Kosten senken? Es geht auch anders: Die erfolgreichen Firmenarbeitsvertrags-Verhandlungen im DSM-Werk im Wallis beweisen es. Der Bericht auf Seite 6 zeigt, was mit der konstruktiven Sozialpartnerschaft von Syna alles möglich ist und wie wir erfolgreich unsere Kampagne für ein besseres Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit umsetzen.

Der Artikel über die Branchenkonferenz Detailhandel auf Seite 7 beschreibt exemplarisch, wie Syna die Bedürfnisse ihrer Mitglieder auf- und ernst nimmt. Mit Umfragen und Versammlungen sind wir nah am Puls, hören zu und formulieren zusammen mit den Betroffenen unsere Forderungen. Und die sind umfangreich für den Verkauf, denn die Arbeitszeiten und Löhne gehören zu den schlechtesten.

Vaterschaftsurlaub-Initiative steht: Danke!

An der ordentlichen Delegiertenversammlung, über die wir auch in diesem Magazin berichten, habe ich es getan, und hier wiederhole ich es: grossen Dank für eure tatkräftige Unterstützung für unsere Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub. Mit über 45 800 steuert Syna am meisten Unterschriften zur Initiative bei, die wir diesen Sommer einreichen werden. Jetzt kann die Politik das Thema nicht mehr auf die lange Bank schieben! Dank uns sollen Arbeitnehmer auch Väter sein dürfen und Familien das Wunder einer Geburt und die damit verbundene Arbeit gemeinsam teilen können. Wir können stolz sein, dies gemeinsam erreicht zu haben!

Altersvorsorge 2020: Das Dossier

Bald entscheidet das Schweizer Volk über die Zukunft der Altersvorsorge. Syna hat die Ja-Parole für diese notwendige und insgesamt faire Reform beschlossen. Wir erklären die vielschichtige Vorlage. Und aus dem Gespräch zwischen Carole Furrer, Präsidentin des Syndicats chrétiens du Valais (SCIV), und mir geht hervor, warum die vorliegende Kompromisslösung auf beiden Seiten des Röstigrabens durch die Gewerkschaften unterstützt wird.

Ich wünsche allen frohe Ferien und eine interessante Lektüre!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Du stopfst das Syna Magazin in deine Badetasche: Endlich Zeit für ein kühles Bad und eine ungestörte Lektüre. Du sitzt in einem Strassencafé in Göteborg und liest gleichzeitig von deiner heimischen Arbeitswelt. Du willst gerade mit dem Syna Magazin ein Grillfeuer entfachen und wirfst einen Blick auf dieses Editorial. Zeige, dass du das Feuer auch ganz ohne Papier zum Lodern bringst, und nimm dir Zeit für dieses Magazin – es lohnt sich!

Doch aufgepasst: Der Inhalt des ersten Artikels tut vor allem eines – ärgern! Unser Dachverband Travail.Suisse hat zum dreizehnten Mal in Folge die Managerlöhne untersucht. Und wieder gilt: Die, die eh schon mehr als genug haben, bereichern sich weiter. Die Abzocker-Initiative und Aufrufe zur freiwilligen Beschränkung zeigen kaum Wirkung. Die Gier der Manager kennt keine Grenzen, und sie verlieren dabei den Bezug zur Realität.

So steckt sich der CEO von Valora 1000 Franken pro Stunde in die eigene Tasche, während seine Angestellten in den Kiosken oft mit nicht einmal 20 Franken abgespiessen werden. Unglaubliche 52 Prozent Lohnerhöhung gewährte er sich im letzten Jahr, während auch dieses Jahr viele Verkäuferinnen und Verkäufer leer ausgingen. Wenn Valora-Chef Michael Müller dieses Magazin lesen würde, könnte er im Porträt «Meine Syna» die Realität in seinen Verkaufsstellen kennenlernen.

Mit längeren Arbeitszeiten und Gratisarbeit den Druck auf die Arbeit-


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: 8. September

Redaktionsschluss: 23. August, 12.00 Uhr

Managerlöhne

Keine Mässigung in Sicht

Zum dreizehnten Mal hat Travail.Suisse die Entwicklung der Managerlöhne untersucht. Auch 2016 hat sich die Mehrheit der Chefs satte Lohnerhöhungen gegönnt, während die übrigen Arbeitnehmenden nicht belohnt wurden oder gar Angst vor Stellenverlust haben müssen. Die angenommene Abzockerinitiative bleibt wirkungslos.

Die Untersuchung zählt 19 Unternehmen, in denen Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrats jährlich über 2 Millionen Franken kassieren. Insgesamt betrifft es 117 Manager. Die Spitzen aus den Branchen Finanz, Versicherung und Pharma garnieren weiterhin jährlich 10 Millionen Franken und mehr und damit über 200 Mal mehr als die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Einkommen in ihren Unternehmen.

Lohnschere öffnet sich weiter

Auch 2016 konnten sich die Mitglieder der untersuchten Konzernleitungen über eine Erhöhung ihrer Bezüge freuen – im Schnitt um über 5 Prozent. Seit 2011 haben sich damit die Löhne in den Chefetagen um 17 Prozent erhöht, während sich die übrigen Arbeitnehmenden mit 3,4 Prozent mehr Lohn begnügen mussten (s. Grafik). Damit hat sich auch die Lohnschere weiter geöffnet: Lag diese im Durchschnitt der



Manager verdienen durchschnittlich 51-mal mehr als der tiefste Lohn in ihrem Unternehmen.

Bild: Fotolia

untersuchten Unternehmen 2011 noch bei 1:45, so ist sie bis im letzten Jahr auf über 1:51 gestiegen. Diese Entwicklung ist keinesfalls nur von den grössten Unternehmen der Finanz- und Pharmabranche geprägt, sondern lässt sich quer durch alle Branchen feststellen. Als Beispiele stehen hier Valora (von 1:23 auf 1:59), Georg Fischer (von 1:32 auf 1:54) oder Helvetia (von 1:25 auf 1:37).

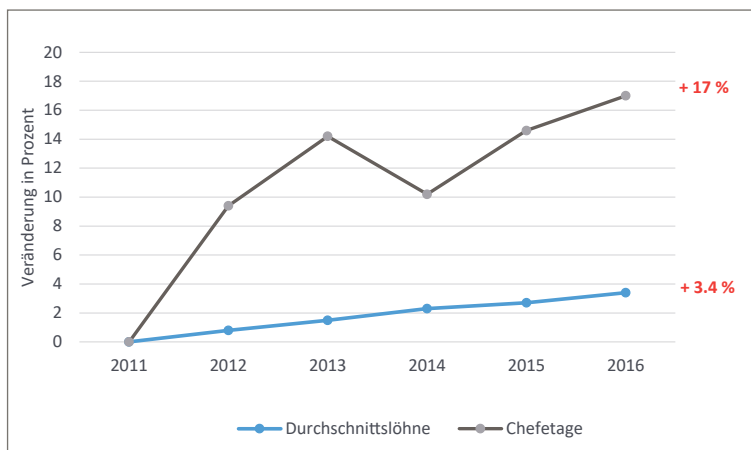
Es braucht eine Aktienrechtsreform

Die im Jahr 2013 vom Volk gutgeheissene Abzockerinitiative zeigt nicht den gewünschten Effekt. Die bisherige Umsetzung der Initiative mit einer Verordnung enthält zu viele Schlupflöcher. Zwar muss an den Generalversammlungen über die Managerlöhne abgestimmt werden, allerdings stimmt die Mehrheit der Unternehmen im Voraus über die Boni ab, bevor die Leistung bekannt ist. Auch das Verbot der Antritts- und Abgangsentschädigungen kann leicht umgangen werden. So hat Mario Greco, der neue CEO von Zurich, nebst Gehalt und Bonus auch eine Kompensation der

Boni erhalten, die er aufgrund seines Wechsels bei seinem früheren Arbeitgeber in den nächsten Jahren nicht mehr erhalten wird – 4,2 Millionen Franken. Für Travail.Suisse ist klar, dass es eine griffige Aktienrechtsrevision braucht, um solche Machenschaften zu verhindern. Ausserdem muss die Politik ernsthaft über eine Solidaritätsabgabe auf solch unverschämte hohe Entschädigungen diskutieren, damit zumindest ein Teil davon auch der Allgemeinheit zugutekommt.

Männer (fast) allein auf weiter Flur

Dass es sich bei den Chefetagen oftmals um reine Männerrunden handelt, ist bekannt. So sind von den 213 Konzernleitungsposten Ende 2016 lediglich 13 von Frauen besetzt. Damit liegt der Frauenanteil bei beschämenden 6 Prozent, was nicht zuletzt auch im internationalen Vergleich sehr tief ist. Etwas besser sieht es in den Verwaltungsräten aus. Hier hat sich der Anteil der Frauen in den letzten zehn Jahren immerhin verdoppelt und liegt jetzt bei 24 Prozent. Aber auch damit ist noch nicht einmal jeder vierte Sitz von einer Frau belegt. Für Travail.Suisse ist deshalb klar: Eine Frauenquote muss ernsthaft diskutiert werden, anders ist eine vernünftige Verteilung zwischen den Geschlechtern in den Führungsgremien der Wirtschaft nicht zu erreichen.



Entwicklung der Durchschnittslöhne und der Chefgehälter 2011–2016

Quelle: Managerlohnstudie Travail.Suisse; Lohnindex Bundesamt für Statistik

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Volksabstimmung Altersvorsorge 2020

Was bedeutet die Reform für mich?

Am 24. September stimmt die Schweiz über die Reform der Altersvorsorge 2020 ab. Was will die Reform erreichen, und wie? Und vor allem: Was bedeutet die Reform für meine Rente? Travail.Suisse beantwortet diese und weitere Fragen.

Die Reform der Altersvorsorge (AV2020) hat ein klares Ziel: Die Höhe der Renten soll erhalten bleiben, die AHV-Finanzien sollen stabilisiert und die Altersvorsorge an die Anforderungen der heutigen Zeit angepasst werden – und das alles trotz älter werdender Bevölkerung und tiefer Zinsen.

Die Massnahmen

Die Reform will ihre Ziele mit einem Bündel von Massnahmen erreichen:

Flexibles Rentenalter: Es gilt für Personen zwischen 62 und 70 in AHV und Pensionskasse. Eine volle Rente gibt es für Frauen und Männer mit 65 Jahren. Das Rentenalter für Frauen wird ab 2018 in vier Schritten auf 65 angehoben. Neu möglich ist die Teilpensionierung, beispielsweise 50 Prozent bereits mit 63 und den Rest mit 65 oder 67 Jahren.

Tieferer Mindestumwandlungssatz: Der Satz für den gesetzlichen Teil der Pensionskassenrente wird zwischen 2019 und 2022 in vier Schritten von 6,8 auf 6,0 Prozent gesenkt. Das heisst: 100 000 Franken Altersguthaben ergeben neu eine jährliche Rente von 6000 anstelle von 6800 Franken. Die Senkung des Umwandlungssatzes betrifft rund 15 Prozent der Versicherten, nämlich diejenigen, deren Pensionskasse nur das gesetzliche Minimum versichert.

Ausgleich bei der Pensionskasse: Damit es nicht zu tieferen Renten kommt, gibt es Ausgleichsmassnahmen bei der Pensionskasse: Es wird ein grösserer Teil des Lohns versichert (tieferer Koordinationsabzug), und auf dem Lohn gibt es höhere Altersgutschriften. Daraus resultiert bei Teilzeitarbeit und tiefen Einkommen



Mit der Reform der Altersvorsorge bleibt das Rentenniveau für alle erhalten.

Bild: Fotolia

eine höhere Rente als heute. Ab Jahrgang 1973 und älter gibt es zudem Zuschüsse der Stiftung Sicherheitsfonds, falls trotz genannter Massnahmen eine tiefere Pensionskassenrente droht (Rentengarantie für die Übergangsgeneration).

Diese Ausgleichsmassnahmen kosten Arbeitnehmende und Arbeitgeber im Durchschnitt je 0,2 Lohnprozente.

AHV-Zuschlag: Einen weiteren Ausgleich gibt es in der AHV. Alle neuen Rentnerinnen und Rentner erhalten einen AHV-Zuschlag von 70 Franken pro Monat. Zudem wird die Obergrenze der AHV-Rente für Ehepaare erhöht (Deplafonierung). Zusammen ergibt das für Ehepaare eine bis zu 226 Franken höhere AHV-Rente. Mit den AHV-Ausgleichsmassnahmen können Rentensenkungen auch für jüngere Versicherte und für Frauen, die weiterhin mit 64 pensioniert werden, verhindert werden. Für Personen ohne Pensionskasse – unter anderem über 500 000 Frauen – bringen diese Massnahmen eine Rentenverbesserung. Sie kosten Arbeitnehmende und Arbeitgeber je 0,15 Lohnprozente.

Was passiert mit meiner Rente?

Diese Frage lässt sich nicht individuell beantworten. Deshalb einige fiktive Beispiele:

Beispiel 1: Luise Gerber ist 39-jährig und Angestellte im Detailhandel. Ihr jährliches Einkommen liegt bei 40 000 Franken*. Sie profitiert vom AHV-Zuschlag, von der besseren Versicherung von tiefen Einkommen und von Teilzeitarbeit sowie von den höheren Altersgutschriften bei der Pensionskasse. Jährliche Veränderung Gesamtrente gegenüber heute: **+ 2608 Franken.**

Beispiel 2: Anna Steiner ist 49-jährig und medizinische Praxisassistentin. Ihr jährliches Einkommen liegt bei 55 000 Franken*. Sie profitiert vom AHV-Zuschlag und von der besseren Versicherung bei der Pensionskasse. Jährliche Veränderung Gesamtrente gegenüber heute: **+ 1211 Franken.**

Beispiel 3: Marcel Schmid ist 59-jährig und Schreiner. Sein jährliches Einkommen liegt bei 70 000 Franken*. Dank der Senkung des Koordinationsabzugs und weil er in der Übergangsgeneration Zuschüsse vom Sicherheitsfonds BVG erhält, sinkt seine Pensionskassenrente nicht. Zudem profitiert er vom AHV-Zuschlag. Jährliche Veränderung Gesamtrente gegenüber heute: **+ 840 Franken.**

*Annahmen: fixes Einkommen, unverheiratet und Pensionierung mit 65.

Antworten auf einige wichtige Fragen

Was bedeutet die Reform für mich, wenn ich schon Rente beziehe?

Wer heute eine Rente bezieht, ist von der Reform nicht betroffen. Die Umwandlungssätze für bisherige Rentnerinnen und Rentner werden nicht gesenkt, an ihrer Rente ändert sich nichts. Deshalb gibt es auch keine Kompensation über die AHV. Rentnerinnen und Rentner beteiligen sich einzig an der Zusatzfinanzierung der AHV über die Mehrwertsteuer. Im Gegenzug profitieren sie unmittelbar von einer vollen AHV-Kasse: Die Renten werden alle zwei Jahre der Lohn- und Teuerungsentwicklung angepasst.

Was passiert, wenn meine Pensionskasse schon heute einen tieferen Umwandlungssatz hat?

Die Reform betrifft nur den gesetzlich geregelten Teil der Pensionskassen-Leistungen, das sogenannte Obligatorium.

Nur wenige Arbeitnehmende sind in einer Pensionskasse versichert, die ausschliesslich dieses gesetzliche Minimum versichert. Nur sie sind betroffen. Die meisten Arbeitnehmenden sind in Pensionskassen versichert, die auch gesetzlich vorgeschriebene Leistungen bieten. Sie können die Umwandlungssätze innerhalb einer Limite frei festlegen. Die meisten dieser Kassen haben schon längst Umwandlungssätze deutlich unter 6,8 Prozent. Eine Änderung des gesetzlichen Mindestumwandlungssatzes hat für die Mehrheit der Arbeitnehmenden keine Auswirkung.

Was passiert, wenn ich als Frau trotz der Reform mit 64 in Pension gehe?

Die AHV-Rente wird gekürzt, neu allerdings nur noch um 4,1 Prozent. Im Gegenzug gibt es den AHV-Zuschlag von 70 Franken, der die Kürzung ausgleicht. Frauen, die ein tiefes Einkommen hatten,

können somit weiterhin mit 64 ohne finanzielle Einbusse die AHV-Rente beziehen. Das ist bei rund der Hälfte der Frauen der Fall. Bei der Pensionskasse ist vorgesehen, dass Frauen auch mit Pensionsalter 64 ihre bisherige Rente garantiert erhalten. Der Bundesrat muss dies aber noch bestätigen.

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

Weitere Informationen

Ein ausführliches Argumentarium gibt es unter www.syna.ch/av2020

Eine Broschüre des Bundesamtes für Sozialversicherungen gibt detailliert Auskunft über die Auswirkungen der Reform auf die Versicherten nach Alter und Lohnniveau:

www.bit.ly/2ugDIUH

Im Gespräch

«Die meisten Forderungen sind erfüllt»

Zwei Ansichten zur Altersvorsorge 2020: Syna-Präsident Arno Kerst sprach mit Carole Furrer, Präsidentin Syndicats chrétiens du Valais (SCIV), deren Mitglieder auf nationaler Ebene von Syna vertreten werden.

Arno Kerst: Schon am Kongress 2014 zeigte sich Syna offen für die notwendige Reform der Altersvorsorge. Die jetzt vorliegende Lösung ist ein Kompromiss, der die meisten unserer Forderungen erfüllt und dabei das Rentenniveau erhält. Allerdings bezahlen die Frauen mit dem Rentenalter 65 den höchsten Preis. Stimmt du der Reform dennoch zu?

Carole Furrer: Ich unterstütze die Reform bedingungslos – als Frau und als SCIV-Präsidentin. Sie sichert einerseits die Finanzierung von Pensionskassen und AHV, andererseits wird das Rentenniveau erhalten oder gar verbessert. Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen ist allerdings nur deshalb akzeptabel, weil es entsprechende Ausgleichsmassnahmen gibt. Von den Verbesserungen für Teilzeitarbeitende werden vor allem wir Frauen profitieren, und der AHV-Zuschlag von monatlich 70 Franken bedeutet auch für viele Frauen eine Verbesserung.

Die Besserstellung der Teilzeitarbeitenden oder auch die Rentengarantie für ältere Arbeitslose sind ja gerade aus gewerkschaftlicher Sicht sehr wichtig. Es scheint aber, dass innerhalb der Gewerkschaften in der Romandie kontroverser diskutiert wird als in der Deutschschweiz. Wie nimmst du das wahr?

Die Befindlichkeit ist nicht immer dieselbe, das stimmt. Letztlich geht es aber bei der Diskussion zwischen den beiden Regionen um minime Unterschiede. Diese Reform nimmt genau unsere gewerkschaftlichen Forderungen auf. Und vor allem sichert sie die Altersvorsorge bei garantierten Renten, das ist das Wichtigste.

Wenn man die intensiven Diskussionen und das knappe Resultat im Parlament beobachtet hat, muss man wohl sagen: Entweder diese Reform oder keine. Welche Gefahren siehst du, wenn die Reform abgelehnt wird?

Wenn das Volk die Reform ablehnt, dann haben wir nichts – weder garantierte Pensionskassenrenten noch den AHV-Zuschlag. Der finanzielle Druck auf die Altersvorsorge würde steigen. Und bei einer nächsten Revision, die unweigerlich kommen müsste, würde dann wohl das Rentenalter 67 für alle zum Thema.



Carole Furrer



Arno Kerst

Firmenarbeitsvertrag DSM

Syna erreicht kürzere Arbeitszeit

Das DSM-Werk in Lalden VS hat seit vergangenem April einen neuen Firmenarbeitsvertrag. Dieser wurde zwischen DSM, Betriebskommission und Vertragsgewerkschaften abgeschlossen. Er bringt deutliche Verbesserungen für die Mitarbeitenden.

Wie ist es zu diesem neuen Vertrag gekommen? Die Werksleitung hatte den vorherigen Kollektivarbeitsvertrag per Ende 2017 gekündigt. Damit wurden neue Vertragsverhandlungen notwendig. Syna reagierte umgehend, arbeitete mit den Mitarbeitenden einen Forderungskatalog aus, reichte ihn ein und nahm die Verhandlungen auf. Syna setzte sich unter anderem mit Nachdruck für einen längst überfälligen Vaterschaftsurlaub sowie für verbesserte Kündigungsfristen vor allem für ältere Mitarbeitende ein. Weitere Hauptthemen waren der Wechsel von unregelmässigen zu pauschalen und fixen Schichtzulagen, die Reduktion der Arbeitszeit und die neue Lohnordnung.



Im Oberwalliser DSM-Werk wird künftig pro Woche eine Stunde weniger gearbeitet. (Symbolbild)
Bild: Colette Kalt

Verbesserungen für 100 Mitarbeitende

Die berechtigten und von Syna fundiert dargelegten Forderungen der Mitarbeitenden hatten Erfolg: Nach mehreren intensiven, aber durchwegs konstruktiven Verhandlungsrunden erzielten die Beteiligten eine Einigung, die überzeugt – und im Vergleich zum früheren Kollektivvertrag klar besser ausfällt. So konnten die Mitarbeiter des DSM-Werks in Lalden an den Informationsveranstaltungen auch ihren Segen zum neuen Vertragswerk geben. Wichtigste Änderung ist die um eine Stunde kürzere Wochenarbeitszeit von neu 40 Stunden, zudem gibt es

auch deutlich höhere Schichtzulagen und einen Vaterschaftsurlaub von sechs Tagen.

Rund 100 Mitarbeitende des DSM-Werks in Lalden unterstehen dem neuen Firmenarbeitsvertrag und werden so von den mit Syna erreichten Verbesserungen profitieren. Syna ist überzeugt, dass mit diesem neuen Vertragswerk die Interessen aller Parteien gewahrt werden konnten. Der neue Firmenarbeitsvertrag tritt Anfang 2018 in Kraft und bleibt zwei Jahre gültig.

johann.tscherrig@syna.ch,
Regionalverantwortlicher Oberwallis

Geht doch!

Landauf, landab ist von den Industrie-Arbeitgebern zu hören, dass wegen des starken Frankens und der dadurch verteuerten Exporte die Wettbewerbsfähigkeit leide. Die hohen Lohnkosten in der Schweiz trügen das Übrige dazu bei. Die Lösung sind in den Augen der Arbeitgeber längere Arbeitszeiten. In der MEM-Industrie bedeutet dies einen Angriff auf die 40-Stunden-Woche. Aber nicht nur dort ist der Druck auf Arbeitszeiten hoch, an allen Fronten zweifeln die Arbeitgeber immer mehr die Arbeitszeiterfassung an. Damit wird aber nur eines bezweckt: Die Arbeitnehmenden sollen gratis länger arbeiten. Denn Überstunden und Überzeiten würden dann nicht mehr bezahlt, weil sie ja ohne Arbeitszeiterfassung gar nicht mehr ausgewiesen werden könnten.

Es geht also nur ums Geld – zu Lasten des Portemonnaies und der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Doch es geht auch anders, wie das Beispiel des neuen Firmenarbeitsvertrags zwischen Syna und dem DSM-Werk Lalden zeigt: Neu gilt dort die 40-Stunden-Woche. Es wird also eine Stunde weniger gearbeitet als früher. Die DSM-Werksleitung ist den Argumenten von Syna gefolgt und hat erkannt, dass längere Arbeitszeiten nicht zu mehr Produktivität führen. Allein auf dem Papier ergeben höhere Arbeitszeiten zwar etwas geringere Kosten pro produzierte Einheit. Dies erhöht gegen aussen die Wettbewerbsfähigkeit – aber nur scheinbar. In der Realität kommt dieser Mehrwert nicht an, da die Produktivität pro Stunde nicht wesentlich steigt. Die

wöchentliche Arbeitsleistung wird einfach nur auf mehr Stunden verteilt. Ein Nullsummenspiel!

Vielmehr kommt es auf die richtige Balance zwischen Arbeit und Freizeit an. Erholte und nicht gestresste Arbeitnehmende sind gemäss Studien klar produktiver und leisten mehr pro Stunde. Entsprechend setzt sich Syna mit der Kampagne «Meine Arbeit – Meine Zeit» auch an allen Fronten dafür ein, dass das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit stimmt. Das ist nicht nur zum Vorteil der Arbeitnehmenden, sondern eben auch der Arbeitgeber. Die Schlawener unter ihnen haben dies endlich erkannt!

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Detailhandel

Zu viel Flexibilität, schlecht bezahlt

Die schweizweite Umfrage von Syna im Detailhandel legt offen: Die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden sind deutlich schlechter geworden. Wir stellen Forderungen an Arbeitgeber und Politik – und beobachten die Entwicklungen bei Manor und Valora aufmerksam.

Wichtigstes Thema an der diesjährigen Branchenkonferenz zum Detailhandel waren die Resultate der schweizweiten Umfrage von Syna. Alle Anwesenden bestätigten das Fazit: Im Detailhandel treffen überflexible Arbeitszeiten auf ein gleichbleibend tiefes Lohnniveau, und sogar Gratisarbeit ist weit verbreitet. Das Mass ist voll, und die Arbeitgeber müssen jetzt handeln!

Überstunden, Gratisarbeit, längere Öffnungszeiten

Die Angestellten im Detailhandel haben vor allem mit den vielen Überstunden und mit der zu grossen Flexibilität bei den Arbeitseinsätzen zu kämpfen: Sie haben zu viel Arbeit, die immer unregelmässiger anfällt. Für Angestellte im Stundenlohn bedeutet diese Überflexibilisierung auch, dass der Lohn von Monat zu Monat stark schwanken kann – und dies bei bescheidenen Stundenlöhnen, oft unter 20 Franken.

Nach wie vor leisten Angestellte in vielen Verkaufsstellen regelmässig Gratisarbeit. Denn die Erwartung ist weit verbreitet, dass Vorbereitungsarbeiten sowie Aufräumen und Kassenabschluss ausserhalb der eigentlichen Arbeitszeit zu leisten sind. Die rechtliche Situation ist aber klar: Diese Arbeiten müssen, wie alle anderen Arbeiten auch, als Arbeitszeit abgegolten werden.

Ein Dauerthema sind auch die sich ausweitenden Ladenöffnungszeiten. Dass diese den Druck auf die Angestellten erhöhen und ihre Gesundheit gefährden, hat auch die Umfrage einmal mehr gezeigt: Angestellte im Detailhandel lehnen eine zusätzliche Ausweitung der Ladenöffnungszeiten klar ab. Auch hier ist das Mass voll!



Arbeiten vor und nach der Ladenöffnungszeiten gehören auch zur Arbeitszeit!

Bild: Fotolia

Verhandlungen mit Coop

An der Branchenkonferenz wurden unsere Forderungen für den Detailhandel erneuert. Sie gelten auch für den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit Coop, der momentan neu verhandelt wird. Coop weist vor allem im Bereich der Angestellten im Stundenlohn Defizite auf, die korrigiert werden müssen. Nachholbedarf besteht ebenfalls bei Mutter- und Vaterschaftsurlaub, hier liegt Coop mittlerweile hinter der Konkurrenz.

Manor und Valora machen Sorgen

In zwei Detailhandelsunternehmen gibt es besorgniserregende Entwicklungen. Einerseits steigt bei der finanziell angeschlagenen Manor das Risiko für kommende Entlassungen massiv. Andererseits führt das Kiosk-Unternehmen Valora seit Anfang Jahr den GAV ohne Syna mit einem neuen Partner weiter. Und die Befürchtung, dass der GAV ohne Syna-Beteiligung Verschlechterungen bringen wird, bewahrheitet sich bereits jetzt: Erstmals in der Geschichte des GAV bricht Valora den Grundsatz, dass in den Agenturen dieselben Mindestlöhne gelten müssen wie in den Eigenverkaufsstellen. So kam die diesjährige Erhöhung der Mindestlöhne nur einem geringen Teil der Verkaufsstellen der Formate «kiosk», «Press&Books» und «Naville» zugute. Die übrige Lohnsummenerhöhung wurde vor allem

bei Kader und Verwaltung investiert. Auch die Manager haben dabei zugegriffen: So verdient der Valora-CEO schon über 1000 Franken pro Stunde!

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

Unsere Forderungen

Syna fordert faire Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Verkaufsmitarbeitenden – damit sie endlich Arbeit, Freizeit und Familie vereinbaren können:

- Personalmangel darf nicht mit Überstunden aufgefangen werden.
- Überlange Arbeitstage mit zerstückelten Einsätzen müssen die Ausnahme bleiben.
- Die Arbeit muss planbar sein – mit regelmässigen Einsätzen und Vorankündigung der Arbeitspläne.
- Kurzfristige Arbeitseinsätze müssen entsprechend abgegolten werden.
- Keine Gratisarbeit: Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten vor und nach der Öffnungszeit müssen bezahlt sein.
- Ladenöffnungszeiten dürfen nicht zusätzlich ausgeweitet werden.
- Arbeit muss sich lohnen: Auch langjährige Angestellte im Detailhandel sollen von Lohnerhöhungen profitieren.

Was ändert bei der Einbürgerung?

Anfang 2018 tritt das neue Bürgerrechtsgesetz in Kraft. **Wer sich im ordentlichen Verfahren einbürgern lassen will, muss mit höheren Hürden rechnen.** In verschiedenen Bereichen erhöhen sich die Anforderungen. So kann etwa nur noch eingebürgert werden, wer mündliche Sprachkenntnisse auf Niveau B1 und schriftliche auf Niveau A2 hat.

Bist du Ausländer und an der Einbürgerung interessiert? Dann ist es besser, das Einbürgerungsverfahren noch in diesem Jahr anzugehen. Was genau ab 2018 ändert und wie du dann bei einer Einbürgerung vorgehen musst, erfährst du bei uns: Syna hat zusammen mit Travail.Suisse Informationsmaterial zu den Änderungen erarbeitet, das in Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung steht.

Lade die Informationen von www.syna.ch/einbuengerung herunter oder erkundige dich bei deinem Regionalsekretariat!

Mutterschaft

Der Nationalrat entscheidet für junge Mütter in schwieriger Situation:

Wenn ihr Neugeborenes für mehr als drei Wochen im Spital bleiben muss, kann eine Mutter beantragen, dass die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung auf den Tag aufgeschoben wird, an dem ihr Kind nach Hause kann. Sie hatte aber bisher zwischen Geburt und Zahlungsbeginn der Mutterschaftsentschädigung kein Einkommen. Das Parlament hat Abhilfe geschaffen – und den Mutterschaftsurlaub für diesen Fall verlängert.

Vaterschaftsurlaub

Syna und der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt» haben es geschafft! **Gemeinsam konnten wir 120 000 Unterschriften sammeln.** Mit 45 800 stammt der grösste Teil davon von Syna. Noch einmal ein grosses Danke an alle Sammlerinnen und Sammler! Die Initiative ist bei der Bundeskanzlei eingereicht worden. Jetzt müssen sich Bundesrat und Parlament damit befassen. Das Syna Magazin informiert über die nächsten Schritte.

SECO-Bericht bestätigt Syna

Eine europäische Studie über Arbeitsbedingungen bestätigt, was Syna seit langem anprangert: **Die Arbeitnehmenden in der Schweiz können ihre Arbeitsbedingungen immer weniger beeinflussen.** Das heisst: Sie haben nur wenig Möglichkeiten, das Arbeitstempo, die Reihenfolge von Aufgaben oder das Vorgehen beim Erledigen einer Aufgabe selbstständig zu bestimmen. «Die Unternehmen in der Schweiz legen für die Mehrheit der Erwerbstätigen die Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeiten fest», hält der Bericht des SECO fest. Darin zeigt sich eine einseitige Flexibilisierung: Die Arbeitgeber flexibilisieren die Arbeitszeiten, ohne aber den Arbeitnehmenden eine Mitsprache zu gewähren.

Der Bericht zeigt auch auf, dass die Arbeitsbelastung in der Schweiz höher ist als im Ausland: Schweizer Angestellte arbeiten pro Woche drei Stunden mehr als Arbeitnehmende im europäischen Durchschnitt. Die ganze Studie: www.bit.ly/2t9Ec55

GAV-Verhandlungen

Die meisten Gesamtarbeitsverträge (GAV) unterhält Syna im Gewerbesektor. Dazu gehören auch **das Carosseriegewerbe, der Metallbau, die Gebäudetechnik sowie das Elektroinstallations- und Telekommunikationsgewerbe.** Die GAV in diesen Branchen laufen Ende 2018 aus. Bereits jetzt finden Vorgespräche für die Neuverhandlung zwischen den Arbeitgebern und den Sozialpartnern, den Gewerkschaften, statt.

Der zuständige Syna-Zentralsekretär Gregor Deflorin erklärt: «In den Verhandlungen möchten wir die Arbeitsbedingungen für die Angestellten stabilisieren und verbessern. Es geht natürlich um eine faire Entlohnung, aber auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.»

Neben den Lohnverhandlungen wird Syna deshalb das Thema Vaterschaftsurlaub einbringen. Im Raum stehen auch Forderungen nach Modellen zur flexiblen Pensionierung – so wie sie in anderen Branchen, z. B. im Bauhauptgewerbe und bei den Malern/Gipsern bereits umgesetzt sind.

Zahl des Monats

30

ist ein guter Mindestwert für den Lichtschutzfaktor (LSF) der Sonnencreme, die man im Sommer auftragen sollte – zumindest, wenn man sich länger in der Sonne aufhält. Natürlich kommt es auch auf den Hauttyp an, aber immer mehr gilt: lieber ein zu hoher LSF als ein zu tiefer. Denn auch die Sonne hat ihre Schattenseiten. In diesem Sinn wünschen wir einen schönen Sommer!

Weitere Infos zu Sonne, Sonnenschutz: www.krebsliga.ch/sonnenschutz

Gita della commissione della migrazione

Sulle orme di San Francesco

La croce tau, o crux commissa, ci ha accompagnati per i quattro giorni dell'Ascensione nel nostro viaggio ad Assisi, al quale erano state invitate tutte le sezioni rappresentate nella commissione della migrazione. Quarantanove persone, cinque generazioni, si sono accomodate in pullman a Rapperswil la mattina del 25 maggio – la sera già gustavamo la cucina italiana del nostro albergo.

Il programma ufficiale ha preso il via l'indomani. Alle nove ci siamo recati ad Assisi per visitare la basilica di San Francesco, accompagnati da una preparatissima guida. Ci siamo congedati dal frate dell'ordine verso mezzogiorno, estremamente colpiti dalle delucidazioni, ma soprattutto dalla bellezza della basilica. Nel pomeriggio è stata la volta della chiesa di San Damiano, dedicata a Santa Chiara. Qui, nel 1200, San Francesco ebbe una visione, e secondo la tradizione Cristo gli parlò. Con le sue avvincenti spiegazioni, il simpatico monaco dall'accento spiccatamente irlandese ci ha riportati al tempo di San Francesco con una tale passione da zittire completamente il suo pubblico di turisti.

La giornata si è chiusa con un'eccellente cena sulle colline di Assisi e una rassegna



Il gruppo poco prima del rientro da un viaggio riuscitissimo!

Foto: Ruth Di Martino

della splendida giornata sulla terrazza del nostro albergo a conduzione familiare. Si è parlato soprattutto italiano, ma anche francese con i colleghi romandi e tedesco. In questa divertente cacofonia bisognava aguzzare le orecchie per capire la lingua parlata! Meno difficile, invece, è stato riconoscere la lingua degli innumerevoli successi musicali del Bel Paese; dilettrati da questi tormentoni, ci siamo coricati molto tardi...

Fondatore dell'ordine francescano

Sabato mattina abbiamo ottenuto qualche informazione supplementare su San Francesco. Abbiamo visitato la basilica Santa Maria degli Angeli, che ospita al suo interno la Porziuncola, nota perché qui San Francesco vi morì il 3 ottobre 1226 all'età di 45 anni, ed anche perché qui prese origine l'ordine francescano. San Francesco fu beatificato nel 1228, soltanto due anni dopo la sua morte. Il 4 ottobre viene celebrata la memoria liturgica del Santo, che in Italia è anche considerato protettore degli animali e della natura nonché Santo Patrono nazionale accanto a Santa Caterina da Siena. Dato l'enorme interesse della materia, anche l'ultima visita guidata all'eremo delle Carceri ha riscosso grande successo. Immaginate un minuscolo convento immerso in un bosco di lecci secolari, circondato da grotte e piccole cappelle. Qui San Francesco cercava la pace e si ritirava in

contemplazione, come fanno ancora oggi i pellegrini. Alcuni di noi si sono trattenuti più a lungo in questi luoghi incantati, mentre altri hanno approfittato del tempo libero a disposizione per ciondolare nelle vie di Assisi. Davvero uno splendido programma, quello organizzato da Francesco Cosentino, segretario regionale ROZ!

Come preannunciato dal titolo del nostro viaggio, sulle orme di San Francesco abbiamo scoperto molte cose sul Poverello di Assisi. Ma altrettanto interessante è stato lo scambio culturale avvenuto non solo sui luoghi di vita del Santo, ma anche fra noi partecipanti. Siamo giunti a Rapperswil domenica sera, dopo un lungo viaggio di ritorno, stanchi ma felici – con qualche chiletto in più sui fianchi, incontri meravigliosi negli occhi e numerosi souvenir nella valigia.

**gabriela.sperto@syna.ch,
assistente settori**



La croce tau, o crux commissa.

Foto: Gabriela Sperto

Tau, lettera greca

Diciannovesima lettera dell'alfabeto greco, il tau è generalmente considerato come il simbolo della redenzione e della croce ed è divenuto il simbolo degli ordini francescani. San Francesco si rifaceva a questo emblema e lo utilizzava per firmare le sue missive.

Syna en el año 2016

Compromiso, satisfacción y preocupación

La alegría por lograr la iniciativa baja por paternidad marcó la asamblea de los delegados. Pero los más de 100 delegados se muestran también preocupados por los ataques hacia la ley de trabajo – y están listos para luchar en contra, si necesario con un Referéndum.

«¡Los tiempos están maduros para los 20 días de baja por paternidad!» Con estas palabras, Arno Kerst, presidente de Syna, abrió la asamblea de los delegados antes del plazo acostumbrado de un año. En aquel entonces, la recogida de firmas acababa de cumplir un mes y los delegados estaban esperanzados. Ahora en la asamblea de delegados 2017, se expresó satisfacción por la exitosa recogida de firmas.

La baja por paternidad puede convertirse en realidad

En el plazo de un año se recogieron 120 000 firmas para la iniciativa, de modo que ya puede ser entregada. La mayor parte de las firmas, es decir 45 800, las recolectó Syna – en diferentes ocasiones y acciones, en infinitas horas de trabajo. Arno Kerst agradeció una vez más el gran esfuerzo por parte de todos los miembros. Todos ellos hicieron posible que la baja por paternidad pueda ser lograda y no quedar solo en una aspiración. Esto tiene una gran importancia, pues los recolectores de firmas encontraron en todos los grupos de la sociedad una gran aceptación por la solicitud. También gente mayor apoyo la iniciativa, ya que siendo abuelos ven como sus hijos son exigidos doblemente con el trabajo y la familia. Una baja por paternidad de cuatro semanas, cobrada flexiblemente, sería un alivio notable – y gracias al financiamiento a través del EO – también un beneficio para los empresarios.

Retrospectiva con compromiso

La iniciativa da pábulo para hacer una retrospectiva sobre un año sindical muy intenso, siendo muchas acciones de recolección organizados en las regiones. Con presencia local activa, muchas de estas regiones lograron un aumento en el



Los delegados miran en retrospectiva un año especialmente intenso.

Foto: Dieter Egli

número de afiliados. En el 2016, los sectores estaban ocupados de diferentes formas: En el sector construcción, la implementación de modelos de jubilación anticipada, ya activa en otros sectores, está en el primer plano.

En el sector industrial, el choque del franco se sigue sintiendo, al cual muchos empresarios querían enfrentar con reestructuración y con una extensión de las horas de trabajo. En el sector servicios, Syna logró progresos en el sector salud y limpieza. La retrospectiva muestra que Syna se involucra con un compromiso fuerte por los empleados tanto con contratos colectivos como en sectores, en los que aún tienen que ser establecidos y/o construidos.

Listos para el Referéndum

El compromiso por los empleados se muestra también en las resoluciones en las que intervienen los delegados. Esta coloca el foco en el registro del tiempo como factor importante para la protección de la salud, ya que la presión en el mundo de trabajo sigue aumentando. Ya hoy en día, las horas extraordinarias no pagadas son una realidad para muchos empleados. Con el ataque brutal a la ley del trabajo a través de dos iniciativas parlamentarias propuestas por las senadoras Graber y

Keller-Sutter, la protección de salud sería desmantelada y el trabajo gratis habría de ser legalizado para un tercio de los trabajadores. Los delegados están de acuerdo: si el parlamento sigue con este ataque antiobrero, Syna va a luchar con un referendo contra esta amenaza.

Personal y finanzas

También tuvo lugar una elección parcial de la junta directiva durante la asamblea: como nueva representante de los miembros de base fue elegida Annagret Pfeiffer de la región Graubünden/Sarganserland. Ella sustituye a Trix Kuchen, quien salió de la comisión directiva para trabajar como responsable regional de Syna en Rapperswil. Se le agradeció calurosamente por su excelente trabajo. Además, Irene Darwich, hasta ahora secretaria central, se presentó como nueva jefa del sector servicios y miembro de la junta directiva, comenzando en su nuevo puesto en septiembre. Finalmente, los delegados votaron también la cuenta anual, la cual fue presentada por Beat Schwaller. Una vez más, se presenta un cierre positivo. Con esto, desde el 2009 Syna termina su cuenta todos los años con números azules.

dieter.egli@syna.ch,
encargado de Comunicación

Redução de postos de trabalho na Bombardier e Novartis

Grande descaramento!

A Bombardier corta 650 postos de trabalho na Suíça. E isto pouco tempo depois de um grande contrato milionário da SBB terminado. Aparentemente também a Novartis só pensa no lucro: apesar dos prósperos negócios, serão extintos 500 postos de trabalho na produção em Basileia e deslocados para a Índia. A Syna diz: assim não dá!

A história é bem conhecida e chocante: primeiro, a SBB investe mais de dois mil milhões de francos em novos comboios e permite que a empresa canadiana Bombardier execute o grande contrato. Pouco tempo depois da conclusão do contrato, a Bombardier extingue impiedosamente cerca de 650 postos de trabalho na Suíça. Uma grande parte dos trabalhadores afetados nos locais de Villeneuve VD e Zurique, cerca de 520, são trabalhadores temporários. Mas também 130 trabalhadores de longa data e de confiança, 35 em Villeneuve e 98 em Zurique, serão afetados.

Quase como «trabalho a pedido»

Isto deixa-nos extremamente irritados: primeiro, durante a adjudicação do contrato da SBB, o fabricante de comboios suíço Stadler Rail é posto de parte. Depois, a Bombardier desenvolve as suas capacidades de produção para este contrato quase exclusivamente com trabalhadores temporários. E concluídos os comboios, estes são postos na rua, sem mais nem menos. Isto é quase como «trabalho a pedido», uma das formas de trabalho mais terrível.

Novos regulamentos para adjudicação de contratos!

Precisamente devido a acontecimentos como este, a Syna tem vindo a exigir há muito tempo uma nova regulamentação da prática de adjudicação suíça para grandes contratos públicos! Naturalmente que a Suíça também deve cumprir as obrigações da OMC. Mas nem sempre é vantajoso para o nosso país se o contrato for adjudicado apenas à proposta economicamente



Será que as grandes empresas ainda defendem a Suíça como centro de produção industrial?

Foto: Bombardier

mais favorável. A médio e longo prazo é economicamente mais sensato adjudicar contratos a empresas que garantam a produção sustentável na Suíça, bem como postos de trabalho fixos. Isto porque, se os trabalhadores que perderem os seus postos atuais tiverem de ser apoiados pela segurança social – o que esperamos que não aconteça – isto terá um peso financeiro muito significativo para o Estado. Certamente muito mais significativo do que o que a SBB ganhou com a proposta eventualmente um pouco mais económica da Bombardier.

Deslocamento desnecessário na Novartis

A gigante empresa química Novartis também não tem dado grandes motivos de satisfação a ninguém nestes últimos dias, exceto talvez aos seus acionistas. Isto porque devido a uma reestruturação e reorganização mundial, serão extintos 500 postos de trabalho na região de Basileia, sobretudo na área da produção. Apesar de a Novartis falar em criar, como contrapartida, até 350 novos postos de trabalho altamente qualificados, estamos profundamente desiludidos: é evidente que a pesquisa e o desenvolvimento são importantes para a manutenção do centro industrial e intelectual suíço, e a criação anunciada desses postos de trabalho é de louvar. Mas não às custas da produção! Os

trabalhadores da produção afetados dificilmente conseguirão receber formação contínua dentro do prazo útil, de forma a serem elegíveis para os novos postos de trabalho altamente qualificados. E muito provavelmente acabarão na rua.

Para o futuro industrial da Suíça é igualmente importante manter e promover competências e conhecimentos na área da produção. As possibilidades da digitalização e a Indústria 4.0 abrem uma janela de oportunidades para que também a Suíça seja capaz de produzir novamente de forma competitiva em território nacional. Mas parece que este caminho não interessa à Novartis: apesar do excelente volume de negócios serão extintos inúmeros postos de trabalho na área da produção e no futuro esta realizar-se-á na mais económica Índia. Isto é pura ganância! Precisamente da Novartis esperávamos uma posição progressista e de liderança a este respeito. No seu relatório anual de 2016, a Novartis declarou literalmente que pretendia assumir-se como empresa «que leva a sério a sua responsabilidade social e que o bemestar dos seus trabalhadores constitui a sua principal prioridade.» A julgar pelas manchetes dos meios de comunicação das últimas semanas, parece que em 2017 pouco restou dessa declaração.

mathias.regotz@syna.ch,
diretor do setor industrial

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Eine klare Haltung I – Körpersprache am Arbeitsplatz

Montag und Dienstag, 11./12. September 2017, Beginn 1. Tag 10.00 Uhr, Ende 2. Tag 16.15 Uhr, Mattli Antoniushaus Morschach

Inhalt: Unterstreicht die Körperhaltung unsere Worte, zum Beispiel beim Mitarbeitergespräch, beim Feedback an die Kollegin, den Kollegen, oder signalisiert unsere Gestik und Mimik gar das komplette Gegenteil? Denn nebst dem Mund spricht unser ganzer Körper. Haltung, Ausstrahlung und Präsenz, sprich unser Körperausdruck, sind entscheidend, ob und wie wir verstanden werden. Je besser wir das eine mit dem anderen verbinden können, umso klarer und wirksamer ist unsere Kommunikation.

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

Anmeldung: bis spätestens Montag, 14. August

Eine klare Haltung II – Körpersprache am Arbeitsplatz – Vertiefung

Donnerstag und Freitag, 14./15. September 2017, Beginn 1. Tag 10.00, Ende 2. Tag 16.15 Uhr, Mattli Antoniushaus Morschach

Inhalt: Durch das bewusste Wahrnehmen und Gestalten der eigenen Körpersprache stärken wir unser Selbstbewusstsein und unterstützen damit ein überzeugtes Vertreten unseres eigenen Standpunktes. Der Kurs richtet sich an interessierte Frauen und Männer mit Körpersprache-Grundkenntnissen.

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

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 18. August

Körpersprache für unteres Kader

Donnerstag, 7. September und Freitag, 8. September 2017, Beginn 1. Tag 10.00, Ende 2. Tag 16.15 Uhr, Schloss Ueberstorf

Inhalt: Während Sie Ihr Team für eine neue Idee begeistern wollen, nehmen Sie die ablehnende (Körper-)Haltung Ihrer Mitarbeitenden wahr. Sie verlieren «den Boden unter den Füßen» und damit Ihre innere Sicherheit. Sie sprechen einen Mitarbeiter auf seine Unpünktlichkeit an und bemerken, dass sich durch seine dominante Sitzhaltung zwischen Ihnen ein Machtspiel anbahnt. Lernen Sie, mit solchen Situationen umzugehen!

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

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 11. August

Lohnrunde 2017/18 – wie viel fordern wir?

Freitag, 15. September 2017, 10.00–16.00 Uhr, Hotel Olten

Inhalt: Kenntnisse der allgemeinen wirtschaftlichen Situation sowie der jeweiligen Situation der Branche sind Voraussetzung für Lohnverhandlungen. Vorerst werden die allgemeinen Wirtschaftszahlen vorgestellt und die Syna-Lohnvorstellungen dargelegt. Aktuelle Berechnungsbeispiele über die Veränderung der Einkommen und Ausgaben der Arbeitnehmenden liefern Argumente für die Lohnverhandlungen. Anschliessend werden die wichtigsten Vorbereitungsschritte für die Lohnverhandlungen aufgezeigt, und es wird auf die wesentlichen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen hingewiesen. Am Nachmittag können in Workshops die Lohnverhandlungen geübt werden.

Referenten: Hans Maissen, Leiter Sektor Gewerbe Syna; Carlo Mathieu, Leiter Sektor Dienstleistungen Syna; Mathias Regotz, Leiter Sektor Industrie Syna

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 18. 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!

Syna im Jahr 2016

Engagement, Zufriedenheit und Besorgnis

Die Freude über die zustande gekommene Initiative zum Vaterschaftsurlaub prägte die diesjährige Delegiertenversammlung. Die über 100 Delegierten zeigten sich aber auch besorgt über die Angriffe auf das Arbeitsgesetz – und sind bereit, mit einem Referendum dagegen zu kämpfen.

«Die Zeit ist reif für 20 Tage Vaterschaftsurlaub!» So eröffnete Syna-Präsident Arno Kerst bereits die Delegiertenversammlung vor Jahresfrist. Damals war die Unterschriftensammlung gerade einmal einen Monat alt, und die Delegierten waren zuversichtlich. An der diesjährigen Delegiertenversammlung nun blickten sie zufrieden auf ein sehr gut erreichtes Ziel zurück.

Urlaub für Väter kann Realität werden

Innerhalb eines guten Jahres wurden 120 000 Unterschriften für die Initiative gesammelt, sodass sie eingereicht werden kann. Den weitaus grössten Teil der Unterschriften, nämlich 45 800, sammelte Syna – bei verschiedensten Anlässen und Aktionen, in unendlich vielen Arbeits- und Freizeitstunden. Arno Kerst dankte deshalb noch einmal allen Mitgliedern für ihren grossen Einsatz auf der Strasse. Sie alle haben ermöglicht, dass der Vaterschaftsurlaub nicht länger nur ein Anliegen bleibt, sondern bald Realität werden kann. Das ist richtig und wichtig: Die Sammlerinnen und Sammler haben in allen Bevölkerungsgruppen eine grosse Akzeptanz für das Anliegen erkannt. Gerade auch Ältere befürworten die Initiative, da sie als Grosseltern miterleben, wie ihre Kinder mit Beruf und Familie gefordert sind. Ein flexibel beziehbarer vierwöchiger Vaterschaftsurlaub wäre eine spürbare Entlastung – und dank der EO-Finanzierung ein Gewinn auch für die Arbeitgeber.

Rückblick mit Engagement

Die Initiative prägte auch den Rückblick auf ein wiederum sehr intensives



Die Delegierten verabschiedeten einstimmig die Resolution gegen die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes.

Bild: Dieter Egli

Gewerkschaftsjahr, denn viele Sammelaktionen wurden in den Regionen organisiert. Mit ihrer aktiven Präsenz vor Ort erreichten viele Regionen eine positive Mitgliederentwicklung. Die Sektoren waren 2016 verschieden gefordert: Im Gewerbe stand die Umsetzung von Vorrhestandsmodellen, wie sie verschiedene Branchen schon kennen, im Vordergrund. In der Industrie war immer noch der Frankenschock spürbar, dem viele Unternehmen mit Umstrukturierungen und Arbeitszeitverlängerung begegnen wollten. Und im Dienstleistungssektor konnte Syna Fortschritte im Gesundheitswesen und in der Reinigungsbranche erzielen. Der Rückblick zeigte: Syna setzt sich engagiert für die Angestellten ein, sowohl mit Gesamtarbeitsverträgen als auch in Branchen, in denen diese noch aufgebaut werden müssen.

Bereit zum Referendum

Das Engagement für die Angestellten, steht auch im Mittelpunkt der Resolution, welche die Delegierten verabschiedeten. Sie stellt die Arbeitszeiterfassung als wichtigen Faktor für den Gesundheitsschutz ins Zentrum. Denn der Druck in der Arbeitswelt nimmt weiter zu, schon heute ist unbezahlte Mehrarbeit für viele Beschäftigte eine Tatsache. Mit dem Grossangriff auf das Arbeitsgesetz durch die zwei parlamentarischen Initiativen

der Ständeräte Graber und Keller-Sutter sollen der Gesundheitsschutz ausgehöhlt und die Gratisarbeit für einen Drittel der Arbeitnehmenden legalisiert werden. Die Delegierten sind sich einig: Sollte das Parlament den arbeitnehmerfeindlichen Vorstössen folgen, wird Syna den drohenden Abbau mit dem Referendum bekämpfen.

Personelles und Finanzielles

An der Versammlung stand auch eine Nachwahl in den 21-köpfigen Zentralvorstand an: Als neue Vertretung der Basismitglieder wurde Annagret Pfeiffer aus der Region Graubünden/Sarganserland gewählt. Sie ersetzt Trix Kuchen, die aus dem Vorstand ausgeschieden ist und neu als Regionalverantwortliche in Rapperswil für Syna arbeitet. Für ihre langjährige ehrenamtliche Arbeit wurde sie herzlich verdankt. Zudem stellte sich Irene Darwich, bisher Zentralsekretärin, als neue Leiterin des Sektors Dienstleistung und Mitglied der Geschäftsleitung vor. Sie tritt ihre Stelle im September an. Schliesslich verabschiedeten die Delegierten auch die von Beat Schwaller präsentierte Jahresrechnung. Er konnte einmal mehr einen positiven Abschluss vermelden. Damit hat Syna seit 2009 in jedem Jahr mit schwarzen Zahlen abgeschlossen.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Stellenabbau bei Bombardier und Novartis

Frechheiten sondergleichen!

Bombardier baut in der Schweiz 650 Stellen ab. Und dies nur kurz nachdem ein milliardenschwerer SBB-Grossauftrag ausläuft. Auch Novartis kriegt den Schlund offenbar nicht voll genug: Trotz brummender Geschäfte werden 500 Produktionsstellen im Raum Basel gestrichen und nach Indien verlagert. Syna sagt: So geht es nicht!

Die Geschichte ist bekannt, und sie schockiert: Zuerst investieren die SBB mehr als zwei Milliarden Franken in neue Züge und lassen die kanadische Firma Bombardier den Grossauftrag ausführen. Nur kurz nach dem Auslaufen dieses Auftrags streicht Bombardier gnadenlos rund 650 Stellen in der Schweiz. Ein Grossteil der betroffenen Mitarbeitenden an den Standorten Villeneuve VD und Zürich, rund 520, sind temporär angestellt. Aber auch über 130 langjährige und treue Mitarbeitende, 35 in Villeneuve und 98 in Zürich, sind betroffen.

Fast wie Arbeit auf Abruf

Das macht uns so richtig sauer: Zuerst wird bei der Vergabe des Auftrags der SBB der Schweizer Zughersteller Stadler Rail übergeben. Dann baut Bombardier seine Produktionskapazitäten für diesen Auftrag fast ausschliesslich mittels Temporärarbeitern auf. Und diese werden nach Fertigstellung der Züge einfach mir nichts, dir nichts auf die Strasse gestellt. Das ist fast wie «Arbeit auf Abruf», eine der miesesten Arbeitsformen.

Vergabepaxis neu regeln!

Gerade auch wegen solcher Vorgänge fordert Syna schon länger, dass die schweizerische Vergabepaxis für öffentliche Grossaufträge neu geregelt werden muss. Natürlich muss sich auch die Schweiz dabei an die Auflagen der WTO halten. Doch nicht immer ist es für unser Land förderlich, wenn allein das günstigste Angebot den Zuschlag erhält. Mittel- und langfristige ist es volkswirtschaftlich sinnvoller, einen Auftrag an ein Unternehmen zu vergeben, das nachhaltig in der Schweiz



Stehen grosse Unternehmen noch zum Werkplatz Schweiz?

Bild: Bombardier

produziert und so auch feste Stellen garantiert. Denn wenn die Arbeitnehmenden, die nun ihren Job verlieren, durch die Sozialwerke aufgefangen werden müssen – was wir nicht hoffen –, dann kostet dies die Öffentlichkeit sehr viel. Auf jeden Fall viel mehr als die SBB durch das vielleicht etwas günstigere Angebot von Bombardier gewonnen haben.

Unnötige Verlagerung bei Novartis

Auch der Chemie-Riese Novartis bereitet dieser Tage niemandem Freude, ausser vielleicht seinen Aktionären. Denn im Zuge einer weltweiten Umstrukturierung und Neuausrichtung werden in der Region Basel 500 Arbeitsplätze – vor allem in der Produktion – gestrichen. Auch wenn Novartis davon spricht, dass im Gegenzug bis zu 350 neue, hoch qualifizierte Arbeitsstellen geschaffen werden sollen, sind wir schwer enttäuscht: Selbstverständlich sind Forschung und Entwicklung wichtig für den Erhalt des Werk- und Denkplatzes Schweiz, und der angekündigte Aufbau von derartigen Stellen ist zu begrüßen. Aber nicht auf Kosten der Produktion! Die betroffenen Produktionsmitarbeitenden werden wohl kaum innert nützlicher Frist so weitergebildet werden können, dass sie für die neuen, hoch qualifizierten Jobs in

Frage kämen. Sie landen also höchstwahrscheinlich auf der Strasse.

Für die industrielle Zukunft der Schweiz ist aber ebenso wichtig, Produktionsfähigkeiten und -Know-how beizubehalten und zu fördern. Die Möglichkeiten der Digitalisierung und die Industrie 4.0 bieten nämlich die Chance, dass auch die Schweiz wieder konkurrenzfähiger im Inland produzieren kann. Doch anscheinend ist Novartis dieser Weg zu steinig: Trotz blendender Geschäftszahlen erfolgt ein Kahlschlag in der Produktion, und es wird künftig einfach im günstigeren Indien produziert. Das ist einfach nur gierig! Gerade von Novartis hätten wir diesbezüglich eine fortschrittlichere und führendere Rolle erwartet. Noch in ihrem Geschäftsbericht 2016 hat Novartis wortwörtlich festgehalten, dass sie als Unternehmen wahrgenommen werden wolle, «das seine gesellschaftliche Verantwortung ernst nimmt und dem Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden oberste Priorität einräumt». Den Schlagzeilen der letzten Wochen nach zu urteilen, scheint 2017 davon leider wenig übrig geblieben zu sein.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Einsatz für gute Arbeitsbedingungen

«Ich kenne die andere Seite jetzt besser»

Sonja schätzt den Informationsaustausch, von dem sie als Syna-Mitglied profitieren kann. Denn als Mitarbeiterin einer Kiosk-Agentur von Valora fühlt sie sich manchmal etwas abgekapselt – und profitiert nicht vom Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

Sonja sagt von sich, dass sie eigentlich fast immer gut gelaunt und fröhlich sei. Das kommt ihr in ihrem Job entgegen: «Ich will, dass die Kundinnen und Kunden mit einem Lächeln den Kiosk verlassen.» Am liebsten hat sie den Kontakt mit den Stammkunden. «Die wissen immer, wie ich drauf bin – und ich weiss es von ihnen.»



Sonja ist dank Syna gut informiert.

Bild: Dieter Egli

Ein Knochenjob

Aber natürlich geht es nicht nur ums Lächeln, wenn Sonja seit mittlerweile zehn Jahren täglich in einer «kiosk»-Verkaufsstelle von Valora steht. Es ist ein Knochenjob: Zur Kundenbedienung kommen auch regelmässige Bestellungen, Einräumen, Layout-Anpassungen und immer wieder neue Angebote. Als Geschäftsführerin der Verkaufsstelle erstellt Sonja zudem die Arbeitspläne für das vierköpfige Team. Dabei ist ihr Lohn nie merklich gestiegen. Für die 42-Jährige ist er nicht allein entscheidend, «aber 4300 Franken brutto, das ist schon keine grosse Wertschätzung für unsere Arbeit».

Wenig Rechte, viel Druck

Zudem arbeitet Sonja für eine Agentur, die von einer Besitzerin in Eigenverantwortung geführt wird. Sie ist also nicht dem Gesamtarbeitsvertrag von Valora unterstellt. Rechte, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen, hat sie nicht. Und sie kann ihren Verdienst oder ihre Arbeitsbedingungen kaum mit anderen vergleichen. «In diesem Kleinunternehmen spürst du den finanziellen Druck viel direkter – und hast manchmal fast ein schlechtes Gewissen, wenn eine Arbeit länger dauert.» Druck spielt denn auch eine grosse Rolle im Agentursystem. Auch auf sie sei grosser Druck ausgeübt worden, selbst eine Agentur zu übernehmen. Da

überlege man sich schon, «ob du selber eine Agentur wirst oder ob jemand anders deine Verkaufsstelle übernimmt und du den Job verlierst».

Informationen dank Syna

Für Sonja war klar, dass sie die Verantwortung nicht übernehmen will. Dass sie solche klaren Entscheide fällen kann, dafür ist auch ihre Mitgliedschaft bei Syna verantwortlich. Mit dabei ist sie seit 2014. Damals kam ein Regionalsekretär in ihre Verkaufsstelle und erklärte, dass eine Gewerkschaft wie eine Versicherung sei: «Ich leiste einen solidarischen Beitrag – und profitiere selber, wenn ich es nötig habe.» Heute engagiert sich Sonja mehr als nur mit dem Mitgliederbeitrag. Sie besucht regelmässig die Branchenkonferenz und tauscht sich mit anderen Syna-Mitgliedern bei Valora aus. Das ist für Sonja besonders wichtig: «Ich kenne die andere Seite besser und sehe auch, was in anderen Unternehmen läuft. Früher hatte ich nur eine Perspektive, kannte nur, was mir Valora vorsetzte. Heute kann ich Informationen einordnen. Ich kenne meine Rechte – und kann auch mal eine Vorgabe kritisieren oder einen Vorschlag ablehnen.» Heute weiss sie: Nicht nur Valora, auch sie selbst hat Möglichkeiten. Das kommt der Papeteristin mit Handelsschulabschluss zugute, wenn sie sich jetzt beruflich neu

orientiert. Syna wird sie nicht untreu, auch wenn sie die Branchentreffen wohl etwas vermissen wird – genauso wie ihre Stammkunden im Kiosk.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Syna setzt sich für Angestellte ein – mit und ohne GAV

Syna hat sich jeweils im Rahmen der GAV-Verhandlungen für die Arbeitsbedingungen der Valora-Angestellten eingesetzt. 2017 ist der GAV mit Syna aber nicht mehr erneuert worden. Versprechen nach deutlichen Lohnerhöhungen und Verbesserungen, etwa bei überlangen Arbeitszeiten oder bei Einsätzen in verschiedenen Verkaufsstellen ohne Reisezeit-Entschädigung, haben sich nicht erfüllt. Vor allem profitieren über die Hälfte der Angestellten, die in einer Agentur arbeiten, nicht von den im GAV festgelegten Löhnen.

Auch und gerade jetzt, ohne GAV, setzen wir uns für unsere Mitglieder bei Valora ein: Wir informieren an Branchenkonferenzen regelmässig über die Entwicklung bei den Arbeitsbedingungen. Und bei Verstössen wehren wir uns wenn nötig auch auf juristischem Weg. Angestellte im Detailhandel können auf Syna zählen!

Weiterbildung

Auf eigene Verantwortung?

Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden fühlt sich in Sachen Weiterbildung zu wenig unterstützt vom Chef oder der Chefin. Solange die Politik auf Eigeninitiative der Einzelnen und Freiwilligkeit der Arbeitgeber setzt, wird sich daran in absehbarer Zukunft leider nicht viel ändern.

In einer Umfrage unseres Dachverbands Travail.Suisse gaben die Hälfte der Befragten an, dass sie wenig bis gar nicht von ihrem Arbeitgeber darin gefördert werden, eine Weiterbildung zu machen. Nun ist Anfang dieses Jahres erstmals ein Weiterbildungsgesetz in Kraft getreten. Dieses Gesetz legt Richtlinien fest und soll Voraussetzungen und Bedingungen für Weiterbildungen verbessern. Darunter fällt der gesamte Bereich der non-formalen Bildung, also alle Formen von Bildung ausserhalb der klassischen Institutionen wie der obligatorischen Schule oder der beruflichen Grundbildung.

Ziel: Qualität und Transparenz

Mit Hilfe der neuen Richtlinien soll die Qualität der zahlreichen Bildungsangebote ersichtlicher werden. Zudem soll klarer einsehbar sein, welche Bildungsinstitute wie viele staatliche Gelder erhalten. Das Gesetz will in erster Linie wenig qualifizierte Personen und ältere Mitarbeitende fördern. Ihr Zugang zur Weiterbildung soll sich verbessern, damit sie ihre Grundkompetenzen ausbauen und längerfristig im Erwerbsleben bleiben können. Abgesehen von dieser spezifischen Förderung setzt das Gesetz jedoch stark auf die Eigeninitiative der Einzelnen. Jede Person ist demnach selber dafür verantwortlich, eine Weiterbildung zu machen.

Freiwillig für die Arbeitgeber

Allerdings sind Weiterbildungen oft sehr teuer. Wie sieht es also mit der Finanzierung aus? Bisher galt, dass der Arbeitgeber nur dann verpflichtet ist, die Weiterbildung zu bezahlen, wenn er diese anfordert oder wenn sie gesetzlich oder in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben ist.



Je komplexer die Arbeit, desto wichtiger ist es, eine Weiterbildung zu besuchen.

Bild: Fotolia

Leider ändert sich daran mit dem neuen Gesetz nichts. Weder die Arbeitgeber noch die öffentliche Hand sind dazu verpflichtet, sich auch nur teilweise finanziell an der Weiterbildung zu beteiligen. Sie sollen dich lediglich darin begünstigen, dich also bei der Planung und bei der Umsetzung deiner Weiterbildungsstrategie unterstützen. Das neue Gesetz setzt auf die Freiwilligkeit der Arbeitgeber und ist somit sehr wirtschaftsfreundlich. Angesichts des oft beklagten Fachkräftemangels sollte es den Arbeitgebern aber einleuchten, wie wichtig es ist, dass ihre Mitarbeitenden auf dem neusten Stand des Fachwissens sind.

Fragwürdige Eigeninitiative

Auf reine Eigenverantwortung zu setzen, ohne die Chefs in die Pflicht zu nehmen, ist allerdings fragwürdig. Bekanntlich hängt es stark vom Einkommen und vom Bildungsniveau ab, ob jemand aus eigener Motivation eine Weiterbildung macht. So hat Travail.Suisse herausgefunden: Je weniger jemand qualifiziert ist, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie oder er an einer Weiterbildung teilnimmt. Das ist absolut nachvollziehbar, denn die betroffenen Personen haben weniger Geld zur Verfügung und bekommen weniger Unterstützung von ihrem Betrieb als gut

Ausgebildete, zudem halten sich ihre Aufstiegsmöglichkeiten in Grenzen. So sind sie weniger gewillt, die zusätzliche Belastung auf sich zu nehmen. Von familiären Verpflichtungen, die allenfalls zusätzlich noch zu bewältigen sind, wollen wir erst gar nicht reden.

Gute Arbeit muss zukunftsfähig sein! Das ist sie aber nur, wenn sich die Arbeitgeber frühzeitig auf kommende Entwicklungen vorbereiten, ihre Mitarbeitenden in diesen Prozess miteinbeziehen und ihren finanziellen Beitrag an die Weiterbildung leisten.

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

Syna unterstützt dich!

Ab einem Jahr Mitgliedschaft werden 30 Prozent der Weiterbildungskosten übernommen (bis zu 1000 Franken jährlich). Wende dich an dein Regionalsekretariat, wenn du daran interessiert bist.

Du kannst zusätzlich kostenlos Kurse an unserem ARC Bildungsinstitut besuchen, zum Beispiel einen zweitägigen Projektmanagementkurs im September. Melde dich direkt an auf www.formation-arc.ch (s. auch Seite 16).