

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Fotolia

Lohn zum Ersten...

Die Reaktionen waren heftig, als die Gewerkschaften weitere Verhandlungen mit Bundesrat Schneider-Ammann über die Flankierenden Massnahmen ablehnten. Unser Dachverband Travail.Suisse traf die Entscheidung keineswegs leichtfertig. Doch es geht um nichts weniger als den Lohnschutz für Schweizer Arbeitnehmende – und dieser ist nicht verhandelbar!

Seiten 4 und 5

... Lohn zum Zweiten ...

Alle Jahre wieder stehen die Lohnverhandlungen für das kommende Jahr an. Für das Jahr 2019 fordert Syna 2 bis 3 Prozent mehr Lohn generell für alle Mitarbeitenden. Und genauso wichtig: endlich gleiche Löhne für gleiche Arbeit für Frauen und Männer!

Seiten 3 und 6

... und Lohn zum Dritten!

Dieser Herbst wird wirklich heiss: Die Baumeister bleiben in den LMV-Verhandlungen stur. Zwar sind sie uns mittlerweile in einigen Punkten entgegengekommen. Doch sie verbinden ihre Zugeständnisse mit ungesunden Forderungen, auf die wir unmöglich eingehen können.

Seite 7

Inhalt

Lohnforderungen 2019	Seite	3
FlaM: die Hintergründe	Seiten	4/5
Lohndiskriminierung	Seite	6
Heisser Herbst auf dem Bau	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español/ em português	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Gastgewerbe	Seite	17
Aus der Rechtsberatung	Seite	18
20 Jahre Syna	Seite	19
Young Syna	Seite	20

Es geht um die Wurst!



Arbeitsbedingungen in der Schweiz trotz Personenfreizügigkeit geschützt bleiben. Doch für die beiden FDP-Bundesräte Schneider-Ammann und Cassis gelten diese Schutzmassnahmen nun plötzlich nicht mehr als unverhandelbar. Damit ignorieren sie die rote Linie des Bundesrates. Und sie haben mit ihrem ungeschickten und forschen Vorgehen, bei dem sie die überdeutlichen Proteste der Gewerkschaften einfach überhörten, auch gerade noch die Sozialpartnerschaft massiv geschädigt! Es geht nicht an, dass der Wirtschaftsminister bei Gesprächen mit dem Travail.Suisse-Präsidenten Adrian Wüthrich unsere Einwände und Forderungen (die FlaM sind nicht ab-, sondern auszubauen) schlichtweg ignoriert. Als Schneider-Ammann dann gar zu einer Arbeitsgruppensitzung einlud, um sämtliche Elemente der FlaM zur Disposition zu stellen, brachte er das Fass zum Überlaufen.

Ich denke dabei jedoch nicht ans Grillieren. Nein, es geht um die Lohngleichheit, den Lohnschutz, den Bau. Es gilt ernst, es geht ums Ganze!

So nicht!

Das haben wir nicht nur gesagt, sondern auch getan: Zusammen mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund lehnt es unser Dachverband Travail.Suisse ab, an Gesprächen teilzunehmen, die einzig das Ziel haben, den Lohnschutz in der Schweiz zu schwächen. Bei diesem Verrat an den Arbeitnehmenden machen wir nicht mit. Unter «Aktuell» auf www.syna.ch halten wir dich darüber auf dem Laufenden.

«Vogel friss oder stirb»

Ende Jahr läuft der Landesmantelvertrag des Bauhauptgewerbes (LMV) aus. Es gilt, den flexiblen Altersrücktritt (FAR) besser zu finanzieren, damit die Bauarbeiter weiterhin mit 60 in den verdienten Ruhestand gehen können. Zudem erwarten die Handwerker nach vier Nullrunden endlich eine deutliche Lohnerhöhung. Nach den Sommerferien unterbreiteten uns die Baumeister ihre «Lösung» für die LMV-Verhandlungen. Doch leider ist diese komplett ungeniessbar. Zwar kamen die Patrons unseren Forderungen in einigen Punkten entgegen. Dafür verlangen sie aber von den Bauleuten massiv längere und flexiblere Arbeitszeiten. Zudem knallte uns der Baumeisterverband seine unausgegangene Lösung anti-sozialpartnerschaftlich nach dem Motto «Vogel friss oder stirb» auf den Tisch und weigerte sich, über unseren Gegenvorschlag zu verhandeln. Auf dem Bau droht ein heisser Herbst – und wir bleiben dran.

Eine rote Linie

Bei den Verhandlungen um ein Rahmenabkommen mit der EU geben die flankierenden Massnahmen (FlaM) Zündstoff. Die FlaM sorgen dafür, dass Löhne und

«Weil ich es WERT bin!»

Mit diesem Slogan rufen wir dich, Frau oder Mann, auf, am Samstag, 22. September, mit uns in Bern für Lohngleichheit und gegen Diskriminierung zu demonstrieren. Wir leben im 21. Jahrhundert: Seit Jahrzehnten ist die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Verfassung festgeschrieben. Doch noch immer verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen, obwohl sie die genau gleiche Arbeit machen! Als Mann habe ich diese Ungleichbehandlung satt, und den Frauen stinkt die Ungerechtigkeit gewaltig. Darum fordere ich dich auf: Komm mit uns auf die Strasse, zeige Flagge. Es geht um die Lohngleichheit, es geht um menschenwürdige Entlohnung für alle!

Danke, dass du dich mit uns zusammen engagierst: weil es dir nicht Wurst 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: 12. Oktober

Redaktionsschluss: 26. September, 12.00 Uhr

Syna fordert 2 bis 3 Prozent mehr Lohn

Wann, wenn nicht jetzt?

Die Wirtschaft läuft rund und rechnet in den nächsten zwei Jahren mit einem satten Wachstum, die Umsätze steigen. Für Syna ist deshalb klar: Jetzt müssen endlich die Löhne rauf!

Es sind die Arbeitnehmenden, die mit ihrem Einsatz in den letzten Jahren diese gute Entwicklung überhaupt erst ermöglichten. Trotzdem mussten sie oft auf Lohnerhöhungen verzichten. Jetzt ist Zeit, sie endlich angemessen am Erfolg zu beteiligen.

Lohnerhöhungen für alle

Syna fordert deshalb für das Jahr 2019 zwischen 2 und 3 Prozent mehr Lohn – und zwar für alle mit generellen Lohnerhöhungen. Bei den individuellen Lohnerhöhungen – die in den letzten Jahren überhandgenommen haben – profitieren nur einige wenige aufgrund unklarer Kriterien. Für den Erfolg sind aber alle verantwortlich – auch die «High Performer» sind auf ein gutes Team angewiesen.

Wirtschaft boomt, Stress steigt

Natürlich muss bei den Lohnverhandlungen die Situation der einzelnen Branchen



Es ist Zeit, die Arbeitnehmenden endlich am Erfolg der Wirtschaft zu beteiligen!

Bild: Fotolia

berücksichtigt werden. Es gibt aber überall gute Gründe für eine Lohnerhöhung. Einige Beispiele:

- Die Krisenjahre in der MEM-Industrie sind definitiv vorbei – auch dank des Einsatzes und oft auch der Mehrarbeit der Angestellten.
- Der Bau boomt immer noch – und der Stress auf der Baustelle steigt. Trotzdem warten die Bauleute seit vier Jahren auf mehr Lohn.

- In vielen typischen Frauenberufen im Dienstleistungssektor, zum Beispiel im Verkauf oder in der Coiffeurbranche, sind die Löhne nach wie vor zu tief.

Alle Details zu den Lohnforderungen unter www.syna.ch/lohnrunde2019

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

«Die Situation hat sich geändert»



Präsident Arno Kerst nimmt Stellung.

Bild: Syna

Syna Magazin: Syna will, dass die Arbeitnehmenden von den Gewinnen profitieren. Die Unternehmer dagegen wollen das Geld in die Zukunft investieren...

Arno Kerst: Mal ist es die Wirtschaftslage, jetzt sind es die notwendigen Investitionen. Die Arbeitgeber finden immer Ausreden, warum sie die Löhne nicht anheben wollen. Doch wer in das Personal investiert, investiert in die Zukunft! Wenn die

Unternehmen weiterhin auf Fachkräfte zählen wollen, müssen sie diese fair entlohnen – und die Frauen brauchen endlich gleichen Lohn für gleiche Arbeit (siehe Aufruf zur Lohndemo auf Seite 6)!

Die Arbeitslosigkeit ist so tief wie nie zuvor, Unternehmen stellen wieder ein. Löst sich das Problem des Lohns nicht von selbst?

Die gute Wirtschaftslage ist erfreulich, doch sie lässt die Löhne nicht von selbst steigen. Und auch ein Stellenwechsel ist kein Garant mehr für eine Lohnerhöhung. Nach wirtschaftlich schwierigen Jahren ohne Teuerung oder gar mit Minus-Teuerung hat sich die Situation komplett geändert: In allen Branchen läuft es gut, und das gibt die Möglichkeit, endlich wieder einmal allen eine deutliche Lohnerhöhung auszurichten. Das ist auch nötig, denn jetzt zieht die Teuerung wieder an. Ohne Lohnerhöhung droht vielen Arbeitnehmenden ein realer Lohnabbau!

Mehr Lohn, auch für dich?

Die Lohnverhandlungen führt Syna im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge (GAV). Auch wenn du nicht in einem GAV arbeitest, hast du eine Lohnerhöhung verdient, denn ...

...auch dein Arbeitgeber profitiert von der guten wirtschaftlichen Situation. Wenn, dann kann er sich jetzt Lohnerhöhungen leisten.

...auch du bist wie alle anderen von der Teuerung betroffen. Wenn sie nicht ausgeglichen wird, hast du Ende Monat für die gleiche Arbeit faktisch weniger Geld im Portemonnaie.

Zusammen mit Arbeitskolleginnen und -kollegen kannst du besser über fairen Lohn und gute Arbeitsbedingungen verhandeln. Auf unserer Website findest du wichtige Informationen aus deiner Branche wie Mindestlöhne oder Arbeitszeiten. Gerne helfen wir dir auch persönlich – auf deinem Regionalsekretariat!
www.syna.ch

Die Hintergründe

Lohnschutz ist keine Verhandlungsmasse!

Seit dem Eklat rund um die Flankierenden Massnahmen (FlaM) stehen die Gewerkschaften im Kreuzfeuer der Kritik: Von «Gesprächsverweigerung», «unschweizerisch» bis gar «verantwortungslos» ist die Rede. Adrian Wüthrich, Präsident unseres Dachverbandes Travail.Suisse, erklärt, was tatsächlich geschah, und warum der Lohnschutz nicht verhandelbar ist.

Die FlaM schützen die Löhne der Arbeitnehmenden in der Schweiz vor den viel tieferen Löhnen der Arbeitnehmenden aus der EU. Das Schweizer Entsendegesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmende, die für ausländische Unternehmen in der Schweiz arbeiten («Entsendete»), gleich viel verdienen müssen wie inländische. Dank dieses Grundsatzes kann die Schweiz ihr Lohnniveau halten. Ohne hätten die Arbeitnehmenden in der Schweiz ein grosses Problem: Sie bekämen aufgrund ihres höheren Gehalts die Stelle nicht oder nur zu einem tieferen Lohn.

Reine Abbauvorlage

Die EU verlangt im Rahmen der Verhandlungen über ein Rahmenabkommen Zugeständnisse bei den FlaM: Sie will den Rahmenvertrag mit der Schweiz nur dann abschliessen, wenn dafür der Lohnschutz gelockert wird. Als Vertretung der Arbeitnehmenden kann Travail.Suisse bei solchen Verhandlungen nicht mitmachen. Ursprünglich war das auch die Haltung des Bundesrates – bis Bundesrat Ignazio Cassis in den Medien mit der «Lockerung der Acht-Tage-Regelung» vorpreschte.

Vor den Sommerferien wollte plötzlich auch Bundesrat Johann Schneider-Ammann mit den Sozialpartnern und den Kantonen über «technische Anpassungen» diskutieren. Travail.Suisse hat an diesen Gesprächen teilgenommen – mit einer klaren Position: Das Schutzniveau der Löhne in der Schweiz muss zwingend gehalten werden. Doch statt bewährte, vertraulich geführte Verhandlungen unter Sozialpartnern mit



Die Verhandlungen mit der EU sind nicht einfach – für die Gewerkschaften ist es aber keine Option, über eine Abschwächung des Lohnschutzes zu diskutieren!
Bild: Fotolia

dem Ziel eines echten Kompromisses wurden fast ausschliesslich Vorschläge zum Abbau des Lohnschutzes präsentiert. Ohne Kompensationen führt ein solcher Abbau nur zu einer Senkung des Lohnschutzniveaus. Nach mehreren erfolglosen Versuchen, Bundesrat Schneider-Ammann klarzumachen, dass wir einem Abbau des Lohnschutzes nicht zustimmen können, entschied sich Travail.Suisse deshalb, die Gespräche abzubrechen.

Ungeschickte «Sommerferien-Aktion» von Schneider-Ammann

Der Bundesrat verhandelt schon lange über ein institutionelles Rahmenabkommen mit der EU – schon jahrelang. Auch, dass die EU Mühe mit der Acht-Tage-Regel hat, ist seit Jahren bekannt. Die Sozialpartner erst drei Monate, bevor das Abkommen abgeschlossen werden soll, zu konsultieren, entspricht nicht der bewährten Schweizer Tradition sozialpartnerschaftlicher Kompromissfindung! Diese «Sommerferien-hau-ruck-Aktion» von Bundesrat Schneider-Ammann war weder sorgfältig aufgegleist noch richtig zu Ende gedacht. Und: Bei den Abbauplänen des Wirtschaftsdepartements ging es längst nicht nur um die Voranmeldefrist von acht Tagen. In sechs weiteren Punkten wurden Abbauvorschläge präsentiert. Ausgleichsmassnahmen für den Erhalt des Lohnschutzniveaus standen dagegen keine zur Diskussion. Damit war für Travail.Suisse

klar, dass es keinen Kompromiss mehr geben kann.

Weiterhin offen für Gespräche

Travail.Suisse unterstützt nach wie vor klar den Beschluss des Bundesrates vom 4. Juli 2018: Dieser muss die FlaM als rote Linie deklarieren. Das Rahmenabkommen hat vor dem Volk keine Chance, wenn für alle EU-Forderungen eine Lösung hingebogen wird, dabei aber ausschliesslich die Arbeitnehmenden Konzessionen machen müssen. Travail.Suisse ist offen für eine Evaluation der Flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. Verbesserungen können vorgenommen werden: Ein neues computergestütztes Meldeverfahren etwa könnte die Umsetzung der FlaM verbessern. Dies muss die Schweiz aber eigenständig, ohne Druck der EU tun. Travail.Suisse ist gerne bereit, an entsprechenden Gesprächen ausserhalb der Verhandlungen über ein Rahmenabkommen teilzunehmen.

Adrian Wüthrich,
Präsident Travail.Suisse,
wuethrich@travailsuisse.ch

Was ist die Acht-Tage-Regelung?

Diese und weitere Informationen unter
www.syna.ch/flam

Arbeitsausbeutung als Begleiterscheinung

Menschenhandel in der Schweiz?!

Es ist uns oft nicht bewusst, dass Menschenhandel und Arbeitsausbeutung auch in der Schweiz vorkommt! Noch bis Oktober 2018 tourt eine Ausstellung – organisiert durch die internationale Organisation für Migration (IOM) – in einem Bus durch die Schweiz, um auf diese Missstände aufmerksam zu machen.

Nicht nur junge Migrantinnen, die mit Gewalt zur Prostitution gezwungen werden, sind Opfer von Menschenhandel in der Schweiz: Zunehmend werden auch Fälle von Arbeiterinnen und Arbeitern auf Baustellen, in privaten Haushalten oder in Restaurants bekannt. Sie wurden mit falschen Versprechen in die Schweiz gelockt, um hier als Arbeitskraft ausgebeutet zu werden. Ausländerinnen und Ausländer sind besonderen Risiken ausgesetzt, da ihnen die Aufenthaltserlaubnis entzogen oder ihr ungeregelter Aufenthaltsstatus als Druckmittel benutzt werden kann.

«Schulden» abarbeiten

Da ist zum Beispiel Kamal aus Bangladesch, der eine horrende Vermittlungsgebühr bezahlen musste und sich dabei bei den Schleppern verschuldete, um in der Schweiz im Service zu arbeiten. Der Lohn wurde ihm zur «Schuldentilgung» nicht ausbezahlt, seine Reisedokumente und das Rückfahrticket vom Chef abgenommen. Er arbeitet 15 Stunden täglich und schläft im Hinterzimmer des Restaurants.

Für Fabienne Reber von IOM ist klar: «Unsere eigenen stereotypen Vorstellungen über Opfer von Menschenhandel verhindern, dass wir die wahren Betroffenen überhaupt erkennen.»

Nationaler Aktionsplan

Seit 2012 hat die Schweiz einen nationalen Aktionsplan gegen Menschenhandel. Das Problem ist also von Behörden und Politik erkannt. In 18 Kantonen finden zu Prävention und Strafverfolgung runde Tische statt, an denen sowohl die Untersuchungs- und Migrationsbehörden als auch Opferhilfestellen und Arbeitsinspektorate



Die Ausstellung im Informationsbus ist noch bis zum 18. Oktober in der Schweiz unterwegs.

Bild: www.18oktober.ch

teilnehmen. Ziel ist die Sensibilisierung der Kontrollstellen und Gesundheitsfachleute, da diese in ihrer Tätigkeit mit Opfern von Menschenhandel in Kontakt kommen. Im Kanton Zürich beispielsweise gibt es die meisten Opfer von Arbeitsausbeutung auf Baustellen. In Genf hingegen melden sich bei den Beratungsstellen viele Frauen, die in privaten Haushalten als Putz- und Betreuungshilfen unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten.

Was ist mit dem Arbeitnehmerschutz?

Mit der Personenfreizügigkeit ist es ausländischen Firmen einfacher gemacht worden, ihre Dienstleistungen für kurze Zeit (bis 90 Tage) in der Schweiz anzubieten. Damit die Arbeitnehmenden nicht ausgebeutet werden und das Schweizer Lohnniveau geschützt wird, sind die Flankierenden Massnahmen eingeführt worden. So muss sich das ausländische Unternehmen acht Tage vor dem Arbeitseinsatz bei der kantonalen Stelle anmelden (sogenannte Meldepflicht). Diese Vorlaufzeit ermöglicht den Kontrollinstanzen, besonders risikoreiche Branchen gezielt auf Verletzungen von Mindestlohn- und Arbeitszeitvereinbarungen zu kontrollieren.

Es passiert überall

Die langen Subunternehmer-Ketten, die im Baugewerbe üblich sind, verstärken

die Intransparenz der Lohn- und Auftrags-situation zusätzlich. Es ist deshalb unabdingbar, an der heutigen Ausgestaltung der FlaM festzuhalten.

Beim Besuch einer Grossbaustelle im Aargau fand Syna folgende Situation vor: Gipser- und Malerarbeiten werden ausgeführt von einem Team mit neun Arbeitern, allesamt Rumänen, mit auf drei Monate befristeten Arbeitsverträgen (solche fallen nur unter die Melde-, nicht unter die Bewilligungspflicht). Alle Arbeiter hoffen, durch ihr hohes Engagement und ihre Leistung einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. – «Unser Lohn? Den erhalten wir bar auf die Hand.» – «Wo wir schlafen? In einem Zimmer zu dritt. Das ist doch gut, oder ...?»

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik

Die Schweiz gegen Menschenhandel

Hilf mit und melde deine Beobachtungen über Vorfälle oder mögliche Opfer an:
www.act212.ch oder Tel. 0480 212 212.

Mehr Informationen über den Informationsbus zum Thema Menschenhandel unter:
www.18oktober.ch

Nationale Demo am 22. September in Bern

Lohndiskriminierung: keine «Fake News»!

Dass Frauen in der Schweiz nach wie vor weniger verdienen als Männer, ist eine Tatsache. Ein Grund dafür ist, dass dieses Problem immer wieder schöngeredet wird – nicht nur momentan im Parlament. Deshalb braucht es jetzt Klartext.

Nach wie vor sind viele «Fake News» zur Lohndiskriminierung im Umlauf. Höchste Zeit, mit den drei grössten Mythen zum Thema aufzuräumen!

«Die Lohndiskriminierung ist nur gering, sie nimmt ab und wird deshalb von allein verschwinden.»

Zwar nimmt die Lohnungleichheit insgesamt ab. Doch nach wie vor verdienen Frauen in der Schweiz für die gleiche Arbeit im Schnitt deutlich weniger als Männer. Konkret bedeutet dies jedes Jahr rund 7,7 Milliarden Franken weniger in den Geldbeuteln der Frauen! Zudem wird die Lohnungleichheit grösser, je höher es in der Hierarchie geht, nämlich bis zu 18,5 Prozent. Auch die Branchen sind sehr verschieden: Die grössten Differenzen gibt es bei den Finanzdienstleistern und Versicherungen mit 36 Prozent!

61 Prozent der Lohnungleichheit lassen sich durch sogenannte objektive Faktoren erklären: persönliche Qualifikation (Alter, Erfahrung, Bildung), Position (berufliche Stellung, Qualifikationsniveau, Tätigkeitsbereich) oder Unternehmen (Grösse, Wirtschaftszweig, Region). Entscheidend ist der Anteil von 39 Prozent der Lohnungleichheit, der sich nicht erklären lässt. Das ist die Lohndiskriminierung. Dass dieser Anteil seit Jahren stagniert, ist inakzeptabel!

«Frauen haben nicht denselben Werdegang wie Männer. Es ist normal, dass sie schlechter bezahlt werden.»

Bei den Zahlen zur Lohndiskriminierung werden spezifische Werdegänge der Frauen bereits berücksichtigt – vor allem derjenigen, die aus familiären Gründen zeitweise pausierten. Es bleibt also dabei: Wenn man die objektiven Faktoren wie Dienstjahre, berufliche Stellung oder



LOHNGLEICHHEIT
Weil ich es WERT bin!

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

syna
Die Gewerkschaft

Die Lohndiskriminierung muss endlich aufhören!

Bild: Syna

Qualifikationen gleichsetzt, dann lässt sich ein Lohnunterschied aufgrund des Geschlechts einfach nicht rechtfertigen! Das widerspricht – auch nach 37 Jahren noch – unserer Bundesverfassung, der Basis unseres Rechtsstaates.

Übrigens zeigt keine seriöse Studie, dass Frauen weniger leisten würden als Männer. Ganz im Gegenteil: Unternehmen mit hoher Durchmischung, auch in den Führungsetagen, sind erfolgreicher als Unternehmen mit ausschliesslich männlichem Personal.

«Die Jungen sind von den Lohnungleichheiten nicht betroffen»

Die Lohndiskriminierung beginnt bereits beim Eintritt in den Arbeitsmarkt: Frisch diplomierte Männer verdienen an ihrer ersten Arbeitsstelle im Schnitt 280 Franken pro Monat mehr als ihre weiblichen Arbeitskolleginnen, auch bei komplett gleichen Voraussetzungen wie Abschlussnote oder Tätigkeitsbereich. Auch die unerklärliche Lohnungleichheit beträgt von Anfang an 7 Prozent – und sie verschärft sich, wie schon gezeigt, im Laufe des Arbeitslebens dramatisch! Zudem gilt auch für die Jungen: Die Löhne in typischen Männerberufen sind nach wie vor ungefähr 200 Franken im Monat höher als in typischen Frauenberufen.

All dies wird sich nicht ändern, solange es keine regelmässigen Kontrollen gibt.

Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik Travail.Suisse, borioli@travailsuisse.ch

Lohnungleichheit – weil ich es WERT bin!

*Wir haben genug von der Lohndiskriminierung! Deshalb demonstrieren wir an der **nationalen Kundgebung für Lohnungleichheit und gegen Diskriminierung am Samstag, 22. September, ab 13.30 Uhr in Bern!***

Das Parlament soll das Gleichstellungsgesetz stärken – und nicht abschwächen. Doch genau das tun die parlamentarischen Kommissionen gerade in diesen Tagen: Sie sehen vor, dass weniger als 1 Prozent der Unternehmen (mit mehr als 100 Angestellten) zur Kontrolle der Lohnungleichheit verpflichtet werden soll. Das Ganze wird in der Herbstsession im Plenum diskutiert – die Gelegenheit, sich Gehör zu verschaffen! Syna, Travail.Suisse und viele namhafte Frauenorganisationen der Schweiz nehmen an der nationalen Kundgebung in Bern teil. Sei dabei – auch als Mann!

Details: www.syna.ch/weil-ich-es-wert-bin

Verhandlungen Landesmantelvertrag (LMV)

Gefährliches Angebot der Baumeister!

Am 9. August unterbreitete uns der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) eine Paketlösung zu unseren Forderungen. Weitere Verhandlungen über ihr Angebot lehnt der SBV kategorisch ab. Leider enthält das Paket aber neue Forderungen der Baumeister, die für uns unter keinen Umständen akzeptierbar sind.

Das «nicht verhandelbare» Angebot nahmen wir dennoch als Basis, um einen konstruktiven Gegenvorschlag auszuarbeiten. Doch die Baumeister lehnten diesen ab. Anschliessend informierten sie einseitig die Presse und lösten damit eine neue Eskalationsstufe aus.

Der SBV bezeichnete die Gewerkschaften als «unersättlich», diese würden eine Lohnerhöhung für alle sowie das Rentenalter 60 für die Bauarbeiter aufs Spiel setzen. Auf ihrer Website stellen sich die Baumeister als «Brückenbauer» dar, die mit einem «guten Angebot einen Riesenschritt auf die Gewerkschaften zugegangen seien.»

Doch betrachten wir das Angebot der sogenannten «Brückenbauer» einmal genauer. So heisst es in der Pressemitteilung des SBV:

1. Der SBV bietet den Gewerkschaften eine grosszügige Lohnerhöhung von monatlich 150 Franken für alle. Damit erfüllt er die Forderungen der Gewerkschaften vollumfänglich.

Nach vier Jahren ohne Lohnerhöhung kann sicher nicht mehr von «grosszügig» gesprochen werden. Ausserdem fordern die Baumeister in ihrer Paketlösung, den LMV für weitere vier Jahre zu verlängern. In der Realität bedeutet dies, dass es in diesem Zeitraum kaum Lohnerhöhungen geben wird. Die Erfahrung hat gezeigt, dass nur in Jahren, in denen der LMV auslief oder nicht erneuert wurde, genügend Druck für eine Lohnerhöhung vorhanden war. Jeder Bauarbeiter soll also selbst entscheiden, ob ihm eine Lohnerhöhung von 150 Franken in acht langen und harten Jahren auf der Baustelle genügt.



Die Baumeister wollen Arbeit auf Abruf durchsetzen, sodass die Bauarbeiter sich krank und invalid schuften müssen. Das können wir nicht akzeptieren!
Bild: Fotolia

2. Die Frührente Bau bleibt ab 60 möglich – es gibt keine Erhöhung des Rentenalters.

Mit dieser zentralen Forderung unsererseits waren wir bis vor Kurzem auf heftigen Widerstand gestossen. Erst als wir uns bereit erklärten, die Sanierung des flexiblen Altersrücktritts im Bauhauptgewerbe (FAR) vollumfänglich zulasten der Arbeitnehmer zu übernehmen, wurde diese Forderung von den Baumeistern akzeptiert.

3. Die Baumeister pochen nicht länger auf einem umfassenden Jahresarbeitszeitmodell. Die heutige Normalarbeitszeit bleibt bestehen.

Bereits heute ist der Druck auf dem Bau enorm. Die Baumeister verlangen jetzt zusätzlich, dass es zur Norm wird, bis 12,5 Stunden im Tag zu arbeiten (inklusive Fahrzeit). Bis zu 200 Überstunden sowie 100 Minusstunden sollen zusätzlich möglich sein. Dies ist weder zumut- noch leistbar! Syna und Unia haben einen Vorschlag gemacht, der die aktuelle Arbeitszeitlösung vereinfacht, ohne dass die Bauarbeiter dies mit ihrer Gesundheit oder gar dem Leben bezahlen müssen.

4. Beim Stellenwechsel eines Bauarbeiters in einen neuen Betrieb orientiert sich die Lohnklasseneinteilung an seinen Fähigkeiten und ist nicht mehr an die bisherige Lohnklasseneinteilung gebunden.

Diese Forderung öffnet dem Lohndumping Tür und Tor. Bei einem allfälligen Wechsel der Stelle können Arbeitnehmer

der Lohnklassen A und B ihre Einteilung nicht mehr automatisch behalten und zu einem tieferen Grundlohn angestellt werden. Mehr Lohndumping geht nicht!

5. Bei Arbeit am Samstag wie auch bei Überstunden entlohnen die Baumeister ihre Mitarbeitenden jeweils mit einem Zuschlag von 25 Prozent, der jedoch nicht kumuliert werden soll.

Wir streiten mit den Baumeistern schon lange in dieser Frage. Bei einer Klärung vor Gericht sind die Chancen, dass die Baumeister die Kumulation anerkennen müssten, gut. Der Vorschlag der Baumeister zielt daher einzig darauf hin, ein für sie unliebsames Thema elegant zu beerdigen.

6. Falls sich Mitarbeitende bei Nichtberufsunfällen aufgrund verantwortungslosen Verhaltens verletzen und ausfallen, kann die Suva die Leistungen kürzen. Dieselben verursachergerechten Kürzungen sollen auch für die Unternehmen möglich sein.

Bei dieser nachvollziehbaren Forderung der Baumeister sind wir verhandlungsbereit.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Die detaillierten Infos zu den Paketangeboten der Baumeister und unserem Gegenvorschlag sind auf unserer Website nachzulesen:
www.syna.ch/bauhauptgewerbe

Grafische Industrie



Die **Personalvorsorgestiftung der graphischen Industrie (pvgi)** hat sich auch im abgelaufenen Berichtsjahr 2017 positiv weiterentwickelt:

Die Gesamtvermögensrendite der pvgi betrug im Berichtsjahr 2017 total 6,04 Prozent (Vorjahr 9,10). Die durchschnittliche Vermögensrendite aller Pensionskassen belief sich auf leicht über 7 Prozent. Diese solide Rendite entspricht der vom Stiftungsrat per 2015 beschlossenen Anlagestrategie. Dank dieses erfreulichen Anlageresultats hat der Stiftungsrat entschieden, den technischen Zins ab 2017 auf 1 Prozent zu reduzieren. Damit stärkt er den inneren Wert der Stiftung und sichert weiterhin einen Deckungsgrad von 107,93 Prozent (Vorjahr 110,7).

Das Vermögen der pvgi hat von 123 auf über 126 Millionen Franken zugenommen. Die 233 Versicherten (Vorjahr 239) und die 63 Betriebe (Vorjahr 66) haben total 3,85 Millionen Franken (Vorjahr 3,4 Millionen) an Beiträgen und Eintrittsleistungen entrichtet. Der Bestand der Pensionsberechtigten der pvgi betrug Ende 2016 total 316 Personen (Vorjahr 315). Gesamthaft wurden Renten von 3,85 Millionen Franken (Vorjahr 4,4 Millionen) ausbezahlt. An Kapitalleistungen bei Pensionierung sind 0,35 Millionen Franken bezogen worden (Vorjahr 1,3 Millionen). Die Stiftung hat seinerzeit die Verpflichtungen der früheren Personalvorsorgestiftung des SVGU übernommen. Dafür wurden Rentenzahlungen an 227 Bezüger (Vorjahr 269) aufgewendet. Die Gesamtzahlungen betragen rund 460 000 Franken (gegenüber Vorjahr fast 34 Prozent weniger).

Der Jahresbericht 2017 mit Kommentar ist unter www.pvgi.ch einsehbar.

Holzbau

Seit 2007 verfügt die Holzbaubranche in der Deutschschweiz über einen vorbildlichen Gesamtarbeitsvertrag. **Das Label «holzbauplus», das von den Sozialpartnern getragen wird,** will aber noch mehr: Es zeichnet Betriebe aus, die eine partnerschaftliche Unternehmenskultur leben.

Als neue Patronatspartner bringen ab sofort unter anderen auch die Fachhochschule Nordwestschweiz und die Gesundheitsförderung Schweiz ihr Know-how in das Label mit ein.

Informationen und ausgezeichnete Betriebe:

www.holzbau-plus.ch

Kongress 2018

Der Kongress findet alle vier Jahre statt und bestimmt die grundlegende politische Ausrichtung unserer Gewerkschaftsarbeit mit. **Am 19./20. Oktober in Lausanne** ist es wieder so weit. Diesmal beschäftigen wir uns mit dem Wandel der Arbeit durch Digitalisierung und Globalisierung.

Die Delegierten erhalten in diesen Tagen die Unterlagen. Das nächste Magazin berichtet ausführlich zum Thema. Unterlagen findest du jetzt schon unter: www.syna.ch/kongress2018

Zahl des Monats

2

Wochen Urlaub möchte die Sozialkommission des Ständerats den Vätern nach der Geburt eines Kindes gönnen. Das sieht der indirekte Gegenvorschlag zu unserer Initiative vor, die vier Wochen Vaterschaftsurlaub verlangt. Trotz des Entgegenkommens sind wir enttäuscht, dass die Kommission wie der Bundesrat die Initiative ablehnt. Denn eigentlich sind vier Wochen schon ein Kompromiss! Nach dem Ständerat wird das Geschäft dann im Nationalrat diskutiert. Zur Abstimmung kommt es spätestens 2020. Wir bleiben dran!

Referendum



Es war ein politischer Coup der Versicherungskonzerne: Das Parlament knickte vor ihrem massiven Lobbying ein und stimmte einem Gesetz zu, das Privatdetektiven erlaubt, ohne richterliche Genehmigung in Wohnzimmer und auf Balkone zu spähen. Damit erhalten private Firmen für die Überwachung mehr Rechte als die Polizei. Für Syna ist klar: **Missbrauch von Sozialversicherungen muss geahndet werden. Ein Generalverdacht gegenüber allen Versicherten geht aber nicht.** Deshalb unterstützen auch wir das Referendum gegen diese Gesetzesänderung, das von engagierten Privatpersonen ergriffen worden ist.

Nach der erfolgreichen Unterschriftensammlung hat der Bundesrat entschieden, dass am 25. November über das Referendum abgestimmt wird. Es steht also ein kurzer, aber harter Abstimmungskampf bevor.

Unterstütze auch du das Referendum und hole weitere Informationen und Argumente: www.versicherungsspione-nein.ch

Trattative per il contratto nazionale mantello (CNM)

Offerta azzardata degli impresari-costruttori!

Il 9 agosto, in risposta alle nostre rivendicazioni la Società Svizzera degli Impresari-Costruttori (SSIC) ci ha sottoposto un pacchetto globale sul quale rifiuta qualsiasi ulteriore trattativa. Peccato che il pacchetto contenga anche nuove richieste per noi decisamente inaccettabili!

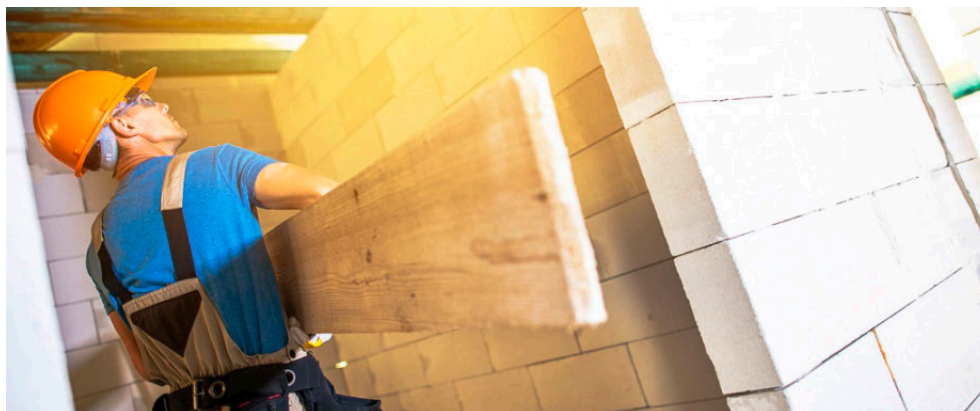
Ci siamo comunque basati questa offerta «non negoziabile» per elaborare una controproposta costruttiva – che gli impresari-costruttori hanno puntualmente rifiutato. Poi hanno informato unilateralmente la stampa, provocando una nuova escalation.

La SSIC ha definito i sindacati «insaziabili»: l'aumento salariale per tutti e l'età pensionabile a 60 anni per gli edili sarebbero in pericolo. Sul suo sito web, la SSIC si fregia di «gettare ponti» attraverso una buona offerta, con la quale avrebbe fatto «un grosso passo in direzione dei sindacati».

Ma diamo un'occhiata più da vicino a questa «soluzione equilibrata» degli impresari-costruttori. Il comunicato stampa della SSIC afferma:

1. La SSIC offre ai sindacati un generoso aumento dei salari pari a 150 franchi al mese per tutti, accettando tutte le richieste dei sindacati in termini di salario.

Dopo quattro anni di gelo totale, non si può certo più parlare di «aumento generoso»! Inoltre, nella loro soluzione globale gli impresari-costruttori pretendono di prorogare il CNM di altri quattro anni. Nella realtà significa che in questo lasso di tempo difficilmente ci saranno altri aumenti. L'esperienza insegna che soltanto negli anni in cui il CNM giungeva a scadenza o non è stato rinnovato la pressione era sufficiente per ottenere un aumento dei salari. Ogni edile valuti se ritenersi soddisfatto di un unico aumento di 150 franchi in otto lunghi anni di duro lavoro sui cantieri!



Gli impresari-costruttori intendono introdurre il lavoro su chiamata – e così gli edili dovranno ammazzarsi di lavoro! Non possiamo accettarlo!
Foto: Fotolia

2. Il pensionamento anticipato resta possibile a partire dai 60 anni, senza aumenti dell'età di pensionamento.

Questa nostra richiesta fondamentale ha sempre cozzato contro un muro invalicabile. Gli impresari-costruttori l'hanno accettata solo quando ci siamo detti disposti a risanare il pensionamento anticipato nell'edilizia principale (PEAN) a carico unicamente dei lavoratori.

3. Gli impresari-costruttori non esigono più un modello di orario di lavoro annuo completo. Resta in vigore l'attuale orario di lavoro normale.

Già oggi la pressione sulla costruzione è enorme. Ed ora gli impresari-costruttori pretendono pure che lavorare fino a 12,5 ore al giorno (tempi di spostamento inclusi) diventi la norma. Inoltre, dovrebbe essere possibile accumulare fino a 200 ore supplementari e 100 ore in difetto. Non è assolutamente proponibile né attuabile! Syna e Unia hanno formulato una proposta che semplifica l'attuale soluzione di orario di lavoro senza che gli edili debbano pagare con la loro salute o addirittura la vita!

4. In caso di passaggio di un lavoratore edile a una nuova azienda, il nuovo datore di lavoro non sarà più vincolato all'inquadramento nella precedente classe salariale.

Questa richiesta spalanca le porte al dumping salariale. In caso di nuovo impiego, i lavoratori delle classi A e B non conserverebbero automaticamente il

loro inquadramento e potrebbero essere assunti con un salario di base inferiore. Occorre assolutamente impedire ulteriore dumping salariale!

5. In caso di lavoro di sabato o di ore supplementari, gli impresari-costruttori pagano supplementi del 25% che tuttavia non sono cumulabili.

Sulla questione siamo in disaccordo da tempo. In caso di chiarimenti dinanzi a un tribunale, con molta probabilità gli impresari-costruttori dovrebbero riconoscere l'accumulo. La loro proposta mira unicamente a seppellire elegantemente un argomento spinoso.

6. In caso di lesioni e impossibilità di lavorare dovute a infortuni non professionali causati da comportamenti irresponsabili, la Suva potrà ridurre le prestazioni. Tali riduzioni dovranno essere consentite anche alle imprese.

Siamo disposti a negoziare su questa comprensibile richiesta degli impresari-costruttori.

guido.schluep@syna.ch,
Segretario centrale edilizia principale

Informazioni dettagliate sul pacchetto degli impresari-costruttori e sulla nostra controproposta sulla nostra pagina
www.syna.ch/edilizia-principale

Cursos de formación en España y Portugal

Continúa tu formación en tu país de origen

En los próximos años se seguirán realizando cursos de formación para obreros españoles y portugueses en España y Portugal. El objetivo es familiarizar mejor a los participantes con métodos y materiales de construcción suizos.

La oferta está dirigida a los trabajadores españoles y portugueses con un permiso de estadía suizo de corto plazo. Para promover su desarrollo profesional, la Asociación Suiza de Constructores realiza en los meses de invierno cursos de formación continua en los países de origen de los trabajadores.

Al terminar el curso, los participantes se comprometen a seguir trabajando en su actual trabajo. Según el Convenio Nacional Marco (LMV) tienen derecho a un contrato de trabajo para el 2019. Participar en estos cursos también vale la pena en términos financieros; el LMV prevé clasificar a los graduados del curso en la clase salarial de nivel A.

Requisitos: Al menos 6 meses de práctica en obras de construcción suizas, suficiente conocimiento del idioma materno (leer y escribir)

Fechas: 2 de enero hasta el 22 de febrero 2019
Lugar de cursos en España: Centro Educativo de la Fundación Laboral de la Construcción en Santiago de Compostela

Lugar de cursos en Portugal: Centro Educativo CICCOPN en Avioso, Porto, y Centro Educativo CENFIC en Prior Velho, Lisboa

¿Interesado?

Infórmate en tu secretariado regional o en tu trabajo. La inscripción se efectúa únicamente a través de la empresa para la cual trabajas. El

curso solo se puede hacer una única vez. Cada empresa puede considerar hasta dos candidatos.

Para más información

www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse



Cursos de formação em Espanha e Portugal

Faz uma formação no teu país de origem

Também no próximo ano serão realizados cursos de formação para trabalhadores da construção civil espanhóis e portugueses em Espanha e Portugal. O objetivo é que os participantes se familiarizem ainda melhor com os métodos e materiais de construção suíços.

A oferta dirige-se aos trabalhadores de Espanha e Portugal com uma autorização de residência temporária na Suíça. Para desenvolverem a sua formação profissional, nos meses de inverno a Associação Suíça dos Empreiteiros da Construção Civil irá realizar cursos de

formação continua nos países de origem dos trabalhadores.

Os trabalhadores comprometem-se a voltar a trabalhar para o seu empregador atual depois do curso. De acordo com o contrato coletivo de trabalho do ramo da construção civil (CCT) os trabalhadores têm direito a um contrato de trabalho para 2019. A participação nos cursos também compensa financeiramente: segundo o CCT, os trabalhadores que concluírem o curso com sucesso farão parte da classe salarial A.

Pré-requisitos: mínimo 6 meses de prática nos estaleiros de obras suíços, conhecimentos suficientes da língua materna (ler e escrever)

Datas: 2 de janeiro a 22 de fevereiro de 2019
Locais do curso em Portugal: centros de formação profissional do CICCOPN em

Avioso, Porto, e no CENFIC em Prior Velho, Lisboa

Locais do curso em Espanha: Centro de formação da Fundación Laboral de la Construcción em Santiago de Compostela

Interessado?

Obtém informações na tua Secretaria Regional ou informa o teu empregador. A inscrição é efetuada exclusivamente através do empregador. O curso apenas pode ser frequentado uma única vez. Serão considerados dois candidatos por empresa.

Mais informações

www.baumeister.ch/de/berufsbildung/weiterbildung-kurse/spanien-portugal-kurse

Negociações L-GAV

«Schnipo» é do passado

As alterações sociais mantêm a indústria da restauração em constante mudança. Por isso o ramo encontra-se estável, como o forte aumento de pernoitas comprova. É, portanto, altura de tomar medidas no Contrato Nacional de Trabalho Coletivo (L-GAV) para melhorar as condições de trabalho dos funcionários. As negociações encontram-se pendentes, pois o contrato termina no fim de 2020.

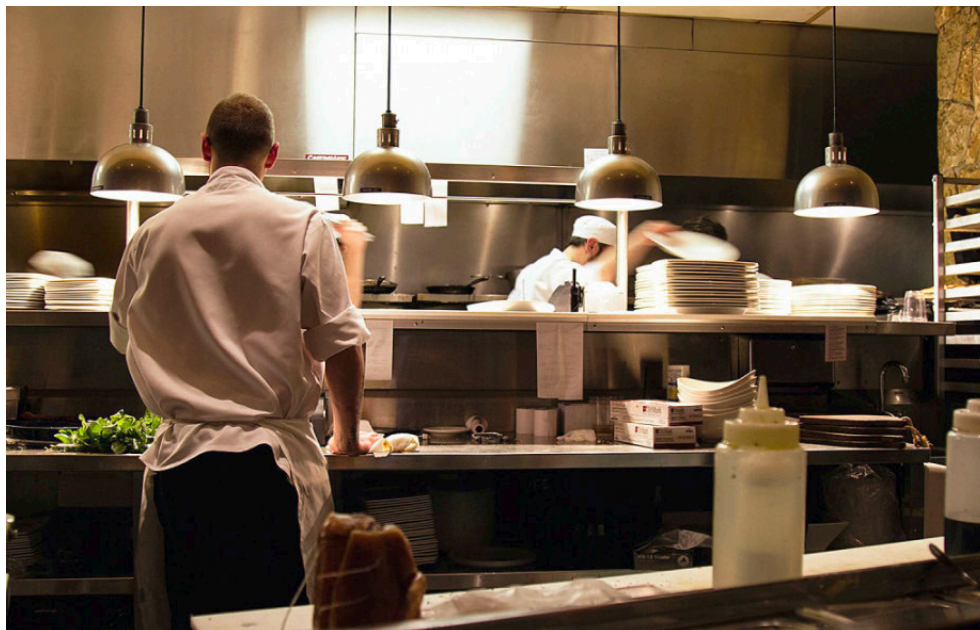
É normal que um ramo vivo, numa economia funcional, trace novos caminhos. A indústria da restauração pertence a um dos ramos económicos que reagem rapidamente às necessidades dos clientes. As férias na cidade e o alojamento local (ofertas de alojamento fora do ramo hoteleiro) gozam de um crescente interesse, enquanto que as regiões de montanha já não parecem assim tão atraentes. Também o ramo gastronómico se altera com as mudanças demográficas: a vida social acontece visivelmente nas cidades. Igualmente alta é a procura por uma oferta diversa de restaurantes. O «Schnipo» (bife e batatas fritas) no restaurante Ochsen, outrora costume em cada aldeia, foi ultrapassado.

Competitivo internacionalmente

Os números de pernoita mostram que a indústria da restauração suíça consegue acompanhar a concorrência internacional: Estes encontram-se no ponto mais alto desde 2013. Apenas no primeiro semestre, o número de pernoitas aumentou em 3,8 por cento. Durante este período, a hotelaria registou um total de 18,4 milhões de pernoitas.

O futuro está na formação

O maior desafio do ramo no futuro mais próximo está no agravamento da escassez de pessoal qualificado. A indústria da restauração aponta para uma das taxas de flutuação mais altas: nenhum outro ramo perde anualmente um número tão significativo de funcionários para outros ramos. Ao mesmo tempo, o nível de formações



A escassez de pessoal qualificado ainda será uma forte preocupação da indústria da restauração no futuro.
Imagem: pixabay

concluídas, tanto por parte dos empregadores, quanto por parte dos funcionários, é comparativamente baixo. Cerca de dois terços dos empregadores têm apenas um curso de aprendizagem profissional. Com isso não estão mais habilitados que os seus funcionários, pelos quais são responsáveis. Uma situação insustentável que precisa urgentemente de uma solução também ao nível do L-GAV.

Negociações em vista

A indústria da restauração já ultrapassou o tradicional «outono salarial quente»: As negociações salariais com os parceiros sociais terminaram antes das férias de verão. Os sócios do Syna, bem como os outros parceiros sociais do L-GAV, aceitaram o resultado. Os salários mínimos serão aumentados entre 1 por cento para pessoal sem formação e 1,3 por cento para pessoal com formação, a partir de janeiro de 2019 (o mais tardar na época de verão de 2019).

Face aos salários muito baixos, à persistente situação económica positiva no ramo e à esperada subida de preços de 1 por cento, o Syna considera este resultado ainda baixo.

Mesmo assim, os sócios do Syna decidiram, na conferência do ramo em julho, aceitar o resultado. Isto não é menos importante porque o L-GAV será renegociado

em breve. Os nossos sócios manifestaram claramente as suas exigências no que a isto diz respeito: a formação profissional interna do ramo deve ser mais acessível aos funcionários e necessita de horários de trabalho socialmente aceitáveis.

O atual L-GAV estará ainda em vigor até ao final de 2020. Como está previsto que as negociações começarão no próximo ano, é bem possível que este seja prolongado por mais um ano inalterado. O Syna informará respetivamente os seus sócios.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Secretária Central da Indústria da
Restauração

Regista o teu tempo de trabalho!

O L-GAV define claramente: um correto registo do tempo de trabalho constitui o fundamento para um salário correto (ver para tal o art. 21 do L-GAV). O Syna disponibiliza por isso uma ferramenta com a qual trabalhadores do ramo podem registar os seus próprios tempos de trabalho. Regista tu também o teu tempo de trabalho! Em caso de litígio, este registo pode ser usado como prova. É possível encontrar a ferramenta Syna em cada secretaria regional ou online em: www.syna.ch/gastgewerbe

Kursangebote von Syna

formation-ARC.Suisse

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.

- Wie kann ich mich wehren, wenn sexistische Sprüche gemacht werden?
- Was kann ich tun, wenn mich jemand auf eine Art und Weise berührt, die mir unangenehm ist?
- Wie kann ich mein Gegenüber konfrontieren, damit es tatsächlich zu einer Verhaltensänderung kommt?
- Durch die Vermittlung von Methoden aus der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg lernen Sie, in derartigen Situationen für Ihre Werte und Grenzen einzustehen.

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

Anmeldung: bis spätestens Mittwoch, 26. September

Protokolle schreiben

Montag, 22. Oktober 2018, 9–17 Uhr, Hotel Arte, Olten

Inhalt: Protokolle verfassen, die eine Sitzung auf den Punkt bringen? Nach diesem Seminar werden Sie sicher, zielstrebig und motiviert hinter diese Tätigkeit gehen.

- Sie wissen, wie ein zweckmässiges Protokoll aufgebaut ist.
- Sie nutzen effiziente Techniken, die Ihnen die Arbeit erleichtern.
- Sie üben das Zuhören und Notizen machen.
- Sie beschäftigen sich mit Protokollsprache und -stil.

Referentin: Stéphanie von Erlach, Kommunikationsexpertin, Pädagogin

Anmeldung: bis spätestens Freitag, 21. September

Professionell visualisieren – Vertiefung

Mittwoch, 24. Oktober 2018, 9–17 Uhr, Hotel Sedartis, Thalwil

Inhalt: Sie haben im Basiskurs «Professionell visualisieren, Teil 1» (oder einem ähnlichen Kurs) herausgefunden, dass Sie viel besser zeichnen können, als Sie je gedacht hätten. Nun wollen Sie die Themen aus dem Basiskurs vertiefen und ergänzen. Sie möchten sich und Ihre Visualisierungen weiterentwickeln und Lösungen finden für Knacknüsse, die Ihnen beim Visualisieren begegnen.

Referentinnen: Irene Lehmann-Fäh und Gabi Schwiter-Jucker, Ausbilderinnen mit eidg. FA, Visualisierungstrainerinnen

Anmeldung: bis spätestens Montag, 24. September

Von der Pflicht zur Kür: Das gewinnbringende Mitarbeitergespräch ist eine Win-win-Geschichte!

Freitag, 9. November 2018, 9–17 Uhr, Hotel Cascada, Luzern

Inhalt:

- Wie kann ich Vertrauen aufbauen oder vermehren?
- Stärken und Schwächen ansprechen
- Klarheit über Ziele und Zielrichtungen weitergeben
- Coaching-Ansätze als Werkzeug – wie geht das?
- Die objektive Wirklichkeit und gewinnbringendes Denken
- Menschen «sind» nicht, sondern «verhalten sich»

Referentin: Astrid Perrollaz Heimann, dipl. Personalfachfrau, Fachausweis Ausbilderin, Mentaltrainerin, systemischer Coach und Beraterin ECA, Business- und Management-Coach ECA

Anmeldung: bis spätestens Montag, 24. September



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!

Verhandlungen L-GAV

Schnipo war gestern

Die gesellschaftlichen Veränderungen halten das Gastgewerbe in stetem Wandel. Dabei steht die Branche auf stabilen Beinen, wie die starke Zunahme der Logiernächte beweist. Nun ist es Zeit, im Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) die Arbeitsbedingungen der Angestellten zu verbessern. Die Verhandlungen darüber stehen an, denn der Vertrag läuft Ende 2020 aus.

Dass eine lebendige Branche in einer funktionierenden Wirtschaft neue Wege beschreitet, ist normal. Das Gastgewerbe gehört zu jenen Wirtschaftszweigen, die schnell auf neue Kundenbedürfnisse reagieren. So freuen sich Städteurlaub und Parahotellerie (Logierangebote ausserhalb Hotellerie) zunehmender Beliebtheit, während gleichzeitig gewisse Bergregionen nicht mehr attraktiv scheinen. Auch die Restauration verändert sich mit dem demografischen Wandel: Das gesellschaftliche Leben findet zusehends in den Städten statt. Entsprechend gross ist dort die Nachfrage nach einem vielfältigen Restaurantangebot. Das Nachsehen hat das überholte Schnipo im Restaurant Ochsen – früher Standard in jedem Dorf.

International konkurrenzfähig

Die Zahlen der Logiernächte zeigen, dass das Schweizer Gastgewerbe mit der ausländischen Konkurrenz mithalten kann: Diese sind auf dem höchsten Stand seit 2013. Allein im ersten Halbjahr haben die Logiernächte um ganze 3,8 Prozent zugenommen. So registrierte die Hotellerie in diesem Zeitraum insgesamt 18,4 Millionen Logiernächte.

Zukunft liegt in der Bildung

Die grösste Herausforderung der Branche in naher Zukunft ist der sich zuspitzende Fachkräftemangel. Das Gastgewerbe weist eine der höchsten Fluktuationsraten auf: Keine andere Branche verliert jährlich eine derart hohe Zahl an Mitarbeitenden an andere Branchen. Zugleich ist das



Der Fachkräftemangel wird das Gastgewerbe zukünftig noch stärker beschäftigen. Bild: iStock

Niveau der abgeschlossenen Ausbildungen sowohl auf Seiten Arbeitgeber als auch bei den Arbeitnehmenden vergleichsweise tief. So verfügen rund zwei Drittel der Arbeitgeber lediglich über eine Berufsschule. Damit sind sie nicht besser ausgebildet als ihre Angestellten, für die sie die Verantwortung tragen. Eine unhaltbare Situation, die dringend Lösungen braucht, auch auf L-GAV-Ebene.

Verhandlungen in Aussicht

Den traditionell «heissen Lohnherbst» hat das Gastgewerbe bereits überstanden: Die Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern wurden vor den Sommerferien abgeschlossen. Die Syna-Mitglieder sowie die anderen Sozialpartner des L-GAV haben das Resultat angenommen. Die Mindestlöhne werden per Januar 2019 (spätestens Sommersaison 2019) zwischen 1 Prozent für ungelernstes und 1,3 Prozent für gelerntes Personal angehoben.

Syna bewertet dieses Resultat angesichts der nach wie vor sehr tiefen Löhne, der anhaltend positiven Wirtschaftslage der Branche und der erwarteten Teuerung von 1 Prozent als eher schwach.

Dennoch haben sich die Syna-Mitglieder an der Branchenkonferenz im Juli entschieden, das Resultat anzunehmen. Dies nicht zuletzt, weil der L-GAV bald

neu verhandelt wird. Unsere Mitglieder haben ihre Forderungen diesbezüglich deutlich geäussert: Die brancheninterne Weiterbildung muss zugänglicher werden für die Angestellten, und es braucht sozialverträglichere Arbeitszeiten.

Noch ist der aktuelle L-GAV in Kraft bis Ende 2020. Da die Verhandlungen voraussichtlich nächstes Jahr beginnen werden, ist es gut möglich, dass dieser um ein weiteres Jahr unverändert verlängert wird. Syna wird ihre Mitglieder entsprechend informieren.

claudia.stoeckli@syna.ch,
Zentralsekretärin Gastgewerbe

Erfasse deine Arbeitszeit!

Der L-GAV macht deutlich: Eine korrekte Zeiterfassung bildet das Fundament für den korrekten Lohn (siehe dazu Art. 21 des L-GAV). Syna stellt deshalb ein Tool zur Verfügung, womit die Mitarbeitenden der Branche ihre Arbeitszeiten selbst erfassen können. Erfasse auch du deine Arbeitszeit! Diese Erfassung ist im Streitfall als Beweismittel zugelassen. Das Syna-Tool findet sich in jedem Regionalsekretariat oder online unter: www.syna.ch/gastgewerbe

Kündigung

Entlassen – was nun?

In letzter Zeit haben unsere Regionalsekretariate leider häufiger mit Mitgliedern zu tun, die vom Arbeitgeber eine Kündigung erhalten haben. Immer öfter handelt es sich dabei um fristlose Entlassungen.

Die Arbeitgeber scheinen vermehrt auf diese Form der schnellen Trennung von Mitarbeitenden zurückzugreifen. Allerdings ist eine fristlose Entlassung nur in ganz engem Rahmen zulässig. Dabei müssen schwere Verfehlungen vorliegen – Verfehlungen, die das Vertrauensverhältnis derart zerstören, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Was passiert bei einer fristlosen Entlassung?

Mit dem Aussprechen der fristlosen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis sofort. Der Arbeitsplatz sollte unverzüglich geräumt und verlassen werden. Dem Arbeitgeber sind alle Arbeitsmittel auszuhändigen. Können die persönlichen Gegenstände nicht mitgenommen werden, muss zeitnah ein Termin zur Übergabe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Mit der fristlosen Kündigung beginnen ebenfalls alle sozialversicherungsrechtlichen Fristen zu laufen. Beispielsweise endet der Schutz der betrieblichen Unfallversicherung 31 Tage nach der Kündigung.

Auch die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers endet grundsätzlich mit der fristlosen Kündigung. Damit hier keine Lücken entstehen, ist es wichtig, dass du dich möglichst schnell bei der Arbeitslosenversicherung anmeldest. Dadurch kannst du gleichzeitig vermeiden, dass der Unfallschutz erlischt. Dein Regionalsekretariat berät dich gerne und informiert dich über die verschiedenen Versicherungsmöglichkeiten.

Ist eine fristlose Kündigung überhaupt gültig?

Damit eine fristlose Kündigung gültig ist, muss ein Fehlverhalten der oder des



Oft sind fristlose Kündigungen ungerechtfertigt. Dagegen kannst du dich wehren! Bild: Fotolia

Mitarbeitenden vorliegen. Bei einem groben Fehlverhalten ist die fristlose Kündigung ohne Abmahnung möglich. Bei mittlerem oder leichtem Fehlverhalten dagegen nur nach einer oder mehreren Abmahnungen.

Welches Fehlverhalten zur fristlosen Kündigung führt, hängt von der Arbeitstätigkeit ab: So wird das Fahren unter Alkoholeinfluss bei einem Berufsschauffeur als grobes Fehlverhalten eingestuft, das zu einer fristlosen Kündigung führen kann. Bei einer Büroangestellten ohne Kundenkontakt wird dieser Fehler als leicht oder mittel eingestuft, der höchstens zu einer Abmahnung führen kann.

In vielen Fällen reicht das Vorgefallene nicht aus für eine fristlose Kündigung. Wir empfehlen dir, eine solche unbedingt durch dein Regionalsekretariat prüfen zu lassen. Hier können die Formulierungen des Arbeitgebers nochmals genau angeschaut werden. Leider werden Kündigungen oft unpräzise formuliert. Häufig liegt dann gar keine fristlose Kündigung vor, sondern eine ordentliche Kündigung mit Freistellung. Der Arbeitgeber verzichtet dabei ebenfalls auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmenden. Das Arbeitsverhältnis endet allerdings nicht sofort, sondern erst mit Ablauf der vertraglich vereinbarten ordentlichen Kündigungsfrist.

Kann ich mich gegen eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung wehren?

Ja! Wichtig ist, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass du mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden bist. Zusätzlich solltest du eine schriftliche Begründung verlangen, damit klar ist, was dir überhaupt genau vorgeworfen wird.

Bei ungerechtfertigten fristlosen Kündigungen besteht die Möglichkeit, vom Arbeitgeber Lohnzahlung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist und zusätzlich eine Entschädigung zu fordern. Allerdings sind die Arbeitgeber in der Regel nicht bereit, freiwillig zu bezahlen. Dann hast du die Möglichkeit, beim Gericht zu klagen. Zuerst wird ein gerichtlicher Schlichtungsversuch durchgeführt. Falls der Arbeitgeber dazu bereit ist, hast du die Möglichkeit, an der Schlichtungsverhandlung einen Vergleich abzuschliessen. Unsere Regionalsekretärinnen und -sekretäre begleiten dich gerne als Unterstützung zu den Schlichtungsverhandlungen. Sollte keine Lösung zustande kommen, empfehlen wir dir, Klage beim Gericht einzureichen. Auch hierfür erhältst du professionelle Hilfe von Syna. Für unsere Mitglieder ist der Rechtsschutz im Rahmen unseres Rechtsschutzreglements kostenlos.

**corinne.bachmann@syna.ch,
Leiterin Rechtsdienst**

Gespräch mit Peter Allemann und Arno Kerst

«Intensive Zeiten, die enorm fordern»

Peter Allemann gehört zu den Persönlichkeiten, die wesentlich am Fusionsprozess beteiligt waren, der 1998 zur Gründung von Syna führte. Anlässlich des 20. Geburtstags der Gewerkschaft traf er sich mit dem aktuellen Präsidenten Arno Kerst zum Gespräch.

Hand aufs Herz, Peter: Wenn du die heutige Arbeitswelt betrachtest, bist du froh, nicht mehr Syna-Präsident zu sein? Oder würdest du sofort wieder ins Amt einsteigen?

Peter: Jede Zeit hat ihre Herausforderungen. Allerdings weisen die aktuellen Entwicklungen eine grosse Ähnlichkeit auf mit der Fusionszeit vor 20 Jahren: Es sind ähnlich intensive Zeiten, die enorm fordern. In den letzten Jahren hat sich vieles fundamental verändert; das Kommunikationsverhalten, die Digitalisierung in fast allen Branchen, neue Berufsbilder, die entstanden sind. (Schmunzelt:) Doch, ich würde gerne reinschauen!

Arno: Es sind nicht nur die Berufsbilder. Ganze Branchen verschwinden und neue entstehen. Hinzu kommen Angriffe von politischer Seite wie beispielsweise aktuell auf die Flankierenden Massnahmen (FlaM) oder auf das Arbeitsgesetz. Alles soll flexibler werden!

Peter: Diesbezüglich hatten wir es einfacher. Damals gab es noch klarere Regeln und Grenzen. Doch heute gilt «anything goes» – alles scheint frei!

Arno: Das funktioniert aber nicht für alle. Mit einem dicken Bankkonto lässt sich leicht die Deregulierung der Arbeitsverhältnisse loben. Wer jung und ungebunden ist, schätzt vielleicht flexible Arbeitszeiten. Wer hingegen eine Familie hat, kaum genug verdient oder nicht die neuste Ausbildung hat, sieht das anders.

Peter: «Anything goes» heisst schliesslich auch, dass verschiedene Modelle nebeneinander Platz haben sollen! Aber ich sehe schon, es ist eine schwierige Zeit. Auch für



Arno Kerst: «Wir suchen immer das Gespräch und verschliessen uns neuen Entwicklungen nicht.»

die Positionierung als Gewerkschaft: Zeigt ihr euch offen für Änderungen, geltet ihr als Verräter des Bestehenden. Haltet ihr dagegen an gewissen Grundsätzen fest, heisst es, «die sind im Alten verhockt ...»

Arno: Ja, das ist tatsächlich schwierig. Umso wichtiger, dass Syna klare sozial-ethische Werte hat, um Veränderungen daran zu beurteilen. Übrigens scheinen die Werte einiger Arbeitnehmerorganisationen bereits verschoben. Das zeigt sich bei den Diskussionen über die FlaM und die Flexibilisierung der Arbeitszeit: Bei gewissen Verbänden muss man sich fragen, ob sie wirklich noch die Arbeitnehmenden vertreten?

Wie seht ihr die Gewerkschaft der Zukunft? Wird es diese in 20 Jahren überhaupt noch geben?

Arno: Nur zum Selbstzweck oder aus historischen Gründen braucht es sie natürlich nicht. Eine Gewerkschaft soll die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden aufnehmen und vertreten. Und solche wird es immer geben: Die Bedürfnisse nach einem sicheren Arbeitsplatz, gesunden Arbeitsbedingungen und einem geregelten Einkommen bleiben bestehen. Genau wie die Erkenntnis, dass man gemeinsam mehr erreichen kann.

Peter: Richtig, ein uraltes Prinzip, das auch heute noch gilt!



Peter Allemann: «Jede Zeit hat ihre Herausforderungen.»
Bilder: Patricia Schoch

Arno: Zudem haben wir einen grossen Vorteil: Die Gewerkschaft Syna hört genau hin. Bei unseren Mitgliedern, aber auch den Arbeitgebern. Wir suchen immer das Gespräch und verschliessen uns neuen Entwicklungen nicht. Schon oft konnten wir Alternativlösungen anbieten und so eine Einigung in Sozialpartnerschaften erreichen.

patricia.schoch@syna.ch,
Mitarbeiterin Kommunikation

«Auf Vorhandenem aufbauen»

Der Gründung von Syna 1998 waren jahrelange Diskussionen um Kooperationen und Fusionen diverser Berufsverbände vorangegangen. Als CHB-Präsident war Peter Allemann intensiv an diesen Prozessen beteiligt. Gemeinsam mit Hugo Fasel (Präsident CMV sowie Travail.Suisse) führte er Syna später als Co-Präsident durch den Fusionsprozess und die ersten Jahre danach. «Wir haben zuerst die Fusion beschlossen und erst später die Details ausgearbeitet. Wir wollten keine «schöpferische Zerstörung», sondern möglichst auf Vorhandenem Schritt für Schritt aufbauen», blickt Allemann zurück. «Der Nachteil: In der ersten Phase herrschte Chaos! Doch nur dank dieses Vorgehens war die Fusion möglich.»

Mehr zur Fusion:

www.syna.ch/aktuell/categories/20-jahre-syna

Job Caddie

Gotte und Götti für die Lehre

Krass: Jeder vierte Lehrvertrag wird aufgelöst; mehrheitlich während des ersten Lehrjahrs. Dies mag auf den ersten Blick schockieren. Nina Meili, Programmleiterin von «Job Caddie», gibt jedoch Entwarnung: «Lehrvertragsauflösung heisst noch lange nicht Lehrabbruch. Über 90 Prozent der Lernenden, die ihren Lehrvertrag auflösen, schliessen früher oder später eine Lehre ab.»

Das Programm Job Caddie unterstützt Jugendliche bei Problemen während der Lehre. Dabei wird Lernenden eine Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt. Im Interview erzählt uns Nina Meili mehr darüber.

Warum gibt es so viele Vertragsauflösungen?

Nina Meili: Ganz häufig liegt es an der sehr frühen Berufswahl. Dies zeigt sich auch in der Statistik: Die Mehrheit steigt wieder ein und setzt ihre Ausbildung in einem neuen Beruf fort. Je schneller die Lernenden reagieren und sich Unterstützung holen, desto reibungsloser gelingt der Übergang.

Wieso kommen Lernende zu euch?

Zwei Drittel der Jugendlichen haben Probleme während der Lehre. Die Gründe sind vielschichtig. Häufig liegt es an der Berufswahl oder an zwischenmenschlichen Unstimmigkeiten. Zum Teil sind auch Leistungsprobleme der Lernenden oder mangelnde Ausbildungsqualität im Betrieb die Ursachen. Dies geschieht relativ häufig in Branchen, die unter



Es muss nicht gleich zur Vertragsauflösung kommen. Manchmal gibt es ganz einfache Lösungen.

Bild: zVg

Druck stehen wie in der Gastronomie oder im Baugewerbe.

Und wie könnt ihr den Jugendlichen helfen?

Nachdem wir eine passende Mentorin gefunden haben, gibt es ein erstes Treffen, um die Situation anzuschauen und gemeinsam Ziele sowie die nächsten Schritte zu vereinbaren. Mit klärenden Gesprächen und Vermittlung kann sehr viel erreicht werden, es muss nicht immer zur Vertragsauflösung kommen. Manchmal gibt es ganz einfache Lösungen, wie einen Abteilungswechsel. Unsere Mentorinnen sind selbst berufstätig und kommen wenn möglich aus der gleichen Branche wie die Jugendlichen. Dies ist wichtig, um die Situation besser einschätzen zu können. Ein Beispiel: Ein Jungkoch kommt zu uns, weil er das Betriebsklima nicht mehr aushält. Sein Mentor kann schnell beurteilen, ob es dabei um den normalen Umgangston einer Küche geht oder ob ein Ausnahmefall vorliegt und ein Betriebswechsel sinnvoll wäre. In letzterem Fall entwickeln Mentor und Lernender zusammen eine Bewerbungsstrategie. Sie bereiten die Unterlagen vor und suchen eine neue Stelle, häufig im erweiterten Netzwerk des Mentors. Einige Ehemalige sind bis heute mit ihren Mentorinnen und Mentoren in Kontakt. Ganz

erfreulich sind drei ehemalige Mentees, die heute selbst beraten, um ihre Erfahrung weiterzugeben.

Was rätst du bei Problemen in der Lehre?

Sich möglichst frühzeitig externe Unterstützung zu holen, um rechtzeitig den Handlungsbedarf abzuklären. Eltern können oder wollen da häufig nicht weiterhelfen. Es ist wichtig, eine neutrale Person zur Seite zu haben, die Hilfestellung leistet – aber auch mal eine kritische Rückmeldung gibt. Wie eine Gotte oder ein Götti halt. Wenn es zum Bruch kommt, ist es wichtig, innerhalb von drei Monaten eine Nachfolgelösung zu finden, um eine Wiederholung der Klasse in der Berufsschule zu verhindern.

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

Job Caddie

Gegründet wurde das Mentoring-Programm 2008 aufgrund der relativ hohen Jugendarbeitslosigkeit. Mittlerweile sind 250 Mentorinnen und Mentoren für Job Caddie tätig. Pro Jahr werden über 500 Anfragen bearbeitet. Bei drei Vierteln kann in der Regel innerhalb von drei Monaten eine Anschlusslösung gefunden werden.

Interessiert an einem Mentoring?

*Dann kontaktiere Job Caddie. Wenn du bei ihnen mit deinem Anliegen richtig bist, laden sie dich auf ein Gespräch ein. Anschliessend wird dir eine Mentorin oder ein Mentor vermittelt. Ihr könnt euch auch treffen wo, wann und wie oft ihr wollt.
Infos unter: www.jobcaddie.ch*