

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mittelland



Starker Auftritt der Bauarbeiter

Ausgerüstet mit Trillerpfeifen und Bannern sorgten Tausende von Bauarbeitern am 23. Juni in Zürich für gehörige Aufmerksamkeit. Das schöne Wetter und die ausgelassene Stimmung täuschten aber nicht über den ernsten Anlass der Kundgebung hinweg: Die Bauarbeiter kämpfen für ihre Arbeitsbedingungen, für die Rente ab 60 und für mehr Lohn. **Seite 3**

Es bleibt alles beim Alten

Auch fünf Jahre nach Annahme der Abzockerinitiative sahen die Manager von Grossfirmen Geld ab, während die übrigen Angestellten das Nachsehen haben. Und die Lohnschere öffnet sich weiter, wie die aktuelle Managerlohnstudie von Travail.Suisse zeigt. **Seite 5**

Einsatz für eine aktive Gewerkschaft

Die Delegierten von Syna solidarisierten sich an ihrer Versammlung mit den Bauarbeitern und unterstützen deren Forderungen mit einer Resolution. Ebenso fordern die Delegierten die Politik auf, die Lohnungleichheit endlich in die Tat umzusetzen. **Seite 18**

Inhalt

Baudemo	Seite	3
Interview Adrian Wüthrich	Seite	4
Managerlöhne	Seite	5
Detailhandel	Seite	6
Industrie	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
Migration	Seite	17
Delegiertenversammlung	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20

Sonnenbrand für Bundesrat Cassis



Aussenminister Ignazio Cassis stellte in aller Öffentlichkeit wichtige Regelungen der Flankierenden Massnahmen (FlaM) infrage. Damit hintertrieb er nicht nur unkollegial die bundesrätliche Verhandlungsposition mit der Europäischen Union (EU), sondern signalisiert allen Arbeitnehmenden in der Schweiz, dass er den Schutz ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht als unabdingbaren Bestandteil der Personenfreizügigkeit sieht.

Herr Bundesrat Cassis, das Kollegium des Bundesrates hat die FlaM für die laufenden Verhandlungen mit der EU als rote Linie, also als nicht verhandelbar definiert. Nie und nimmer werden die Personenfreizügigkeit und damit die für die Schweizer Wirtschaft so wichtigen bilateralen Verträge vor dem Stimmvolk Bestand haben, wenn nicht gleichzeitig die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz mit griffigen Massnahmen vor Dumping geschützt werden. Die bilateralen Verträge wurden nur dank den von den Gewerkschaften geforderten FlaM möglich. Denn die Personenfreizügigkeit ist nicht grenzenlos, sondern muss zum Schutz der Arbeitnehmenden reguliert werden. Herr Bundesrat Cassis: Diese rote Linie gilt auch für Sie!

Neoliberalismus oder menschliche Arbeit!

In der Öffentlichkeit werden die laufenden Verhandlungen mit der EU über die Regelung der wirtschaftlichen Beziehungen so dargestellt, als ginge es dabei um einen Match «Schweiz gegen EU». Aber weder die Schweiz noch die EU sind homogene Gebilde. Es geht vielmehr um einen Kampf zwischen totalem Wirtschaftsliberalismus

und einer sozialen – sprich regulierten – Marktwirtschaft!

In der EU wie auch der Schweiz gibt es mächtige Wirtschaftsvertreter/-innen die davon träumen, die Lohn- und Sozialstandards in ganz Europa und am liebsten weltweit nach unten anzugleichen, um so ihre Gewinne weiter zu maximieren. Sie wollen, dass die Menschen der Wirtschaft dienen müssen. Das Sperrfeuer von SVP-Wirtschaftskreisen gegen Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge und FlaM ist ein Beleg dafür. Wir dagegen wollen, dass die Wirtschaft menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen ermöglicht. Die europäischen Gewerkschaften warnen uns davor, die FlaM aufzuweichen. Zu schlecht sind ihre Erfahrungen in der EU, wo Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht ausreichend geschützt werden. Unsere klare Haltung für wirkungsvolle FlaM stärkt deshalb auch die Arbeitnehmenden in Europa!

Unsere rote Linie ist ein klares Ja zu starken FlaM und ein ebenso entschiedenes Nein an eine neoliberale Wirtschaft, der die berechtigten Bedürfnisse der Arbeitnehmenden nach sicheren Lohn- und Arbeitsbedingungen egal sind.

Schöne Ferien!

Doch jetzt genug der roten Linien. Für die kommenden Sommerferien wünsche ich euch unbekümmertes und erholsames Grenzüberschreiten! Von der Stube auf den Balkon, von der Stadt in die Berge, aus der Schweiz ins Ausland, vom Arbeitsalltag in die Freizeit! Und anstatt in den Ferien geschäftliche E-Mails zu lesen, empfehle ich dir dieses Syna Magazin zur Lektüre. Viel haben wir mit dir und für dich in den letzten Wochen vor der Sommerpause geleistet! Einen Teil davon kannst du hier nachlesen. Und für alle News-Junkies (das nächste Syna Magazin erscheint erst wieder Ende August) bleiben wir dran: Auf Facebook, Twitter, Instagram und auf www.syna.ch kannst du tagesaktuell von uns lesen!

Ich wünsche euch einen erholsamen und frohen Sommer und Bundesrat Cassis einen Sonnenbrand – damit er weiss, was eine rote Linie ist.

arno.kerst@syna.ch, Präsident


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: 7. September
Redaktionsschluss: 22. August, 12.00 Uhr

Baudemo

Noch marschieren sie ...

Gegen 18 000 unzufriedene Bauarbeiter demonstrierten am 23. Juni in Zürich. Die rigorosen Abbau- und Flexibilisierungsabsichten des Baumeisterverbandes trieben sie einmal mehr geent auf die Strasse, um für mehr Lohn und die sozialen Errungenschaften zu kämpfen.

Das Bild, das sich an diesem Samstagnachmittag zeigte, war mehr als beeindruckend: Abertausende von Bauarbeitern füllten die Strassen in der Zürcher Innenstadt bei ihrem friedlichen Protestmarsch, um sich gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen zu wehren. Und sie würden sogar noch weiter gehen: Falls nötig, sind 93 Prozent der Bauarbeiter auch bereit, für ihre Forderungen zu streiken.

Sanierung auf dem Buckel der Arbeiter

Da in den nächsten Jahren die Babyboomer in Rente gehen, braucht es beim flexiblen Altersrücktritt mit 60 (FAR) vorübergehend Sanierungsmassnahmen bis etwa 2024. Danach können diese wieder zurückgefahren werden, da die Zahl der Rentner wieder sinken wird. Ein kurzfristiges Problem also, wofür die Bauarbeiter auch bereit sind, ihren finanziellen Beitrag zu leisten. Syna hat den Baumeistern schon mehrmals

LMV: So gehen die Verhandlungen weiter

Ende 2018 läuft der Landesmantelvertrag (LMV) fürs Bauhauptgewerbe aus. Werden sich die Parteien bis dahin nicht einig, so droht der Branche ein vertragsloser Zustand.

Die letzte Sitzung vor den Sommerferien fand am 9. Juli statt. Für den Herbst sind drei weitere Verhandlungstermine geplant. Ebenfalls im Herbst werden wir unsere Mitglieder an einer nationalen Branchenkonferenz über den Stand der Verhandlungen informieren und das weitere Vorgehen beschliessen. Diese Konferenz werden wir kurzfristig einberufen, um flexibel auf den Verlauf der Verhandlungen reagieren zu können.



Angelo Galiardi (60), Bauarbeiter: «Warum ich hier bin? Das ist doch klar! Der FAR ist eine Supersache, den wollen wir nicht aufgeben!»



Ricardo Silowa (33), Bauarbeiter: «Wir arbeiten körperlich so hart, das kannst du nicht bis 65 leisten. Deshalb braucht es den FAR unbedingt!»

ausgewogene Sanierungsmassnahmen für den FAR vorgeschlagen. Die Baumeister aber wollen diesen nur mit Rentenkürzungen und einem späteren Rentenbeginn auf dem Buckel der betroffenen Babyboomer sanieren. Das ist nicht fair – und es entspricht auch nicht den gesetzlichen Vorgaben, wonach eine Sanierung verhältnismässig und ausgewogen erfolgen muss.

Gefährliches Spiel

Gerade jetzt geht es der Baubranche so gut wie schon lange nicht mehr. Deshalb ist auch unsere Forderung für eine Lohnerhöhung von 150 Franken mehr als berechtigt. Denn den Baumeistern geht es vor allem dank der Leistung ihrer Angestellten gut. Noch marschieren die Bauarbeiter täglich zu den Baustellen. Mit ihren Kahl-schlag-Ideen spielen die Baumeister aber ein gefährliches Spiel. Wollen sie wirklich



Kurt Schöpfer (56) Bauleiter und Syna-Sektionspräsident: «Der FAR ist eine Errungenschaft für unser Gewerbe, wir wollen ihn nicht missen. Und die 150 Franken mehr Lohn sind längst überfällig.»

einen vertragslosen Zustand und damit leere Baustellen riskieren?

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Weitere Bilder: www.syna.ch/baudemo

Interview mit Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse und Neu-Nationalrat

«Travail.Suisse ist sichtbarer geworden»

Seit Anfang der Sommersession ist Adrian Wüthrich für die SP im Nationalrat. Das bringt Travail.Suisse und damit auch Syna viele Vorteile.

Adrian, du bist seit dem 29. Mai Nationalrat. Wie viele neue Anzüge hast du gekauft?

Adrian Wüthrich (lacht): Ich bin schon als Berner Grossrat immer im Anzug an die Sessionen gegangen. Als Präsident von Travail.Suisse erst recht – niemand kann in kurzen Hosen und Flipflops an einen runden Tisch mit dem Bundesrat erscheinen. Jetzt trage ich fast immer Anzug. Wenn ich nach Hause komme, sage ich meinen Kindern, ich müsse erst meine «Überkleider» ausziehen, bevor ich spielen helfe.

Warst du bei jeder Abstimmung anwesend?

Leider nicht. Aber ich habe gute Ausreden: An meinem ersten Sessionstag habe ich mit all jenen, die mich nach Bern begleitet haben, noch einen Kaffee getrunken. Zudem habe ich einen Mittwochmorgen im Parlament verpasst wegen einer Travail.Suisse-Vorstandssitzung. In unserem Schweizer Milizparlament wird es immer wieder zu Abwesenheiten kommen – bei allen. Wichtig ist, dass wir uns

Politiker mit Herzblut

Die Politik war schon immer wichtig für Adrian Wüthrich, den Berner vom Land. Schon früh fiel er in der Region Oberaargau auf – etwa mit der Gründung des Jugendparlaments 1998. Bereits 1997 war der 38-Jährige der SP beigetreten. 2008 wurde er in den Huttwiler Gemeinderat gewählt, dem er bis Ende 2016 angehörte. 1999 kandidierte er erstmals für einen der Berner Nationalratssitze auf der Liste der SP-Männer – damals noch erfolglos. Ein Jahr nach seinem Einzug in die Exekutive seiner Wohngemeinde schaffte er den nächsten Schritt und wurde in den Grossen Rat des Kantons Bern gewählt. Bei den Nationalratswahlen 2015 erreichte er schliesslich den zweiten Ersatzplatz. Anfang dieser Sommersession trat Adrian Wüthrich dann die Nachfolge des verstorbenen Alexander Tschäppät an und wurde als Nationalrat vereidigt.



Adrian Wüthrich: «Ich werde mich mit voller Kraft für die Arbeitnehmenden einsetzen.» Bild: zVg

bei knappen Abstimmungen organisieren. Die Geschlechterquoten in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen etwa kamen mit nur einer Stimme Differenz durch – da durfte sich niemand eine Absenz erlauben.

Du kennst das Bundeshaus schon lange von innen. Wie hast du deinen Seitenwechsel erlebt?

Ein Vorteil ist, dass ich jetzt nicht mehr durch die Sicherheitskontrollen muss. Allgemein ist mir der Seitenwechsel überhaupt nicht schwergefallen – nicht zuletzt dank des Vaterschaftsurlaubs. Die Initiative war gerade das brennende Thema an meinen ersten Tagen – perfekt, um direkt einzusteigen. An meiner ersten Fraktionssitzung hat die SP-Fraktion parallel zu FDP und CVP die grundsätzliche Position diskutiert. Als Nationalrat kann ich nun auf Augenhöhe mitdiskutieren – ganz anders als in der Rolle als Lobbyist. Der Zeitpunkt war also ideal.

Politiker bis du ja bereits seit 2008. Erst auf kommunaler, dann auf kantonaler und jetzt auf nationaler Ebene. Welche Themen liegen dir besonders am Herzen?

Ich werde mich natürlich mit voller Kraft für die Arbeitnehmenden einsetzen. Das betrifft einerseits Basisthemen wie die Sozialpolitik mit AHV und 2. Säule, dann das Arbeitsgesetz und ganz aktuell den

Erhalt beziehungsweise den Ausbau der flankierenden Massnahmen zum Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Mein absolutes Lieblingsthema ist aber der Vaterschaftsurlaub. Es ist perfekt, dass ich in die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK) gewählt wurde, denn dort wird unsere Initiative für den Nationalrat vorberaten.

Nach deiner ersten Session: Was hat dir am besten gefallen und was hat dich besonders aufgeregt?

Mir gefällt, dass Travail.Suisse dank meinem Einzug in den Nationalrat an Sichtbarkeit gewonnen hat. Das ist eine gute Ausgangslage, um unsere Themen und Anliegen noch aktiver zu vertreten.

Überhaupt nicht gefallen haben mir die Debatte zur Selbstbestimmungs-Initiative und die SVP, die das Parlament bewusst zum Theater degradierte. Ich will ernsthafte Sachpolitik machen und nicht erleben, wie die Politik mit Marionetten, Pflastern auf dem Mund oder Reimen am Rednerpult zur Show verkommt.

Auch dass ich meine Söhne während der drei Wochen Session weniger sehe, ist schade.

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

Managerlöhne

Keine Besserung in Sicht!

Bereits zum 14. Mal veröffentlicht Travail.Suisse die Managerlohnstudie. Die Ergebnisse sind einmal mehr ernüchternd.

Fünf Jahre nach der Annahme der Abzockerinitiative lässt sich kein dämpfender Einfluss feststellen. Im Gegenteil: Die überlissenen Löhne sind weiter angestiegen, während bei Arbeitnehmenden mit tiefen Einkommen Lohndruck, Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz zunehmen.

Über 5000 Franken Tageslohn

Mindestens zwei Millionen Franken jährlich – oder anders ausgedrückt: mindestens 5480 Franken pro Tag – so viel verdienen im letzten Jahr rund 110 Manager der 26 untersuchten Unternehmen. Nicht weniger als 27 von diesen Managern verdienen mehr als 100 Mal mehr, als die Arbeitnehmenden mit den tiefsten Löhnen in den jeweiligen Unternehmen. Spitzenreiter ist UBS-Chef Sergio Ermotti: Er verdient mit rund 38 904 Franken pro Tag 273 Mal so viel, wie der UBS-Mitarbeitende mit dem tiefsten Lohn.

Lohnschere öffnet sich weiter

Auch die 14. Untersuchung über die Managerlöhne zeigt, dass noch lange nicht von Verbesserungen gesprochen werden kann: In der Mehrheit der untersuchten Unternehmen sind die Löhne der Konzernleitungsmitglieder weiter gestiegen. Seit 2011 haben sich damit die Löhne der Chefetage um satte 16 Prozent erhöht. Die übrigen Arbeitnehmenden können von



Der Bonirausch in der Teppichetage verursacht hohe politische und gesellschaftliche Kosten.

Bild: Travail.Suisse

derartigen Zahlen nur träumen: Wie die Grafik zeigt, verdienen sie im Schnitt nur 3,8 Prozent mehr als noch im Jahr 2011.

Damit wurde das Verhältnis zwischen den Löhnen der Chefetage und dem tiefsten Lohn – auch «Lohnschere» genannt – in den untersuchten Firmen noch grösser. Im Durchschnitt lag die Lohnschere im Jahr 2011 bei rund 1:45 und ist bis 2017 auf knapp 1:49 angestiegen. In den vergangenen sechs Jahren stieg der durchschnittliche Lohn pro Person in den Chefetagen zudem um satte 220 000 Franken an. Diese Entwicklung kann nicht nur bei Banken oder Pharmaunternehmen beobachtet werden, sondern auch bei Versicherungen, Detailhändlern und Unternehmen aus der Industrie.

Abzockerinitiative zahnlos

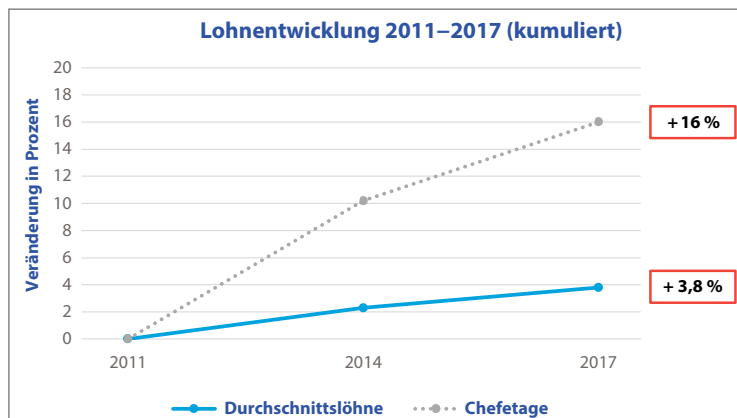
Der Nationalrat verpasste im Rahmen der Aktienrechtsrevision die Chance auf eine griffigere Umsetzung der 2013 angenommenen Abzockerinitiative. Ziel der Initiative war es, für mehr Transparenz zu sorgen und überlissenen Löhnen und fragwürdigen Vergütungen einen Riegel vorzuschieben. Die bisherige Umsetzung des Volksbegehrens zeigt aber nach wie vor nicht den gewünschten Effekt.

Immer noch werden Managern Millionen-summen überwiesen – bevor sie auch nur einen Tag für das Unternehmen gearbeitet haben. Zwar können die Aktionäre – also die Besitzer der Konzerne – mittlerweile über die Boni der Manager abstimmen. In den meisten Unternehmen geschieht dies aber im Voraus. Das heisst, die Aktionäre stimmen über die Bewilligung der Boni ab, bevor sie wissen, wie die Geschäfte des Unternehmens laufen werden und wie die Leistung der Manager sein wird.

Nur 7 Prozent weibliche Chefs

Ebenfalls im Rahmen der Aktienrechtsrevision hat sich der Nationalrat für eine Einführung von Richtwerten für die Vertretung der Geschlechter in den Chefetagen und Verwaltungsräten ausgesprochen. Mit dieser Massnahme soll der Umstand, dass Frauen in Führungsgremien unterrepräsentiert sind, bekämpft werden. Dass es sich bei den Chefetagen oftmals um reine Männerklubs handelt, ist weit verbreitet und bekannt. So befanden sich auch 2017 in den Chefetagen der untersuchten Unternehmen unter den 215 Führungskräften gerade mal 16 Frauen. Damit liegt der Frauenanteil bei beschämenden 7 Prozent. Das heisst: Nur knapp jede 14. Person in der Chefetage ist eine Frau. Dieser Wert ist im internationalen Vergleich sehr tief. Daher ist die Einführung von Richtwerten ein Schritt in die richtige Richtung.

Lino Bruggmann,
Mitarbeiter Travail.Suisse
bruggmann@travailsuisse.ch



Entwicklung der Durchschnittslöhne und der Cheflohne 2011–2017

Quellen: Managerlohnstudie 2017 Travail.Suisse; Lohnindex Bundesamt für Statistik

Branchenkonferenz Detailhandel

Der Vollzug ist alles!

Die engagierten Diskussionen an der Branchenkonferenz Detailhandel zeigten: Ein guter GAV ist erst die halbe Miete! Er steht und fällt mit dem Vollzug.

Am 4. Juni fand die Branchenkonferenz Detailhandel im Syna-Zentralsekretariat in Olten statt. Im Zentrum der Konferenz von Basismitgliedern sowie Regionalsekretärinnen und -sekretären standen die Neuverhandlung des Lidl-Gesamtarbeitsvertrags (GAV) sowie das aktuelle Geschehen in der Branche.

Es harzt beim Vollzug

Die Anwesenden waren sich einig: Es geht nichts über einen guten GAV. Doch die Qualität der bestehenden GAV bereitet weniger Sorge als deren Umsetzung. Bei den Filialbesuchen stossen unsere Regionalsekretärinnen und -sekretäre immer wieder auf Desinteresse oder gar Widerstand. Oftmals sind fehlende Informationen bei Filialleitenden und Mitarbeitenden das Hauptproblem. Vereinzelt müssen wir jedoch vermuten, dass unsere Arbeit bewusst erschwert wird: Basismitglieder haben bestätigt, dass viele Mitarbeitende aus Angst nicht mit der Gewerkschaft sprechen wollen. Hier gilt es, mit dem nötigen Fingerspitzengefühl vorzugehen und Wege zu finden, um vor Ort möglichst ungezwungen mit den Mitarbeitenden reden zu können. Gleichzeitig müssen wir auf Managementstufe konsequent eine gute Zusammenarbeit einfordern und deren Vorteile für beide Seiten aufzeigen.

GAV Tankstellenshops nimmt Fahrt auf

Der GAV für die Angestellten von Tankstellenshops in der Schweiz ist seit Februar allgemeinverbindlich erklärt. Die Mitarbeitenden profitieren von merklichen Verbesserungen wie Lohn-erhöhungen, fixen Arbeitspensen und vor allem auch von verlässlichen Ansprechpartnern bei Unstimmigkeiten im Einzelarbeitsvertrag. Syna erhielt viele Anfragen zu bestehenden Arbeitsverhältnissen – einige sind leider nach wie vor nicht GAV-konform. Deshalb mussten wir



Die Digitalisierung wird auch für den Detailhandel grosse Veränderungen bringen. Bild: Fotolia

bereits Betriebe für eine baldige Kontrolle anmelden.

Blackbox Manor

Leider war in den letzten Monaten mehr über Manor zu hören, als von Manor selbst. Die Verunsicherung des Personals über die Zukunft des Unternehmens ist gross. Im Zuge des Mietstreits um die Filiale an der Zürcher Bahnhofstrasse befürchten wir zudem eine Massenentlassung. Syna wird sich an keinen für das Unternehmen schädlichen Spekulationen beteiligen. Wir fordern Manor aber auf, schnellstmöglich über ihre Firmenstrategie zu informieren, damit die Verunsicherung bei den Mitarbeitenden ein Ende hat.

Valora bleibt Sorgenkind

Nach dem Ausscheiden von Syna aus dem GAV mit Valora verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen für sehr viele Mitarbeitende erheblich. Valora führt ihren Kurs, immer mehr Verkaufsstellen in pseudo-selbstständige Agenturen auszulagern, konsequent weiter. Das Resultat: Immer weniger Mitarbeitende, die gegen aussen unter dem Label Valora arbeiten, unterstehen dem GAV, und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich stetig.

Wir setzen uns weiterhin für die Anliegen unserer Mitglieder bei Valora ein. Wichtig ist aber auch, dass betroffene Mitglieder ihre Bedürfnisse an uns herantragen.

Nicht auf Erfolg ausruhen

Im Detailhandel hat Syna einige Erfolge erzielt, auf die wir stolz sein können. Darauf dürfen wir uns allerdings nicht ausruhen, denn der Branche stehen tiefgreifende Veränderungen bevor. Auch im Detailhandel wird die Digitalisierung voll einschlagen. Die Beschäftigten in der Branche brauchen heute wie morgen unsere Unterstützung – dafür geben wir unser Bestes.

marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel, und
claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Dienstleistung

OVS: Ende mit Schrecken

Aus den Medien musste Syna vom schnellen Ende von OVS in der Schweiz erfahren. Die Schweizer Vertriebsgesellschaft des italienischen Modekonzerns (Sempione Fashion AG) befindet sich in Nachlassstundung, ein Konsultationsverfahren für Massenentlassungen wurde eingeleitet. Leider wurden wir zu keiner Zeit in das Verfahren einbezogen. Syna fordert das Unternehmen auf, alles zu unternehmen, damit für die Mitarbeitenden ein akzeptabler Abschluss möglich ist und Härtefälle vermieden werden.

Entlassungen bei GE

Arbeitnehmende bleiben auf der Strecke

General Electric (GE) hat seine massiven Abbaupläne in der Schweiz bestätigt: Dabei gehen 1200 Stellen verloren – 200 konnten jedoch gerettet werden.

Im Herbst 2017 hatte GE die Bombe platzen lassen: Innerhalb von zwei Jahren will das amerikanische Unternehmen bis zu 1400 Stellen in der Schweiz und Tausende weitere Arbeitsplätze in ganz Europa abbauen. Im anschliessenden Konsultationsverfahren setzte sich Syna engagiert für die Arbeitnehmenden ein. Leider bleibt GE aber bei seinem Plan, in der Schweiz mehr als 1000 Arbeitsplätze zu streichen. Der Entscheid ist absolut unverstänlich: Er dient allein der Befriedigung von Aktionärsinteressen.

Dank der Arbeit von Syna und der Arbeitnehmervertretung konnte die Anzahl der auszusprechenden Kündigungen immerhin stark reduziert werden. Einerseits wurde

GE überzeugt, auf die Streichung von rund 200 Stellen zu verzichten. Andererseits wurde die Zahl der zu kündigenden Arbeitnehmenden aber auch durch eine grosse Anzahl an freiwilligen Abgängen – gefördert durch einen «Voluntary Leavers Plan» – reduziert. Daneben übernimmt eine externe internationale Firma 50 Arbeitnehmende. Zudem soll der Standort Oberentfelden nach Birr verlagert werden. Verbunden mit Investitionen von rund 40 Millionen Franken soll dies die Stellen längerfristig sichern.

Zukunft sichern

Mit den geplanten Massnahmen wird die Zahl der Mitarbeitenden an den GE-Standorten im Aargau auf rund 2500 reduziert, was eine Reduktion von mehr als 50 Prozent innerhalb weniger Jahre bedeutet. Syna ist besorgt über die Zukunft dieser Produktionsstandorte und der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, die für die Innovation und die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Schweiz unerlässlich sind.



Syna setzt sich weiterhin dafür ein, den GE-Abbauplan zu ändern. Bild: Fotolia

Zusammen mit der Arbeitnehmervertretung wird Syna deshalb weiterhin darauf pochen, den GE-Abbauplan abzuändern. Wir fordern GE zudem auf, den Sozialplan grosszügig anzuwenden und den betroffenen Arbeitnehmenden mit Ausbildungen und Umschulungen eine Zukunft in der Branche zu ermöglichen.

**diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Industrie**

Rentnerbewegung

Solidarisch mit der arbeitenden Generation

An der diesjährigen Versammlung der Syna Rentnerbewegung war die laufende Reform der Altersvorsorge ein wichtiges Thema.

Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass die Besitzstandswahrung gesichert ist: Für die pensionierten Mitglieder ist eine sichere Altersvorsorge für die jüngeren Generationen ein zentrales Anliegen in ihrem gewerkschaftlichen Engagement. Am 24. Mai trafen sich die pensionierten Delegierten der Syna-Regionen in der Umweltarena Spreitenbach, um sich über die Aktivitäten des vergangenen Jahres zu informieren sowie über aktuelle politische Entwicklungen zu debattieren. Die nötige Reform der Altersvorsorge war dabei Hauptthema. Die Versammlung bekräftigte die Position, die finanzielle Stabilität durch die erste Säule langfristig zu sichern und gerechte Reformen bei der zweiten Säule voranzubringen.

Diese sind:

- Eine Senkung des Umwandlungssatzes mit Augenmass, da die Lebenserwartung gemäss aktuellen Studien nicht im gleichen Mass steigen wird wie bisher.
- Die Beschränkung der Privatisierung der Börsengewinne durch die Versicherungsgesellschaften. Denn die Bereicherung von Privaten an einer obligatorischen Sozialversicherung ist unhaltbar.
- Abschaffung des Koordinationsabzugs, damit die ungenügende Rentenabsicherung für Teilzeitangestellte (zumeist Frauen) endlich überwunden wird.

Besorgniserregend

Besorgt zeigen sich die erfahrenen Basismitglieder über die Reform der Ergänzungsleistungen. Der aktuelle Entwurf verschlechtert die Situation von älteren Personen und von IV-Bezüglern. Zudem wurde die dringend nötige Anhebung der Mietzins-Richtlinien teilweise wieder

rückgängig gemacht. Dies zeigt, dass das Parlament seine neoliberale Sparstrategie durchsetzen will – ohne Rücksicht auf die schwächeren Gesellschaftsmitglieder.

Reicher Erfahrungsschatz

Zur jährlichen Versammlung gehört stets auch ein geselliger Teil. Dieser wurde mit einer Führung durch die Umweltarena Spreitenbach begonnen. Die Teilnehmenden zeigten ein breites Fachwissen zu ökologischem Bewusstsein und neuen Technologien. Dieses haben sie während ihrer beruflichen Tätigkeit oder durch Freizeitinteressen erworben.

Von den vielfältigen Erfahrungen der Basismitglieder profitiert übrigens auch Syna: Dieses Wissen ist eine wichtige Ressource bei der Erarbeitung von gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Positionierungen!

**selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik**

Neuer GAV Coiffure



Der neue GAV für das Coiffeurgewerbe ist seit März in Kraft und bietet höhere Mindestlöhne. Weitere wichtige Neuerung: Die Arbeitgeber müssen die Arbeitszeit ausdrücklich inklusive Pausen erfassen. Was das Gesetz eigentlich vorschreibt, wurde von vielen Arbeitgebern sträflich vernachlässigt. So haben die Angestellten vermutlich viele Gratisstunden geleistet. Auch Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten

gelten übrigens als Arbeitszeit und sind zu bezahlen. Wichtig zu wissen: Bei einer Lohnbuchkontrolle wird die Arbeitszeiterfassung jetzt ebenfalls kontrolliert – und sie muss vom Arbeitgeber während fünf Jahren aufbewahrt werden.

Syna-Mitglieder können sich direkt an ihr Regionalsekretariat wenden, wenn ihre Arbeitszeit nicht korrekt erfasst wird oder wenn es dazu Zweifel gibt.

Grafische Industrie

Start der Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag in der grafischen Industrie: Mitte Juni traf sich eine Delegation von Syna und Syndicom mit dem Arbeitgeberverband viscom zur ersten Runde. Für uns ist klar: Die Branche bleibt nur attraktiv, wenn nicht nur in Maschinen, sondern auch in Menschen investiert wird! Deshalb kämpfen wir für unsere Forderungen: griffige Massnahmen zur Lohngleichheit, höhere Minimallöhne, einen grosszügigeren Vaterschaftsurlaub und eine Sozialplanpflicht bei Kündigungen.

100 Jahre Landesstreik

Der Landesstreik von 1918 jährt sich in diesem Jahr zum 100. Mal. Er entzündete sich an den damals himmelschreienden sozialen Gegensätzen und brachte grosse Fortschritte für die Arbeiterinnen und Arbeiter. Er ist eine Ikone geworden für den Arbeitskampf – und hat die Richtung vorgegeben: Seither erkämpften die Gewerkschaften viele Rechte für Arbeitnehmende im Gesetz und in der Sozialpartnerschaft: Fünftagewoche, fünf Wochen Ferien, 13. Monatslohn, Mutterschaftsurlaub – Errungenschaften, die uns oft selbstverständlich erscheinen, es aber absolut nicht sind.

Deshalb wird das Jubiläum des Landesstreiks mit vielen Aktionen begangen – ab Mitte August zum Beispiel mit dem **Theater «1918.CH – 100 Jahre Landesstreik» in Olten**, bei dem 20 Theatergruppen aus allen Landesteilen mitwirken.

Alle Informationen und Tickets: www.1918.ch

Valora

Nicht «ok.» bei Valora: Der Kioskkonzern mit den Verkaufsformaten «k kiosk», «Press & Books» und «avec» hat nichts gelernt. Seine Angestellten haben nach wie vor die tiefsten Mindestlöhne im Detailhandel: 19.89 Franken pro Stunde. Anders verhält es sich bei den Managern, wie die Studie von Travail.Suisse (siehe Seite 5) zeigt: **Das Valora-Management erhält mehr als doppelt so viel wie die Chefetage von Coop.** Valora-CEO Michael Müller kassierte im Jahr 2017 sage und schreibe 2,8 Millionen Franken.

Zahl des Monats

6,4

Liter Glace verspeiste laut Branchenverband Glacesuisse jede Schweizerin und jeder Schweizer im Jahr 2016. Dieser Wert schwankt natürlich jedes Jahr, abhängig vom Sommerwetter. Wenn dieses heuer weiterhin so warm bleibt, könnte er wohl übertroffen werden. Glace-Essen macht glücklich – und es hängt nicht nur von den Temperaturen ab. Das beweist die Tatsache, dass in Skandinavien eher mehr Eis gegessen wird als in Mitteleuropa. Ob mit oder ohne Glace: Wir wünschen allen kühle Sommerferien!

MEM-GAV



Grünes Licht für den neuen MEM-GAV: **Alle Sozialpartner haben dem neuen Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie zugestimmt.** Er ist somit am 1. Juli in Kraft getreten und gilt für fünf Jahre. Für Syna ist das ein grosser Erfolg, bringt der neue Vertrag doch einige wichtige Verbesserungen: Erhöhung der Mindestlöhne im Tessin und im Arc Jurassien, längere Kündigungsfrist für ältere Arbeitnehmende oder Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Mit der «MEM-Passerelle 4.0», die ebenfalls im neuen MEM-GAV festgehalten ist, geben die Sozialpartner eine Antwort auf die Herausforderungen der Digitalisierung: Das Programm gibt Angestellten, die sich beruflich neu orientieren müssen, bessere Möglichkeiten für eine zweite Berufsausbildung. Die Syna-Mitglieder dürfen stolz sein auf das neue Vertragswerk, das sie gefordert und dank engagierter Verhandlungen erreicht haben.

Assemblea dei delegati (AD)

Un'intensa giornata di sindacalismo

Le delegate e i delegati Syna si sono dimostrati solidali con i lavoratori edili in piazza parallelamente all'AD. Syna deve affrontare importanti sfide non soltanto nell'edilizia – ma l'andamento finalmente positivo sul fronte delle affiliazioni induce all'ottimismo.

«Siamo un sindacato attivo: entrambe le cose ci riescono egregiamente!» Con queste parole il presidente Arno Kerst ha avviato ad Olten i lavori dell'annuale assemblea dei delegati – con un chiaro riferimento alla manifestazione nazionale dei lavoratori edili che si stava tenendo parallelamente in quel di Zurigo. Infatti, in molti si erano trovati di fronte ad un dilemma: a cosa dare la priorità?

Pensionamento a 60 anni e parità salariale

L'assemblea ha dato anche rilievo al conflitto di lavoro in atto nell'edilizia

Base sindacale più forte

All'assemblea dei delegati si è anche votato in merito a diverse istanze statutarie. La discussione più vivace l'ha sollevata la mozione delle regioni alpine che chiedeva che in futuro il Comitato esecutivo non fosse più designato dal Comitato direttivo, ma dall'assemblea dei delegati. Arno Kerst ha presentato la controproposta del Comitato direttivo, che prevedeva una rappresentazione maggiore della base nel suo seno, perorando la proposta di trasferire la competenza per la nomina del Comitato esecutivo ai membri della base in Comitato direttivo. Affidare questa competenza all'assemblea dei delegati avrebbe, infatti, comportato un carico eccessivo per l'organizzazione. La controproposta ha infine prevalso nello scrutinio segreto. Nel voto finale, la modifica dello statuto è stata approvata a stragrande maggioranza. Il numero di soci della base nel Comitato direttivo è stato dunque portato da 12 a 15 persone; inoltre, su richiesta della regione Friburgo, in futuro nel suo seno siederanno almeno cinque anziché quattro membri della Svizzera latina.



Ora in Comitato Syna siedono più rappresentanti della base.

Foto: Dieter Egli

principale. In una risoluzione, il centinaio di delegate e delegati presenti ha espresso piena solidarietà con i lavoratori in piazza a Zurigo per il pensionamento a 60 anni e un salario migliore e contro i tagli che gli impresari-costruttori stanno cercando di imprimere al contratto nazionale mantello (vedi pagina 3). Con un'altra risoluzione si esige, invece, dal mondo politico che realizzi finalmente il principio costituzionale «salario uguale per un lavoro di uguale valore». Infatti, le donne guadagnano mediamente ancora 600 franchi al mese in meno dei loro colleghi uomini. Occorrono inoltre modelli di lavoro più flessibili e offerte di custodia extra familiare dei bambini finanziariamente sostenibili, che consentano di conciliare lavoro e vita privata.

Apogeo 2017: l'iniziativa per un congedo di paternità

Un congedo di paternità di quattro settimane è un'altra tessera del puzzle che realizza la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Guardando all'anno scorso si è potuto constatare con enorme soddisfazione che il sostanziale contributo di Syna ha permesso di raccogliere il numero di firme necessario per depositare l'iniziativa popolare per un congedo di paternità sensato. Nondimeno, la bocciatura del Consiglio federale dimostra che la soluzione non è propriamente dietro l'angolo.

Crescente pressione del lavoro

Il presidente Arno Kerst ha sollevato anche altri argomenti di stretta attualità

riguardanti il mercato del lavoro e il mondo politico, citando ad esempio il nuovo contratto collettivo di lavoro nell'industria metalmeccanica ed elettrica, nel quale si è riusciti a preservare la settimana lavorativa di 40 ore. Gli attacchi politici alla registrazione della durata del lavoro e, di conseguenza, alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori non accennano a diminuire. Ad essere sotto pressione sono ora anche le misure accompagnatorie. Arno Kerst lo ha detto chiaro e tondo: per i sindacati, queste ultime rappresentano una soglia da non varcare. Se il Consiglio federale intende oltrepassare questa linea, sacrificando la protezione dei salari e delle condizioni d'impiego sull'altare di un accordo quadro con l'UE, le lavoratrici e i lavoratori non difenderanno più la via bilaterale.

Affiliazioni: spezzato il trend negativo

Il responsabile delle finanze Beat Schwaller ha presentato per l'ultima volta, dato il suo imminente pensionamento a fine dicembre, i conti annuali dell'organizzazione, in equilibrio anche nel 2017: Syna è finanziariamente sano e dispone delle necessarie riserve, anche per eventuali referendum o campagne politiche. A titolo di incoraggiamento Beat Schwaller ha annunciato che finalmente il numero di affiliati ha fatto segnare un'evoluzione positiva rispetto all'anno precedente.

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Conferencia Sectorial del Comercio Minorista

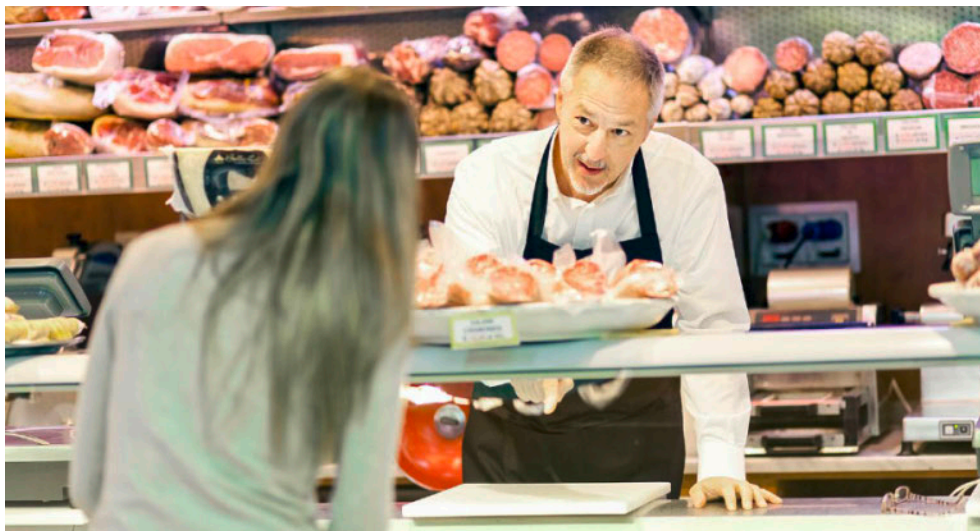
CCT: la implementación lo es todo

Las discusiones que se dieron en la Conferencia Sectorial del Comercio Minorista dejó en claro que: ¡Un buen CCT (Contrato Colectivo de Trabajo) es sólo la mitad del camino, pues la clave está en la implementación de los acuerdos logrados!

El 4 de junio se celebró la Conferencia Sectorial del Comercio Minorista en la Secretaría Central de Syna en Olten. La Conferencia de miembros de base y Secretarios y Secretarías Regionales se concentró sobre todo en la renegociación del CCT de Lidl y en la situación actual del sector.

Dificultades durante la implementación

Los participantes estuvieron de acuerdo en que conseguir un CCT es siempre la mejor opción. Sin embargo, la situación actual de este es mucho menos preocupante que su implementación. Durante las visitas a las filiales, nuestros Secretarios Regionales se han encontrado a menudo con desinterés o incluso resistencia a las inspecciones. Con frecuencia, es la falta de información de parte de los administradores y de los trabajadores el principal problema. Debemos reconocer, sin embargo, que nuestro trabajo se hace más complicado debido a esto. Nuestros miembros de base también nos han confirmado que muchos trabajadores no han hablado con el sindicato porque tienen miedo. En este caso lo correcto es actuar con la debida sensibilidad y encontrar la manera de poder hablar con



La digitalización conllevará cambios profundos, también en el comercio minorista. Imagen: Fotolia

los empleados en un lugar lo más informal posible. Simultáneamente, debemos exigir una buena cooperación a nivel gerencial para demostrar las ventajas que el CCT tiene para ambas partes

Comienza el CCT para las tiendas de estaciones de servicios

El CCT para los empleados de las tiendas de estaciones de servicio en Suiza es de cumplimiento obligado desde febrero. Los trabajadores se beneficiarán de mejoras notables como aumentos salariales, horarios laborales fijos y, principalmente, de partners confiables en caso de discrepancias en los contratos de trabajo individuales. Syna ha recibido muchas preguntas sobre el estado actual de la situación laboral en el sector; lamentablemente algunas empresas todavía no cumplen con lo exigido en el CCT. Por eso Syna ya ha notificado a estas para una inspección.

La caja negra de Manor

Desgraciadamente, en los últimos meses se ha oído más de los rumores que rodean a Manor que del mismo Manor. La inseguridad de los trabajadores con respecto al futuro de la empresa no es menor. En particular, el conflicto por el alquiler de la filial en la Bahnhofstrasse de Zúrich nos hace temer un despido masivo. Syna no tomara parte en ninguna iniciativa que sea perjudicial para la empresa. Quedando esto claro, exigimos a Manor que informe lo más pronto posible sobre su estrategia

empresarial para poner punto final a la inseguridad de los trabajadores.

Valora, el niño problema

Tras el abandono por parte de Syna del CCT con Valora, las condiciones laborales de una gran parte de los trabajadores se ha deteriorado de forma alarmante. Valora sigue con su estrategia de externalizar sus puntos de ventas a través de agencias «pseudo-autónomas». El resultado: cada vez menos empleados que trabajan bajo la etiqueta «Valora» están sujetos al CCT, por lo cual sus condiciones de trabajo son cada vez peores.

Seguimos muy de cerca la preocupante situación de nuestros miembros en Valora. Pero también es importante que sean los mismos miembros quienes nos hagan llegar sus inquietudes.

Éxito en el comercio minorista

Syna ha conseguido algunos éxitos en el comercio minorista de los que podemos estar orgullosos. Sin embargo, no debemos pensar que el trabajo está hecho, pues el sector se enfrenta a profundos cambios. La digitalización también tendrá un gran impacto en el comercio minorista. Los trabajadores del sector necesitan nuestro apoyo hoy y mañana, y para ello daremos nuestro mejor esfuerzo.

marco.geu@syna.ch,

Secretario Central Comercio Minorista, y

claudia.stoeckli@syna.ch,

Secretaria Central Servicios

OVS: Final terrorífico

Syna tuvo que enterarse a través de los medios de comunicación sobre el rápido fin de OVS en Suiza. La empresa distribuidora suiza del grupo italiano de moda Sempione Fashion AG se encuentra en una moratoria para reestructurar su deuda y ha comenzado un procedimiento consultivo para despidos masivos. Lamentablemente, no hemos estado implicados en este proceso. Syna exige a la empresa poner todo de su parte para asegurar que los trabajadores tengan un término contractual digno y de esta forma evitar dificultades.

Protesto da construção civil

Ainda a marchar ...

Aproximadamente 18 000 funcionários da construção civil descontentes protestaram no dia 23 de junho em Zurique. As rigorosas intenções de desmantelamento e flexibilização da associação de construtores civis uniram-nos uma vez mais na rua para lutar por salários mais altos e pelas conquistas sociais.

A imagem que se fez mostrar nesta tarde de sábado era mais do que impressionante: milhares de funcionários da construção civil encheram as ruas do centro de Zurique na sua marcha de protesto amigável para combaterem a deterioração das suas condições de trabalho. E eles continuariam a marchar: se necessário, 93 por cento dos funcionários de construção civil estão preparados a fazer greve pelas suas exigências.

Reestruturação à custa dos trabalhadores

Como nos próximos anos os baby boomers entrarão na idade da reforma, são necessárias medidas de reestruturação transitórias até cerca de 2024 para as reformas flexíveis com 60 anos (FAR). Estas medidas poderão depois ser retiradas, pois o número de reformados diminuirá novamente. Um problema de curta duração para o qual os trabalhadores da construção civil estão dispostos a dar o seu contributo financeiro. O Syna já sugeriu inúmeras vezes aos construtores civis medidas de reestruturação equilibradas para o FAR. Os construtores civis desejam contudo reestruturá-las apenas com cortes nas reformas e atrasando a idade da reforma às custas dos baby boomers envolvidos. Isto não é justo – e também não corresponde às disposições legais, as quais definem que uma reestruturação deve ser proporcional e equilibrada.

Um jogo perigoso

Neste momento, o setor da construção civil atravessa um período próspero como há já muito não se via. Por isso as nossas exigências por um aumento salarial de 150 francos é mais do que válido, uma vez



Imagens: Syna

que os construtores civis estão bem graças ao desempenho dos seus trabalhadores. Os trabalhadores da construção civil ainda marcham diariamente para as obras, mas os construtores civis estão a jogar um jogo perigoso com as suas ideias radicais. Querem realmente uma situação sem contratos e com isso arriscar-se a espaços de obras sem trabalhadores?

guido.schluep@syna.ch,
secretário central da construção civil

Mais imagens: www.syna.ch/protesta-edili

LMV: assim avançam as negociações

No final do ano de 2018, termina o Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV) para a indústria de construção civil. Se as partes envolvidas não chegarem até lá a acordo, o setor arrisca-se a entrar numa situação sem contrato. A última reunião antes das férias do verão realiza-se no dia 9 de julho. Para o outono estão planeadas mais três datas de negociação. Também no outono informaremos os nossos membros sobre o estado das negociações e sobre o que fazer a seguir numa conferência do setor. Convocaremos esta conferência com pouca antecedência, de modo a podermos reagir flexivelmente ao decorrer das negociações.



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 Freitag, 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

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:

- Vorbereitung auf Ihre Lohnverhandlung: Sie erfahren, worauf es beim Verhandeln ankommt und wie Sie am besten zu Ihrer Lohnerhöhung kommen.
- Praktische Vorbereitung auf die Verhandlung: Sie spielen die Situation anhand der **erarbeiteten Argumente und der neu erlernten Verhandlungstechnik durch.**

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

Anmeldung: bis spätestens Dienstag, 7. August

Eine klare Haltung I – Körpersprache am Arbeitsplatz

Montag, 10., und Dienstag, 11. September 2018, 10–16.15 Uhr, Antoniushaus Mattli, Morschach

Inhalt: Worte «verkörpern» nur gerade 7 Prozent unserer Botschaften an das Gegenüber. Haltung, Ausstrahlung und Präsenz sind entscheidend, ob und wie wir verstanden werden. Je besser wir das Eine mit dem Anderen verbinden können, umso klarer und wirksamer ist unsere Kommunikation.

- Anhand spielerisch-praktischer Übungen wird ein «Grundwortschatz» der Körpersprache erlernt.
- Ziel ist, damit die Kommunikation am Arbeitsplatz zu verbessern.
- Abläufe lassen sich so klarer organisieren und Konflikte besser lösen.

Referentin: Yve Stöcklin, Clownfrau, Bewegungsschauspielerin und Regisseurin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 10. August

Kurs für Frauen: Stopp! Nicht mit mir! Wie ich mich bei Sexismus verbal wehren kann.

Samstag, 29. September 2018, 9–17 Uhr, Maxim Theater, Zürich

Inhalt: Sexismus ist eine Realität unseres Alltags. Sich gegen unangenehme Sprüche oder grenzüberschreitende Berührungen gekonnt zu wehren, fällt selbst schlagfertigen Personen schwer.

- Durch die Vermittlung von Methoden aus der «Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg» lernst du, in derartigen Situationen für deine Werte und Grenzen einzustehen.

Referentin: Sonja Wolfensberger, Master of Science Psychologie und Philosophie, Trainerin für gewaltfreie Kommunikation

Anmeldung: bis spätestens Donnerstag, 30. 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 oder Telefon.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Arbeitsmarktintegration

Flüchtlinge individuell fördern

Seit diesem Jahr läuft ein nationales Projekt zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Aus gewerkschaftlicher Sicht gilt es dabei, genau hinzuschauen: Denn es soll keine neue Arbeitnehmerkategorie entstehen, die in prekäre Anstellungsverhältnisse gedrängt wird!

Die Erwerbsquoten von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sind schweizweit tief. Nach zehn Jahren Aufenthalt in der Schweiz ist nur knapp die Hälfte der erwerbsfähigen Flüchtlinge auch tatsächlich beschäftigt, bei den vorläufig aufgenommenen Personen sogar nur ein Viertel. Dabei wären Flüchtlinge für eine sichere Zukunft in der Schweiz sehr wohl bereit, einen hohen Einsatz zu leisten.

Im Zug der aktuellen Diskussionen um den Fachkräftemangel und die drohende Beschränkung der Zuwanderung («Masseneinwanderung») steht diese Bevölkerungsgruppe nun im Fokus von Politik und Verwaltung. Faktoren wie Sprachkompetenz und Erwerbstätigkeit werden bei Asylverfahren zielgerichteter behandelt. Das gilt vor allem bei guten Integrationschancen und einer längerfristigen Aufenthaltsperspektive.

Eigenständig Geld verdienen

Bisher waren die Kantone verantwortlich für die Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt – mit unterschiedlichen Ergebnissen: Als Vorzeigekanton gilt Graubünden, der zwischen dem vierten und fünften Aufenthaltsjahr eine Erwerbs-



Die Sensibilisierung von Arbeitgebern für die Kompetenzen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen ist sehr wichtig.
Bild: Fotolia

quote von 64 Prozent bei Flüchtlingen und 66 Prozent bei vorläufig Aufgenommenen vorweisen kann.

Ein gelungener Einstieg bedeutet aber noch keinen langfristigen Erfolg! Gerade Flüchtlinge sind besonders stark von wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen. Unter diesem Aspekt hinterfragen wir die laufenden Integrationsprogramme kritisch. Es gilt, den Schwerpunkt auf eine nachhaltige Erwerbsbeteiligung zu setzen. Für Syna ist klar: Dies geht nicht ohne Investitionen in Bildungsmaßnahmen!

Branchenlösungen

Einige Branchen haben früh die Möglichkeit erkannt, Flüchtlinge praxisorientiert auszubilden, um sie anschliessend zu beschäftigen. So gibt es in der Baubranche und im Gastgewerbe den einjährigen Riesco-Lehrgang. Neben der Schulung von Sprach- und Fachkenntnissen werden zwei Praktika à fünf Wochen durchgeführt. Zum Abschluss des Lehrgangs erarbeiten

die Teilnehmenden ihr Bewerbungsdossier. Der Lehrgang soll die Teilnehmenden befähigen, anschliessend eine Lehre zu absolvieren oder ein eidgenössisches Berufsattest zu erlangen. Denn nur diese Qualifikationen garantieren langfristige Integration und Vermittelbarkeit.

Die Reinigungsbranche bietet mit einem dreimonatigen Praktikum mit Bildungselementen ebenfalls einen Ansatz, Flüchtlinge mit den nötigsten Fachkenntnissen auszustatten. Die Lohnfrage während der Praktika wird im brancheneigenen Konzept geregelt, der Rest des finanziellen Grundbedarfs wird von der kantonalen Sozialhilfe übernommen.

Interessen und Fähigkeiten

Auch bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sollen die individuellen Interessen und Vorkenntnisse berücksichtigt werden. So macht es beispielsweise wenig Sinn, einen in Afghanistan ausgebildeten Rechtsanwalt als Maurer einzusetzen. Zudem haben diese Arbeitnehmenden genauso Anspruch auf individuelle Förderung wie alle anderen. Deshalb müssen die Arbeitgeber für die mitgebrachten Kompetenzen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sensibilisiert werden. Erfolgversprechend ist, wenn eine Fachperson den gesamten Integrationsverlauf begleitet – sei es als Coach oder als Ansprechperson für Arbeitgeber.

Rangliste: Diese Kantone integrieren Flüchtlinge am erfolgreichsten

Platz	Kanton	Flüchtlinge			Vorläufig Aufgenommene		
		Erwerbstätige Aufenthalt 4-5 Jahre	Alle Erwerbstätigen	Anzahl im Kanton wohnhaft	Erwerbstätige Aufenthalt 4-5 Jahre	Alle Erwerbstätigen	Anzahl im Kanton wohnhaft
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

Quelle: Asylstatistik 1. Quartal 2018, eigene Darstellung

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Migration

Delegiertenversammlung

Ein voller Gewerkschafts-Tag

Die Delegierten zeigten sich solidarisch mit den gleichzeitig demonstrierenden Bauarbeitern. Auf Syna warten allerdings nicht nur im Bau grosse Herausforderungen. Dass erstmals wieder mehr Mitglieder als im Vorjahr gezählt werden können, stimmt hingegen optimistisch.

«Wir sind eine aktive Gewerkschaft. Wir schaffen beides!» So eröffnete Präsident Arno Kerst die diesjährige Delegiertenversammlung in Olten. Er sprach damit an, dass am selben Tag die nationale Bauarbeiter-Demonstration in Zürich stattfand – und sich wohl manche überlegt hatten, wo sie ihre Prioritäten setzen sollten.

Rente mit 60 und Lohnleichheit

Allerdings stand auch die Versammlung ganz im Zeichen des Arbeitskonfliktes im Bauhauptgewerbe. In einer Resolution solidarisierten sich die über 100 anwesenden

Gewerkschaftsbasis gestärkt

An der Delegiertenversammlung wurde auch über verschiedene Anträge zu den Statuten abgestimmt. Am meisten zu reden gab ein Antrag der Alpen-Regionen mit der Absicht, die Geschäftsleitung künftig nicht mehr vom Vorstand, sondern von der Delegiertenversammlung wählen zu lassen. Arno Kerst präsentierte den Gegenvorschlag des Vorstandes, der zu einer grösseren Vertretung der Basis im Vorstand führt. Er plädierte dafür, die Kompetenz zur Wahl der Geschäftsleitung den Basismitgliedern im Vorstand zu übertragen. Eine Anstellung von der Delegiertenversammlung würde die Organisation sehr schwerfällig machen. In geheimer Abstimmung obsiegte der Gegenantrag. In der Schlussabstimmung wurde die Statutenänderung mit grossem Mehr angenommen. Somit wird die Anzahl der Basismitglieder im Vorstand von 12 auf 15 Personen vergrössert – auf Antrag der Region Fribourg werden zudem künftig mindestens fünf anstatt vier Mitglieder aus der lateinischen Schweiz im Vorstand Einsitz nehmen.



Neu werden mehr Basismitglieder im Syna-Vorstand vertreten sein.

Bild: Dieter Egli

Delegierten mit den Bauarbeitern, die für die Rente mit 60, für mehr Lohn und gegen einen von den Baumeistern geplanten Kahlschlag im Landesmantelvertrag demonstrierten (siehe Seite 3). Eine weitere Resolution fordert zudem, dass der Verfassungsgrundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» von der Politik endlich umgesetzt wird. Denn noch immer verdienen Frauen im Schnitt monatlich 600 Franken weniger als ihre männlichen Kollegen. Es braucht zudem mehr flexible Arbeitszeitmodelle und bezahlbare Angebote zur Kinderbetreuung, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Highlight 2017: Vaterschaftsurlaub-Initiative

Ein Puzzleteil der Vereinbarkeit wäre auch ein Vaterschaftsurlaub von vier Wochen. Der Rückblick auf das vergangene Jahr zeigte es: Mit grosser Hilfe von Syna konnte man genügend Unterschriften sammeln und die Volksinitiative für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub einreichen. Die Ablehnung durch den Bundesrat bedeutet aber, dass wir weiterhin engagiert für den Vaterschaftsurlaub kämpfen müssen.

Arbeitnehmende unter Druck

Präsident Arno Kerst ging auch auf weitere aktuelle arbeitsmarktliche und politische Entwicklungen ein: So sprach er den neuen Gesamtarbeitsvertrag in der

Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie an, in dem die 40-Stunden-Woche verteidigt werden konnte. Die Angriffe aus der Politik auf die Arbeitszeiterfassung und damit auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nehmen nicht ab. Unter Druck sind auch die Flankierenden Massnahmen. Arno Kerst machte klar: Diese stellen für die Gewerkschaften eine rote Linie dar. Wenn der Bundesrat diese Linie überschreitet und den Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen für ein Rahmenabkommen mit der EU opfern will, werden die Arbeitnehmenden nicht mehr hinter dem bilateralen Weg stehen.

Mitgliederentwicklung: Trend gebrochen

Syna-Finanzchef Beat Schwaller präsentierte zum letzten Mal vor seiner Pensionierung Ende Dezember die Jahresrechnung. Diese präsentiert sich auch für 2017 ausgeglichen: Syna ist finanziell gut aufgestellt und verfügt über die nötigen Reserven – auch für allfällig nötige Referenden oder politische Kampagnen. Für die wichtigen anstehenden Kämpfe wünschte Beat Schwaller denn auch viel Durchhaltewillen. Als Mutmacher konnte er vermelden, dass die Mitgliederzahlen gegenüber dem Vorjahr erstmals wieder gestiegen sind.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Politische Arbeit

Wir mischen uns ein!

Syna setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen ein. Dazu braucht es auch gesetzliche Grundlagen – und damit das politische Engagement der Gewerkschaften. Mehr Ferien erreichte man damit nicht. Dafür aber andere Erfolge, wie ein kurzer Rückblick zeigt.

Ein wichtiger Punkt bei der Gründung vor 20 Jahren: Syna ist konfessionell und politisch unabhängig – aber nicht neutral. Das heisst: Wir nehmen Stellung zu politischen Fragen, welche die Arbeitnehmenden betreffen, sind dabei aber unabhängig in der Wahl der politischen Partner.

Kinderzulagen durchgesetzt

2001 lancierte unser Dachverband Travail.Suisse die Initiative «Für faire Kinderzulagen!». Nicht zuletzt dank den von Syna gesammelten Unterschriften wurde die Initiative eingereicht. Nach langen Diskussionen – auch in der Öffentlichkeit – verabschiedeten die eidgenössischen Räte das Familienzulagen-gesetz als Gegenvorschlag. Dieses nahm wichtige Forderungen auf und brachte entscheidende Verbesserungen wie die gesamtschweizerische Mindestzulage von 200 Franken. Das Gesetz blieb allerdings deutlich hinter den ursprünglichen Forderungen zurück. Aber selbst dies wurde von den Arbeitgeberverbänden nicht akzeptiert. Deshalb zog Travail.Suisse die Initiative zurück und engagierte sich mit anderen Organisationen und Parteien aus dem Mitte-Links-Lager gegen das Referendum. Auch Syna kämpfte mit – und gewann: Im Herbst 2006 stimmte das Volk dem neuen Gesetz zu.

Sechs Wochen Ferien für alle

2007 rückte das Thema Ferien ins Zentrum der politischen Arbeit. Schon vor über zehn Jahren zeigte sich, dass die Arbeitszeit niemals in dem Masse gesunken war, wie die Produktivität zugenommen hatte. Mit einer Volksinitiative wollte Travail.Suisse deshalb den gesetzlichen Ferienanspruch von



Im Juni 2009 wurde die Initiative «6 Wochen Ferien für alle» in Bern eingereicht.

Bild: Syna

vier auf sechs Wochen erhöhen. Nicht nur ältere Arbeitnehmende, sondern auch die 20- bis 50-Jährigen sollten mehr Ferien erhalten. Denn «das Arbeitsleben ist kein Sprint, sondern ein Marathon», wie es der damalige Syna-Präsident Kurt Regotz formulierte. Die zusätzlichen Ferienwochen sollten deshalb die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden sichern, und die Verkürzung der Arbeitszeit sollte mehr Stellen schaffen.

Nicht mehr Ferien, aber...

Wie schon bei den Kinderzulagen brauchte es für das Anliegen einen langen Atem: Die Unterschriftensammlung begann im Januar 2008, und im Juni 2009 konnte die Initiative eingereicht werden. Zwei Jahre später sagte das Parlament definitiv Nein zum Vorhaben. Und die Angstmache der Arbeitgeber vor Stellenverlust und Standortverschlechterung wirkte auch bei der Volksabstimmung im März 2012: Das Anliegen wurde deutlich abgelehnt.

Die Initiative war aber nur vordergründig ein Flop: Denn sie hat für die Problematik Druck am Arbeitsplatz sensibilisiert. In den heutigen Gesamtarbeitsverträgen sind fünf Wochen Ferien bis 50 und noch mehr für die Älteren praktisch Standard.

Ohne uns läuft es nicht

Die beiden Beispiele zeigen: Das politische Engagement von Verbänden schafft es

immer wieder, Themen zu aktivieren, die im Parlament «eingeschlafen» sind. Das gilt auch für das aktuellste Beispiel, den Vaterschaftsurlaub. Auch da hat Syna entscheidend dazu beigetragen, dass die Volksinitiative eingereicht werden konnte. Und auch hier wird es wohl einen langen Atem brauchen, bis es eine Lösung gibt. Wir bleiben dran!

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Am Puls der Politik

Mit deinen Mitgliederbeiträgen finanzierst du auch unseren Dachverband Travail.Suisse. Er vertritt gut 150 000 Arbeitnehmende – aus der Privatwirtschaft genauso wie aus dem Service public. Syna ist die grösste unter den zehn regionalen und branchenorientierten Mitgliedsorganisationen. Während sich Syna in der Sozialpartnerschaft und für die Gesamtarbeitsverträge engagiert, pflegt Travail.Suisse die Beziehungen zu Regierung und Parlament, Behörden und anderen Wirtschaftsverbänden. Ein Team, das rund zehn Stellen umfasst, arbeitet in Bern direkt am Puls der Politik – und setzt sich für die politischen Anliegen von Syna und von den Arbeitnehmenden ein!

www.travailsuisse.ch

Lohndiskriminierung

«Als Frau einfach nicht gleichwertig»

Lohnungleichheit ist ein Fakt – auch wenn dies von bürgerlichen Kritikern immer wieder in Frage gestellt wird. Der Fall einer jungen Kranführerin zeigt, wie es manchmal sogar zu extremer Diskriminierung kommt. Unser Regionalsekretär Oliver Hippele berichtet im Interview, wie er unserem Mitglied helfen konnte.

Was ist genau passiert?

Oliver: Das Arbeitsverhältnis hat schon schief angefangen: Der Chef der Baufirma liess die ausgebildete Baupraktikerin zuerst einmal eine Woche gratis auf Probe arbeiten – was natürlich nicht zulässig ist. Sie bekam dann einen ordentlichen Arbeitsvertrag, mit offiziellem Stellenantritt im September und einem branchenüblichen Bruttolohn von 4600 Franken. Von Beginn an wurde sie hauptsächlich als Kranführerin auf den Baustellen eingesetzt. Mit dem Vertrag hatte der Arbeitgeber aber die junge Frau offenbar nur anlocken wollen: Denn bereits bei der ersten Lohnabrechnung bekam sie 1380 Franken weniger Lohn als vereinbart.

Unternahm sie etwas dagegen?

Nein, die Betroffene rief mich erst zwei Monate später an, nachdem sie die Lohnabrechnung vom November gesehen hatte mit 2370 Franken brutto – fast 50 Prozent weniger als abgesprochen! Von da an übernahm ich die Verhandlung mit ihrem Chef. Unser Mitglied war froh, dass ich mich darum kümmerte, denn sie war vom Auftreten ihres Chefs ziemlich eingeschüchtert. Sie bat mich deshalb, mit Bedacht vorzugehen. Das tat ich natürlich – auf solche Wünsche unserer Mitglieder nehmen wir Rücksicht.

Wie begründete der Chef die Lohnreduktion?

Auf meine Frage nach einer Erklärung antwortete der Chef, die Mitarbeiterin sei als Frau auf dem Bau einfach nicht gleichwertig. Als Frau könne sie schliesslich nicht gleich viel leisten wie ein Mann. Beweisen konnte er seine sexistische Behauptung natürlich nicht. Ich machte ihm klar, dass seine Mitarbeiterin den Kran genauso präzise bedienen und die Lasten genauso gut befestigen könne wie ihre männlichen Kollegen. Bei gewissen Arbeitsabläufen auf dem Bau braucht es tatsächlich viel Körperkraft, aber das trifft auf diesen Beruf nicht zu. Ausserdem kenne ich Frauen, die den Männern punkto Kraft in nichts nachstehen...

Und wie ging es weiter?

Ich legte dem Chef nahe, die Sache wieder in Ordnung zu bringen, weil wir sonst die zuständige Stelle für Gleichstellung einschalten würden. Darauf hat der Arbeitgeber den ausstehenden Lohn widerspruchslos nachgezahlt. Die junge Frau hat die Stelle gewechselt und will nun Vorstandsmitglied ihrer Syna-Sektion werden. Es passiert häufig, dass Mitglieder, denen wir helfen konnten, sich bei uns engagieren wollen.

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

Syna hilft in schwierigen Situationen

Solch extreme Fälle geschlechtsspezifischer Diskriminierung sind zum Glück eher selten. Dennoch kommt es immer wieder zu Vorfällen von Ungleichbehandlung, mehrheitlich bei Frauen. Im beschriebenen Fall konnte Syna nur etwas tun, weil die junge Frau mutig genug war, sich zu melden. Allzu oft werden aber Frauen ungerecht behandelt, ohne dass die Betroffenen etwas dagegen unternehmen. Sie schweigen darüber, geben sich im schlimmsten Fall sogar selbst die Schuld oder warten, bis sie eine neue Stelle finden. Das ist nicht verwunderlich, denn es braucht viel Mut, sich alleine gegen eine Ungerechtigkeit zu wehren.

➔ Trau dich und melde dich bei uns, wenn du ein ähnliches Problem hast. Wir können dir in schwierigen Situationen helfen. Wir gehen diskret vor und sprechen jeden Schritt mit dir ab.



LOHNGLEICHHEIT
Weil ich es WERT bin!



NATIONALE DEMO
SAMSTAG, 22. SEPTEMBER 2018, BERN
WWW.SYNA.CH/WEIL-ICH-ES-WERT-BIN

Neu: Kurse für Frauen

Dieses Jahr führen wir neu zwei kostenlose Kurse exklusiv für Frauen durch:

- Weil ich es mir wert bin – was ich bei Lohnverhandlungen alles wissen muss
- Stopp! Nicht mit mir! Wie ich mich bei Sexismus verbal wehren kann

Weitere Informationen dazu findest du in der Kursübersicht auf Seite 16.