

syna Magazin

Die Gewerkschaft Alpen



Lohnungleichheit: Jetzt reicht!

Frauen erhalten für gleichwertige Arbeit nach wie vor weniger Lohn als Männer! Doch das ist nur eine vieler Baustellen bei der Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Schweiz. Travail.Suisse hat deshalb ein Positionspapier für die Gleichstellungspolitik erarbeitet. Denn eines ist klar: Gleichstellung ist Sache aller und nicht nur der Frauen!

Seiten 6 und 7

Bauhauptgewerbe: so nicht!

Die Baumeister wollen den flexiblen Altersrücktritt FAR auf dem Buckel der Arbeitnehmenden sanieren. «So nicht!», sagt Syna. Gemeinsam mit den Bauarbeitern setzen wir ein Zeichen mit dem «Marsch zu den Baumeistern» am 23. Juni.

Seite 3

Überwachung total: Gehts noch?

Ein Gesetz stellt alle Versicherten unter Generalverdacht: Neu dürfen Sozialversicherungen ihre Klienten nach Gutdünken ausspionieren – mit mehr Rechten als die Polizei. «Ohne uns!», sagt Syna. Unterschreibe jetzt das Referendum.

Seite 4

Inhalt

Bauhauptgewerbe	Seite	3
Referendum Versicherungsdetektive	Seite	4
Dienstleistung	Seite	5
Gleichstellung	Seiten	6–7
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
Konzernverantwortungs- initiative	Seite	17
Brücke · Le pont	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20


Impressum

**Syna Magazin, offizielles
 Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**
 Erscheinungsweise: 10 Ausgaben pro Jahr
 Auflage: 28 702 Exemplare (WEMF 2017)
 Herausgeberin: Syna – die Gewerkschaft,
 Zentralsekretariat, Postfach 1668,
 4601 Olten, www.syna.ch
 Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch
 Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz
 rosenkranz@travailsuisse.ch
 Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG
 Adressänderungen: info@syna.ch
 Nächste Ausgabe: 15. Juni
 Redaktionsschluss: 30. Mai, 12.00 Uhr

«Schluss damit!» und weitermachen!



Schweizer Firmen lassen in Sambia Edelmetalle aus der Erde schürfen und verpesten dabei die Umwelt. Kakao, der in der Schweiz zu niedlichen Schokoladenhasen oder edlen Pralinen verarbeitet wird, wird in Westafrika angepflanzt und geerntet – auch durch Kinder. Die Konzernverantwortungsinitiative (KoVI) will, dass im Ausland tätige Schweizer Firmen den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt ernst nehmen. Syna unterstützt die KoVI. Worum es genau geht, wie sich die Gewerkschaften engagieren und wo die politische Diskussion steht, darüber schreibt Selina Tribbia auf Seite 17.

Aktiv werden und Verantwortung übernehmen

Das Hilfswerk Brücke · Le pont berichtet in diesem Magazin, wie es in Brasilien Armut und das Abrutschen in Kriminalität oder Drogensucht bekämpft: mit Berufsbildung und Information – und das mit Erfolg! Werde aktiv und unterstütze die Arbeit unseres Hilfswerks mit einer Spende (www.bruecke-lepont.ch/aktionen/stundenlohn-aktion). Als Konsumentinnen und Konsumenten können wir zudem tagtäglich Verantwortung übernehmen: Mit jedem von uns gekauften Kleidungs- oder Schmuckstück, Mobiltelefon oder Nahrungsmittel befriedigen wir nicht nur unsere Bedürfnisse, sondern signalisieren dem Produzenten auch, dass wir mit seiner Art der Herstellung einverstanden sind. Überlegen wir also gut, welche Firmen und Produkte wir in Zukunft unterstützen!

Lohndiskriminierung: Schluss damit!

«Keine leeren Versprechungen mehr», fordert die Leiterin unserer Fachstelle

Gleichstellung, Sabri Schumacher. Was bei der ersten Stelle nach Lehrabschluss mit 7 Prozent weniger Lohn als die männlichen Kollegen beginnt, zieht sich durch das ganze Erwerbsleben der Frauen und hat Konsequenzen in Form von niedrigeren Renten bis zum Lebensende. Die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann ist Fakt! Die immer gleichen Ausreden machen wütend, und die ewig gleiche Leier von Lohnkontrollen auf freiwilliger Basis hat die Diskriminierung der Frauen nachweislich nicht beseitigt. Mehr dazu auf der Doppelseite 6 und 7. Alle (und das sind hoffentlich viele), die finden «Schluss damit!», treffen sich am Samstag, 22. September 2018, in Bern zur grossen Lohngleichheits-Demo.

Es reicht!

Wütend sind auch die Bauarbeiter: Auf einmal soll das Versprechen, mit 60 in Pension gehen zu können, nicht mehr gelten! Die Baumeister möchten die notwendig gewordene Sanierung des Flexiblen Altersrücktritts im Bau (FAR) mit weniger Leistungen, sprich kleinerer Rente und längerem Arbeiten, durchziehen. Wir wissen: Der FAR käme auch mit moderaten Beitragsanpassungen wieder auf die Beine. Dafür kämpfen wir, zusammen mit dir! Mehr zur Situation auf dem Bau gleich auf der folgenden Seite. Gut ist es in solchen Situationen auch, zurückzuschauen, wie es überhaupt zum FAR gekommen ist. Werner Rindlisbacher, pensionierter Sektorleiter Gewerbe, fordert zu Recht: «Aufbauen, nicht abreißen!»

Ich mache weiter

Weil es also noch viel zu tun gibt, weil unser Einsatz auch immer wieder erfolgreich ist, weil mir dank vielen motivierten Mitgliedern und Mitarbeitenden die Arbeit gut gefällt, zum Schluss noch dies, kurz und knackig: Ich mache weiter! Ja, ich will nochmal. Und darum stelle ich mich am Kongress im Herbst zur Wiederwahl als Syna-Präsident. «Meine Arbeit – meine Zukunft!», fordern wir für alle Arbeitnehmenden. Dafür setzen wir uns zusammen ein. Ich freue mich darauf!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Zukunft Flexibler Altersrücktritt (FAR)

Bitte Verantwortung übernehmen!

Bei den Verhandlungen zum neuen Landesmantelvertrag (LMV) wollen wir auch den FAR solidarisch auf gesunde Beine stellen. Nur die Baumeister weigern sich nach wie vor. Wir kämpfen weiter – auch auf der Strasse am 23. Juni!

Dass mehr ältere Bauarbeiter ab 60 in Rente gehen als erwartet, ist positiv: Es zeigt, wie wichtig der FAR für die Bauarbeiter ist. Weil damit aber mehr Renten als vorgesehen zu finanzieren sind, braucht es Anpassungen. Wir glauben, dass wir den FAR mit moderaten Korrekturen bei Beiträgen und Leistungen langfristig sichern können. Die Baumeister weigern sich jedoch beharrlich und wollen den FAR nur durch Leistungskürzungen auf dem Buckel der geburtenstarken Jahrgänge sanieren – das heisst: weniger Rente oder länger arbeiten!



Die Bauarbeiter haben ihren Teil geleistet – jetzt sind die Baumeister an der Reihe. Bild: Fotolia

Ton wird schärfer

Die Baumeister wollen die Verantwortung abschieben und drohen offen: In der aktuellen Ausgabe ihres Verbandsmagazins «Bauwirtschaft» wird der Präsident des Kantonal-Bernischen Baumeisterversbands mit den Worten zitiert, dass die Gewerkschaften nicht wüssten, was sie tun – und dass der FAR abgeschafft werden solle, wenn die Gewerkschaften weiterhin «blockierten».

Diese Drohung akzeptieren wir nicht! Sie ist der verzweifelte Versuch, sich vor

einer erneuten moderaten Beitragserhöhung zu drücken. Vergessen wir nicht: Bei der letzten Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge haben die Baumeister zur Bedingung gemacht, dass sie diese bei kommenden Lohnerhöhungen anrechnen können. Es gab aber seit vier Jahren gar keine generellen Lohnerhöhungen mehr! Mit diesem Lohnverzicht haben die Bauarbeiter ihren Teil der Verantwortung übernommen. Jetzt müssen ihnen auch die Baumeister entgegenkommen!

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Marsch zu den Baumeistern

Grosse Bauarbeiter-Demo am 23. Juni 2018 in Zürich

Sei dabei: Unterstütze unsere Forderungen für einen gesunden FAR und für faire Löhne:
Anmeldung und Infos zum Programm:
www.syna.ch/baudemo

MEM-GAV-Verhandlungen

Bildung in den Fokus stellen!

Die Verhandlungen für den neuen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-GAV) sind in vollem Gange. Dabei stehen Bildungsthemen stark im Vordergrund.

Die ersten Verhandlungsrunden sind absolviert, und eines steht bereits fest: Alle Sozialpartner sind sich einig, dass Bildung eine der wichtigsten Antworten auf die Digitalisierung ist. Offen bleibt aber, was mit welchen Massnahmen umzusetzen ist.

Umschulung

Swissmem hat der breiten Öffentlichkeit kurz nach Verhandlungsstart ihre «Umschulungsinitiative» präsentiert. Damit sollen Arbeitnehmende, deren Stellen und Berufe durch die Digitalisierung

wegzufallen drohen, eine fundierte Ausbildung für die neu entstehenden Jobs absolvieren können. Dank einer Bildungsvereinbarung zwischen dem Arbeitnehmenden, seinem bisherigen und einem neuen Arbeitgeber soll die Umschulung in ein anderes Tätigkeitsfeld berufsleitend möglich sein. Auch wenn noch viele Details zu klären sind – vor allem hinsichtlich der Finanzierung –, unterstützt Syna diese Idee.

Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen

Es liegen noch viele weitere Vorschläge zur Bildung auf dem Verhandlungstisch. Eines zeichnet sich aber ganz klar ab: Die Forderung von Syna, regelmässige Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen zwingend in den GAV aufzunehmen, macht Sinn. Denn jede Bildungsbemühung bedarf zuerst der Beantwortung der Fragen «Was kann

ich?», «Wohin will ich?» und «Wie gelange ich ans Ziel?». Deswegen ist es wichtig, laufend über die eigenen Kompetenzen und die passenden Bildungsmöglichkeiten informiert zu bleiben.

Projekt «informa»

Entscheidend ist eine Validierung der bereits vorhandenen Kompetenzen: Auch die Fähigkeiten der Arbeitnehmenden, die nicht durch einen formalen Abschluss ausgewiesen werden, sind wertvoll und müssen ebenso zählen. Daher forciert und unterstützt Syna Modelle wie «informa» von «Modell F» (mehr dazu unter www.syna.ch/aktuell). Diese sind auf die Anerkennung solcher Fähigkeiten spezialisiert und ermöglichen Arbeitnehmenden damit kürzere und günstigere Aus- und Weiterbildungen.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Referendum

Das geht zu weit!

Alle Versicherten unter Generalverdacht stellen? Überwachung nach Belieben, bis ins Schlafzimmer? «So nicht!», sagen wir. Syna und Travail.Suisse unterstützen darum das Referendum gegen die Überwachung von Versicherten.

Im Schnellverfahren hat das Parlament ein Gesetz für die Überwachung von Versicherten beschlossen: Sozialversicherungen

Unterschreibe jetzt!

Für das Zustandekommen des Referendums sind 50 000 Unterschriften bis Ende Juni notwendig. Jede Unterschrift zählt!

Unterschreibe hier und jetzt mit dem beigelegten Unterschriftenbogen.

Weitere Informationen zum Referendum findest du unter www.versicherungsspione-nein.ch und auf unserer Website:

www.syna.ch/engagement/politik

können in Zukunft Bezügerinnen und Bezüger verdeckt überwachen – ohne richterliche Genehmigung!

Das gilt für alle staatlichen und privatwirtschaftlichen Sozialversicherungen. Darunter fallen die IV, die Arbeitslosenversicherung, die SUVA und die AHV inkl. Ergänzungsleistungen, dazu sämtliche Krankenkassen und alle 16 allgemeinen Versicherungen, die auch eine Unfallversicherung anbieten, wie zum Beispiel Bâloise, Zürich Versicherung oder AXA.

Mehr Rechte als die Polizei

Anordnen kann eine Überwachung jede Person mit Direktionsfunktion im fallbearbeitenden Bereich oder im Bereich Leistungen der entsprechenden Versicherung. Die Anordnung muss nicht begründet werden. Ihre Rechtmässigkeit wird nicht geprüft. Und es braucht keinerlei richterliche Genehmigung für diesen schwerwiegenden Eingriff in die Privatsphäre.

Sozialversicherungen erhalten damit mehr Rechte als die Polizei! Selbst für die Überwachung eines Mordverdächtigen muss ein Gericht den Verdacht zuerst überprüfen.



Für die Überwachungen können die Versicherungen private Ermittler einsetzen. Bild: Fotolia

Es betrifft auch dich!

Auch wir wollen keine Sozialbetrüger. Gelder von Unfallversicherung, IV oder anderen Sozialversicherungen müssen denen zugutekommen, die sie wirklich benötigen. Deshalb aber alle Versicherten unter Generalverdacht zu stellen, geht zu weit.

Mit dem neuen Gesetz entscheiden Sozialversicherungen nach Gutdünken, wen sie mit Kamera, Tonaufnahmen oder sogar Drohnen ausspionieren. Es kann jede und jeden von uns treffen!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Syna-Kongress

Meine Arbeit – meine Zukunft?

Am 19./20. Oktober dieses Jahres findet der Syna-Kongress im Palais Beaulieu in Lausanne statt. Die Vorbereitungen für den Anlass laufen auf Hochtouren.

Der Kongress findet alle vier Jahre statt und bestimmt die grundlegende politische Ausrichtung unserer Gewerkschaftsarbeit mit. Das Thema 2018: der Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Globalisierung – und seine Bedeutung für die Arbeitnehmenden.

Drei Visionen zur Arbeit der Zukunft

Der Wandel bringt Unsicherheit – aber auch Chancen. Wir setzen uns dafür ein, dass nicht nur die Arbeitgeber, sondern

auch die Arbeitnehmenden von diesen Chancen profitieren können. Dazu haben wir drei Visionen:

- Arbeit und Privatleben sind miteinander vereinbar – und Arbeitnehmende können über Arbeitszeit und -einsätze mitentscheiden.
- Alle haben Zugang zu Aus- und Weiterbildung – und damit einen Platz in der Arbeitswelt von morgen.
- Die Arbeit ist sichere Lebensgrundlage – und wer nicht arbeiten kann, lebt dank sozialer Sicherungssysteme in Würde.

Vernehmlassung abgeschlossen

Die von den Regionen bestimmten Delegierten haben bereits eine Kongress-einladung erhalten. In den letzten Wochen haben Regionen und Fachstellen Stellung genommen zu den Unterlagen

und Forderungen, die für den Kongress erarbeitet wurden. Es sind viele Rückmeldungen eingegangen, die jetzt bearbeitet werden. Wichtige Hinweise gibt auch die Mitgliederumfrage (siehe Seite 8).

Arno Kerst als Präsident vorgeschlagen

Am Kongress wird jeweils auch das Präsidium von Syna gewählt. Der Zentralvorstand schlägt den Delegierten Arno Kerst zur Wiederwahl vor. Arno Kerst ist seit 2014 Präsident. Geschätzt wird vor allem die Integrationsfunktion zwischen den Sprachregionen, die er in dieser Zeit aktiv wahrgenommen hat. Mit Arno Kerst ist die Kontinuität unserer gewerkschaftlichen und politischen Arbeit in diesen herausforderungsreichen Zeiten gewahrt.

Max Gisler, Vorstandsmitglied

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe

Ein GAV für die ganze Branche

Syna hat endlich erreicht, was schon seit Jahren gefordert wurde: Dem neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbes wird auch das ungelernete Personal unterstellt sein. Der neue GAV wird voraussichtlich Anfang 2019 in Kraft treten.

Die Branche hat sich in den letzten Jahren gewandelt: Kleinere Bäckereien verschwinden zusehends, grössere industrielle Betriebe übernehmen die Produktion en gros. Daneben bauen sich Bäckereien mit einem Café ein zweites Standbein auf. Die Kundschaft freuts, denn zum frischen Gipfeli gibts den feinen Kaffee gleich vor Ort.

Für die Angestellten der Branche ist dieser Wandel bedeutend: Vermehrt übernimmt ungelernetes Personal die Produktion, und Serviceangestellte servieren das «Zmorge beim Beck».

Beide Berufsgruppen konnten bis anhin nicht von den fairen und geschützten Regelungen des Branchen-GAV profitieren, da dieser nicht für sie galt. Entsprechend häufig wandten sich Betroffene an Syna und forderten die Sicherung von Mindestlohn, fünfter Ferienwoche und 13. Monatslohn per GAV auch für ihre Berufsgruppe. Schliesslich soll der GAV für die ganze Branche gelten!

Wichtige Fortschritte

Wir freuen uns sehr, dass wir dieses wichtige Ziel in den Verhandlungen erreicht haben. Voraussichtlich ab Januar 2019 wird der neue GAV in Kraft treten. Neben der Unterstellung des ungelerneten Personals beinhaltet dieser weitere wichtige Regelungen:

- Der 13. Monatslohn ist definitiv ab der Probezeit geschuldet.
- Die Mindestlöhne werden ab 2020 angehoben.
- Die übergesetzlichen Nachtzuschläge können neu als Prozentsatz zum Lohn gerechnet werden. Somit wird dieser Zuschlag dann auch in den Ferien oder bei Krankheitsfall ausbezahlt.



Der neue GAV wird auch für ungelernetes Personal gelten. Bild: Fotolia

- Die Fünftageweche wird im Jahresdurchschnitt garantiert.

Ein weiterer wichtiger Fortschritt ist die Gleichwertigkeit zum L-GAV des Gastgewerbes. In Zukunft werden Abgrenzungsfragen zwischen diesen beiden GAV keine materiellen Folgen mehr für die Angestellten haben.

**claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Bäcker-, Konditoren-
und Confiseurgewerbe**

Detailhandel Schweiz

Raus aus der Stagnation!

Die Umsätze im Schweizer Detailhandel stagnieren. Die Gefahr von Stellenabbau und Verlagerung in den Onlinehandel ist gross. Höhere Löhne und mehr Bildung können die Kehrtwende bringen.

Die Analyse «Retail Outlook 2018» der Credit Suisse zeigt klar: Der Detailhandel hinkt der übrigen Schweizer Konjunktur hinterher. Die Umsätze stagnierten 2017 mehr oder weniger, und für 2018 zeichnet sich nur ein leichtes Wachstum ab. Der Anteil des Onlinehandels ist gegenüber dem stationären Handel in Läden und Warenhäusern immer noch sehr klein, wächst jedoch rasant. Schweizer Kundinnen und Kunden bestellen zudem überdurchschnittlich viele Waren über das Internet.

Kaufkraft erhöhen

Für Syna steht fest: Die Stagnation im Schweizer Detailhandel darf nicht zu stagnierenden Löhnen oder gar zu pauschalem Stellenabbau führen! Die immer noch satten Gewinne der Branche müssen über höhere Löhne an die Arbeitnehmenden weitergegeben werden. So erhöht sich deren Kaufkraft, was die Umsätze im ganzen Detailhandel positiv beeinflusst. Insbesondere der Non-Food-Bereich (Kleider, Schuhe, Elektronik usw.) ist darauf angewiesen, dass sich die Kunden auch am Monatsende noch etwas leisten können. Die Mitarbeitenden müssen immer auch als potenzielle Kunden betrachtet werden.

Verlagerung in den Onlinehandel bremsen

Mit gezielter Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden im Detailhandel wird

das Einkaufserlebnis für die Kunden im stationären Handel attraktiver. So können diese Umsätze langfristig gegenüber dem boomenden Onlinehandel gesichert werden. Eine massenhafte Verlagerung von Personal in die grösstenteils prekären Arbeitsverhältnisse des Online-Versandhandels muss unbedingt verhindert werden! Übrigens können wir alle mit einem verantwortungsvollen Einkaufsverhalten dazu auch einen Beitrag leisten.

Syna setzt sich weiterhin mit aller Kraft dafür ein, dass alle Arbeitnehmenden im Detailhandel in den Genuss von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) kommen, die faire Löhne sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten garantieren.

Mehr zum «Retail Outlook 2018» auf unserer Website: www.syna.ch/aktuell

**marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel**

Lohnungleichheit

Keine leeren Versprechungen mehr!

Bei der Frage der Lohndiskriminierung geht es um mehr als nur um Geld: Es geht um das Anrecht darauf, die gleiche Anerkennung für dieselbe Arbeitsleistung zu bekommen. Und es geht darum, diskriminierende Denk- und Verhaltensweisen zu ändern.

Als Kind fühlte ich mich gegenüber meinem Bruder keinen Moment lang benachteiligt. Wir spielten beide mit Barbies und Autos, erhielten gleich viel Taschengeld und hatten die gleichen «Ämtli» im Haushalt zu erledigen. Erst später begriff ich, dass die Realität in meiner Familie nicht den gesellschaftlichen Zustand widerspiegelte. Nur weil ich die Ungleichstellung bisher nicht am eigenen Leib erfahren hatte, hiess das noch lange nicht, dass sie nicht existierte. Denn statistisch war nachgewiesen: Eines Tages würde ich im Schnitt 600 Franken monatlich weniger verdienen als mein Bruder. Einfach nur, weil ich eine Frau bin.

Klare Fakten

Bereits bei Antritt der ersten Stelle nach Lehrabschluss verdienen Frauen durchschnittlich 7 Prozent weniger als Männer. Diese Diskriminierung zieht bis ins hohe Rentenalter negative Konsequenzen nach sich. Die Tatsache, dass Frauen im Schnitt 19 Prozent weniger verdienen, führt dazu, dass sich viele Paare für die traditionelle Rollenverteilung entscheiden. Ihre Wahl-



Mädchen und Buben werden heute mehrheitlich gleichberechtigt erzogen und gefördert. Im späteren Berufsleben sind die Frauen allerdings immer noch benachteiligt. Bild: Fotolia

freiheit wird von der ökonomischen Konsequenz dieser Ungleichheit eingeschränkt.

Die Mehrheit der Lohn-Ungleichheit wird auf sogenannte «objektiv erklärbare Faktoren» wie Ausbildung oder Tätigkeitsbereich zurückgeführt. Aber sind diese Faktoren wirklich so objektiv erklärbar? Angestellte in «typischen Frauenberufen» erledigen meist gleichwertige Arbeit mit gleich hohen Anforderungen wie bei «typischen Männerberufen». Trotzdem herrschen bereits bei den Eintrittslöhnen hohe Gehaltsunterschiede. Während mehr als 70 Prozent der Grossverdiener männlichen Geschlechts sind, sind Frauen im Niedriglohnsektor mit 65 Prozent übervertreten.

Eine schwarze Liste

Bundesrätin Sommaruga hat es in der Ständeratssession zur Revision des Gleichstellungsartikels auf den Punkt gebracht: Es ist dieselbe alte Leier, die wir bereits seit 37 Jahren hören. Es sind nichts als schöne Worte und leere Versprechen seitens der Arbeitgeber und Politiker. Die bisher freiwilligen Massnahmen haben keine Wirkung gezeigt.

Dies langweilt auch meine Generation, obwohl ich noch gar nicht auf der Welt war, als gleiche Rechte für Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert wurde.

Deshalb fordern wir die Unternehmen zur internen Überprüfung der Lohnungleichheit

anhand einer anerkannten wissenschaftlichen Methode auf! Im Fall einer Verweigerung werden wir die entsprechenden Unternehmen auf eine schwarze Liste setzen. Travail.Suisse wird diese dann zu gegebener Zeit veröffentlichen.

Die Lohnungleichheit nicht nur eine Frauenangelegenheit: Es ist unsere Gesellschaft, die ein Problem hat, denn sie diskriminiert eine Mehrheit aufgrund ihres Geschlechts. Es ist ein Zeichen der Schwäche seitens der Männer, Privilegien aus einem System zu ziehen, das andere so offensichtlich benachteiligt.

**sabri.schuhmacher@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gleichstellung**

Save the Date

*Wir Frauen haben keine Lust mehr, freundlich zu bitten. Wozu auch? Wir haben erlebt, wie weit uns freundliche Diskussionen bringen! Deshalb demonstrieren wir für Lohnungleichheit: **am Samstag, 22. September 2018, Nachmittag, in Bern.***

Frauen: Lasst uns ein Zeichen setzen! Und Männer: Seid dabei, um uns zu unterstützen, oder passt währenddessen auf die Kinder auf. Weitere Informationen folgen im Syna Magazin und auf www.syna.ch

Aktiv werden

Die Syna-Gleichstellungsgruppe wurde Ende 2017 gegründet und besteht aus rund 15 Mitgliedern und Mitarbeitenden. Sie will Chancen und Möglichkeiten für alle, unabhängig des Geschlechts, fördern.

Interessierst du dich für Gleichstellungsfragen? Diskutierst du gerne, und hast du Lust, konkrete Aktionen zur Verbesserung der Gleichstellung in der Arbeitswelt durchzuführen? Dann kontaktiere mich per E-Mail oder Telefon, damit ich dich ans nächste Treffen einladen kann: sabri.schuhmacher@syna.ch, Telefon 044 279 71 66.

Positionspapier

Echte Gleichstellung – jetzt!

Travail.Suisse und Syna kämpfen für Gleichstellung, die trotz Verfassungsgrundlage immer noch nicht umgesetzt ist. Das neue Positionspapier «Gleichstellung von Frau und Mann heute und morgen» zeigt, wohin der Weg führen kann und muss.

Am 30. April 2018 haben Travail.Suisse und Syna der Öffentlichkeit das neue Positionspapier für eine echte Gleichstellungspolitik vorgestellt. Das umfassende Papier bietet eine Auslegeordnung zum Thema (Un-)Gleichstellung, das sich durch fast alle Lebensbereiche zieht. Neben der Lohnungleichheit liegt ein Schwerpunkt auf

der Care-Arbeit. Lange wurde darunter die Betreuung von Kindern verstanden. Doch weil wir immer älter werden und immer weniger Pflegefachkräfte zur Verfügung stehen, wird die Thematisierung der Care-Arbeit immer wichtiger. Travail.Suisse fordert, dass das Gesetz die Care-Arbeit mehr berücksichtigt. Das ist eine der insgesamt 28 Forderungen des Papiers. Diese sollen Denkanstösse für die Gleichstellungspolitik bieten – aber auch als Basis für parlamentarische Vorstösse in den kommenden Sessionen dienen.

→ Weitere Informationen zum Positionspapier: www.syna.ch/aktuell

Linda Rosenkranz,
Leiterin Kommunikation Travail.Suisse,
rosenkranz@travailsuisse.ch



Travail.Suisse fordert, dass die Pflege von Angehörigen stärker berücksichtigt wird. Bild: Fotolia

Drei Fragen an Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse

Seit 37 Jahren haben Frauen und Männer gemäss Bundesverfassung die gleichen Rechte. Trotzdem erleben immer noch viele Frauen Diskriminierung beim Lohn. In welchen weiteren Bereichen ist die Gleichstellung noch nicht realisiert?

Die Löhne sind tatsächlich nicht das einzige Problem. Frauen sind auch viel mehr Opfer von sexueller Belästigung oder Mobbing als Männer. Und sie werden oft wegen ihrer Mutterrolle diskriminiert: Eine neue Studie zeigt, dass – mindestens – jede zehnte Frau nach dem Schwangerschaftsurlaub-Kündigungsschutz entlassen wird oder genötigt wird, selbst zu kündigen.

Viele Familien wählen ein traditionelles Familienmodell aufgrund der Umstände. Dabei werden Frauen diskriminiert, weil sie höchstens Teilzeit arbeiten: Der Zugang zu Weiterbildung, zu Bonuszahlungen oder zur beruflichen Karriere ist für sie schwierig. Aber auch ohne Kinder und mit Vollzeitjob kommen Frauen nur mit Mühe in Führungspositionen von Unternehmen. Wir sprechen hier von der sogenannten «gläsernen Decke». Kurz: Es gibt im Bereich Gleichstellung noch viele Baustellen.

Also ist die Gleichstellung nicht nur eine Frage, die Frauen betrifft? Wie sind die Männer vom Problem betroffen?

Wie viele Männer können Teilzeit arbeiten, wenn sie eine Familie gründen – oder wagen überhaupt, den Arbeitgeber danach zu fragen? Wie viele profitieren von einem Vaterschaftsurlaub? Viel zu wenige. Und dürfen Väter im Betrieb fehlen, wenn die Kinder krank sind – oder wenn die betagten Eltern regelmässig Hilfe brauchen? Viel zu selten.

Die Rollenbilder scheinen nach wie vor in Stein gemeisselt, worunter viele Männer leiden. Und wenn eine Frau nicht das verdient, was ihr zusteht, dann leidet die ganze Familie darunter.

Was ist das wichtigste Ziel der Gleichstellungspolitik von Travail.Suisse?

Die Gleichstellungspolitik von Travail.Suisse basiert auf drei Prinzipien.

Erstens: Gleichstellung ist die Sache aller und nicht nur der Frauen.

Zweitens: Es gilt das Prinzip der Eigenverantwortung: Frauen und Männer haben gleiche Bildungschancen. Sie sollen aber auch selbst für den eigenen

Lebensunterhalt aufkommen können, unabhängig von einem Partner oder einer Partnerin.

Das dritte Prinzip ist die Solidarität: ein zentraler Wert der Gewerkschaftsbewegung, der zunehmend vergessen geht. Die zunehmende Konkurrenz in Beruf und Gesellschaft lässt uns zu Egoisten werden.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation



Valérie Borioli Sandoz

Bild: zVg

A Strassenbau



Im Kanton Schwyz wehren sich über 600 Bauarbeiter gegen die Weisung, auf Baustellen von Nationalstrassen auch bei grosser Hitze lange Hosen tragen zu müssen.

Syna übergab die Petition Ende April, passend zur ersten Hitzewelle, dem Landammann und Baudirektor Othmar Reichmuth.

Letztes Jahr hat Syna eine Umfrage zum Thema durchgeführt. Im nächsten Syna Magazin berichten wir über das klare Resultat – und gehen der Frage nach, was kurze oder lange Hosen mit der Sicherheit auf dem Bau zu tun haben.

Zahl des Monats

22,7

Prozent der Arbeitsverhältnisse bei 15- bis 24-Jährigen sind befristet. Dieses Verhältnis hat sich seit 2010 fast verdreifacht. Zugenommen haben vor allem Praktika. Immer mehr Studierende und Lernende müssen nach der Ausbildung damit Vorlieb nehmen – ein Start ins Berufsleben mit Unsicherheit! Praktika können sinnvoll sein, oft werden aber die Angestellten als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. Wichtigster Tipp: Ein Praktikum muss immer einen Lerninhalt haben, und die Dauer muss festgelegt sein.

🔧 Verbesserter Sozialplan bei GE



Noch überwiegt die Unsicherheit: Wie im Syna Magazin Nr. 10/2017 berichtet, plant General Electric (GE) in der Schweiz den Abbau zahlreicher Arbeitsplätze. Davon sind 1400 von 3500 Mitarbeitenden betroffen – Angestellte mit befristetem Arbeitsverhältnis nicht eingerechnet.

Syna unterstützte die Personalkommission von GE beim Aushandeln eines Sozialplans mit Begleitmassnahmen für die vom Abbau betroffenen Mitarbeitenden. Mitte Februar wurde dieser neue Sozialplan nun von der Personalkommission und von GE Schweiz unterschrieben. Neben der Übernahme diverser Element eines früheren Sozialplans erreichten wir einige Verbesserungen.

👍 Vielen Dank!

Wir danken allen, die an der Umfrage «Meine Arbeit – meine Zukunft» elektronisch teilgenommen oder den Umfragebogen ausgefüllt zurückgeschickt haben. **Über 850 Mitglieder haben uns ihre Meinung zur Zukunft der Arbeit mitgeteilt.** Das hilft uns zur Vorbereitung des Kongresses im Oktober, wo es um dieses Thema geht (siehe Seite 4). Für fünf Teilnehmende zahlt sich der Aufwand zusätzlich aus: Sie haben je 200 Franken gewonnen – und werden von uns in diesen Tagen benachrichtigt.

📺 Gastgewerbe

Progresso ist die Weiterbildung für Arbeitnehmende im Gastgewerbe ohne Berufsabschluss. **Damit sich Interessierte über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren können, gibt es neu kurze Videos auf Youtube.** Schön anzusehen, beantworten sie Fragen wie: Was bringt mir Progresso? Wie läuft die Prüfung ab? Wie kann ich meinen Arbeitgeber von den Kursen überzeugen?

Bist du an einem Progresso-Kurs interessiert? Syna unterstützt deine Weiterbildung und bezahlt die Anmeldegebühr von 200 Franken.

⚙️ Volksabstimmung

Am 10. Juni 2018 stimmt die Schweiz über die sogenannte Vollgeld-Initiative ab. Sie verlangt eine Reform der Geldordnung: Banken dürften kein Geld mehr schöpfen durch Kreditvergabe. Geldschöpfung wäre nur noch der Nationalbank vorbehalten. Die Initianten des Vereins «Monetäre Modernisierung» versprechen sich damit eine Stabilisierung des Finanzsystems und mehr Mittel für die öffentliche Hand.

Die Initiative wird von allen Parteien abgelehnt. Obwohl die Initiative einen interessanten Ansatz verfolgt, empfiehlt auch Travail.Suisse die Ablehnung. Aufgrund der fehlenden Erfahrungswerte wäre ein Wechsel der Geldordnung mit hohen Risiken verbunden. Um Banken- und Finanzkrisen zu verhindern, sollen stattdessen die bisher begonnenen Regulierungen wie «Too big to fail»-Regeln, Erhöhung der Eigenmittel oder automatischer Informationsaustausch weitergeführt werden.

Informationen zur Initiative: www.vollgeld-initiative.ch
Weitere Informationen zu aktuellen Abstimmungen, Initiativen und Referenden: www.syna.ch/engagement/politik

Referendum

Quel che è troppo, è troppo!

Nutrire sospetti su tutti gli assicurati indistintamente? Sorvegliare a piacimento la gente fin nella camera da letto? Noi diciamo: «quel che è troppo, è troppo!» Syna e Travail.Suisse sostengono il referendum contro la sorveglianza degli assicurati.

Con una procedura lampo il Parlamento ha approvato un disegno di legge per la sorveglianza degli assicurati: in futuro le assicurazioni sociali potranno controllare di nascosto le beneficiarie

Firma subito!

Per la riuscita del referendum occorrono 50 000 firme entro fine giugno. Ogni firma conta: sottoscrivi senza indugio l'allegato formulario di raccolta firme!

Trovi informazioni sul referendum alla pagina www.versicherungsspione-nein.ch e sul nostro sito alla pagina www.syna.ch/it/impegno/politica

e i beneficiari di prestazioni sociali – senza alcun mandato dell'autorità giudiziaria.

Questo varrà per tutte le assicurazioni sociali pubbliche e private, fra le quali AI, assicurazione contro la disoccupazione, SUVA e AVS (prestazioni complementari incluse), tutte le casse malati e le 16 assicurazioni generali che offrono anche un'assicurazione contro gli infortuni, come Baloise, Zurich o AXA.

Più diritti della polizia

La sorveglianza potrà essere ordinata da qualsiasi persona con funzione direttiva nel settore che si occupa del caso o nel settore delle prestazioni della relativa assicurazione. La disposizione non dovrà essere motivata. La sua legittimità non verrà verificata. E per questa grave intrusione nella sfera privata non occorrerà nemmeno un mandato dell'autorità giudiziaria.

In questo modo le assicurazioni sociali avranno più diritti della polizia! Perfino per sorvegliare un presunto omicida i sospetti devono dapprima essere vagliati da un tribunale.

Concerne anche te!

Nemmeno noi vogliamo truffatori delle assicurazioni sociali! Il denaro



Per la sorveglianza le assicurazioni potranno impiegare persone private a loro piacimento.

Foto: Fotolia

dell'assicurazione contro gli infortuni, dell'AI o di altre assicurazioni sociali deve andare a beneficio di chi ne ha realmente bisogno.

Ma per questo nutrire sospetti su tutti gli assicurati indistintamente, è troppo! Con la nuova legge le assicurazioni sociali potranno decidere a propria discrezione quando spiare un assicurato con videocamera, audio registrazioni o addirittura droni. Queste misure potrebbero riguardare ognuno di noi!

arno.kerst@syna.ch, presidente

Congresso Syna

Il mio lavoro, il mio avvenire?

Il 19 e 20 ottobre prossimi si terrà al Palais Beaulieu di Losanna il Congresso Syna. I preparativi per l'evento procedono a pieno ritmo.

Il Congresso si tiene ogni quattro anni e determina l'orientamento politico fondamentale delle nostre attività sindacali. Il tema 2018: i cambiamenti nel mondo del lavoro legati alla digitalizzazione e alla globalizzazione e il loro significato per le lavoratrici e i lavoratori.

Tre visioni per le attività future

I cambiamenti sono fonte di incertezze, ma offrono anche importanti occasioni. Noi ci impegniamo affinché di queste opportunità possano beneficiare non soltanto

i datori di lavoro, ma anche i lavoratori. Abbiamo tre visioni:

- Lavoro e vita privata sono conciliabili: le lavoratrici e i lavoratori possono partecipare alle decisioni riguardanti i loro orari e interventi di lavoro.
- Tutti hanno accesso alla formazione di base e continua: e con ciò si ritagliano un posto nel mondo del lavoro di domani.
- Il lavoro è una base esistenziale sicura: e anche chi non può lavorare, vive nella dignità grazie a sistemi sociali di assicurazione.

Fase di consultazione conclusa

Le delegate e i delegati designati dalle regioni hanno già ricevuto l'invito al Congresso. Nelle ultime settimane le regioni e i servizi specialistici hanno preso posizione in merito alla documentazione

e alle richieste elaborate per il Congresso. Sono pervenuti molti feedback, attualmente in fase di elaborazione. Indicazioni importanti giungono anche dal sondaggio realizzato fra i soci (si veda pagina 8).

Arno Kerst proposto alla presidenza

Il Congresso è anche l'occasione per eleggere la presidenza Syna. Il Comitato direttivo raccomanda alle delegate e ai delegati di rieleggere Arno Kerst, presidente dal 2014, del quale si apprezza particolarmente la funzione di integrazione tra le regioni linguistiche assunta attivamente nel quadriennio in corso. La rielezione di Arno Kerst garantirebbe la continuità delle nostre attività sindacali e politiche in un periodo, quello attuale, denso di sfide.

Max Gisler, membro del Comitato

Industria Panadera, Pastelera y Confitera

Un CCT para todo el sector

Syna finalmente ha conseguido lo que lleva exigiendo durante años: un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para la Industria Panadera, Pastelera y Confitera que también engloba al personal no cualificado.

La industria ha ido cambiando durante los últimos años: Las pequeñas panaderías van desapareciendo, mientras que las grandes empresas industriales se van haciendo cargo de la producción a gran escala. Asimismo, las panaderías han construido un segundo pilar a través del café. Los clientes están satisfechos, pues el café se sirve junto con el croissant crujiente en el acto.

Para los empleados de la industria, no obstante, este cambio significa que cada vez más personal no cualificado se va haciendo cargo de la producción, mientras el personal de servicio sirve el «desayuno en la panadería».

Hasta el momento, ninguno de estos dos grupos ha podido beneficiarse de los

reglamentos equitativos y resguardados de la CCT sectorial, ya que este no se les aplicaba. Como resultado de esto, reiteradamente los afectados acudieron a Syna para exigir que el CCT les garantizara el salario mínimo, la quinta semana de vacaciones y el decimotercer salario mensual para su grupo profesional. Después de todo, ¡el CCT debería aplicarse a la industria entera!

Pasos importantes

Nos alegra mucho haber conseguido este importante objetivo durante las negociaciones. Se espera que el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo comience a aplicarse desde enero del 2019. Además de la asignación al personal no cualificado, esto incluye otras normas importantes:

- El decimotercer mes de sueldo se pagará a partir del período de prueba.
- Los salarios mínimos se incrementarán a partir de 2020.
- Los beneficios nocturnos se calcularán como un porcentaje del salario. Este incremento se pagará también durante las vacaciones o en caso de enfermedad.



El nuevo CCT va también incluir el personal no cualificado. Imagen: Fotolia

- La semana de cinco días se calculará a través de un promedio anual.

Otro importante avance es la equivalencia con el CCT de la industria Hostelería. En el futuro, los problemas de jurisdicción entre estos dos CCT ya no tendrán efectos en el salario de los trabajadores.

claudia.stoeckli@syna.ch,
secretaría central de panadería,
pastelería y confitería

Comercio Detallista

¡Salgamos del estancamiento con CCT!

Las ventas en el comercio detallista se han ido estancando. El riesgo de pérdida de puestos de trabajo y el cada vez mayor uso del comercio en línea van en aumento. Salarios más altos y una formación complementaria pueden provocar un cambio en esta tendencia.

El análisis de Credit Suisse «Retail Outlook 2018» no deja lugar a dudas que el sector detallista se ha ido quedando atrás en comparación con el resto de la economía suiza. Las ventas se han ido estancando desde el 2017 y todo parece indicar que habrá solo un pequeño crecimiento durante el 2018. La cuota de mercado que ocupa el comercio en línea aún es muy pequeña en

comparación con el comercio establecido en tiendas y grandes almacenes, pero va ascendiendo rápidamente. La clientela suiza compra en Internet de forma superior a la media.

Aumentar el poder adquisitivo

Para Syna una cosa es segura: el estancamiento del comercio detallista no debe significar un estancamiento en los salarios o un recorte en los puestos de trabajo. Los enormes beneficios de la industria deben transferirse a los empleados a través de mejores sueldos. Esto aumentaría su poder adquisitivo, lo que afectaría positivamente en las ventas en todo el comercio detallista. Especialmente el sector no alimentario (ropa, calzado, electrónica, etc.) depende de que los clientes conserven poder adquisitivo llegado el fin de mes. Los empleados deben ser considerados siempre como potenciales consumidores.

Desacelerar el comercio en línea

La experiencia de compra de los consumidores en el comercio al detalle puede optimizarse con una educación complementaria y una mayor formación de los empleados que laboran en el comercio detallista. Así, estas ventajas cualitativas podrían funcionar como barrera de contención a largo plazo contra el auge del comercio en línea. Se debe impedir la transferencia de las condiciones de trabajo – en su mayor parte precarias – del comercio en línea. También es necesario recordar que todos podemos contribuir a ello con un comportamiento de compra responsable.

Syna seguirá trabajando para garantizar que todos los empleados del sector se beneficien de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) que garantizan salarios justos.

marco.geu@syna.ch,
secretario central de comercio detallista

Futura reforma mais flexível (FAR)

Assumam as responsabilidades!

Nas negociações do novo acordo coletivo nacional de trabalho (LMV) queremos também, por solidariedade, colocar a FAR sobre boas bases. Apenas os construtores civis se recusam, como sempre, a fazê-lo. Nós continuaremos a lutar – também nas ruas no dia 23 de junho!

A ida para a reforma de mais trabalhadores de construção civil a partir dos 60 do que o esperado é positiva: isso mostra o quão importante é a FAR para os trabalhadores de construção civil. No entanto, como isso implica o financiamento de mais reformas do que as previstas, são necessárias adaptações. Acreditamos conseguir assegurar a FAR a longo prazo, com correções moderadas nas contribuições e nos benefícios. Os construtores civis, contudo, recusam-se insistentemente e só querem reestruturar a FAR com cortes nos benefícios à custa dos baby boomers – isto significa reformas mais baixas ou trabalhar durante mais tempo!



Os trabalhadores de construção civil fizeram a sua parte – agora é a vez dos construtores civis.

Imagem: Fotolia

O tom começa a ficar mais grave

Os construtores civis querem fugir à responsabilidade e ameaçam abertamente: na edição atual da sua revista da associação «Bauwirtschaft», o presidente da Associação dos Construtores Civis do cantão de Berna é citado a afirmar, com estas palavras, que os sindicatos não sabem o que estão a fazer – e que a FAR deveria ser abolida, se os sindicatos continuarem a «bloquear».

Não aceitamos esta ameaça! É uma tentativa desesperada de evitar outro

aumento moderado nas contribuições. Não esqueçamos que: no último aumento das contribuições dos empregadores, os construtores civis fizeram-no sob a condição de o poderem descontar de futuros aumentos salariais. No entanto, não houve quaisquer aumentos salariais gerais nos últimos quatro anos! Com esta renúncia salarial os trabalhadores de construção civil tomaram a sua parte da responsabilidade. Agora os construtores civis também têm de dar um passo!

guido.schluep@syna.ch, secretário geral da indústria de construção civil

Marcha até aos patrões!

Grande protesto dos trabalhadores de construção civil no dia 23 de junho de 2018 em Zurique

*Aparece: apoia as nossas exigências para uma FAR saudável e por salários justos:
Inscrição e informações sobre o programa:
www.syna.ch/construcao*

Congresso do Syna

O meu trabalho – o meu futuro?

Nos dias 19 e 20 de outubro deste ano realizar-se-á o Congresso do Syna no Palácio Beaulieu em Lausanne. Os preparativos para o evento decorrem a alta velocidade.

O congresso realiza-se a cada quatro anos e determina a direção política fundamental do nosso trabalho sindical. O tema de 2018: a mudança no mercado de trabalho através da digitalização e da globalização – e o que isto significa para os trabalhadores.

Três visões para o trabalho do futuro

A mudança traz insegurança, mas também oportunidades. Nós apostamos que, não só os empregadores, como também

os trabalhadores podem usufruir destas oportunidades. Para tal temos três visões:

- trabalho e vida privada são compatíveis e os trabalhadores podem participar nas decisões de tempo de trabalho e de ofertas de trabalho.
- Todos têm acesso a formação profissional e contínua e, com isso, um lugar no mercado de trabalho de amanhã.
- O trabalho é um sustento seguro – e também quem não pode trabalhar vive com dignidade graças a sistemas de segurança social.

Processo consultivo encerrado

Os delegados específicos de cada região já receberam os seus convites para o congresso. Nas últimas semanas, as regiões e os departamentos especializados comentaram sobre os

documentos e sobre as exigências elaboradas para o congresso. Foram recebidas muitas respostas que estão agora a ser processadas. Também o questionário aos membros deu importantes avisos (ver página 8).

Arno Kerst proposto como presidente

No congresso também será eleita a presidência do Syna. O Conselho Diretor propõe o delegado Arno Kerst para a eleição. Arno Kerst é presidente desde 2014. Valoriza-se sobretudo a função de integração entre as regiões linguísticas que tem levado ativamente a sério durante este período. Com Arno Kerst estará assegurada a continuidade do nosso trabalho sindical e político nestes tempos exigentes.

Max Gisler, membro do Conselho

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Sozialversicherungen: Was Arbeitnehmende unbedingt wissen sollten

Montag, 28. Mai und Montag, 4. Juni 2018, 9–17 Uhr. Hotel Olten, Olten

Inhalt: Ach, immer diese hohen Abzüge auf jeder Lohnabrechnung! Nehmen auch Sie die AHV/IV/EO, die Pensionskasse, die Unfall- und Arbeitslosenversicherung eher als notwendiges Übel wahr und wissen vielleicht gar nicht so recht, wie die einzelnen Sozialversicherungen funktionieren und worauf Sie achten sollten

- Dieser Kurs gibt einen Überblick über die wichtigsten Sozialversicherungen und zeigt auf, welche persönlichen Ansprüche Sie geltend machen können.
- Anhand von vielen Beispielen aus der Praxis erhalten Sie anschauliche Informationen und wertvolle Tipps.

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

Anmeldung: bis spätestens Dienstag, 15. Mai

Management-Skills für Nicht-Manager

Mittwoch, 13., und Mittwoch, 27. Juni 2018, 9–17 Uhr. Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau

Inhalt: Management-Kompetenzen sind heute längst nicht mehr nur in Führungspositionen gefragt. Komplexe Arbeitsprozesse, Koordinationsaufgaben, höhere Verantwortung und eine wachsende Informationsflut erfordern neben Fachwissen auch universelle Fähigkeiten. Der Kurs hilft Arbeitnehmenden in allen Funktionen, diese Herausforderungen besser zu meistern, indem er klar und einfach nützliche Management-Grundsätze, -Methoden und -Instrumente vermittelt:

- Prinzipien eines wirksamen Managements
- effiziente Arbeitsmethodik und Entscheidungsfindung
- Grundlagen der Zielsetzung, Planung und Kontrolle
- Sitzungsorganisation und Gesprächsführung

Referentin: Bettina Bichsel, Systemisches Personal- und Business-Coaching

Anmeldung: bis spätestens Montag, 14. Mai

Gelassenheit und Selbstvertrauen

Freitag, 15., und Freitag, 29. Juni 2018, 9–17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Es gibt Situationen, in denen wir besonders viel Energie nötig haben, zum Beispiel wenn wir etwas präsentieren müssen oder ein anspruchsvolles Gespräch vor uns liegt. Aber gerade in solchen Situationen fühlen wir uns oft unsicher, verlieren den kühlen Kopf, regen uns unnötig schnell auf und können dadurch unsere Ideen weniger gut einbringen und uns schlechter durchsetzen. Manchmal leiden wir auch darunter, dass wir nicht abschalten können, unser «Geschäft» mit nach Hause nehmen und dadurch nur mit Mühe unseren Schlaf finden. Es wäre gut, wenn wir gelassener würden.

- Tatsachen und Tricks für zielförderliches Denken und Sprechen kennen
- Das Unterbewusstsein und dessen Einfluss auf die Resultate verstehen
- Gefühle und Emotionen wahrnehmen und beeinflussen
- Eigenmotivation aufbauen

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

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 18. Mai



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.

Hinweis: Falls noch freie Plätze vorhanden sind, nehmen wir Ihre **Anmeldung auch kurzfristig und nach Anmeldeschluss** gerne entgegen. Bitte kontaktieren Sie uns dazu per E-Mail arc@travailsuisse.ch oder Telefon 031 370 21 11.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Konzernverantwortungsinitiative

Gewerkschaften klagen dreckige Geschäftspraktiken an

Immer öfter berichten Medien über unhaltbare Arbeitsbedingungen und Ausbeutung von Arbeitnehmenden im Ausland. Leider hat dies mehr mit der Schweiz zu tun, als uns lieb ist!

Wir alle erinnern uns an den Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes in Bangladesch, bei dem mehr als 1000 Arbeiterinnen und Arbeiter – zumeist Näherinnen – ums Leben kamen. Und wir sahen bereits Bilder von Kindern, die unter sklavenähnlichen Bedingungen in Bergwerken im Kongo schufteten.

Und in der Schweiz?

Die Schweiz spielt eine besondere Rolle in dieser Thematik. Denn viele Rohstoffunternehmen haben – angezogen von tiefen Steuern – ihren Sitz in der Schweiz. Nehmen wir zum Beispiel Glencore, unter anderem Inhaberin von Kupfer- und Kobaltminen: Beim Abbau der Metalle, die wir alle in unseren Smartphones wiederfinden, werden giftige Gase in die Umgebung freigesetzt. Diese schädigen die Gesundheit der Bevölkerung nachhaltig.

Multis wie Nestlé beeinträchtigen bei ihrem Geschäft mit dem Wasser (zum Beispiel «Pure Life») die Lebensbedingungen der ansässigen Bevölkerung: Durch das Abpumpen des Grundwassers versiegen öffentlich zugängliche Brunnen. Das bedroht die Landwirtschaft und erhöht die Abhängigkeit von teurem, in Plastikflaschen abgefülltem Tafelwasser.

Ausbeutung für die WM

Nicht zuletzt fördert auch die FIFA mit der Vergabe der Fussball-WM an Länder, deren Infrastruktur vollkommen ungenügend ist, menschenverachtende Wirtschaftspraktiken. Von Nepal und Indien zu Tausenden eingeflogene Wanderarbeiter hausen auf den Baustellen von Katar (WM 2022) und erhalten einen Hungerlohn, um die zwölf benötigten Stadien inklusive Zufahrten und Quartiere hochzuziehen. Hier zumindest



Während sauberes Wasser weltweit immer knapper wird, scheffeln Grosskonzerne weiter Millionen mit abgepacktem Trinkwasser.
Bild: bottledlifefilm.com

wurde gehandelt: Der «Nationale Kontaktpunkt» (NKP, angesiedelt beim Seco) hat die Verantwortung der FIFA und somit die Anwendbarkeit der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen für diese Bautätigkeiten bestätigt. Zudem hat der Staat Katar im März 2018 ein Abkommen mit dem Europarat unterzeichnet, um anerkannte Schutzstandards für die Arbeitnehmenden einzuführen.

Verbindliche Regeln schaffen

Mit dem Ziel, in der Schweiz verbindliche Regeln für Konzerne zum Schutz von Mensch und Umwelt – auch bei Auslandstätigkeiten – zu schaffen, entwickelten Hilfswerke sowie Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen gemeinsam die Konzernverantwortungsinitiative. Diese wurde im Oktober 2016 als Volksinitiative in Bern eingereicht.

Multinational tätige Unternehmen sollen dabei potenzielle Menschenrechtsverletzungen bereits im Vorfeld ihrer Geschäftstätigkeit prüfen – auch bei Zulieferern. Entdecken sie Missstände, müssen sie geeignete Massnahmen treffen und über die Wirkung dieser Massnahmen berichten.

Der Bundesrat hat im September 2017 die Ablehnung der Initiative empfohlen, weil er auf die freiwillige Umsetzung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch die Unternehmen setzt. Die Konzernverantwortungsinitiative gelangt voraussichtlich 2019

zur Abstimmung. Aktuell debattiert das Parlament über einen Gegenvorschlag.

Gewerkschaften setzen sich ein

Der internationale Gewerkschaftsbund der Bau- und Holzarbeiter (BWI) vermittelte in der Baustellentätigkeit in Katar zwischen dem NKP und der FIFA und vertrat damit die Arbeitnehmerinteressen. Der internationale Dachverband der Metall-, Textil- und Chemiearbeiter (IndustriAll Global Union) bekennt sich zu den sozialen und arbeitsrechtlichen Missständen rund um die Minenarbeiter im Kongo. Und am 1.-Mai-Umzug in Zürich nahmen Aktivistinnen und Aktivisten der Glencore-Minen teil.

Auch Syna unterstützt die Initiative und ist dem Verein «Konzernverantwortungsinitiative» im Frühling 2017 beigetreten.

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik

Auch du kannst etwas tun!

Ohne zu wollen, kann es sein, dass du menschenverachtenden Geschäftspraktiken mit deinem Konsumverhalten unterstützt: Mit unserem Lebensstil «bindet» jede und jeder von uns 60 Sklaven: Rechne selbst nach:

www.slaveryfootprint.org

Mehr über die Konzernverantwortungsinitiative und wie du dich dafür einsetzen kannst, erfährst du auf unserer Website:

www.syna.ch/engagement/politik

Fokus Brasilien

Steuer in die Hand nehmen

Ein Partnerprojekt von Brücke · Le pont bietet Jugendlichen eine Ausbildung in Auto-mechanik an. So finden diese den Weg aus der Armutsspirale – und eine wachsende Branche dringend benötigte Arbeitskräfte.

Die junge alleinerziehende Mutter Francisca hatte keine Ausbildung. Sie arbeitete jahrelang als Kellnerin mit einem monatlichen Einkommen von 60 Franken – kaum genug zum Überleben für sie und ihre zwei Töchter. Als sie plötzlich ihre Stelle verlor, war sie völlig verzweifelt. Sie erzählt: «Ich war über zwei Jahre ohne Arbeit. Ich schlief kaum, weil ich auf das Essen verzichtete, damit meine Töchter nicht verhungern mussten.»

Schattenwirtschaft

Francisca lebt in Grande Socopo, einem von Gewalt geprägten Armenquartier in der brasilianischen Stadt Teresina. Hier

haben die meisten keine Schule besucht, ihnen fehlen jegliche beruflichen Perspektiven. 90 Prozent der Jugendlichen in der Region arbeiten in der Schattenwirtschaft – etwa als Hausangestellte, Müllsammler oder Strassenhändler – ohne garantierten Lohn und Sozialleistungen. In dieser ausweglosen Situation rutschen viele junge Erwachsene in die Kriminalität oder in die Drogensucht ab.

Arbeit in Würde

Dank dem Projekt Socopo, das Jugendliche in Automechanik ausbildet, entgehen Hunderte diesem Schicksal. So auch Francisca: Sie war schon als kleines Mädchen an technischen Dingen interessiert. Sie hat ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und arbeitet heute



Eine Automechaniker-Ausbildung garantiert brasilianischen Jugendlichen eine berufliche Perspektive.
Bild: Brücke · Le pont

als gefragte Automechanikerin. Die Ausgebildeten werden beim Einstieg in den Arbeitsmarkt eng begleitet. Das Ziel ist klar: Zugang zu einer Arbeit in Würde. Trotz der Wirtschaftskrise finden 75 Prozent der Absolventen eine Stelle und verdienen mindestens den vorgeschriebenen Mindestlohn. Francisca und viele andere haben ihre Chance genutzt und im wahrsten Sinne des Wortes das Steuer in die Hand genommen!

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,
Kommunikation und Entwicklungspolitik**

Ausbildung und Prävention

Kampf gegen moderne Sklaverei

Jugendliche in Nordostbrasilien geraten immer wieder in die Fänge von Menschenhändlern. Dank einer Ausbildung in Kommunikation sprechen diese das Thema an – und nehmen ihre Zukunft in die eigene Hand.

Die Förderung von Agrar- und Bergbau-Grossprojekten durch die Regierung führt im brasilianischen Bundesstaat Piauí dazu, dass Kleinbauern von ihrem Land vertrieben werden. Die Armut zwingt sie, in die Städte abzuwandern oder sich auf Plantagen oder in Bergwerken Arbeit zu suchen.

Brücke · Le pont unterstützen:

www.bruecke-lepont.ch/aktionen/stundenlohn-aktion

Arbeit unter Waffenzwang

Insbesondere junge Männer und Familienväter werden so zu einer leichten Beute für Kopfgeldjäger. Im Auftrag von Grossgrundbesitzern sind diese auf der Suche nach Zwangsarbeitern. Sie locken die Arbeitssuchenden unter falschen Versprechungen in abgelegene Gegenden. Dort müssen diese Menschen dann unter miserablen Bedingungen arbeiten. Sie hausen oft unter Plastikplanen und haben keinen Zugang zu sauberem Wasser. Bewaffnete Wärter schüchtern die Arbeiter mit Drohungen und Gewalt ein und machen eine Flucht praktisch unmöglich. Eine Partnerorganisation von Brücke · Le pont engagiert sich gegen diese menschenverachtende Praxis.

Prävention auch übers Radio

Eine Strategie ist die Berufsbildung: Sie beugt der Perspektivlosigkeit und damit der Abwanderung in die Städte vor. Die zweite

Strategie ist Information: Jugendliche, die ihre Rechte kennen, geraten weniger in die Fänge von Menschenhändlern. Das Instituto Comradio kombiniert beides: In der Kleinstadt Porto, wo besonders viele Menschen zur Zwangsarbeit verschleppt werden, bietet es eine Ausbildung in Radio und audiovisueller Produktion an.

Der Kurs ermöglicht zahlreichen Jugendlichen eine Ausbildung in einer Branche mit grosser lokaler Nachfrage. Gleichzeitig thematisieren die Jugendlichen durch ihre Kursarbeiten in Form von Filmen und Theater das Problem in ihren Gemeinden und leisten damit Präventionsarbeit. In Zusammenarbeit mit einem lokalen Radiosender produzieren die Jugendlichen selbst Sendungen, um noch mehr Menschen anzusprechen.

**andreas.jahn@bruecke-lepont.ch,
Kommunikation und Entwicklungspolitik**

Flexibler Altersrücktritt (FAR) auf dem Bau

«Aufbauen, nicht abreißen!»

In der 20-jährigen Geschichte von Syna war die Einführung des Flexiblen Altersrücktritts im Bau ein Meilenstein. Er musste hart erkämpft werden – und steht heute wieder unter Druck (siehe Seite 3). Deshalb lohnt sich der Rückblick auf eine kämpferische Zeit.

Die Initialzündung für eine Früh-pensionierung auf dem Bau gab im Jahr 1987 Anton Salzmann, Präsident des Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbands CHB, einer Vorgängerorganisation von Syna. Seine Bemühungen mündeten in einer Absichtserklärung der Baumeister – und in Jahre der Verhandlung. Denn die Baumeister wollten nicht als Erste für die Arbeitnehmenden eine Lanze brechen. Ein erstes, freiwilliges Modell fand wenig Akzeptanz.

Lebenswichtig

Die Möglichkeit der Früh-pensionierung ist nicht einfach nur angenehm, sondern lebenswichtig. Das zeigte eine Studie des Genfer Arbeitsinspektorats im Jahr 2000. Sie stellte fest, dass das Todesrisiko bei Bauarbeitern im Alter zwischen 45 und 65 drei Mal und das Invaliditätsrisiko sieben Mal höher war als bei Lehrern, Architekten oder Wissenschaftlern. Zudem wurden 40 Prozent der Bauarbeiter vor ihrem 65. Lebensjahr



Der FAR ermöglicht Bauarbeitern ein Arbeitsende in Würde – ein Meilenstein in der Geschichte von Syna.
Bild: Ernst Zülle

invalid. Die Studie sensibilisierte auch die Öffentlichkeit für das Problem.

FAR als Priorität

Die Forderung nach einem echten flexiblen Altersrücktritt wurde anschliessend zum zentralen Punkt bei der Erneuerung des Landesmantelvertrags für den Bau (LMV) 2000–2003. Man war sogar bereit, zugunsten einer guten FAR-Regelung auf Lohnanpassungen zu verzichten. Im Frühling 2002 stimmten die Baumeister den Eckwerten des heute noch gültigen FAR zu. Bereits im Juni wollten sie ihn aber zusammen mit dem LMV wieder kippen. Auf diesen Vertragsbruch folgte ein heisser Herbst: Es kam zu diversen Streiks, nicht nur in Genf oder im Tessin, sondern auch in Regionen,

wo dieses Mittel noch wenig Tradition hatte. Unvergessen bleibt die Blockade des Baregg-Tunnels im November 2002. Das brachte die Baumeister wieder an den Verhandlungstisch und verhalf dem FAR zum Durchbruch.

Und heute?

Seit Juli 2003 konnten rund 18 000 Bauarbeiter vom Arbeitsende in Würde profitieren. Dass der FAR Sinn macht, beweisen auch viele weitere Früh-pensionierungsmodelle, zum Beispiel die Stiftung RESOR im Ausbaugewerbe der Westschweiz und in vielen anderen Branchen.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Drei Fragen an Werner Rindlisbacher



Der gelernte Maurer war bis 2015 Sektoreleiter Bau und Gewerbe bei Syna – und massgeblich an der Aushandlung des FAR beteiligt.

Syna Magazin:
Im Rückblick: Was war der wichtigste Erfolgsfaktor für den FAR?

Werner: Die Kampfmassnahmen waren zur Durchsetzung wichtig. Entscheidend war aber, dass das Modell einfach passte – auch für die Baumeister. Sie wussten genau: Das Modell ist finanzierbar, und es verhilft der Branche zu einem guten Image. Bei allen Differenzen kam das Modell partnerschaftlich

zustande – wie es in der Baubranche eigentlich Tradition ist. Deshalb wurde es dann auch von allen akzeptiert und konnte schnell umgesetzt werden.

Warum würdest du heute wieder so engagiert für den FAR kämpfen?

Wenn du die Zufriedenheit der Arbeiter siehst, die nach 40 Jahren auf der Baustelle mit 60 in Pension gehen können, dann weisst du, was der FAR bedeutet. Die finanziellen Abstriche, die man machen muss, sind es wert. Sonst läuft man wirklich Gefahr, das reguläre Pensionsalter entweder als IV-Rentner oder gar nicht zu erreichen.

Die Baumeister haben schon immer schwarz gemalt. Aber ich appelliere an ihre Ehre: Sie kennen den Bau selber am besten und wissen, wie hart die Arbeit ist.

Bitte denkt an eure Leute – und an die Attraktivität eurer Branche!

Warum ist der FAR auch für die Jungen notwendig – die vielleicht nicht vorhaben, bis 60 auf dem Bau zu bleiben?

Man weiss ja nie, wie lange man auf dem Bau bleibt. Manch einer bildet sich weiter, übernimmt neue Aufgaben als Polier oder Vorarbeiter – und bleibt dann doch.

Auf dem Bau haben wir gute Löhne, einen guten Gesamtarbeitsvertrag und eben den FAR. Der Bau ist im Vergleich zu anderen Branchen attraktiv. Für diese Errungenschaften müssen wir uns aber weiterhin einsetzen. Wir sind Bauarbeiter. Wir bauen doch etwas auf, wir reißen es nicht ab!

Geld und Konsum

«Schulden zu haben, ist nicht easy»

Fast 40 Prozent der 18- bis 25-Jährigen in der Schweiz leben auf Pump. Barbara Mantz-Frischherz und Susanna Denzler von der Schuldenberatung Caritas Zürich erklären, warum sich Junge verschulden, und wie sie dies vermeiden können.

Warum verschulden sich Junge so stark?

Barbara: Das ist sehr unterschiedlich. Vielfach sind es mehrere Faktoren, die zusammenspielen, wie zum Beispiel prekäre Arbeitsverhältnisse, familiäre oder gesundheitliche Probleme oder Sucht. Auch die Lebensumstände bringen Risiken mit sich: Die Jungen sind noch nicht vollständig im Arbeitsmarkt integriert; viele arbeiten unregelmässig und haben ein unregelmässiges oder sehr tiefes Einkommen.

Susanna: Der Auszug aus dem Elternhaus ist ein kritischer Wendepunkt: Verschuldete Jugendliche haben oft nicht gelernt, mit Geld umzugehen. Wenn das Taschengeld nicht reichte, baten sie die Eltern um Geld. Mit dem ersten richtigen Lohn fangen sie dann an, sich grössere Dinge anzuschaffen, etwa ein Auto zu leasen. Das ist möglich, da sie zu Hause nur wenig Geld abgeben mussten. Beim Ausziehen realisieren viele zu spät, dass zur Miete noch Ausgaben wie Krankenkasse und Versicherungen dazukommen. Die Gefahr ist gross, dass sie Ende Jahr die Steuern nicht bezahlen können.

Barbara: Es ist wichtig, schon als Kind zu lernen, mit Geld umzugehen. Das ist die Idee des Jugendlohns: Die Eltern zahlen ihren Kindern ab 12 Jahren anstelle eines Sackgeldes einen «Lohn», mit dem sie Lebenskosten wie Krankenkasse, öV- oder



Heute muss ein Produkt mehr als nur ein Bedürfnis befriedigen, es muss uns Prestige verleihen, uns von anderen abgrenzen. Wir definieren uns darüber, was wir anziehen, hören oder essen. Bild: Fotolia

Handyabo selbst begleichen können. So lernen sie, ihr Geld einzuteilen. Der Jugendlohn stärkt die Selbstverantwortung und die Finanzkompetenz.

Was sind typische Schuldenfallen?

Susanna: Die Möglichkeit, mit der Kunden- oder Kreditkarte zu bezahlen, ist gefährlich. Auch wenn du im Moment kein Geld auf dem Konto hast, kannst du trotzdem konsumieren. Viele sind sehr geschickt und schaffen es, mit ihrem Geld über Jahre zu jonglieren. Aber irgendwann geht es nicht mehr auf.

«Protect me from what I want!»

Jenny Holzer, konsumkritische amerikanische Künstlerin

Barbara: Die Leute melden sich erst bei uns, wenn sie einen finanziellen Notfall haben. Einige kommen dann nicht mehr an ein zweites Treffen. Sie haben realisiert, dass sie ihr Konsumverhalten ändern müssten – und das ist Knochenarbeit. Mir scheint, dass die heutigen Jugendlichen weniger konsumkritisch sind als unsere Generation. Aber da spielt auch die Werbung eine grosse Rolle: Man muss immer mithalten, konsumieren können. Und es ist ein Tabu, über Geld zu sprechen. Schweigen hilft aber, das Problem zu verdrängen.

Wie vermeidet man Schulden am besten?

Barbara: Bezahle wenn immer möglich cash. Überzieh das Konto nicht und erstelle ein Budget. Das klingt überhaupt nicht sexy, ist aber extrem wichtig. Sprich mit deinen Freunden und Familienangehörigen über

Geld. Hab den Mut, zu sagen, wenn du mal nicht mithalten kannst.

Susanna: Kauf erst dann etwas, wenn du das Geld dafür hast. Spätestens, wenn du die Rechnungen nicht mehr bezahlen kannst, melde dich bei einer Schuldenberatung. Warte nicht, bis der Zahlungsbefehl kommt. Schulden zu haben, ist nicht easy, sondern eine unglaubliche Belastung für die Betroffenen.

Subtile Influencer

Kein Wunder, sind die jüngeren Generationen weniger konsumkritisch als ihre Vorgänger: Als Digital Natives sind sie mit den sozialen Netzwerken aufgewachsen und waren von klein an Werbung ausgesetzt. Klar,

Werbung hat es schon immer gegeben. Nur war sie noch nie so subtil und manipulativ wie heute! Neu ist, dass die Werbung mit dem sogenannten Influencer Marketing an die Kunden delegiert wurde. Die Grenze zwischen Kunde und Verkäufer löst sich so immer stärker auf. Die «Beeinflusser» – Normalos wie du und ich – zeigen uns per Selfie, wie geil die neue Gucci-Tasche ist. Wenn sie genügend Follower, also «Mitläufer», haben, verdienen sie sogar daran. Wir meinen, selber zu entscheiden, was wir cool finden und kaufen. De facto wird es jedoch immer schwieriger, herauszufinden, was wir wirklich wollen und was uns glücklich macht.

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

👉 Watch out!

Hast du Probleme, deine Rechnungen zu begleichen, oder hohe Kreditkartenschulden? Dann melde dich bei einer Schuldenberatung. Sie werden deine Situation analysieren und dir helfen, eine Lösung zu finden.
Adressen Beratungsstelle Deutsch- und Westschweiz: www.schulden.ch