

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mittelland



MEM-GAV unter Dach und Fach

Der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-GAV) wurde erfolgreich erneuert. Dank starkem Einsatz und geschickter Verhandlung der Syna-Delegation bringt der neue GAV wichtige Verbesserungen für die mehr als 100 000 unterstellten Arbeitnehmenden. Vor allem müssen sie nicht länger arbeiten: Die 40-Stunden-Woche wurde verteidigt. **Seite 5**

Genug gewartet!

Der Bundesrat lehnt die Initiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub ab. Und er erwägt nicht einmal einen Gegenvorschlag! Diese familienfeindliche Haltung akzeptieren wir nicht: Deshalb machen wir uns weiter stark für 20 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. **Seite 3**

Es brodelt im Baugewerbe

Die Verhandlungen um den Landesmantelvertrag stocken, und die Baumeister verweigern konstruktive Vorschläge zur Sanierung des flexiblen Altersrücktritts FAR. Auch die Strassenbauer klagen: Sie leiden unter ihren langen Sicherheitshosen in der Sommerhitze. **Seite 6**

Inhalt

Vaterschaftsurlaub-Initiative	Seite	3
Ältere Arbeitnehmende	Seite	4
Neuer MEM-GAV	Seite	5
Strassenbau	Seite	6
Dienstleistung	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
Dienstleistung	Seite	17
Aus der Rechtsberatung	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20

Ein heisser Sommer



eine der bedeutendsten Errungenschaften im Baugewerbe. Syna fordert den Schweizerischen Baumeisterverband seit längerem auf, über notwendige Sanierungsmassnahmen zu verhandeln. Es braucht eine vorübergehende moderate Erhöhung der Beiträge sowie eine Anpassung des Beitrages der Stiftung FAR an die berufliche Vorsorge der Rentner. Dafür sind die Bauarbeiter auch bereit, einen Teil der Mehrkosten zu übernehmen. Die Baumeister aber beharren auf ihrem Vorschlag: Erhöhung des Rentenalters auf 62 oder Kürzung der Renten um 30 Prozent.

Lange Hosen

Nicht nur in den Verhandlungen zu LMV und FAR geht es hitzig zu, auch auf den Baustellen steigen die Temperaturen bald wieder. So stark, dass die vorgeschriebenen langen Schutzhosen der Strassenbauer Feuer fangen könnten. Syna hat sich des Themas schon vor einem Jahr angenommen. Auf Seite 6 berichten wir über das Resultat der letztjährigen Umfrage und erklären, warum die Schutzhosen leicht brennen.

MEM-GAV-Verhandlungen

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-GAV) sind erfolgreich abgeschlossen. Syna erreichte diverse Verbesserungen für die Arbeitnehmenden, vor allem in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Bildung sowie Mindestlöhne im Tessin. Weitere Informationen auf Seite 5.

Vaterschaftsurlaub

In Bundesbern hat sich der Vaterschaftsurlaub mittlerweile zum heissen Eisen entwickelt. Der Bundesrat empfiehlt nun offiziell die Ablehnung der Volksinitiative und will keinen Gegenvorschlag erarbeiten. Als Grund nennt er die Kosten, welche «die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft beeinträchtigen würden». Syna kann den Entscheid des Bundesrates nicht nachvollziehen. Wir sind überzeugt, dass die Forderung nach 20 Tagen bezahltem Vaterschaftsurlaub bei einer Volksabstimmung angenommen wird! Mehr dazu auf Seite 3.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe



Der Sommer steht vor der Tür – eigentlich eine gute Zeit für das Bauhauptgewerbe: Die dicken Winterjacken bleiben in der Garderobe, und die Baumeister profitieren von der steigenden Produktivität ihrer Mitarbeitenden dank längerer Arbeitszeiten. Es müssten also alle zufrieden sein. Die Realität sieht anders aus: Der Landesmantelvertrag (LMV) lässt bereits heute zu, dass bis 50 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Den Baumeistern genügt das allerdings nicht; sie verlangen noch mehr Flexibilität zu ihren Gunsten. Die Bauarbeiter ihrerseits definieren Flexibilität anders: Sie verlangen kürzere Arbeitszeiten, einen stärkeren Schutz für ältere Bauarbeiter und – schon seit vier Jahren – eine substantielle Lohnerhöhung. Davon wollen ihre Arbeitgeber aber nichts hören. Deshalb setzen wir gemeinsam ein Zeichen gegen die überzogenen Forderungen der Baumeister: Komm auch du am Samstag, 23. Juni, zur grossen nationalen Bau-Demo nach Zürich. Alle Infos findest du im beiliegenden Flyer.

Rente mit 60

Ebenso heiss sind die aktuellen Verhandlungen mit den Baumeistern, wenn es um die Sanierung des flexiblen Altersrücktritts (FAR) geht. Die Rente mit 60 ist

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: 6. Juli
 Redaktionsschluss: 20. Juni, 12.00 Uhr

Vaterschaftsurlaub-Initiative

Bundesrat schickt Väter auf Ersatzbank

Am 1. Juni hat der Bundesrat mit seiner Botschaft zur Vaterschaftsurlaub-Initiative bekräftigt, dass er Vätern nicht mehr als einen einzigen Tag Vaterschaftsurlaub zugestehen will. Wir verurteilen diesen ewiggestrigen Entscheid der konservativen Bundesrats-Männer. Der Ball liegt nun beim Parlament.

Die Zeiten sind längst vorbei, in denen Väter bei der Familienarbeit auf die Ersatzbank gehörten. Heutige Väter wollen Verantwortung übernehmen, in der wichtigen Zeit nach der Geburt eines Kindes präsent sein und zu Hause mitanpacken. «Dass ein einziger Tag Vaterschaftsurlaub schlicht lächerlich ist, haben wir bei der Unterschriftensammlung stark gespürt», sagt Syna-Präsident Arno Kerst.

Entscheid ist ein Armutszeugnis

Syna und Travail.Suisse können deshalb den Entscheid des Bundesrates, nicht einmal für einen Gegenvorschlag Hand zu bieten, in keiner Weise nachvollziehen. Wir sind überzeugt, dass die Bevölkerung diesem wichtigen familienpolitischen Anliegen bei einer Volksabstimmung zustimmen wird. Das Argument «zu teuer» zeigt, dass der Bundesrat weit weg von den Bedürfnissen der Bevölkerung politisiert: Präsent zu sein beim wichtigsten Ereignis im Leben eines Mannes – der Geburt des eigenen Kindes – wird in einem der reichsten Länder der Welt als Luxus dargestellt, den sich die Wirtschaft nicht leisten könne. Das ist ein Armutszeugnis. Der Ball liegt nun beim Parlament, das allerdings schon mehr als 30 vergleichbare Vorstösse abgelehnt hat.

So geht es weiter

Das Parlament hat nun anderthalb Jahre Zeit für die Behandlung der Initiative. Erarbeitet das Parlament keinen Gegenvorschlag zu den geforderten 20 Tagen, kann dies maximal bis 4. Januar 2020 dauern. Einigt sich das Parlament auf einen Gegenvorschlag, haben National- und Ständerat ein Jahr länger Zeit bis zur



Der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» kommentiert die Botschaft des Bundesrats mit einer Aktion: Männer wollen nicht länger auf der Ersatzbank sitzen, sondern Zeit mit ihren Kindern verbringen!

Bilder: zVg

Schlussabstimmung. Etwa zehn Monate nach dieser Schlussabstimmung im Parlament kommt die Initiative vors Volk. Das wäre also spätestens in der zweiten Jahreshälfte 2020. Und auch danach würde der Vaterschaftsurlaub nicht sofort eingeführt: Erst müsste das Parlament die erforderlichen Gesetze anpassen. Fakt ist also: Wenn sich die Politik maximal Zeit lässt und die Initiative vom Stimmvolk angenommen wird, so dauert es bis 2024/2025, bis die ersten Väter 20 Tage (Arbeits-)Zeit hätten, um sich um ihren frisch geborenen Nachwuchs und um die ganze Familie zu kümmern.

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



Unterstütze die Initiative!

Bist du auch nicht einverstanden mit dem Entscheid des Bundesrats? Dann unterstütze die Vaterschaftsurlaub-Initiative mit deinem Engagement und/oder mit deiner Spende:
www.vaterschaftsurlaub.ch

Über 50 und arbeitslos

Mit 50 schon auf dem Abstellgleis?

Theoretisch ist alles bestens: Statistisch gesehen ist das Risiko, arbeitslos zu werden, für Arbeitnehmende über 50 unterdurchschnittlich. Ein schwacher Trost für die Betroffenen: Ihre Chance auf eine neue Stelle ist dafür umso geringer.

Rolf Müller ist ein durchweg positiver Mensch. So machte sich der Aussendienstmitarbeiter eines Kunststoff-Grosshandelsunternehmens zunächst keine grossen Sorgen, als er im Sommer 2017 die Kündigung erhielt. «Sie finden schnell wieder etwas. Im Aussendienst ist das gar kein Problem», versicherte auch der zuständige RAV-Berater beim Erstgespräch.

Acht Monate und rund 70 Bewerbungen später ist der Mittfünfziger nach wie vor ohne Stelle. «Es ist immer dasselbe Prozedere», beschreibt er seine Bemühungen: «Auf die meisten Bewerbungen erfolgt gar keine Reaktion.» Auf Nachfrage hiesse es, man habe sehr viele Dossiers erhalten, das Auswahlverfahren dauere eine Weile. Einige Tage später folge dann jeweils eine Standardabsage.

Arbeit = Ansehen

Unterstützung vom RAV erhält der 56-Jährige in seiner Stellensuche wenig. Er will der Arbeitsvermittlung aber keinen Vorwurf machen: «Die haben täglich so



Rolf Müller: «Als Arbeitsloser musst du aufpassen, dass du nicht in die Opferrolle rutschst.»

Bild: Patricia Schoch

viele Arbeitslose vor sich. Da bleibt gar keine Zeit, um auf jeden Typ individuell einzugehen.»

Der Druck auf den Schultern des zweifachen Familienvaters – nicht zuletzt auch der gesellschaftliche – wächst. Denn wer in der Schweiz nicht arbeitet, ist schnell unten durch.

Potenzial Erfahrung

Doch Rolf Müller ist keiner, der sofort aufgibt. «Am wichtigsten ist es, die eigene Motivation aufrechtzuerhalten», betont er. Seine Motivation holt sich der Basler, indem er sich breit über die Arbeitswelt informiert: Er liest, recherchiert im Internet, belegt Kurse und besucht Coachings.

Dabei stösst er auf den Fachkräfteverband Save50Plus – und ist begeistert.

Der Verband fördert Stellensuchende über 50 durch alternative arbeitsmarktliche Massnahmen, ganz nach dem Grundsatz «Hilfe zur Selbsthilfe»: Dabei beschäftigen sich die Teilnehmenden intensiv mit dem aktuellen Arbeitsmarkt und lernen, sich selbst zu vermarkten. Zudem werden die Stellensuchenden zu Selbstreflexion und Standortbestimmung ermutigt – sie sollen neue Perspektiven gewinnen.

Save50Plus betreibt aber auch Öffentlichkeitsarbeit, um das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden mit ihrer grossen Arbeits- und Lebenserfahrung aufzuzeigen – und damit Wirtschaft und Politik zum Umdenken anzuregen.

Stichwort Wertschätzung

Rolf Müller hat selbst einen Tipp, wie sich das Potenzial aller Arbeitnehmenden besser nutzen liesse: Vielen Unternehmen fehle es an Wertschätzung für ihre Mitarbeitenden. «Wer Wertschätzung für seine Tätigkeit erhält», ist Müller überzeugt, «arbeitet motivierter und leistet mehr.» Überhaupt sollten alle arbeitenden Menschen geschätzt werden, auch jene, die keinen Job hätten: «Denn gerade ältere Arbeitslose haben lange viel geleistet.»

patricia.schoch@syna.ch,
Mitarbeiterin Kommunikation

Travail.Suisse und Save50Plus: Engagement für ältere Arbeitnehmende

Travail.Suisse setzt sich als Dachverband von Syna schon seit einem knappen Jahrzehnt für ältere Arbeitnehmende im Allgemeinen und ältere Arbeitslose im Speziellen ein. Die wichtigsten Forderungen sind:

- Es braucht regelmässige Standortbestimmungen für Arbeitnehmende ab 50 Jahren.
- Die Weiterbildung älterer Arbeitnehmender muss gefördert werden.
- Arbeitgeber müssen ihre Verpflichtung wahrnehmen und dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden fit bleiben für den Arbeitsmarkt.
- Es braucht ein effektiveres Coaching für ältere Arbeitslose bei der Stellensuche.

- Bei der Stellenmeldepflicht müssen ältere Arbeitnehmende stark berücksichtigt werden.

Diesen Frühling hat Travail.Suisse mit dem Schweizerischen Arbeitnehmer- und Arbeitslosenverband Save50Plus eine Zusammenarbeitsvereinbarung abgeschlossen. Gemeinsam werden die Verbände Massnahmen erarbeiten, um die Situation der älteren Arbeitnehmenden zu verbessern.

Weitere Informationen zu Save50Plus:
www.save50plus.ch

Neuer MEM-GAV

40-Stunden-Woche erfolgreich verteidigt!

Die Verhandlungen für die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-GAV) sind erfolgreich abgeschlossen. Er bringt deutliche Verbesserungen für die über 100 000 Arbeitnehmenden.

Dank starkem und geschicktem Engagement unserer Verhandlungsdelegation haben wir die 40-Stunden-Woche, eine der grössten Errungenschaften des MEM-GAV, erfolgreich verteidigt. In der Politik und in anderen Branchen wie beispielsweise im Bauhauptgewerbe gibt es laufend Angriffe auf die Arbeitszeit. Auch in der MEM-Industrie haben die Arbeitgeber eine generelle Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 42 Stunden gefordert. Dem konnten wir erfolgreich einen Riegel schieben.

Endlich: Anpassung der Mindestlöhne im Tessin

Syna erreichte weitere wichtige Verbesserungen: So werden nun endlich die zu tiefen Mindestlöhne im Kanton Tessin angepasst, indem die Monatslöhne jedes Jahr um 30 Franken angehoben werden. Damit ist ein erster Schritt getan, den Kanton aus dem Niedriglohnsegment herauszuführen und an das Lohnniveau der übrigen Schweiz anzupassen. Zudem werden alle im GAV definierten Mindestlöhne neu der Teuerung angepasst – bei einer negativen Teuerung aber nicht nach unten. Die Sozialpartner haben sich auch über eine wirksame Kontrolle der Mindestlöhne geeinigt. Diese fehlte bislang.

Kündigungsschutz für ältere Mitarbeitende

Bei Massenentlassungen sind ältere Arbeitnehmende überproportional betroffen. Zudem haben sie es schwerer als andere, wieder einen Job zu finden. Dank Syna gibt es jetzt einen besseren Kündigungsschutz: Neu erhalten Arbeitnehmende ab dem 55. Altersjahr und mit mindestens zehn Dienstjahren einen zusätzlichen Monat Kündigungsfrist. Unabhängig von den Dienstjahren wird bei Kündigungen zwingend ein Gespräch



Am 11. Juni hat die Syna-Branchenkonferenz Industrie dem Verhandlungsergebnis zugestimmt. Wenn das die anderen Sozialpartner auch tun, tritt der GAV im Juli in Kraft und gilt für fünf Jahre.

Bild: Fotolia

zwischen dem Unternehmen und dem betroffenen Arbeitnehmenden geführt, um Möglichkeiten zu suchen, das Arbeitsverhältnis weiterzuführen.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit der fortschreitenden Digitalisierung verwischen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben immer mehr. Syna will dem entgegenwirken – und hat verschiedene Massnahmen zur Vereinbarkeit in den GAV eingebracht, welche die MEM-Firmen

nach Möglichkeit umsetzen müssen. Dazu gehören eine vorübergehende Arbeitszeitreduktion bei Familien- und Betreuungspflichten, Stellenausschreibungen mit 80- bis 100-Prozent-Pensen, die Verteilung von Teilzeitpensen auf mehrere Tage (beispielsweise 60 Prozent auf vier statt drei Tage) oder die Festlegung von Sitzungsterminen ausschliesslich zwischen 9 und 17 Uhr.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Bildung im Zentrum

Durch die Digitalisierung verschwinden Berufe und es entstehen neue. Deshalb braucht es mehr Bildung: Nur so erhalten die Arbeitnehmenden eine faire Chance, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die auch künftig in der MEM-Branche gefragt sind. Und nur so kann dem vorherrschenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Standortbestimmungen

Zwingend sind regelmässige Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen: Arbeitnehmende können so herausfinden, welche Weiterbildungen oder Umschulungen sie brauchen. Diese Syna-Kernforderung wurde in den neuen GAV aufgenommen.

MEM-Berufspasserelle 4.0

Syna hat im Rahmen der GAV-Verhandlungen auch gefordert, dass sich die MEM-Sozialpartner für die Bildung eines nationalen Fonds zur Finanzierung von berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungen einsetzen sollen. Als Resultat haben sich die Vertragsparteien nun auf gemeinsame Massnahmen geeinigt: Unter dem Namen «MEM-Berufspasserelle 4.0» laufend, soll mit Bildungsvereinbarungen zwischen dem Arbeitnehmer sowie seinem bisherigen und einem neuen Arbeitgeber ein Wechsel in einen anderen Beruf ermöglicht werden. Durch Anerkennung der bereits vorhandenen Fähigkeiten, auch der ausserberuflichen, sollen Ausbildungen verkürzt und damit günstiger werden.

Lange Hosen im Strassenbau

Eine brandgefährliche Norm

Letztes Jahr führte Syna unter den Strassenbauern eine grosse Umfrage durch. Auslöser dafür war die Durchsetzung der Norm SN EN 640 710. Diese schreibt vor, dass auf Baustellen die ausnahmslose Pflicht besteht, lange Hosen und Helm zu tragen – bei jedem Wetter.

Eine Norm wird zum Gesetz: Seit 2001 findet sich die besagte Norm in der Verkehrsregelverordnung des Bundes. Darin steht, dass alle Personen, die auf der Fahrbahn oder in deren Bereich arbeiten, fluoreszierende und rückstrahlende Kleidung nach der Schweizer Norm SN 640 710 tragen müssen. Anfang 2015 wurde die Norm vom Schweizerischen Verband der Strassen- und Verkehrsfachleute (VSS) mit Wirkung ab 2017 ausgeweitet: Alle Bauarbeiter, die auf der Fahrbahn oder in deren Bereich arbeiten, müssen lange Hosen tragen, und die Kleider müssen erhöhte Anforderungen an die Reflexion erfüllen. Weil die Norm in der Verkehrsregelverordnung des Bundes steht, erhält jede Anpassung daran durch den VSS automatisch Rechtscharakter und kann nicht mehr geändert werden. Die Norm wurde auch von der Koordinationsgruppe für Arbeitssicherheit und Strassenunterhaltsdienste (KGr AS SUD) übernommen.

Für den Strassenunterhaltsdienst machen das Tragen von langen Hosen und die erhöhten Anforderungen an die Sichtbarkeit auch Sinn. Aber Strassenunterhalt und Strassenbau sind zwei verschiedene Paar Schuhe mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Arbeitssicherheit.

Resultat unserer Umfrage

Viele unserer im Strassenbau tätigen Mitglieder beschwerten sich bei uns über die neue Vorschrift. Die Betroffenen beklagten sich über Beschwerden, von wunden Oberschenkeln bis hin zum Hitzekollaps, verursacht durch das Tragen langer Hosen bei grosser Hitze – vor allem während Belagsarbeiten.

Syna wollte deshalb wissen, wie die betroffenen Strassenbauer zum Tragen



Eine heisse Diskussion: Ist das Tragen langer Hosen bei hohen Temperaturen für Strassenbauer sinnvoll oder ungesund?
Bild: Fotolia

von langen Hosen und Helm während der Sommerhitze stehen: Fast alle der Befragten befürworteten eine Sonderregelung für das Tragen von langen Hosen bei grosser Hitze. Dabei sind sich über die Hälfte einig, dass sich das Tragen langer Hosen ab einer Aussentemperatur von 20 Grad nachteilig auf Gesundheit und Leistung auswirke. Das Verletzungsrisiko beim Asphaltieren dagegen haben über 95 Prozent der Befragten als gering eingeschätzt. Rund 65 Prozent der Befragten litten wegen der persönlichen Schutzausrüstung (Warnkleider Klasse 3) beim Asphaltieren bei Sommertemperaturen schon unter Kreislaufproblemen oder ähnlichen Beschwerden. Die Pflicht, einen Helm zu tragen, wurde in diesem Zusammenhang nicht in Frage gestellt. Dabei kann unter gewissen Umständen auch beim Belagseinbau in grosser Hitze auf das Tragen des Helmes verzichtet werden.

Helm: ja, aber

Die Schutzhelmtragepflicht ist in der Bauarbeitenverordnung (BauAV) geregelt. Diese sieht für Belagseinbau und ähnliche Tätigkeiten im Strassenbau keine generelle Schutzhelmtragepflicht vor. Ist jedoch die Sicherheit der Bauarbeiter durch herunterfallendes Material gefährdet – z. B. im Bereich eines Lastwagenladekrans beim Auf- und Abladen, oder wenn ein Aushubgerät (Bagger) auf der gleichen Baustelle

im Einsatz steht – muss richtigerweise ein Schutzhelm getragen werden.

(Brand-)gefährlich

Syna hat erfahren, dass sich die langen Hosen bzw. deren Material, das zur Erhöhung der Sichtbarkeit verwendet wird, unter Einwirkung von Hitzequellen leicht entzünden sollen. Dadurch sei es auf einigen Baustellen auch schon zu Unfällen gekommen. Sollte sich dieser Verdacht bestätigen, erhält die Thematik eine ganz neue Brisanz.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Aufruf an alle Bauarbeiter

Um der Problematik des Tragens langer Sicherheitshosen bei Hitze auf den Grund zu gehen, startet Syna einen Aufruf an alle Bauarbeiter (Strassenbau, Hochbau, Tiefbau, Gleisbau): Haben sich deine langen Sicherheitshosen schon einmal entzündet (egal durch welche Brandquelle)?

Dann kontaktiere uns bitte per E-Mail:

guido.schluep@syna.ch

Oder melde dich über unsere Website:

www.syna.ch/hotpants

Deine Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Private Spitex

Es braucht einen GAV

Die Nachfrage nach Spitex-Dienstleistungen steigt ungebremst – wie auch die Zahl an privaten Spitex-Organisationen mit teils fragwürdigen Geschäftsmodellen. Die private Spitex-Branche hat zunehmend ein Imageproblem, sie muss unbedingt für gute und rechtskonforme Arbeitsbedingungen sorgen.

Um die gestiegene und weiter steigende Nachfrage nach Spitex-Dienstleistungen zu decken, braucht es wohl auch private Anbieter. In vielen Gemeinden und Kantonen wird aber nur die sogenannte gemeinnützige Spitex subventioniert und bei Ausschreibungen von Leistungsaufträgen berücksichtigt. Die Rechnung für diese ungleich langen Finanzierungsspiele bezahlen die Angestellten bei den

Privaten: mit meist deutlich schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Einen Tag für drei Einsätze

Der Wildwuchs bei den Arbeitsbedingungen ist alarmierend. Sicher dürfen nicht alle privaten Spitex-Anbieter unter Generalverdacht gestellt werden. Aber Syna liegen zahlreiche Arbeitsverträge und Monatsabrechnungen vor. Diese belegen, dass das Lohnniveau deutlich tiefer ist und die geleistete Arbeitszeit ungenügend angerechnet wird. Zum Beispiel bei den Wegzeiten zwischen den Einsätzen: Vielfach liegen die Einsatzorte geografisch weit auseinander oder am anderen Ende der Stadt – das braucht Zeit. Den Angestellten werden die Wegstrecken nur teilweise oder gar nicht als Arbeitszeit angerechnet. Sie leisten einen erheblichen Teil davon schlicht und einfach gratis! Problematisch ist zudem, dass die Einsätze über den ganzen Tag hinweg angeordnet werden, sodass es nicht möglich ist, zwischendurch heimzukehren, um zum Beispiel die Familie zu versorgen. So können Angestellte für lediglich drei

Einsätze einen ganzen Arbeitstag lang unterwegs sein, während ihnen aber nur der effektive Einsatz vor Ort als Arbeitszeit angerechnet wird.

GAV kann Abhilfe schaffen

Syna ist mit dem nationalen Dachverband für die private Spitex-Branche (ASPS) im Gespräch. Die Arbeitgeberseite hat durchaus erkannt, dass es allgemeingültige Standards für Arbeitsbedingungen braucht, die den Besonderheiten der Branche Rechnung tragen und den dubiosen Anbietern in der Branche den Riegel schieben. Nur ein GAV kann Ansehen und Glaubwürdigkeit der privaten Spitex-Branche steigern und sie im Verteilungskampf um öffentliche Gelder und Leistungsaufträge unterstützen. Dann wird sie auch entsprechend qualifiziertes Personal finden – sowie Patientinnen und Patienten, die bereit sind, einen etwas höheren Preis zu bezahlen.

**irene.darwich@syna.ch,
Leiterin Sektor Dienstleistung**

Neuer Zentralsekretär

Herzlich willkommen Marco

Marco Geu ist vom Zentralvorstand als neuer Zentralsekretär für den Dienstleistungssektor gewählt worden. Er wird für den Detailhandel national verantwortlich sein. Marco, wir freuen uns sehr, dich als neuen Kollegen begrüßen zu dürfen!

Marco bringt mit seinem Alter von 32 Jahren einen gut ausgestatteten Rucksack für diese Funktion mit. Als Historiker weiss er um die Wichtigkeit der Gewerkschaftsbewegung – und er hat ihr viel zu verdanken: «Als Sohn einer Arbeiterfamilie hätte ich wohl nicht studieren können und wäre heute nicht da, wo ich bin, wenn es die Gewerkschaften nicht gegeben hätte.» Das war für ihn eine wichtige Motivation,



Marco Geu ist neuer Verantwortlicher für den Detailhandel.

Bild: Patricia Schoch

sich bei Syna zu bewerben, um die Gewerkschaftsbewegung weiter voranzutreiben. Mit dem Detailhandel erhält er nun ein

eminent wichtiges Wirkungsfeld innerhalb von Syna.

Verantwortung in der Kommunalpolitik

Bereits als 20-Jähriger wurde Marco in seiner Herkunftsgemeinde im baselländischen Rickenbach in den Gemeinderat gewählt. Als Parteiloser hatte er kein Parteibuch zu vertreten, musste aber umso mehr durch seine Person überzeugen. In die Annalen eingegangen ist er als jüngster Gemeindepräsident, den Baselland je hatte, als er mit 25 Jahren in dieses Amt gewählt wurde. Seine Erfahrungen werden ihm in seiner Funktion als Zentralsekretär sicher hilfreich sein, ist er doch gewandt im Verhandeln, Lobbyieren und Mehrheiten finden. Marco, wir wünschen dir einen guten Start!

**irene.darwich@syna.ch,
Leiterin Sektor Dienstleistung**

Petition Pharma-Assistentinnen



Seit Jahren engagiert sich Syna für bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen von Pharma-Assistentinnen und -Assistenten – ein Beruf mit hohen Anforderungen, aber tiefen Löhnen. **Wer in einer Apotheke arbeitet, soll einen anständigen Lohn erhalten! Das fordert Syna in einer Petition an den kantonalen Apothekerverband Zürich.** Dieser feiert sein 125-Jahr-Jubiläum,

und die vernachlässigte Berufsgruppe verdient ein Stück vom Geburtstagskuchen – in Form von verbindlichen Mindestlöhnen und einem Gesamtarbeitsvertrag!

Zürich soll Vorreiter sein für andere Kantone und für alle Pharma-Assistentinnen und -Assistenten in der Schweiz. Deshalb zählt jede Unterschrift! Alle, unabhängig von Beruf, Wohnort oder Nationalität, können unterschreiben – ab sofort und bis Ende September: www.syna.ch/pharma-petition

Farbe bekennen!

Aktuell diskutiert der Nationalrat über einen Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative: Die Einführung einer Haftung für grosse, multinationale Unternehmen in der laufenden Aktienrechtsrevision. Zwar schwächt der Vorschlag die Initiative empfindlich, die Haftung gegenüber Vergehen an Leib, Leben und Eigentum wäre jedoch schneller umgesetzt. Der Nationalrat darf die Initiative aber nicht weiter verwässern! **Bekenne dich jetzt zur Konzernverantwortungsinitiative und bestelle die neue Fahne:** www.konzern-initiative.ch

Elektro- und Telekom-Installationen



Arbeitgeber verzichten auf 44-Stunden-Woche: 350 Elektrikerinnen und Elektriker aus der ganzen Schweiz gingen am 19. Mai in Zürich für ihre Anliegen auf die Strasse.

Diese Mobilisierung – für die Branche einmalig – hat zu einem ersten Erfolg geführt: Die Arbeitgeber haben beschlossen, ihre Pläne für eine 44-Stunden-Woche zurückzuziehen. Die Elektrikerinnen und Elektriker sind nun umso entschlossener,

ihre weiteren Forderungen zur Verbesserung der Löhne und der Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Referendum

Die Abstimmung über Versicherungs-spione kommt: Sollen Sozialversicherungen ihre Versicherten verdeckt überwachen können – ohne richterliche Genehmigung und mit mehr Rechten als die Polizei? Sozialversicherungsbetrug muss geahndet werden. Deswegen aber alle Versicherten unter Generalverdacht zu stellen, geht nicht! Die nötigen 50000 Unterschriften sind gesammelt. Somit ist das von Syna und Travail.Suisse unterstützte Referendum gegen das neue Gesetz zustande gekommen!

Zahl des Monats

20

Stunden braucht eine Heimarbeiterin in El Salvador, um ein herziges Kinderkleidchen von Hand zu besticken. Für ihre Arbeit erhält die Näherin 2.50 US-Dollar. Wir können das Kleidungsstück anschliessend bei einer grossen Ladenkette kaufen – zum Preis von 200 Franken. Nach diesem Schema beuten internationale Modefirmen Arbeitnehmende in Entwicklungsländern aus und machen grosse Kasse. Das Hilfswerk Brücke · Le pont setzt sich vor Ort für die Arbeiterinnen und Arbeiter ein. Mehr Infos auf www.syna.ch/aktuell

Umfrage: Vielen Dank und Gratulation!

Aline Clément, Janis Perren, Lavdrim Pajaziti und Beatrice Renker dürfen sich über 200 Franken in Reka-Checks freuen. Die vier Syna-Mitglieder haben an der grossen Umfrage zu den Arbeitsbedingungen teilgenommen – und gewonnen. Herzliche Gratulation!

Insgesamt haben uns gegen 900 Arbeitnehmende mitgeteilt, was ihnen für die Arbeitswelt der Zukunft wichtig ist. **Syna dankt allen ganz herzlich, die sich die Zeit für die Umfrage genommen haben.**

Die Informationen helfen uns zur Vorbereitung des Syna-Kongresses im Oktober in Lausanne zum Thema «Unsere Arbeit – unsere Zukunft». Dort werden wir Forderungen aufstellen zu den Aspekten Arbeitszeit, Bildung und Sicherheit. Denn die Digitalisierung bringt Chancen mit sich, aber für viele Arbeitnehmende vor allem Unsicherheit. Wir setzen uns dafür ein, dass alle von den Chancen des Wandels profitieren können – auch die Arbeitnehmenden und nicht nur die Wirtschaft!

Mehr zum Thema laufend im Syna Magazin und auf www.syna.ch/aktuell

Pantaloni lunghi nella costruzione stradale

Una norma rischiosa

L'anno scorso Syna ha condotto una vasta inchiesta fra i lavoratori della costruzione stradale. L'iniziativa ha fatto seguito all'attuazione della norma svizzera EN 640 710, la quale prescrive l'obbligo senza eccezioni di indossare sui cantieri pantaloni lunghi ed elmetto – con qualsiasi condizione atmosferica.

Una norma diviene legge: dal 1.1.2001 la citata disposizione è integrata nell'ordinanza federale sulle norme della circolazione stradale, che all'articolo 48 prescrive alle persone che lavorano sulla carreggiata o nello spazio della stessa di indossare abiti fluorescenti e catarifrangenti secondo la norma svizzera SN 640 710. All'inizio del 2015, l'Associazione svizzera dei professionisti della strada e dei trasporti (VSS) ha esteso la norma con effetto dal 1° gennaio 2017: tutti i lavoratori edili impiegati su una carreggiata o nello spazio della stessa sono tenuti ad indossare pantaloni lunghi, e l'abbigliamento deve soddisfare requisiti superiori di catarifrangenza. Essendo la norma inserita nell'ordinanza federale sulle norme della circolazione stradale, ogni adeguamento da parte della VSS assume automaticamente carattere giuridico e non può più essere modificato. La norma è stata anche ripresa dal gruppo di coordinazione per la sicurezza sul lavoro e i servizi di manutenzione delle strade (GC SL SMS).

Per quanto attiene ai servizi di manutenzione delle strade, indossare pantaloni lunghi con requisiti superiori di catarifrangenza ha senso. Ma la costruzione stradale è un altro paio di maniche, con prerogative differenti per la sicurezza sul lavoro.

Risultato dell'inchiesta

Molti dei nostri soci attivi nella costruzione stradale si sono lamentati con noi in merito alla nuova prescrizione, deplorando dalle ferite alle cosce fino ad addirittura collassi a causa dei pantaloni lunghi indossati in giornate torride, soprattutto durante lavori di rifacimento del manto stradale.

Syna ha voluto sapere cosa ne pensano i lavoratori della costruzione direttamente



Un'accesa discussione: per i lavoratori della costruzione stradale indossare pantaloni lunghi con temperature elevate è ragionevole, o mette a repentaglio la loro salute? Foto: Fotolia

interessati: quasi tutti gli interrogati considera necessario un regime speciale sul porto dei pantaloni lunghi in caso di canicola. Oltre il 50 per cento ritiene che indossare pantaloni lunghi a partire da una temperatura esterna di 20 gradi abbia effetti svantaggiosi sulla salute e sulle prestazioni di lavoro. Per contro, oltre il 95 per cento considera minimo il rischio di ferirsi durante i lavori di asfaltatura. Il 65 per cento ha già sofferto di problemi cardiocircolatori o simili a causa dei dispositivi di protezione individuale (indumenti ad alta visibilità, classe 3) durante lavori di asfaltatura a temperature estive. In questo contesto non è stato messo in discussione l'obbligo di indossare il casco di protezione. In talune circostanze, anche durante i lavori di posa del manto stradale è possibile, a fronte di temperature torride, rinunciare al porto dell'elmetto.

Casco di protezione

L'obbligo di indossare l'elmetto è regolato nell'ordinanza federale sui lavori di costruzione (OLCostr), che per i lavori di asfaltatura e attività simili nella costruzione stradale non prevede l'obbligo generale di indossare un casco di protezione. Ma l'elmetto va, giustamente, indossato se la sicurezza dei lavoratori è messa a

repentaglio dal pericolo della caduta di oggetto o di materiali.

Pericolosi

Syna ha anche scoperto che, se esposti a fonti di calore, i pantaloni lunghi sono facilmente infiammabili. Sui cantieri si sarebbero già verificati incidenti di questo tipo. Se i sospetti dovessero essere confermati, il tema assumerebbe connotazioni completamente diverse.

guido.schlupe@syna.ch,
segretario centrale edilizia principale

Appello a tutti gli edili

Per andare a fondo del problema, Syna lancia un appello a tutti i lavoratori edili (costruzione stradale, edilizia, genio civile, costruzione ferroviaria):

i tuoi pantaloni lunghi di sicurezza si sono già infiammati (non importa la fonte di calore)?

Se sì, contattaci con un'e-mail a

guido.schlupe@syna.ch

o tramite la nostra pagina web

www.syna.ch/it/hotpants

I tuoi dati saranno ovviamente trattati con la massima riservatezza.

Spitex privado

Se necesita un nuevo CCT

La demanda de servicios de Spitex sigue creciendo, al igual que el número de organizaciones privadas de Spitex, algunas de las cuales tienen modelos de negocio cuestionables. El sector privado en este rubro se enfrenta cada vez más a un problema de imagen; debe garantizar unas condiciones de trabajo óptimas y apegadas a la legalidad.

Para satisfacer la progresiva demanda de servicios Spitex probablemente se necesite el concurso de privados. Sin embargo, en muchos municipios y cantones únicamente el Spitex sin ánimo de lucro es subvencionado y puede participar en las licitaciones de contratos de servicios. De esta forma, son los empleados que trabajan para organizaciones privadas quienes pagan este costo financiero, usualmente con sueldos más bajos y peores condiciones laborales.

Un día para tres diferentes tareas

El aumento de las malas condiciones de trabajo es alarmante. Por descontento, no todos los proveedores Spitex privados pueden caer bajo sospecha. Pero Syna

maneja numerosos contratos laborales que demuestran que los sueldos son significativamente menores y que el tiempo trabajado se computa normalmente de forma insuficiente. Por ejemplo, en el tiempo ocupado entre las diversas tareas: En bastantes ocasiones, las distancias geográficas entre una y otra tarea son bastante grandes, lo que conlleva tiempo. Este tiempo es computado deficientemente por los trabajadores, y en ocasiones ni siquiera eso; de esta forma terminan haciendo una importante parte del trabajo de forma gratuita. Otro asunto problemático es la organización del trabajo, pues normalmente no es posible regresar al hogar, por ejemplo, para cuidar de la familia, ya que las tareas están organizadas a lo largo del día. Los trabajadores pueden estar viajando el día entero solo para cumplir tres turnos, aunque solo la presencia en el lugar de trabajo se cuenta como tiempo laboral.

Un CCT podría ayudar

Syna está en negociaciones con la asociación nacional para la industria privada de Spitex (ASPS). Los empresarios han expresado su conformidad con la exigencia de normas generales en las condiciones laborales que tengan en consideración las peculiaridades de ese sector y de esta forma terminar con los proveedores que no cumplen con estas normas. Creemos que solo un contrato colectivo de trabajo (CCT)



Los trabajadores de proveedores privados de Spitex tienen condiciones de trabajo sensiblemente peores y a menudo trabajan gratis. Imagen: Fotolia

puede mejorar la imagen y credibilidad del sector privado Spitex y favorecerlo en la distribución de fondos estatales y contratos. Siguiendo este camino, encontrara también personal cualificado y pacientes que estén dispuestos a pagar un poco más por este servicio.

irene.darwich@syna.ch,
directora del sector de servicios

Nuevo secretario central

¡Bienvenido Marco!

Marco Geu ha sido elegido por el Consejo como nuevo secretario central del sector de servicios. Bajo su responsabilidad estará el comercio detallista a nivel nacional. Marco, ¡estamos muy contentos de darle la bienvenida como nuestro nuevo compañero de trabajo!

Marco, de 32 años, cuenta con una extensa experiencia en este sector. Como

historiador, reconoce la importancia del movimiento sindical, al cual le debe mucho: «Como hijo de una familia obrera, no podría haber estudiado y no estaría donde estoy hoy si no hubieran existido los sindicatos.» Esta fue para él una importante motivación a la hora de postular a Syna y seguir avanzando dentro del movimiento sindical. Como encargado del comercio detallista, jugara un importante rol dentro de Syna.

Responsabilidad en la política comunal

Recién cumplidos los 20 años, Marco fue elegido miembro del consejo muni-

cipal en Rickenbach, Basilea. Al no tener partido político, tuvo que ganar apoyos a partir de su propia persona. Hizo historia al ser el alcalde más joven que ha tenido en su historia Basilea-Campiña cuando fue elegido con solo 25 años de edad. Su gran experiencia será sin duda un importante factor a la hora de las negociaciones y de formar mayorías. ¡Marco, te deseamos mucha suerte en este nuevo desafío!

irene.darwich@syna.ch,
directora del sector de servicios

Integração no mercado de trabalho

Apoiar os refugiados individualmente

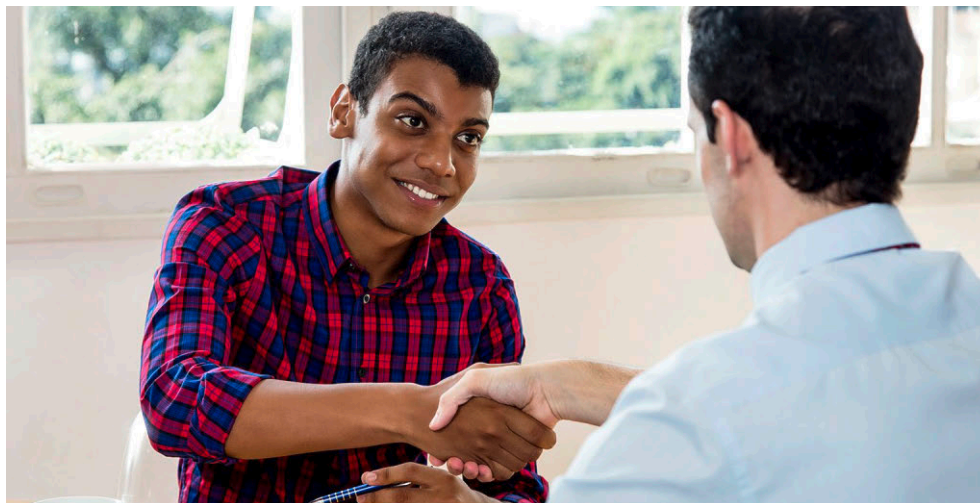
Desde este ano decorre um projeto nacional para o apoio à integração de refugiados no mercado de trabalho. Do ponto de vista sindical, é necessário observar atentamente esta questão, pois tal não deve dar origem a uma nova categoria de trabalhador forçado a condições de trabalho precárias!

A taxa de emprego de refugiados e de pessoas acolhidas temporariamente é muito baixa por toda a Suíça. Depois de dez anos de permanência na Suíça, apenas quase metade dos refugiados aptos para trabalhar estão efetivamente empregados e das pessoas acolhidas temporariamente apenas um quarto. Os refugiados estariam dispostos a dar o seu melhor por um futuro seguro na Suíça.

No decurso da atual discussão sobre a falta de profissionais e sobre a iminente limitação da imigração («imigração em massa»), este grupo da população encontra-se em foco na política e na administração. Fatores como a competência linguística e o emprego são especificamente tratados durante o processo de asilo. Isto resulta em boas hipóteses de integração e a uma perspectiva de permanência de longa duração.

Ganhar dinheiro autonomamente

Até então, os cantões eram os responsáveis pela integração de refugiados e pessoas acolhidas temporariamente no mercado de trabalho – com resultados diversos: um cantão modelo é Graubünden que pode apresentar uma taxa de emprego de refugiados de 64 por cento e de 66 por cento de pessoas acolhidas



A sensibilização dos empregadores para as competências dos refugiados e das pessoas acolhidas temporariamente é muito importante.
Imagem: Fotolia

temporariamente, entre o quarto e quinto ano de permanência no país.

Um começo bem-sucedido não significa, contudo, um sucesso a longo prazo! Os refugiados são fortemente afetados pelo desemprego recorrente. Tendo em conta este aspeto, questionamos criticamente os atuais programas de integração. É importante concentrar-se numa participação laboral sustentável. Para o Syna é evidente: isto não é possível sem investimento em medidas de formação!

Soluções para os setores

Alguns setores cedo reconheceram a possibilidade de formar refugiados com uma orientação prática para depois poder empregá-los. Por isso existe o curso de formação de um ano da Riesco no setor da construção civil e na indústria de restauração. Paralelamente à formação linguística e técnica são realizados dois estágios de cinco semanas. Para a conclusão do curso de formação, os participantes desenvolvem o seu

dossier de candidatura. O curso de formação destina-se a permitir que os participantes completar um curso ou a permitir obter um certificado profissional suíço. Pois apenas estas qualificações garantem uma integração a longo prazo e a empregabilidade.

O setor da limpeza oferece um estágio de três meses com elementos de formação, igualmente uma abordagem para fornecer aos refugiados os conhecimentos técnicos mais necessários. A questão salarial é tratada durante o estágio pelo próprio setor, e as restantes necessidades básicas financeiras são asseguradas pela assistência social cantonal.

Interesses e competências

Os interesses e as capacidades individuais dos refugiados e das pessoas acolhidas temporariamente também devem ser tidos em conta. Não faz muito sentido, por exemplo, colocar um afegão formado em direito a trabalhar como pedreiro. Além disso, estes funcionários têm também o direito ao apoio individual como todos os outros. É por isso bem-vinda a sensibilização dos empregadores pelas competências trazidas pelos refugiados e pelas pessoas acolhidas temporariamente. O acompanhamento da totalidade do processo de integração por parte de uma pessoa especialista é uma promessa de sucesso – seja como coach, seja como pessoa de contato com o empregador.

Tabela classificativa: Estes cantões integram refugiados com mais sucesso

Posição	Cantão	Refugiados			Pessoas acolhidas temporariamente		
		Permanência com emprego 4-5 anos	Todos os empregados	Número residente no cantão	Anos de permanência de empregados	Todos os empregados	Número residente no cantão
1	GR	64%	36%	802	66%	45%	948
2	ZH	40%	33%	5083	51%	36%	7642
3	LU	36%	33%	1690	61%	35%	2405
4	SG	35%	31%	1930	54%	28%	2111
5	VS	22%	16%	1177	38%	30%	1821
6	GE	14%	11%	1807	24%	16%	2835

Fonte: Estatística de asilo 1º trimestre de 2018, apresentação própria.

selina.tribbia@syna.ch,
responsável do departamento de migração

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

Gelassenheit und Selbstvertrauen – Vertiefung

Freitag, 17. August 2018, 9–17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: Sie haben den Kurs «Gelassenheit und Selbstvertrauen» oder «Stress abbauen» besucht und dabei mentales Training kennengelernt. Oder Sie kennen Mentaltraining aus einem anderen Kurs und möchten Ihre Erfahrung auffrischen oder vertiefen.

- Kurzrepetition der wichtigsten mentalen Tools
- Impulse zum Thema innere Ruhe
- Vertiefung Mentaltraining

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

Anmeldung: bis spätestens Donnerstag, 27. Juli

Umgang mit Konflikten

Montag, 20. August, und Freitag, 6. September 2018, 9–17 Uhr. Hotel Arte, Olten

Inhalt: In Ihrer täglichen Arbeit, zu Hause und in Ihrem privaten Umfeld haben Sie immer wieder mit Konflikten zu tun. Sie sind sich zwar bewusst, dass Konflikte immer auch etwas Positives haben, empfinden sie aber eher als mühsam. Deshalb wollen Sie Ihre Fähigkeiten, mit Konflikten optimal und konstruktiv umgehen zu können, verbessern.

- Frühzeitiges Erkennen der Signale für potenzielle Konflikte
- Verschiedene Arten von Konflikten unterscheiden und damit gekonnt umgehen
- Den Umgang mit Konflikten lernen und diese aktiver und bewusster bearbeiten durch Übung an eigenen Praxisfällen

Referentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO

Anmeldung: bis spätestens Montag, 6. August

Krisen bewältigen

Dienstag, 21. August 2018, 9–17 Uhr. Sorell Hotel Aarauerhof, Aarau

Inhalt: Wir alle kommen immer wieder in kleinere und grössere Lebenskrisen. Die Tatsache, dass es allen Menschen so geht, hilft uns in dem Moment wenig. Krisen sind schmerzhaft – doch bieten sie auch die Chance für eine grundlegende Kurskorrektur.

- Krisen durch Gewinnen von Abstand bewältigen lernen
- Verständnis für sich selbst entwickeln und die eigenen Ressourcen nutzen können
- Erarbeiten einer eigenen Lösungsstrategie und Erstellen einer Zukunftsvision

Referentin: Christine Meyer, dipl. Farbtherapeutin, Coach und Verhaltenstrainerin, Ausbilderin mit eidg. FA, HBDE-zertifiziert

Anmeldung: bis spätestens Dienstag, 7. August

Kurs für Frauen: Weil ich es mir wert bin – was ich bei Lohnverhandlungen alles wissen muss

Dienstag, 28. August, und Donnerstag, 30. August 2018, 17–20 Uhr.

Syna-Zentralsekretariat, Olten

Inhalt: Haben Sie schon mal daran gedacht, eine Lohnerhöhung zu verlangen, sich dann aber nicht getraut? Oder haben Sie gezögert, weil Sie nicht wussten, wie man dabei am besten vorgehen sollte? Dann sind Sie in diesem Kurs genau richtig.

- Bei uns werden Sie auf Ihre Lohnverhandlung vorbereitet, indem Sie erfahren, worauf es beim Verhandeln ankommt und wie Sie am besten zu Ihrer Lohnerhöhung kommen.
- Sie werden sich praktisch auf die Verhandlung vorbereiten, indem Sie die Situation anhand der erarbeiteten Argumente und der neu erlernten Verhandlungstechnik durchspielen.

Referentin: Marlène Zürcher, lic. rer. pol., Kommunikationstrainerin, Projekt- und Prozessmanagerin SGO

Anmeldung: bis spätestens Dienstag, 7. August

Kursanmeldungen

Für Anmeldungen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Tel. 031 370 21 11, arc@travailsuisse.ch, www.formation-arc.ch. Wenn Sie sich für einen Kurs anmelden, benötigen wir von Ihnen folgende Informationen:

- Angabe des Kurses
- vollständiger Name
- vollständige Adresse
- Telefonnummer
- E-Mail-Adresse, wenn vorhanden

Für Syna-Mitglieder sind die Kurse kostenlos.

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!

Neuverhandlung Lidl-GAV

Erfolgsgeschichte weiterschreiben

Die Sozialpartner sind sich einig: Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) mit Lidl soll weitergeführt werden. Damit geht diese einzigartige Erfolgsgeschichte in eine neue Phase, in der wir Akzente setzen können.

In ihrer letzten Sitzung haben die Sozialpartner von Lidl im Grundsatz beschlossen, ihre fruchtbare Zusammenarbeit in Form eines GAV weiterzuführen. Im Herbst 2018 soll dieser deshalb für vier weitere Jahre ausgehandelt werden. Für Syna ist der Lidl-GAV ein grosser Erfolg: Dank der Gewerkschaft bietet Lidl seinen Mitarbeitenden als einziger Hard-Discounter in der Schweiz überhaupt einen GAV an. Diese Erfolgsgeschichte muss weitergeschrieben werden!

Gutes weiter verbessern

Bereits der bestehende GAV bietet den Mitarbeitenden der Branche einzigartig

gute Bedingungen. Für den neuen GAV steht für Syna deshalb eine Weiterentwicklung entlang der bestehenden Regelungen im Vordergrund. Aber auch neue Themen sollen in den Verhandlungen zur Sprache kommen. Lidl hat sich in der Vergangenheit als sozialer Arbeitgeber bewährt, dem die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden am Herzen liegt. Von Syna erhält das Unternehmen dafür auch in Zukunft umfassende Unterstützung.

Weiterbilden

Bereits unter dem laufenden GAV hat die Paritätische Kommission einen Schwerpunkt bei der Weiterbildung gesetzt. Insbesondere war es ein Anliegen, die Sprachkenntnisse der Lidl-Mitarbeitenden zu fördern. Neben der Verbesserung der persönlichen Qualifikationen der Mitarbeitenden steigern gute Sprachkenntnisse das Einkaufserlebnis für die Kundinnen und Kunden in den Filialen. Dies trägt langfristig dazu bei, Umsätze gegenüber Onlinehandel und Auslandseinkäufen zu verteidigen, und sichert



Lidl geht als gutes Beispiel voran.

Bild: Lidl

somit Arbeitsplätze. Auch diesen Weg möchte Syna weitergehen.

Und die anderen?

Leider ist Lidl bisher der einzige Hard-Discounter in der Schweiz mit einem GAV. Syna fordert deshalb die Konkurrenten auf, dem guten Beispiel von Lidl zu folgen und eine moderne Sozialpartnerschaft mit uns einzugehen.

marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel

Reinigung Westschweiz

Dein Lohn darf nicht gekürzt werden!

Anfang Jahr trat der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Reinigungsbranche in der Romandie in Kraft. In der Folge stellte Syna mehrere Fälle von ungerechtfertigter Lohnsenkung fest.

Seit 1. April muss der GAV in allen Reinigungsunternehmen der Westschweiz angewandt werden. Arbeitsverträge, die bereits vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen worden waren, mussten geändert und den neuen Bezeichnungen der Berufskategorien angepasst werden. Dabei war dem Arbeitgeber aber keinesfalls erlaubt, den Lohn zu senken! Denn der Artikel 32 des GAV garantiert die zuvor erworbenen Rechte.

Wen betrifft es?

Diese Regelung gilt für Arbeitnehmende der ehemaligen Kategorien «Spezialreinigung»

Reinigung Westschweiz: Kategorien und Löhne

Sektor	Alte Kategorie	Mindestlohn 2017 (CHF)		Neue Kategorie (seit 2018)	Mindestlohn 2018 (CHF)	
		Romandie	Genf		Romandie	Genf
Spezial- und Baureinigung	CE		28.90	CE		28.90
	N10		27.80	N20		27.20
	N11		26.40	N21		25.85
	N20		27.20	N20		27.20
	N21		25.85	N21		25.85
Unterhaltsreinigung	E0	19.85	19.85	E3	18.95	19.60
	E1	19.40	19.85	E3	18.95	19.60
	E2	19.40	19.80	E2	19.95	20.60
	E3	18.80	19.00	E3	18.95	19.60

Die komplette Tabelle findest du auf www.syna.ch/dein-lohn-darf-nicht-gekuerzt-werden

und «Baureinigung» N10 und N11, neu Kategorien N20 und N21. Die Mindestlöhne bleiben in allen Kantonen der Romandie bei den höher angesetzten Werten vom Jahr 2017 mit CHF 27.80 (N20) beziehungsweise CHF 26.40 (N21).

Ebenso betroffen sind die Reinigungskräfte im Unterhalt mit den Kategorien E0 und E1, neu Kategorie E3. Auch sie haben Anrecht auf die besseren Mindestlöhne 2017 von CHF 19.85 für die frühere

Kategorie E0 und CHF 19.85 für die vormalige Kategorie E1 in Genf sowie CHF 19.40 in der übrigen Romandie.

Kontaktiere uns

Falls du von diesen Änderungen betroffen bist und dein Lohn gesenkt wurde, dann melde dich bei deinem Regionalsekretariat.

juan.barahona@syna.ch,
Zentralsekretär Reinigung Westschweiz

Arbeit und Krankheit

Welche Rechte habe ich?

Syna setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern und ihre Gesundheit zu schützen. Allerdings sind krankheitsbedingte Absenzen am Arbeitsplatz nach wie vor sehr häufig.

Welche Rechte habe ich bei meiner Arbeit, wenn ich krank werde? An dieser Stelle nehmen wir einige Fragen auf, die uns oft gestellt werden.

Wann muss ich meine Abwesenheit dem Arbeitgeber melden?

So früh wie möglich, wenn es geht, vor Arbeitsbeginn. Das erlaubt deinem Arbeitgeber, einen Ersatz für dich zu organisieren und vermeidet Unsicherheiten bezüglich der Abwesenheitsgründe. Wenn du keine Gründe für deine Absenz angibst, könnte dies als Verlassen der Arbeitsstelle ausgelegt werden.

Muss ich ein Arztzeugnis schicken?

Die Beweislast einer Arbeitsverhinderung liegt bei der/dem Arbeitnehmenden. Das beste Mittel dafür bleibt ein Arztzeugnis, das den Beginn der Krankheit sowie die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit angibt. In der Regel wird ein Arztzeugnis ab dem zweiten oder dritten Krankheitstag verlangt. Ein Gesamtarbeitsvertrag oder ein individueller Arbeitsvertrag kann jedoch eine andere Regelung vorschreiben. Der Arbeitgeber darf bereits ab dem ersten Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis einfordern.

Kann der Arbeitgeber mein Arztzeugnis anfechten?

Ein Arztzeugnis ist kein absolutes Beweismittel, es kann infrage gestellt werden. Unter Umständen widerspricht das Verhalten einer/eines Arbeitnehmenden der Arbeitsunfähigkeit. Im Zweifelsfall kann der Arbeitgeber eine Untersuchung beim Vertrauensarzt verlangen.

Muss ich meinem Arbeitgeber angeben, unter welcher Krankheit ich leide?

Nein. Der medizinische Grund der Absenz gehört zur Privatsphäre der/des



Wer arbeitsunfähig wird, bekommt oft Probleme mit dem Arbeitgeber.

Bild: Fotolia

Arbeitnehmenden. Selbst wenn die Untersuchung von einem Vertrauensarzt erfolgte, darf dieser nur die Gültigkeit der Arbeitsunfähigkeit bestätigen oder aufheben, den Arbeitgeber aber nicht über die ärztliche Diagnose informieren.

Ist es möglich, in die Ferien zu verreisen während einer Krankschreibung?

Im Prinzip nein. Eine Reise ins Ausland könnte dazu führen, dass die Arbeitsunfähigkeit angezweifelt wird. Die/der Krankgeschriebene muss alles daransetzen, die Genesung zu fördern, und alles vermeiden, was die Gesundheit beeinträchtigen könnte. In sehr speziellen Fällen kann sich ein Auslandsaufenthalt allerdings positiv auf die Genesung auswirken. Dies muss ein ärztliches Attest bestätigen. Besteht eine Erwerbsausfallversicherung, muss zudem vor der Abreise deren Einverständnis eingeholt werden.

Habe ich Anrecht auf die Auszahlung des Lohns?

Wenn ein Arbeitsverhältnis länger als drei Monate besteht oder für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde, besteht ein Anrecht auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324a Abs. 2 OR. Die Dauer der Zahlung hängt in diesem Fall von den absolvierten Dienstjahren beim Arbeitgeber ab.

Möglicherweise hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung ab-

geschlossen, welche die Kosten deckt. Dann sind Dauer und Höhe der Entschädigung in der Versicherungspolice geregelt. Üblicherweise beträgt die Zahlung 80 Prozent des Gehalts.

Kann mein Arbeitgeber mir kündigen?

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber den Vertrag nicht kündigen, wenn die/der Arbeitnehmende aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ohne eigenes Verschulden vollständig oder teilweise arbeitsunfähig ist. Dies gilt während 30 Tagen ab Beginn der Krankschreibung im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen vom zweiten bis fünften und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr.

Eine Kündigung während dieser Schutzfrist ist nichtig. Wurde die Kündigung bereits zuvor ausgesprochen, so wird die Kündigungsfrist ausgesetzt und läuft erst nach Ablauf des Schutzes weiter.

Fazit

Die Situation bei einer Krankheit ist für Arbeitnehmende sehr heikel. Die Lohnzahlung ist nicht unbedingt garantiert, und der Kündigungsschutz während der Krankheit ist unzureichend. Wenn du weitere Fragen zum Thema hast, wende dich an dein Regionalsekretariat. Wir helfen dir gerne.

**jolanta.krattinger@syna.ch,
juristische Mitarbeiterin**

Im Gespräch mit einem jungen Syna-Mitglied

Keine Zukunft ohne Junge!

Anlässlich des 20-Jahr-Jubiläums von Syna sprechen wir mit dem 20-jährigen Syna-Mitglied Piero Fanelli aus Oberriet SG: Er hat letzten Sommer seine Lehre als Kunststofftechnologie abgeschlossen. Im Interview verrät Piero, was er von Syna hält und – vor allem – was er bei uns noch so alles vorhat.

Gefällt dir deine berufliche Tätigkeit?

Piero: Ja, aber ich kann mir nicht vorstellen, meinen Beruf das ganze Leben auszuüben. Man erholt sich nur langsam vom ständigen Rhythmuswechsel der Schichtarbeit, und meine Kollegen kann ich nur am Wochenende sehen. Zurzeit passt es mir noch, weil ich Berufserfahrungen sammeln kann und mit der abgeschlossenen Lehre mehr verdiene. Das Gesparte brauche ich für meinen viermonatigen Englischaufenthalt in Südafrika Ende Jahr.

Was hat dich dazu bewogen Mitglied bei Syna zu werden?

Wie die meisten Jugendlichen wusste ich nichts über Gewerkschaften, bis mich mein Arbeitskollege André Buschor aus der Sektion Rheintal an ein Treffen von Syna einlud. Dieses hat mich überzeugt, seither bin ich aktiv dabei. Viele Junge halten die guten Arbeitsbedingungen von heute für selbstverständlich. Ich weiss aber aus Erzählungen meiner Grosseltern, dass es nicht immer so war.

Im Vergleich zu früher haben wir heute relativ gute Arbeitsbedingungen. Braucht es da überhaupt noch Gewerkschaften?

Eine Gewerkschaft ist eine sehr gute Sache, da sie sich für die Arbeitnehmenden einsetzt. Allerdings wissen die wenigsten Jugendlichen, was eine Gewerkschaft ist, geschweige denn, was sie genau macht. An den Sektionssitzungen erfahre ich direkt von den Regionalsekretärinnen und -sekretären, welche schlimme Arbeitsverhältnisse es teilweise gibt und was Syna dagegen tut. Es braucht Verträge, damit die Arbeitgeber nicht machen, was sie wollen.



Piero Fanelli: «Viele Junge sind gar nicht oder falsch informiert über die Gewerkschaften.»

Bild: Sabri Schumacher

Wie sind deine Arbeitsbedingungen? Haben sie sich seit Lehrbeginn verändert?

Wir haben relativ gute Arbeitsbedingungen mit fortschrittlichen Sozialleistungen. Leider nimmt der Leistungsdruck stetig zu. Früher ging man gerne arbeiten: Man hatte viel mehr Zeit, und es herrschte eine familiäre Stimmung. Heute werden ständig neue Maschinen eingesetzt, die viele Arbeitsschritte sparen. Das Problem dabei: Je neuer und komplexer die Maschine ist, desto mehr Fehler passieren. Dann braucht es uns Menschen wieder: Wir müssen rennen, um die Fehler zu beheben. Die Maschinen werden immer schneller, aber wir können nicht mit ihnen mithalten – wir sind ja keine Roboter. Früher hatte man Zeit, einander zu helfen. Heute schaut jeder nur für sich selbst.

Die Konzernleitung interessiert nur die Leistung. Niemand fragt, ob es uns Mitarbeitenden gut geht. Wir müssen nun viel mehr leisten, aber der Lohn ist nicht gestiegen. Wenn ich an die Zukunft denke, dann fühle ich mich machtlos. Wir haben nichts in der Hand. Die Chefs entscheiden, welche Maschinen sie anschaffen und welche Angestellten sie damit ersetzen.

Was gefällt dir an der Gewerkschaft?

Die Sitzungen machen mir extrem Spass. Ich fühle mich sehr wohl, weil es locker zu- und hergeht. Wir sprechen nicht nur über Probleme bei der Arbeit, es geht ums Zusammenkommen und den Austausch. Und meine Meinung ist gefragt: Ich darf zum Beispiel mitbestimmen, wofür wir Geld investieren oder welche Ausflüge wir unternehmen. Im April habe ich am Jugendrat von Jeunesse.Suisse teilgenommen, um mit anderen Jungen aus den Gewerkschaften zu diskutieren. Das war super; ich habe viele coole Leute kennengelernt. Da ich noch keinen Schweizer Pass habe, ist dies meine einzige Möglichkeit, mich politisch zu betätigen.

Und wie geht es für dich bei Syna weiter?

Als Verantwortlicher für die Sektion Rheintal will ich herausfinden, wie wir die Jungen für die Gewerkschaft motivieren können. Mehr aktive junge Mitglieder ziehen auch mehr Junge an. Dafür werde ich mich einsetzen. Ohne junge Mitglieder wird es in Zukunft keine Gewerkschaft mehr geben.

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

Internationaler Austausch

Gelangweilt? Dann nichts wie weg!

Fällt dir die Decke auf den Kopf? Bist du nur noch genervt von deinen Mitmenschen? Oder hast du einfach Lust auf etwas komplett Neues? Dann ist es höchste Zeit für eine Auszeit – oder besser: Auslandszeit!

Immer mehr Junge zieht es ins Ausland. Kein Wunder, denn durch Insta & Co., aber auch bei der Arbeit werden wir immer stärker mit anderen Kulturen konfrontiert. An Universitäten gehört ein Auslandssemester bereits zur Tagesordnung. Für Lernende gab es bisher nur ausnahmsweise Möglichkeiten. Aber dies ändert sich zunehmend. Gut so, denn die Lernenden sollen die gleichen Chancen haben, um sich auf die Herausforderungen der Globalisierung vorzubereiten.

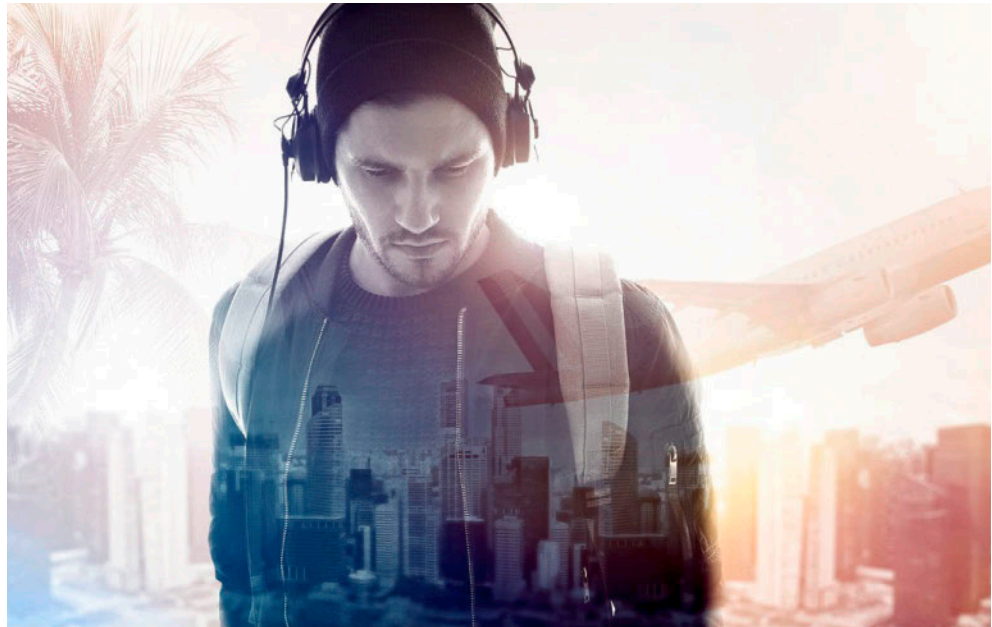
Das Fernweh ruft

Die Dachorganisation Intermundo fördert die Ausbildungsmobilität, indem sie interessierten Lernenden zahlreiche Austauschmöglichkeiten vermittelt. Es ist alles möglich: von einem einmonatigen Sprachaufenthalt über einen Berufsfachschulbesuch oder ein Berufspraktikum von mehreren Monaten bis zu einem einjährigen Schulaustausch oder Freiwilligeneinsatz.

Du kannst nur gewinnen!

Teilweise ist die Umsetzung noch ein wenig kompliziert. Während eines Schulaustauschs beispielsweise kannst du deine Lehre nicht fortsetzen. Und seien wir ehrlich: Es ist nicht ohne, allein in ein völlig fremdes Land zu gehen. Dass es sich lohnt, diesen Mut aufzubringen, bestätigen dir alle, die einen Auslandsaufenthalt gemacht haben:

- Lerne eine Sprache: Es gibt keine bessere Methode, eine Sprache zu lernen, als dort zu leben, wo sie gesprochen wird. Da ist nichts wie im öden Sprachunterricht in der Schule. Du erweiterst deinen Wortschatz automatisch jeden Tag ein wenig und entwickelst mit der Zeit ein natürliches Gefühl für die Sprache. Bis du in der Fremdsprache zu träumen beginnst...
- Werde offen: Zugegeben, zu Beginn kann die unbekannte Kultur einen



Die Auslandsaufenthalt bringt dich auf privater und beruflicher Ebene weiter.

Bild: Fotolia

Schock auslösen. Aber sobald dieser vorbei ist (glaub mir, er geht vorbei), wird es unglaublich spannend, in die Kultur abzutauchen. Du wirst deine Lebensweise und deine Ansichten hinterfragen – und merken, dass das, was du bisher als normal empfunden hast, kulturell bedingt ist. Die Erfahrung, selber «fremd» zu sein, macht dich toleranter: Du lernst, mit kulturellen Differenzen umzugehen. Es entstehen Freundschaften, die ein Leben halten können. Und nebenbei besuchst du viele neue Orte und Sehenswürdigkeiten.

- Lerne dich selber kennen: Sich an einem fremden Ort zurechtzufinden und an neue kulturelle Bedingungen anzupassen, braucht Energie und Flexibilität – und es erfordert neue Fähigkeiten und Strategien. All diese Erfahrungen machen dich stärker: Du wirst selbstständiger, aufgeschlossener und vor allem selbstbewusster. Und du entdeckst vielleicht coole Hobbys wie K-Pop oder Jiu-Jitsu für dich.
- Komm weiter im Beruf: Wenn du dich selber besser kennenlernst, weisst du auch besser, in welche Richtung es beruflich mit dir gehen soll. Plötzlich können sich unerwartete Perspektiven ergeben. In der heutigen globalisierten Welt sind interkulturelle Kompetenzen und Auslandsaufenthalt sehr gefragt.

Sie werden deine Chancen auf dem Arbeitsmarkt auf jeden Fall erhöhen. Und wer weiss, vielleicht begegnest du an der Copacabana ja deinem zukünftigen Arbeitgeber?

Worauf wartest du noch?! Es lohnt sich, das verspreche ich dir! Sprich mit deiner Lehrmeisterin oder deinem Lehrmeister über dein Vorhaben. Bei Fragen weiss Intermundo weiter: Tel. 031 533 46 00, E-Mail info@intermundo.ch.

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

Einige Beispiele

- Berufsschulbesuch in Belgien, Dänemark, Thailand oder Ungarn für 5 bis 12 Monate (AFS, für 15- bis 18-Jährige)
 - Freiwilliger Berufseinsatz in Ghana, Kenia, Mosambik, Nigeria oder Uganda für 5 bis 12 Monate (ICYE, ab 18 Jahren)
 - Schulaustausch in über 50 Ländern inklusive USA für 9 bis 12 Monate (AFS, für 15- bis 18-Jährige)
 - Berufspraktikum in Grossbritannien oder Spanien für 2 Wochen bis 12 Monate (International Experience, ab 18 Jahren)
- Komplette Liste der Austauschmöglichkeiten für Lernende: www.intermundo.ch/suchmaschine