

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: AdobeStock

## Für faire Bedingungen im Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenzahl in der Schweiz ist 2018 gesunken. So weit, so positiv. Doch es zeigen sich auch negative Trends: So sind ältere Arbeitnehmende nach wie vor überproportional von langer Arbeitslosigkeit betroffen. Weiter nimmt die Umwandlung von Festanstellungen in Temporärjobs zu. Die Unternehmen sparen damit Fixkosten – zulasten der Mitarbeitenden. **Seiten 4 und 5**

### Für alle anstatt nur für Einzelne

Die Wirtschaft wächst – doch die Arbeitnehmenden profitieren zu wenig davon. Oft gleicht die Lohnerhöhung nicht einmal die Teuerung aus, und es gibt zu viele individuelle statt generelle Lohnerhöhungen. Unsere Auf- und Absteller der Lohnrunde 2019 in den Branchen. **Seite 3**

### Für die Gestaltung unserer Zukunft

Das Kongressthema «Unsere Arbeit – unsere Zukunft» begleitet uns dieses Jahr im Syna Magazin. In der ersten Ausgabe beleuchten wir die Auswirkung der Digitalisierung auf den Detailhandel. Syna engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen in der arg gebeutelten Branche. **Seite 19**

**Inhalt**

Lohnrunde 2019	Seite	3
Ältere Arbeitnehmende	Seite	4
Temporärarbeit	Seite	5
Migration und Arbeitsmarkt	Seite	6
Branchen	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagine in italiano	Seite	13
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Syna/MEM-Industrie	Seite	17
Vaterschaftsurlaub	Seite	18
Unsere Arbeit – unsere Zukunft	Seite	19
Frauen*streik	Seite	20


**Impressum**
**Syna Magazin, offizielles**
**Publikationsorgan für Syna-Mitglieder**

Erscheinungsweise: 9 Ausgaben pro Jahr

Auflage: 27 643 Exemplare (WEMF 2018)

 Herausgeberin: Syna – die Gewerkschaft,  
 Zentralsekretariat, Postfach 1668,  
 4601 Olten, [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

 Redaktion/Satz: [kommunikation@syna.ch](mailto:kommunikation@syna.ch)

 Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz  
[rosenkranz@travailsuisse.ch](mailto:rosenkranz@travailsuisse.ch)

Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG

 Adressänderungen: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

Nächste Ausgabe: 15. März

Redaktionsschluss: 27. Februar, 12.00 Uhr

# Tempo Teufel!



Beat Feuz stürzt sich mit Tempo Teufel die Hahnenkamm-Piste herunter, Sofia Goggia kurvt mit akrobatischem Können durch eine Torkombination: Ja, ich schaue gerne Skirennen. Doch das kann jetzt gar nicht das Thema sein, denn das erste Syna Magazin 2019 steht an. Ich hoffe, ihr seid gesund und munter ins neue Jahr gestartet, schwungvoll und ohne Stürze! Für die verbleibenden elf Monate dieses Jahres wünsche ich mir jedenfalls Kraft, Mut und Zuversicht – für euch und für uns!

**Politisch wichtiges Jahr**

Denn 2019 wird auch aus Gewerkschafts-sicht ein wichtiges Jahr! Wir werden gefordert sein, den Lohnschutz zu verteidigen. Ein Rahmenabkommen mit der EU, dem ein wirksamer Schutz der Löhne in der Schweiz geopfert wird, lehnen wir ab. Wir wollen nicht, dass die Arbeitnehmenden mit sinkenden Löhnen den Preis für unsere Beziehungen zur EU zahlen müssen! Im Herbst 2019 wird das Parlament neu gewählt. Nutzen wir die Chance, die Kräfte zu stärken, welche die Interessen der Arbeitnehmenden ernst nehmen! Lasst uns Politikerinnen und Politiker wählen, die unsere sozialen Werte teilen und sie auch mutig vertreten!

Das Parlament berät dieses Jahr die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes und diskutiert über unsere Volksinitiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub (siehe Seite 18). Da braucht es Politikerinnen und Politiker, die wie wir überzeugt sind, dass es

für gesundes Wirtschaften menschen- und familienwürdige Rahmenbedingungen braucht. Also ein Arbeitsgesetz, das die Gesundheit der Arbeitnehmenden wirklich schützt und einen Vaterschaftsurlaub für mehr väterliche Unterstützung nach der Geburt!

**Digitalisierung verunsichert**

Und wohin entwickelt sich die Arbeitswelt in diesem Jahr? Ein Blick in Zeitung oder Internet hilft dabei kaum, denn dort springt einem vor allem das Megathema «Digitalisierung» ins Auge – in seiner ganzen Widersprüchlichkeit: Werden jetzt Millionen von Jobs verloren gehen oder mindestens so viele neue entstehen? Welche Kompetenzen werden in Zukunft gefragt sein? Und ist Aus- und Weiterbildung wirklich das Allheilmittel dafür? Ist die zunehmende Temporärarbeit (siehe Seite 5) nur die Spitze des Eisberges, dem Heerscharen von Clickworkern folgen? Oder werden alle von mehr Freizeit profitieren, weil die Produktivitätssteigerung uns allen zugutekommen wird?

Auch wir wissen nicht, wohin die Entwicklung führt. Doch wir schauen genau hin, was dieser Wandel der Arbeitswelt für die Arbeitnehmenden bedeutet. Auf Seite 19 verfolgen wir das Thema unter dem Titel «Unsere Arbeit – unsere Zukunft» und zeigen auf, wie wir uns als eure Gewerkschaft dafür einsetzen, dass die Entwicklung eine menschenwürdige sein wird.

Die Digitalisierung ist mit Tempo Teufel unterwegs wie die Skiathletinnen und -athleten. Doch auch Sofia Goggia und Beat Feuz müssen mal die Ski querstellen, um durch jede Torkombination zu kommen. Und ihre Pisten sind mit vielen Netzen gesichert, sie selber haben Jahre für ihr Können trainiert.

Genau dafür setzt sich Syna auch ein: Das Tempo der wirtschaftlichen Veränderungen wollen wir Menschen bestimmen. Starke Netze wie Lohnschutz und Sozialversicherungen müssen die Menschen auch in Zukunft schützen. Und für das nötige Training braucht es nicht nur den Willen der Arbeitnehmenden, sondern Zeit und Geld von Staat und Arbeitgebern. So schaffen wir steile Skipisten wie auch den Wandel der Arbeitswelt.

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**



Stagnation trotz wirtschaftlichem Aufschwung

# Zu wenig und nicht für alle

**Die Wirtschaft läuft auf Hochtouren. Und trotzdem steigen die Löhne in diesem Jahr nur zwischen 0,5 und 1,5 Prozent. Das ist zu wenig – auch weil die Lohnerhöhungen vor allem im Dienstleistungssektor immer häufiger individuell erfolgen und nicht generell für alle.**

Im letzten Jahr ist die Wirtschaft um gegen 3 Prozent gewachsen. Und auch jetzt noch sind die Auftragsbücher voll, man rechnet mit einem soliden Wachstum im laufenden Jahr. Für die Angestellten sieht es weniger rosig aus: Sie erwartet erstmals wieder eine Teuerung von knapp einem Prozent – und die Krankenkassenprämien steigen weiter. Eine Lohnerhöhung wäre also angebracht. Die Forderungen von Syna für die Löhne 2019 fruchteten aber nur teilweise.

## Nicht einmal Teuerung gedeckt

Viele der Lohnerhöhungen bewegen sich zwischen 0,5 und 1 Prozent – und reichen so nicht oder nur knapp zum Ausgleich der steigenden Preise. Abschlüsse von bis zu maximal 1,5 Prozent kommen zu wenig vor. Im Gewerbe gibt es erfreulicherweise wieder mehr generelle Lohnerhöhungen, die allen zugutekommen. Sonst über-



Syna fordert wieder vermehrt generelle Lohnerhöhungen – damit alle, und nicht nur die Lieblinge der Chefs, mehr verdienen.  
Bild: Adobe Stock

wiegen aber nach wie vor individuelle Anpassungen für Ausgewählte. Zu viele Arbeitnehmende werden darum im nächsten Jahr unter dem Strich weniger ausgeben können als in diesem Jahr – und das trotz Hochkonjunktur!

## Mehr Gratisarbeit droht

Auch politisch bleiben die Löhne unter Druck. Denn die Lohnkontrollen, die das Parlament im Herbst verabschiedet hat, sind noch kein Garant für die nach wie vor fehlende Lohngleichheit zwischen Frauen und

Männern. Und die parlamentarische Initiative von Alt-Ständerätin und Neo-Bundesrätin Karin Keller-Sutter will für leitende Angestellte die Arbeitszeiterfassung abschaffen. Die Folge wäre für etwa 40 Prozent der Arbeitnehmenden noch mehr Gratisarbeit. Und die wenigen gewährten Lohnerhöhungen würden so innert kürzester Zeit mit Mehrarbeit ausgeglichen!

Detaillierte Informationen:

[www.syna.ch/lohnrunde2019](http://www.syna.ch/lohnrunde2019)

arno.kerst@syna.ch, Präsident

### Dienstleistung



#### Bildung lohnt sich

Wer im Reinigungsgewerbe einen GAV-Lehrgang besucht, erhält einen um 1 Franken höheren Mindest-Stundenlohn. Ähnliche Bildungsmodule gibt es auch im Gastgewerbe; und im Coiffeurgewerbe wurden die Mindestlöhne für Beschäftigte mit Berufsbildung deutlich erhöht.



#### Nicht alle profitieren gleich

Coop und Migros erhöhen die Löhne nur individuell. Nur wenige profitieren also vom vollen Teuerungsausgleich. Damit liegen die Detailhändler leider im Trend: Wurden vor 10 Jahren zwei Drittel aller Lohnerhöhungen generell verteilt, so hat sich dieser Anteil bis heute halbiert.

### Industrie



#### Automatischer Teuerungsausgleich

Der neue Gesamtarbeitsvertrag der MEM-Industrie entfaltet bereits ab 2019 konkrete Wirkung. So werden alle Mindestlöhne automatisch der Teuerung angepasst und erhöhen sich um 1,2 Prozent. Damit müssen die gering Verdienenden wenigstens keinen Reallohnverlust hinnehmen.



#### Bitte auf Augenhöhe verhandeln

Die Lohnverhandlungen werden immer schwieriger. Entweder führen Personalchefs ohne Entscheidungskompetenz die Verhandlungen oder der Verwaltungsrat hat bereits vor den Verhandlungen die Lohnmassnahmen festgelegt. Das ist keine faire Sozialpartnerschaft!

### Gewerbe



#### Lohnerhöhungen für alle

Im Ausbaugewerbe der Westschweiz gibt es eine generelle Erhöhung von 1,2 Prozent. Auch die Schreinerinnen und Schreiner sowie die Angestellten im Metallbaugewerbe und im Gerüstbau dürfen sich über generelle Lohnerhöhungen freuen.



#### Mehr Lohn, aber höhere Kosten

Auf dem Bau einigte man sich in letzter Minute auf einen neuen Landesmantelvertrag. Es brauchte viele Protestaktionen der Bauarbeiter – für ein mässiges Lohnresultat: Die Löhne steigen in diesem und im nächsten Jahr, gleichzeitig steigen aber auch die Beiträge für die Rente ab 60.

Ältere Arbeitnehmende

# Mit über 50 auf dem Abstellgleis?

**Nach einem Stellenverlust haben ältere Arbeitnehmende oft Schwierigkeiten, wieder eine Arbeit zu finden. Ihnen drohen die Aussteuerung und der soziale Abstieg. Dagegen braucht es dringend Massnahmen.**

Ältere Arbeitnehmende sind unter Druck. Wer nach 50 seine Stelle verliert, hat grosse Schwierigkeiten, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zwar sind ältere Arbeitnehmende durch die Arbeitslosenversicherung besser geschützt. Denn ihnen stehen bei Arbeitslosigkeit nicht nur 400 Arbeitslosentaggelder, sondern deren 520 zur Verfügung. Das entspricht zwei Jahren Unterstützung. Kommt es danach aber zur Aussteuerung, hat das weitreichende Folgen. Trotz langjähriger Arbeit können sozialer Abstieg und gar Altersarmut drohen. Das Problem: Wer ein Vermögen von mehr als 4000 Franken hat, erhält keinen Zugang zur Sozialhilfe. Das Vermögen muss aufgebraucht werden, bevor die Sozialhilfe mit ihrer Unterstützung beginnen kann. Es muss vermieden werden, dass Menschen so in Armut fallen. Travail.Suisse fordert deshalb verschiedene Massnahmen:

## Arbeitsmarktfähigkeit erhalten

Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden stärker bei der Weiterbildung unterstützen, damit diese fit für den Arbeitsmarkt bleiben – dies gilt gerade für ältere Arbeitnehmende. Ob die älteren Arbeitnehmenden mit der neu eingeführten Stellenmeldepflicht tatsächlich bessere Karten auf dem Arbeitsmarkt haben werden, bleibt abzuwarten. Auf jeden Fall müssen ältere Arbeitnehmende in Arbeitslosigkeit durch die öffentliche Arbeitsvermittlung noch enger betreut und unterstützt werden, um eine Aussteuerung zu verhindern.

## BVG-Rente für alle sichern

Wer erwerbslos wird, dessen Pensionskassengelder werden auf einem Freizügigkeitskonto parkiert. Dieses Geld bleibt einem zwar als Vermögen erhalten, eine Rente ist damit aber nicht verbunden. Politisch muss deshalb darauf hingearbeitet



*Es schmerzt, wenn man nach jahrelanger engagierter Arbeit auf dem Abstellgleis landet.*

*Bild: Adobe Stock*

werden, dass ältere Arbeitnehmende bei einem Stellenverlust bei ihrer letzten Pensionskasse bleiben können und damit das Recht auf eine Rente behalten. Ohne eine solche Lösung wird das Risiko «Alter» ganz auf die einzelnen Arbeitnehmenden abgeschoben, obwohl die Pensionskassen während Jahrzehnten von den vorgeschriebenen Einzahlungen profitiert haben.

## Ausgesteuerte finanziell unterstützen

Nach der Aussteuerung können nur jene auf Unterstützung der Sozialhilfe zählen, die über ein Vermögen von höchstens 4000 Franken verfügen. Alle anderen sind auf sich gestellt und müssen ihr Vermögen aufbrauchen. Das kann je nach familiärer und finanzieller Situation zu einem massiven sozialen Abstieg führen. Nach jahrelanger produktiver und engagierter Arbeit befindet man sich in den letzten Jahren des Arbeitslebens plötzlich wirtschaftlich und sozial auf dem Abstellgleis. Das schmerzt. Travail.Suisse fordert Gegenmassnahmen: Es ist sinnvoll, wenn ausgesteuerte ältere Arbeitnehmende bis zur Pensionierung mit Ergänzungsleistungen finanziell unterstützt werden. Zur Bestreitung der notwendigen Lebenskosten sind 10 Prozent aus dem eigenen

Vermögen beizusteuern, den Rest soll die öffentliche Hand übernehmen. Die Gesellschaft profitiert davon: So wird der Altersarmut vorgebeugt, und nach der Pensionierung fallen weniger Kosten für die Ergänzungsleistungen an, weil noch Vermögen vorhanden ist.

**Bruno Weber-Gobet,**

**Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse,**

**weber@travailsuisse.ch**

## **Aufschwung? Ältere Arbeitnehmende profitieren nicht davon!**

*Gegenwärtig ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt eigentlich gut, die Arbeitslosenquote ist aufgrund des wirtschaftlichen Aufschwungs rückläufig. Allerdings gehören die älteren Arbeitnehmenden nicht zu den Gewinnerinnen und Gewinnern: Ihr Anteil unter den Langzeitarbeitslosen ist überproportional. Seit 2010 hat sich die Zahl der Aussteuerungen von älteren Arbeitnehmenden deutlich erhöht. Der Anteil der Personen über 50, die Sozialhilfe beziehen, ist ebenfalls markant gestiegen – er hat sich von 20 000 auf 30 000 Personen erhöht.*



Temporärarbeit nimmt zu

# Wer gewinnt, wer verliert?

**Immer mehr Arbeitnehmende in der Schweiz sind temporär angestellt. Was hat es mit diesem Trend auf sich? Und wem nützt das Modell «Temporärpersonal» vor allem?**

Unverbindlich in einen Job reinschnuppern oder das Geld für die nächste Reise verdienen: Gerade für junge Arbeitnehmende kann Temporärarbeit sehr attraktiv sein. Doch längst nicht alle temporär Beschäftigten sind freiwillig in dieser Form tätig. Und die Tendenz steigt: Immer mehr Unternehmen reduzieren ihr fixes Personal, um nach Bedarf kurzfristig Temporärkräfte anzuheuern.

## Fixkosten sparen

Die Vorteile für Unternehmen liegen auf der Hand: flexible Personalkosten je nach Auftragslage, keine langen Kündigungsfristen oder andere lästige Verbindlichkeiten gegenüber den Mitarbeitenden. Bitter wird es, wenn Temporärpersonal dazu benutzt wird, Sozialversicherungskosten einzusparen. So zu beobachten im Baugewerbe: Seit 2014 verzeichnet die Branche eine überdurchschnittlich hohe Zunahme der temporär Beschäftigten. Viele von ihnen sind älter oder gesundheitlich angeschlagen – und damit weniger leistungsfähig als ihre jungen Berufskollegen. Guido Schlupe, Branchenleiter Bau, sagt dazu: «Es kann nicht sein, dass dieses Geschäftsmodell von Unternehmen dazu missbraucht wird, das Betriebsrisiko auf ihre Angestellten abzuwälzen. Wer die harte Arbeit auf einer Baustelle ausführt, braucht einen guten Kündigungsschutz und darf nicht mit einer zweitägigen Kündigungsfrist abgeschoben werden.»

## Industrie: Tendenz steigend

Auch in der Industrie nimmt Temporärarbeit zu, wie Sektorleiter Mathias Regotz berichtet: «In der Chemie- und Pharmabranche wird vor allem in der Produktion vermehrt temporäres Personal als Ersatz für Festangestellte eingesetzt.» Ebenso lasse sich die Entwicklung in der MEM-Industrie feststellen: «Es gibt Fälle, in denen ganze Aufträge über temporäres Personal



Über 360 000 Angestellte arbeiten in der Schweiz temporär – Tendenz weiter steigend.

Bild: Adobe Stock

abgewickelt werden. Unrühmlichstes Beispiel ist die Firma Bombardier, die für die Produktion der neuen SBB-Doppelstockzüge fast das gesamte Produktionspersonal temporär angestellt und nach Abschluss des Auftrages wieder auf die Strasse gestellt hat.» Als Gründe für die zunehmende Temporärarbeit nennt Regotz die flexiblen Personalkosten sowie ein grundsätzlich tieferes Lohnniveau bei Temporärarbeit, das meist beim im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgelegten Mindestlohn liege.

## Maximal ausreizen

Der Sektorleiter findet klare Worte: «Unserer Meinung nach dient die Anstellung von temporärem Personal den Arbeitgebern primär, um noch mehr Flexibilität zu erhalten. Werden Temporäre kurzfristig und in grosser Zahl entlassen, wirft das auch meist weniger hohe Wellen und verursacht keinen Imageschaden. Hier geht es den Arbeitgebern also vor allem darum, das ohnehin sehr liberale Schweizer Kündigungsrecht noch weiter auszureizen.»

## Ursache Fachkräftemangel

Etwas anders zeigt sich das Bild im Gesundheitswesen: Zwar hat auch hier die Temporärarbeit stark zugenommen – besonders in den Bereichen Langzeitpflege (Altersheime), Spitex und Psychiatrie. Doch Haupttreiber des Trends seien starker

Fachkräftemangel sowie chronische Unterbesetzung, erklärt Irene Darwich, Sektorleiterin Dienstleistung. Es scheint also weniger Profitdenken als vielmehr eine Notsituation zu sein, welche die Arbeitgeber in dieser Branche zur Ausschreibung von Temporärstellen bewegt. Damit sind hier für einmal die Arbeitnehmenden am längeren Hebel: Sie können sich Arbeitgeber, Lohn und Pensum vermehrt aussuchen.

patricia.schoch@syna.ch,  
Mitarbeiterin Kommunikation

## Für faire Arbeitsbedingungen

Syna setzt sich für faire Bedingungen in der Temporärarbeit ein:

- Wir fordern, dass temporär Beschäftigte in unseren GAV-Branchen dieselben Rechte erhalten wie Festangestellte, mit entsprechend längeren Kündigungsfristen in den GAV.
- Wir engagieren uns dafür, den Anteil der Temporärarbeit in gewissen Branchen prozentual zu beschränken.

Seit 2012 untersteht die Temporärbranche dem GAV für Personalverleih. Sein Abschluss war ein Meilenstein: Er bietet für ausgeliehenes Personal in allen Branchen sichere Löhne und Arbeitsbedingungen sowie subventionierte Weiterbildung (mehr dazu auf Seite 8). Per 2019 wurde der GAV verlängert und die Löhne wurden erhöht.

Migrantinnen und Migranten im Arbeitsmarkt

# Meinungen und Fakten

**Mehrere neue Studien und Statistiken zeigen wichtige Aspekte von Migration und Integration auf – und zeigen, was Sache ist. In den Medien werden sie wohl einmal mehr keine Beachtung finden. Das wollen wir ändern!**

Oft herrschen zu Migration und Integration landläufige Meinungen vor, die kaum hinterfragt werden. Hier die zwei Meistgehörten – und die Fakten dazu:

**«Sind Ausländer erst mal in der Schweiz, dann wollen sie auch bleiben!»**

Das stimmt nicht: 40 Prozent der Eingewanderten verlassen die Schweiz innerhalb eines Jahres wieder. Nach den ersten drei Jahren sind es bereits 50 Prozent, die der Schweiz den Rücken zukehren. Dafür haben sie oft gute Gründe:

- Im ersten Jahr nach der Zuwanderung verlassen prekär beschäftigte Migrantinnen und Migranten aus den Branchen Tourismus, Baugewerbe und Landwirtschaft die Schweiz wieder – also diejenigen, die rund 20 Prozent weniger verdienen als ihre zugewanderten Kolleginnen und Kollegen.
- Ab dem zweiten Jahr verlassen Migrantinnen und Migranten die Schweiz, die überdurchschnittlich gut verdienen. Darunter sind viele Topverdienerinnen und -verdiener aus der Finanz- und der Pharmabranche.
- Rückkehrende weisen eine Erwerbstätigenquote von 60 bis 70 Prozent auf.



Ausländer – und vor allem Ausländerinnen – arbeiten öfter in Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit.

Bild: Adobe Stock

Diese ist tiefer als bei der Vergleichsgruppe (Migrantinnen und Migranten, die im selben Jahr in die Schweiz kamen), wo sie bei gut 80 Prozent liegt.

**Fazit:** Nur wer nach drei Jahren eine stabile Beschäftigungssituation erreicht, bleibt auch längerfristig in der Schweiz. Übrigens sind es Portugiesinnen und Portugiesen, die mit über 90 Prozent die höchste Erwerbstätigenquote aller Nationalitäten aufweisen!

**«Zugewanderte belasten unsere Sozialversicherungen übermässig!»**

So einfach ist die Sache nicht. Und sie verhält sich je nach Versicherung verschieden:

- An der Finanzierung der AHV beteiligen sich Immigrantinnen und Immigranten

mit ihren Beiträgen zu 30 Prozent. Sie beziehen aber nur 12 Prozent der Leistungen. Für die erste Säule sind sie also ein massgeblicher Gewinn.

- Beim Bezug von Arbeitslosengeldern sind Eingewanderte tatsächlich überrepräsentiert. Dabei muss man aber wissen: Ausländerinnen und Ausländer arbeiten oft in Branchen mit hohen und mittleren Arbeitslosenquoten – vor allem im Gastgewerbe oder auf dem Bau, wo es oft auch saisonale Arbeitslosigkeit gibt. So ist beispielsweise bei den Portugiesinnen und Portugiesen das Arbeitslosenrisiko mit 7,7 Prozent deutlich höher als bei Schweizerinnen und Schweizern mit 2,4 Prozent.

Übrigens ist die Arbeitslosenquote von Europäerinnen und Europäern, die vor dem Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit in die Schweiz einreisten, mit 4,4 Prozent vergleichsweise tief. Auch dies beweist: Längerfristig bleibt nur, wer eine befriedigende Erwerbssituation findet.

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

Zahlenquellen: AHV-Statistik 2018, Seco-Studie «Der Arbeitsmarkterfolg von Immigrantinnen und Immigranten» (2018) und Observatoriumsbericht zur Personenfreizügigkeit 2018.

Links auf [www.syna.ch/aktuell](http://www.syna.ch/aktuell)

## Stellenmeldepflicht und Arbeitslosigkeit

Die Stellenmeldepflicht, mit der die Masseneinwanderungsinitiative umgesetzt wurde, ist nun bereits sechs Monate alt. Die gute Nachricht: In den meldepflichtigen Berufen – zum Beispiel Service- und Küchenpersonal, Lagerist oder Betonbauer – nahmen die gemeldeten offenen Stellen um das Sechsfache zu. Allerdings erfasst die Auswertung nicht, ob diese Arbeitslosen auch tatsächlich zum Vorstellungsgespräch eingeladen oder schliesslich eingestellt wurden.

Die Entwicklung der Arbeitslosenquote in der Schweiz ist unabhängig von der Stellenmeldepflicht erfreulich: Im vergangenen Jahr lag sie bei 2,6 Prozent – so tief wie letztmals vor zehn Jahren. Die Zahl der Arbeitslosen hat dabei bereits im ersten Halbjahr 2018 stark abgenommen. Zudem ist der Wanderungssaldo aus EU/EFTA-Ländern seit Jahren rückläufig. 2018 nahm die Arbeitsmigration aus der EU fast nur im Dienstleistungssektor zu, im Industrie- und Gewerbesektor nahm sie im Vergleich zur Vorjahresperiode sogar ab.



Bauhauptgewerbe

## Der neue LMV steht

**Nach zweijährigen zähen Verhandlungen haben wir im Dezember auf dem Bau endlich eine Vereinbarung erzielt. Dafür brauchte es 40 000 Bauarbeiter, die auf der Strasse immer wieder ein starkes Zeichen setzten.**

Diese wichtigen Punkte haben wir in den Verhandlungen erreicht:

### Rente mit 60 gesichert

Der flexible Altersrücktritt kann saniert werden: Das Rentenalter und die Rentenhöhe bleiben bestehen. Um aber die kommenden Rentner der geburtenstarken Jahrgänge zu finanzieren, werden die Beiträge der Bauarbeiter für die nächsten paar Jahre erhöht. Sie steigen in diesem Jahr um 0,5 und 2020 nochmals um 0,25 Lohnprozent – bis der Deckungsgrad wieder eine Senkung zulässt.

### Lohnerhöhung

Für dieses Jahr gibt es eine generelle Lohnerhöhung von 80 Franken und

für 2020 eine weitere von 80 Franken. Die Mindestlöhne werden im gleichen Rahmen ebenfalls angepasst. Die Allgemeinverbindlichkeit für die Löhne durch den Bundesrat ist in den nächsten zwei Monaten zu erwarten.

### Neuer Landesmantelvertrag (LMV)

Der LMV ist mit wenigen Anpassungen erneuert:

- Der Geltungsbereich wird auf Asbestsanie- rung ausgeweitet.
- Bei der Entlassung von älteren Bau- arbeitern besteht eine zwingende Anhörungspflicht.
- Die Paritätischen Berufskommissionen (PBK) können die Arbeitnehmenden über geldwerte Verstösse informieren.
- Die Zahl der monatlich möglichen Überstunden wird von 20 auf 25 erhöht und die Auszahlung der Überstunden auf Ende April verlegt.
- Equipen, die zu mehr als 60 Prozent im Belagseinbau tätig sind, haben neu die gleiche Arbeitszeitregelung wie bisher schon in den Bergregionen.

Der neue LMV ist für die Verbandsfirmen des Schweizerischen Baumeisterverbandes



Die Bauarbeiter kämpften im letzten Jahr intensiv für mehr Lohn und die Rente mit 60 – mit Erfolg.  
Bild: Syna

seit dem 1. Januar für vier Jahre gültig. Für alle Nichtverbandsfirmen gilt er ab der Allgemeinverbindlichkeit durch den Bundesrat. Diese wird im ersten Halbjahr 2019 erwartet und ist abhängig von allfälligen Einsprachen.

guido.schluep@syna.ch,  
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Gastro Update

## Kenne deine Rechte!

**Syna-Mitglieder, die im Gastgewerbe arbeiten, informieren wir regelmässig über ihre Arbeitsbedingungen und Rechte. Neu und ganz praktisch per SMS.**

Wer im Gastgewerbe arbeitet, muss nicht nur fit in den Beinen und im Kopf sein. Man sollte auch genau darüber Bescheid wissen, welches die eigenen Rechte bei der Arbeit sind. Allzu oft trifft Syna auf merkwürdige und nicht gesetzeskonforme «Abmachungen» zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden – sei dies der Lohn, der zu tief ist oder zu spät bezahlt wird, die Arbeitszeiterfassung, die unzureichend geführt wird, oder die Berechnung der Ferien- oder Ruhezeiten, die nicht stimmen kann.

### Klare Bedingungen, eigentlich ...

Dabei geht es immer um das Gleiche: Die Angestellten erhalten nicht das, was ihnen zusteht – obwohl sie sich für ihren Betrieb einsetzen und täglich ihre Leistung erbringen. Eigentlich sind die Rahmenbedingung aber klar: Es gibt die Gesetze und den Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe (L-GAV), die unmissverständlich festlegen, was sein muss und darf. Arbeitnehmende haben Rechte. Aber sie können nur zu ihrem Recht gelangen, wenn sie diese auch kennen.

### Praktische Hilfe von Syna

«Was muss ich tun und wissen, damit ich zu meinem Recht und meinem Lohn komme?» Diese und andere Fragen beantwortet Syna! Damit unserer Mitglieder künftig immer aktuell über die wichtigsten

Informationen rund um die Arbeit im Gastgewerbe informiert sind, gibt es neu den SMS-Dienst «Gastro Update».

claudia.stoekli@syna.ch,  
Zentralsekretärin Gastgewerbe

### Immer aktuell informiert

Zugeschnitten auf Ange- stellte des Gastgewerbes, steht der SMS-Dienst allen interessierten Syna- Mitgliedern offen.



Melde auch du dich an:  
[www.syna.ch/gastro-update](http://www.syna.ch/gastro-update)

## GAV Grafische Industrie



Die Gewerkschaften Syna und Syndicom und der Arbeitgeberverband viscom haben sich nach der dritten Verhandlungsrunde geeinigt: **Es gibt einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der ab sofort bis 2021 gültig ist.**

Die wichtigste Neuerung ist ein 20-tägiger Vaterschaftsurlaub. Davon sind 10 Tage

bezahlt, weitere 10 Tage können unbezahlt bezogen werden. Im Gegenzug hat man sich darauf geeinigt, dass der Zuschlag für Nachtarbeit im Zeitungsdruck von 70 auf 50 Prozent gesenkt werden darf. Auf eine Anpassung der Mindestlöhne konnten sich die Sozialpartner nicht einigen, und auch die übrigen Regelungen haben sich materiell nicht verändert.

Mit dem Vaterschaftsurlaub setzt der neue GAV ein positives Signal und bringt mit den restlichen Regelungen Kontinuität in eine Branche, die von der Digitalisierung stark herausgefordert ist.

## Verantwortung

Konzerne mit Sitz in der Schweiz verletzen Menschenrechte und zerstören wertvolle Ökosysteme. Damit solche skrupellosen Geschäftspraktiken in der Schweiz keinen Platz mehr haben, wurde die Konzernverantwortungsinitiative lanciert. Syna unterstützt die Initiative.

**Trage jetzt mit der neuen Tasche die Konzernverantwortungsinitiative in die Öffentlichkeit.** Damit Konzerne wie Glencore keine Menschenrechte mehr verletzen.

Jetzt kostenlos bestellen:

[www.konzern-initiative.ch/material-bestellen](http://www.konzern-initiative.ch/material-bestellen)

## Gerüstbau

Im Bericht über die diesjährige Lohnrunde auf Seite 3 können wir vermelden, dass einige Branchen im Gewerbe für 2019 generelle Lohnerhöhungen gewähren, von denen alle profitieren.

**Dazu gehören auch die Gerüstbauer: Sie erhalten ab diesem Jahr generell 50 Franken mehr pro Monat.** Erhöhungen, die bereits im letzten Jahr erfolgt sind, werden dabei eingerechnet. Die Mindestlöhne der Branche steigen je nach Lohnklasse monatlich um 78 respektive 100 Franken.

## Angriff aufs Arbeitsgesetz

Im Syna Magazin haben wir schon mehrfach über die aktuellen Angriffe auf das Arbeitsgesetz berichtet: Die parlamentarische Initiative von Ex-Ständerätin und Neo-Bundesrätin Keller-Sutter will die Arbeitszeiterfassung für Kader- und Fachangestellte gänzlich abschaffen, jene von Ständerat Konrad Graber eine der wichtigsten Schutzbestimmungen überhaupt – die wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze – ausdehnen. Ende letzten Jahres hat der Bundesrat die entsprechenden Gesetzesrevisionen den Parteien und Verbänden zur Stellungnahme vorgelegt.

Auch Syna hat sich dazu vernehmen lassen – und dies klar: Die Vorlagen werden zu mehr Gratisarbeit führen. Sie gefährden die Gesundheit der Arbeitnehmenden und verhindern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit und gesellschaftlichem Engagement. **Syna lehnt die Arbeitsgesetzrevision, die noch dieses Jahr ins Parlament kommt, entschieden ab.** Wird sie dort angenommen, werden wir dagegen das Referendum ergreifen.

## Temporär: Fit dank Weiterbildung



Wer dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih untersteht, profitiert von subventionierter Weiterbildung: **Dank des Weiterbildungsfonds «Temptraining» erhalten Temporärarbeitende bis zu 4000 Franken für Weiterbildung und bis zu 2000 Franken für Lohnausfall.**

«Temptraining» unterstützt Sprachkurse,

Schulungen für die Arbeitssicherheit oder fachliche Weiterbildungen.

Damit ein Kurs finanziert wird, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Die Arbeitnehmenden müssen in den letzten 12 Monaten temporär gearbeitet haben, und das während mindestens 352 Stunden.
- Die Weiterbildung findet an einer Schule in der Schweiz statt, die von «Temptraining» anerkannt ist.
- Die Weiterbildung hält die Arbeitnehmenden fit für den Arbeitsmarkt oder bringt sie beruflich weiter.

Weitere Infos: [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch)

## Zahl des Monats

# 36,8

Prozent der Beschäftigten oder 1,7 Millionen Menschen in der Schweiz arbeiten Teilzeit. Die Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen – aber nicht für alle gleich: So arbeiten rund 59 Prozent der Frauen Teilzeit, während es bei den Männern nur rund 18 Prozent sind. Besonders ausgeprägt ist der Geschlechterunterschied bei Haushalten mit kleinen Kindern. Dies zeigt, dass immer noch ein Grossteil der Familienarbeit von Frauen geleistet wird. Mehr dazu auf Seite 18.



Lavoratori maturi

# Su un binario morto dopo i 50 anni?

**I lavoratori più anziani che perdono l'impiego hanno spesso grosse difficoltà a trovare una nuova occupazione e rischiano sovente di esaurire le indennità sociali e di ritrovarsi esclusi dal sistema. Urgono contromisure.**

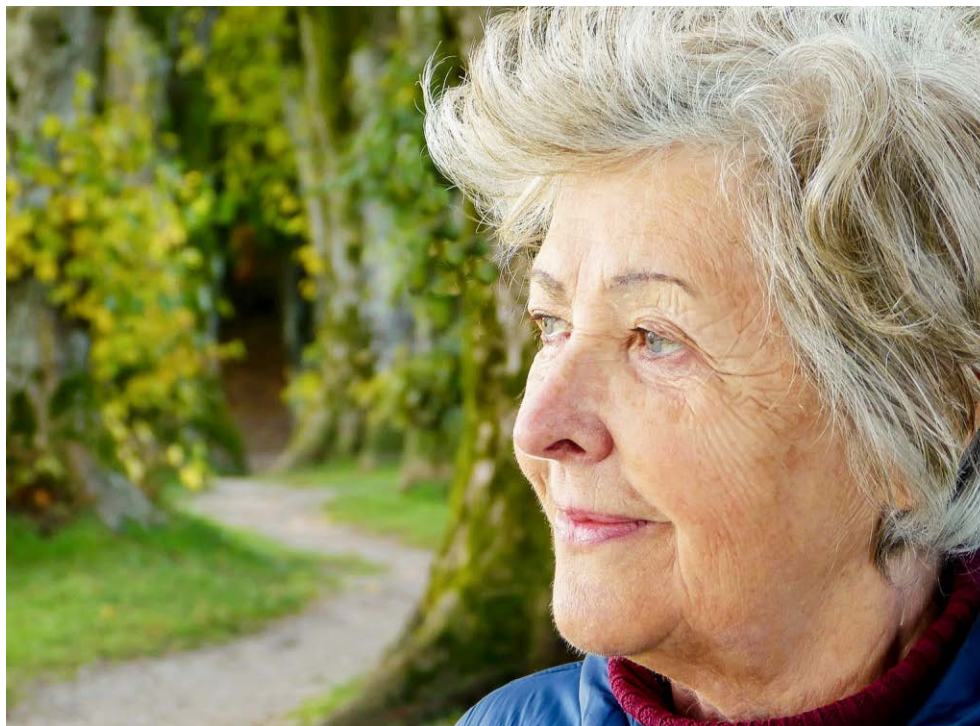
Le lavoratrici e i lavoratori maturi sono sotto pressione. Chi perde il lavoro dopo i 50 anni ha enormi difficoltà a reintegrare il mondo del lavoro. I lavoratori maturi sono meglio tutelati dall'assicurazione contro la disoccupazione – hanno diritto non a 400, ma a 520 indennità giornaliere sull'arco di due anni. Ma se alla fine del termine quadro non sono riusciti a trovare un altro impiego, le conseguenze sono disastrose. Pur avendo lavorato molti anni, rischiano di esaurire ogni diritto alle indennità sociali e di cadere in povertà. Il problema è che chi possiede una sostanza superiore a 4000 franchi non ha diritto all'aiuto sociale. Prima che l'assistenza sociale possa intervenire occorre esaurire il patrimonio. Ma bisogna evitare che le persone finiscano nella spirale della povertà; Travail.Suisse esige pertanto diverse misure:

## Preservare l'impiegabilità

I datori di lavoro devono sostenere maggiormente la formazione continua dei loro dipendenti, che solo così possono rimanere competitivi sul mercato occupazionale – soprattutto quelli più anziani. Resta ancora da capire se con il nuovo obbligo di notifica degli impieghi vacanti questi ultimi hanno realmente migliori chance sul mercato. Ad ogni buon conto, i lavoratori maturi disoccupati devono essere seguiti e sostenuti meglio dagli uffici del lavoro per evitare che esauriscano il diritto alle indennità.

## Assicurare a tutti una rendita LPP

Il capitale pensione di chi si ritrova senza un'attività lucrativa viene trasferito su un conto di libero passaggio e rimane preservato come patrimonio – ma non dà diritto ad alcuna rendita. A livello politico occorre impegnarsi affinché i lavoratori più anziani che perdono il posto rimangano assicurati presso l'ultima cassa pensioni,



*È molto doloroso trovarsi improvvisamente su un binario morto dopo decenni di lavoro impegnato.*

*Foto: pixabay*

così che possano mantenere il diritto a una rendita. Senza una soluzione del genere il rischio «vecchiaia» grava esclusivamente sul singolo lavoratore, benché le casse pensioni abbiano approfittato per decenni dell'obbligo per il dipendente di versare i contributi.

## Sostenere finanziariamente chi ha esaurito le indennità di disoccupazione

Una volta esaurite le indennità, soltanto chi dispone di un patrimonio di massimo 4000 franchi può contare sull'aiuto sociale. Tutti gli altri sono abbandonati a se stessi e devono consumare la sostanza. Secondo la situazione familiare e finanziaria, può significare un notevole declino sociale. Dopo decenni d'attività produttiva e impegnata, negli ultimi anni della vita attiva ci si ritrova improvvisamente su un binario economico e sociale morto. Questo è doloroso. Travail.Suisse esige l'adozione di contromisure: è più che sensato sostenere finanziariamente fino al pensionamento i lavoratori più anziani che hanno esaurito il diritto alle indennità di disoccupazione. Per affrontare le necessarie spese di sostentamento, il 10 per cento va approntato dal proprio patrimonio, il resto va assunto dallo

Stato. Tutta la società ne trae beneficio: si previene la povertà degli anziani e dopo il pensionamento si riduce il ricorso alle prestazioni complementari, perché la persona ha ancora della sostanza.

**Bruno Weber-Gobet, responsabile della politica formativa Travail.Suisse,**  
weber@travailsuisse.ch

## Ripresa economica? Non a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani!

*Attualmente la situazione sul mercato del lavoro è, tutto sommato, buona – la disoccupazione è in calo grazie alla ripresa economica. Ma questa evoluzione non va a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori più anziani, giacché fra i disoccupati di lunga data la loro quota è parecchio superiore alla media. Dal 2010 il numero di lavoratori maturi che ha esaurito il diritto alle indennità è aumentato notevolmente – così come il numero di ultracinquantenni costretti a ricorrere all'aiuto sociale, passato da 20 000 a 30 000.*

Il lavoro temporaneo aumenta

# Chi ci guadagna, chi ci perde?

**Un numero crescente di lavoratori in Svizzera è impiegato temporaneamente. Una tendenza con quali effetti? E a chi giova realmente il modello del «personale a prestito»?**

Curiosare senza impegno dietro le quinte di una professione o guadagnare qualche soldo per una vacanza: un impiego temporaneo può essere molto attrattivo, soprattutto per i giovani. Ma non tutti i lavoratori temporanei hanno scelto volontariamente questa forma d'impiego sempre più diffusa (un numero crescente di imprese congeda il personale fisso e ricorre a personale a prestito secondo le necessità del momento).



In Svizzera oltre 360 000 dipendenti sono impiegati temporaneamente – tendenza al rialzo.

Foto: Ernst Zülle

## Risparmio sui costi fissi

I vantaggi per le imprese sono palesi: costi del personale flessibili secondo i volumi di lavoro, nessun termine di disdetta o altri fastidiosi vincoli nei confronti dei lavoratori. Ma la cosa peggiore è il ricorso a personale a prestito per risparmiare sulle assicurazioni sociali. Basta guardare all'edilizia: dal 2014 questo ramo segna un aumento sproporzionato del personale impiegato temporaneamente. Molti di questi

lavoratori edili hanno già una certa età o problemi di salute e sono dunque meno performanti dei colleghi più giovani. «È inammissibile che le imprese abusino di questo modello per scaricare sul personale il rischio aziendale. Chi lavora duramente in cantiere ha bisogno di una buona protezione dal licenziamento e non può essere liquidato con due giorni di disdetta!», afferma il responsabile del ramo Edilizia Guido Schluep.

## Sfruttati al massimo

Regotz non ha mezzi termini: «Siamo convinti che il personale temporaneo serve in primo luogo ai datori di lavoro per essere più flessibili. Il licenziamento di un gran numero di lavoratori temporanei solitamente non fa notizia e non causa danni d'immagine. Ai datori di lavoro interessa soprattutto poter sfruttare al massimo il diritto di disdetta svizzero, di per sé già molto liberale!»

## Per condizioni d'impiego eque

Syna si impegna per condizioni eque nel lavoro temporaneo:

- esigiamo che le lavoratrici e i lavoratori impiegati temporaneamente nei nostri settori con un CCL godano degli stessi diritti del personale fisso e, pertanto, di termini di disdetta più lunghi;
- ci impegniamo affinché in determinati rami professionali la quota di lavoratori temporanei venga limitata.

Dal 2012 è in vigore un CCL per il settore del prestito di personale. La firma di questo contratto ha segnato una svolta, poiché al personale a prestito di tutti i rami professionali garantisce salari e condizioni di lavoro e una partecipazione finanziaria al perfezionamento professionale (maggiori informazioni a pagina 8). Nel 2019 il CCL è stato prorogato e i salari aumentati.

## In crescita nell'industria

Il lavoro temporaneo aumenta anche nell'industria, come spiega il responsabile di questo settore Mathias Regotz: «Nel settore chimico e farmaceutico si ricorre viepiù a lavoratori temporanei in sostituzione di personale fisso soprattutto nella produzione». Nell'industria MEM la tendenza è simile: «Siamo a conoscenza di casi in cui interi mandati sono svolti da lavoratori temporanei. Il caso più eclatante è quello di Bombardier, che per costruire i nuovi bipiano delle FFS ha assunto quasi esclusivamente personale di produzione a prestito che ha poi nuovamente licenziato.» Secondo Regotz le imprese optano per lavoratori temporanei perché così i costi del personale sono flessibili e perché le remunerazioni sono solitamente più basse, in genere al livello dei salari minimi dei contratti collettivi di lavoro (CCL).

## Carenza di personale

Nel settore della sanità lo scenario è diverso: se è pur vero che anche qui il lavoro temporaneo è notevolmente aumentato – soprattutto negli ambiti assistenza di lunga durata (case anziani), Spitex e psichiatria – la tendenza è riconducibile soprattutto alla carenza cronica di personale qualificato, spiega Irene Darwich, responsabile per i rami professionali della sanità. In questo caso pare che a spingere i datori di lavoro a mettere a concorso impieghi temporanei non sia tanto il profitto, quanto piuttosto uno stato di emergenza. Per una volta sono i lavoratori ad avere il coltello dalla parte del manico e a poter scegliere più liberamente datore di lavoro, salario e grado d'occupazione.

patricia.schoch@syna.ch,  
collaboratrice Comunicazione



Indústria de construção civil

## O novo LMV já está de pé

**Depois de dois duros anos de negociações chegámos finalmente a acordo em dezembro no setor da construção civil. Para isso foram precisos 40 000 trabalhadores de construção civil saírem às ruas uma e outra vez para marcar a sua posição.**

Conseguimos atingir os seguintes pontos importantes nas negociações:

### Reforma aos 60 assegurada

A reforma flexível por idade pode ser estruturada: A idade e o valor de reforma permanecem como estão. Contudo, para financiar os próximos reformados «baby boomers», as contribuições dos trabalhadores de construção civil serão aumentadas nos próximos anos. Estas aumentam 0,5 este ano e novamente em 2020 em 0,25 pontos percentuais do salário – até que o grau de cobertura permita novamente uma descida.

### Aumento salarial

Este ano haverá um aumento geral salarial de 80 francos e em 2020 um outro aumento

de 80 francos. Os salários mínimos serão, no mesmo âmbito, igualmente ajustados. O caráter vinculativo geral para os salários pelo Conselho Federal é aguardado dentro dos próximos dois meses.

### Novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho (LMV)

O novo LMV será renovado com poucos ajustes:

- O âmbito de atuação será alargado até à reestruturação de amianto.
- No caso de demissão de trabalhadores de construção civil mais velhos existe um processo de consulta obrigatório.
- As Comissões Laborais Paritárias (PBK) podem informar os funcionários sobre infrações nos valores monetários.
- O número de horas extra possíveis por mês será aumentado de 20 para 25 e o pagamento das horas extra será adiado para o fim de abril.
- Equipas que atuem mais de 60% em construções cobertas têm agora os mesmos regulamentos de trabalho que os já vigentes nas regiões montanhosas.

O novo LMV é válido, a partir do dia 1 de janeiro, por quatro anos para as empresas



*Os trabalhadores de construção civil batalharam intensamente no último ano por um aumento do salário e pela reforma aos 60 – com sucesso.*

*Imagem: Syna*

associadas da Associação dos Construtores Civis da Suíça. Para as empresas não associadas, este é válido apenas a partir do caráter vinculativo geral emitido pelo Conselho Federal. Este é esperado para o primeiro semestre de 2019 e está dependente de todas as objeções.

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

Gastro Update

## Conhece os teus direitos!

**Nós informamos regularmente os membros Syna que trabalham na indústria da restauração sobre as suas condições de trabalho e direitos. Agora de forma prática através de SMS.**

Quem trabalha na indústria da restauração tem de estar tanto em boa forma física quanto psicológica. Também deveria saber imediatamente quais são os seus próprios direitos no trabalho. O Syna encontra regularmente «acordos» ridículos e em não conformidade legal entre empregadores e trabalhadores – quer seja o salário, demasiado baixo ou pago demasiado tarde; o registo do tempo de trabalho, realizado de forma incompleta;

ou o cálculo de férias e períodos de descanso, que não bate certo.

### Na verdade, as condições são claras ...

Trata-se sempre do mesmo: Os empregados não recebem aquilo a que têm direito – apesar de se aplicarem e dedicarem diariamente ao seu trabalho. As condições do setor são, na verdade, claras. As leis e o Contrato de Trabalho Coletivo da indústria da restauração (L-GAV) estabelecem de forma inequívoca o que pode e deve ser feito. Os trabalhadores têm direitos. Mas estes podem apenas usufruir dos seus direitos se os conhecerem.

### Ajuda prática da Syna

«O que devo fazer e saber para atingir o meu direito e o meu salário?» Syna responde a esta e a outras perguntas! Para que os nossos

membros estejam a partir de agora sempre atualizados sobre as informações mais importantes sobre tudo o que seja relativo ao trabalho na indústria da restauração, foi criado o novo serviço SMS Gastro Update.

**claudia.stoeckli@syna.ch,**  
secretária central setor da gastronomia

### Sempre atualizado e informado

Destinado aos trabalhadores da indústria da restauração, o serviço SMS está aberto a todos os membros Syna interessados.



Regista-te também em:  
**[www.syna.ch/info-restauration](http://www.syna.ch/info-restauration)**

formation-ARC.Suisse

# Weiterbildung – Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

**Falls einer Ihrer Vorsätze für dieses Jahr lautet, sich weiterzubilden oder in einem Ihnen unbekanntem Gebiet zu schnuppern, dann sind Sie hier genau richtig.**

Studieren Sie unser neues Kursprogramm mit den detaillierten Kursausschreibungen unter [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch) und entdecken Sie eine Vielzahl von neuen Angeboten.

Melden Sie sich noch heute an und profitieren Sie als Syna-Mitglied davon, dass Ihr Verband alle Kurs- und Hotelkosten übernimmt.

Wir freuen uns auf Sie!

Ihr ARC-Team

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

**Management-Skills für Nicht-Manager**

**14. und 21. März 2019 in Aarau**

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

**Aufschieberitis – Zähmen Sie Ihren inneren Schweinehund (NEU im Angebot)**

**22. März 2019 in Olten**

Endlich die dringende Terminarbeit erledigen? Walken? Oder den Schreibtisch aufräumen? Unser Saboteur namens «innerer Schweinehund» hält uns davon ab, unangenehme Tätigkeiten zu erledigen, wichtige Entscheide zu treffen oder etwas zu verändern. Seine Argumente sind phantasievoll, trickreich und genial. Lernen wir den inneren Schweinehund und seine Art kennen, können wir ihn zähmen und ihn für uns verwenden!

**Bewerbungskurs:**

**Ihren Fähigkeiten auf der Spur – ein grosser Gewinn für Sie! (NEU im Angebot)**

**22. März und 12. April 2019 in Olten**

Ihre eigenen Fähigkeiten bewusst erkennen, wahrnehmen und damit Ihren Selbstwert steigern! «Ich habe gar nicht gewusst, dass ich so viele Fähigkeiten habe!», so lautet eines von vielen ähnlichen Feedbacks nach einem solchen Kurs.

Was wir alles können, müssen wir auch bei einem Vorstellungsgespräch zeigen. Wir treten dabei selbstbewusst auf und erhöhen dadurch unsere Chancen, im Bewerbungsprozess erfolgreich zu sein. Allerdings müssen wir erst unsere Fähigkeiten und Fertigkeiten in unser Bewusstsein aufnehmen! Und genau dies lernen Sie in diesem Kurs.

**Teamleiterkurs:**

**Zauberhafte Führung – Mitarbeitende positiv beeinflussen (NEU im Angebot)**

**8. März 2019 in Olten**

Magie und Führung haben viel mehr gemeinsam, als man zunächst denkt. Bei magischen Präsentationen oder Shows vor Publikum sind gleiche Mechanismen entscheidend wie in der alltäglichen Führungsarbeit. In einem motivierenden Rahmen werden die Teilnehmenden beide Bereiche, Führung und Zauberei, miteinander verbinden – mit verblüffenden Effekten und Ergebnissen.



Stabübergabe Leitung Finanzen und Administration

## Die Pionierarbeit geht weiter

**Beat Schwaller hat in den letzten 20 Jahren vieles aufgebaut – und freut sich darauf, nach der Pensionierung nicht mehr entscheiden zu müssen. Sein Nachfolger Marc Lucas wird vieles von ihm übernehmen, aber nicht ganz alles.**

«An diesem Job ist reizvoll, dass es kein ‹Tagesgeschäft› gibt», erzählt Beat an seinem letzten Arbeitstag. «Immer gibt es Unerwartetes, neue Entwicklungen und Bedürfnisse, die angegangen werden müssen.» Auf Unvorhergesehenes war Beat aber gefasst, als er vor ziemlich genau 20 Jahren begann: Denn erst ein Jahr zuvor hatten sich vier Gewerkschaften zu Syna zusammengeschlossen.

### Pragmatisch viel erreicht

«Organisatorisch war vieles unklar. Ich hatte aber auch viele Freiheiten: Ich konnte und musste oft selbst entscheiden.» Dabei ging es für Beat vor allem darum, vor Ort mit den Leuten zu sprechen – die alle ihre eigenen Kulturen der Vorgängerorganisationen mitbrachten. Vertrauen schaffen war angesagt: «Man musste pragmatisch vorgehen und auch mal Kompromisse machen», fasst Beat die Herausforderung zusammen. «Jedenfalls war ich in den ersten Jahren sehr viel unterwegs.»

Seither fasste er mit seinem Team drei Mitglieder-Verwaltungssysteme zu einem



Beat Schwaller, Leiter Finanzen und Administration (links), übergibt seine Arbeit Nachfolger Marc Lucas. Bild: Dieter Egli

zusammen, organisierte die Geldflüsse, begleitete den Umzug des Zentralsekretariats von Zürich nach Olten und baute ein Netzwerk für alle Arbeitsplätze auf. Dabei gelang es ihm in den letzten 13 Jahren, Syna in ruhigeres, finanziell stabiles Fahrwasser zu manövrieren. Ob der eindrücklichen Bilanz bleibt Beat aber bescheiden: «Es hat sich über all die Jahre schon ziemlich viel Papier angesammelt.» «...Das aber mein Nachfolger bereits sehr dezimiert hat», fügt er schmunzelnd hinzu.

### Werte leben im Wandel

Marc Lucas, der vergangenen September bei Syna angefangen hat, bestätigt, dass er

mehr papierlos arbeiten wolle. Ansonsten könne er vieles von Beats Arbeitshaltung übernehmen. «Wir ticken in vielem gleich. Auch wenn wir verschiedene Wege gehen, landen wir oft am selben Punkt», bestätigen beide.

So versprüht auch Marc etwas vom Pioniergeist der Anfangsjahre: Er ist viel unterwegs, spricht mit den Menschen von Syna. Dialog und Vertrauen seien auch für ihn wichtig, sagt der Franzose, der vor 25 Jahren in die Schweiz kam und blieb – «durch Zufall», wie er betont. Die klassische Frage, wo Syna in 20 Jahren stehe, mag er nicht beantworten: «Die Welt, in der wir leben, bewegt sich schnell. Die Digitalisierung ist der Beweis dafür. Vor diesem Hintergrund muss Syna ihre Werte leben und von innen heraus funktionieren, administrativ und finanziell.» Pragmatisch wie sein Vorgänger...

dieter.egli@syna.ch,  
Leiter Kommunikation

*Wir danken Beat Schwaller für seinen 20-jährigen, unermüdlichen Einsatz für unsere Gewerkschaft. Zur Pensionierung wünschen wir ihm alles Gute. Wir sind überzeugt, einen guten Nachfolger gefunden zu haben und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit Marc Lucas.*

Arno Kerst, Präsident

Gesamtarbeitsvertrag MEM-Industrie (MEM-GAV)

## Was ist neu im neuen MEM-GAV?

**Dank Syna gibt es seit Juli 2018 den neuen MEM-GAV. Eine Erfolgsgeschichte – denn wir konnten für die Arbeitnehmenden viel erreichen. Jetzt ist der Syna-Kommentar zum Vertrag verfügbar.**

Dank starkem und geschicktem Engagement unserer Verhandlungsdelegation

haben wir die 40-Stunden-Woche, eine der grössten Errungenschaften des MEM-GAV, erfolgreich verteidigt. Aber auch die Kontrolle der Mindestlöhne ist ein Meilenstein, genauso wie die automatische Anpassung der Mindestlöhne an die Teuerung. Zudem gibt es Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Wie die neuen Bestimmungen in der Praxis umgesetzt werden sollen und können, ist im Kommentar zum neuen

MEM-GAV festgehalten. Er soll allen Arbeitnehmenden der Branche und vor allem den Arbeitnehmervertretungen helfen, den neuen GAV zu verstehen und umzusetzen.

mathias.regotz@syna.ch,  
Vizepräsident, Leiter Sektor Industrie

Kommentar downloaden:  
[www.syna.ch/mem-industrie](http://www.syna.ch/mem-industrie)

Vaterschaftsurlaub-Initiative

# Die Forderung bleibt: 20 Tage

**Nun hilft unsere Vaterschaftsurlaub-Initiative auch dem Bundesparlament auf die Sprünge: Die Sozialkommission des Ständerats schlägt als Gegenentwurf eine zehntägige Auszeit vor. Die Richtung stimmt damit, die Dauer ist aber ungenügend.**

Die Volksinitiative, für die Syna über 45 000 Unterschriften gesammelt hat, entspricht einem gesellschaftlichen Bedürfnis: Ein 20-tägiger Vaterschaftsurlaub bringt Fortschritte für die Familien, für die Gleichstellung und für den Arbeitsmarkt, er sorgt für gleich lange Spiesse für alle Unternehmen und Arbeitnehmenden. Der Gegenvorschlag enttäuscht aber – in zweierlei Hinsicht:

- Er verbessert die Rahmenbedingungen für eine junge Familie nur bedingt: Zwar erleichtert auch ein zehntägiger Vaterschaftsurlaub den Start ins Familienleben und bringt kurzfristige Stabilität. Die weitere Wirkung ist aber beschränkt.
- Er bringt für die Gesellschaft zu wenig: Eine gleichmässige Verteilung der Aufgaben zwischen den beiden Elternteilen und der Aufbau von väterlichen Kompetenzen brauchen Zeit. Mütter werden sich nur vermehrt in der Erwerbsarbeit engagieren, wenn sie eine verlässliche und dauerhafte Entlastung durch den Partner spüren. Und die gewünschten Kinder werden nur geboren, wenn die familienpolitischen Leistungen deutlich verbessert werden.

## Finanzierbarkeit ist gegeben

Bei einem durchschnittlichen Lohn entsprechen die Kosten unserer Initiative je rund drei Franken pro Monat für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Der Gegenentwurf kostet die Hälfte. Bezahlt würde der Vaterschaftsurlaub in beiden Fällen von der Erwerbsersatzordnung (EO), die auch die Militärdiensttage entschädigt. Weil die Anzahl Militärdiensttage sinkt, kann mit den heutigen Beiträgen bereits ein Teil des neuen Vaterschaftsurlaubs bezahlt werden. Die Erhöhung des EO-Beitragssatzes



*Damit der Vaterschaftsurlaub den Familien und der Gesellschaft etwas bringt, muss er genügend lang sein.*  
Bild: Getty Images

wäre also so oder so sehr moderat und gut zu verkraften.

## 20 Tage sind organisierbar

Sowohl der Gegenentwurf wie auch die Initiative sehen vor, dass der Vaterschaftsurlaub flexibel bezogen werden kann. Die Flexibilität gilt sowohl für den Zeitpunkt des Bezugs wie auch für die Aufteilung des Urlaubs. So soll es auch möglich sein, den Vaterschaftsurlaub als einzelne freie Arbeitstage zu beziehen und mit Teilzeitarbeit zu verbinden. Ein tageweiser Bezug kann auch dem Arbeitgeber entgegenkommen. Dank dieser Flexibilität sind 20 Tage Abwesenheit eines frischgebackenen

Vaters für alle Betriebe organisatorisch genauso gut zu bewerkstelligen wie 10 Tage.

## Besseres Preis-Leistungs-Verhältnis

Aus all diesen Gründen ist für Travail.Suisse klar: Der Gegenentwurf ist zwar als Schritt in die richtige Richtung zu bewerten, eine Ausgestaltung im Sinne der Initiative bietet aber viele zusätzliche positive Wirkungen. Deshalb hält Travail.Suisse die Forderung nach vier Wochen Vaterschaftsurlaub aufrecht.

**Matthias Kuert Killer,**  
Leiter Sozialpolitik Travail.Suisse,  
kuert@travailsuisse.ch

## Wie geht es weiter?

*Es ist davon auszugehen, dass das Parlament noch vor den Wahlen im Herbst über den Gegenentwurf befinden wird. Wird er verworfen, stimmt das Volk anschliessend über die Initiative ab. Wenn er angenommen wird, wird das Volk aber nicht gleichzeitig zur Initiative und zum Gegenentwurf befragt. Dann gibt es verschiedene Möglichkeiten:*

- *Wir halten an der Initiative fest: Das Volk stimmt über die Initiative ab. Falls diese verworfen würde, käme der Gegenentwurf zum Zug.*
- *Wir ziehen die Initiative zugunsten des Gegenentwurfs zurück (bedingter Rückzug): Dann tritt der beschlossene Gegenentwurf in Kraft. Falls gegen diesen das Referendum ergriffen würde, fände zuerst eine Abstimmung darüber statt. Falls der Gegenentwurf verworfen würde, käme danach die Volksinitiative doch noch zur Abstimmung.*



Wohin geht der Detailhandel?

## 3D-Brillen und Rundumbetreuung

**Die Digitalisierung verändert auch den Detailhandel: Für uns als Kundinnen und Kunden sieht die Zukunft rosig aus. Was aber passiert mit den Arbeitnehmenden? Wir wagen eine Prognose.**

Die Zahl der Arbeitsplätze im Detailhandel nimmt stetig ab. Viele ehemals grosse Namen sind aus der Branche verschwunden: Usego, Waro, EPA, Jelmoli oder zuletzt Vögele/OVS. Vor allem der Bereich Non-Food – also Bekleidung, Schuhe, Elektronik, Sportartikel oder Bücher/CDs – hat sich sehr stark in den Onlinehandel verlagert. Und er tut es weiter. Das ist eine Herausforderung für alle Detailhändler, aber auch für die Mitarbeitenden.

### Die Kundschaft gibt den Ton an

Die Detailhändler können uns heute nicht mehr vorgeben, wie und wo wir einzukaufen haben: Dank Internet können wir Preise und Produkte beliebig miteinander vergleichen – ohne je einen Fuss in ein Ladengeschäft zu setzen. Der Onlinehandel macht es für die Kaufwilligen bequem, sich die gewünschten Produkte zu beschaffen: Wer im Internet unterwegs ist, bekommt immer öfter personalisierte Werbung angezeigt. Die Händler rennen also jetzt der Kundschaft hinterher und nicht mehr umgekehrt! Mit den neuen Technologien ist der Kunde im Detailhandel wohl erstmals wirklich König. Und die Angestellten haben die Aufgabe, diesen König mit all seinen Launen entsprechend zu behandeln...

### Das Erlebnis zählt

Läden, die nicht verschwinden, werden sich verändern. Um Kunden zu beraten, brauchen Mitarbeitende nicht mehr unbedingt die Produkte selbst, vielmehr werden sie auf virtuelle Realität setzen, auf Internet und 3D-Brillen. Zudem wird es vermehrt «Showrooms» geben: Geschäfte, die lediglich dazu dienen, ein Online-Warenangebot zusätzlich physisch zu präsentieren. Die Kunden in den Showrooms brauchen zwar noch etwas Beratung, das Personal wird sich aber vor allem darum kümmern,



*Für die Kundinnen und Kunden wird der Einkauf immer einfacher. Wie aber die Zukunft der Angestellten im Detailhandel aussieht, ist ungewiss.*

*Bild: AdobeStock*

ihnen ein bestmögliches Erlebnis zu garantieren. Verkaufsgeschäfte sollen zu Wohlfühloasen werden, in denen man gerne verweilt und nebenbei auch noch möglichst viel Geld ausgibt. Kinderbetreuung, Unterhaltung oder Bedienung mit Kaffee, Getränken und Leckereien, kurz gesagt alles, was das Wohlbefinden steigert: Die Aufgabe der Angestellten ist nicht mehr die klassische Rayonbewirtschaftung, vielmehr müssen sie den Kundinnen und Kunden Rundumbetreuung bieten.

### Unsichtbare Logistik

Diese Prognose zeigt: Es werden Jobs im Detailhandel verloren gehen, aber auch neue dazukommen. Ebenfalls klar ist, dass ein Grossteil der Arbeit wegen des wachsenden Onlinehandels in die Logistik abwandern wird. Das Zusammenstellen von Paketen, vor allem aber der Versand und die Abwicklung der Rücknahmen werden trotz Automatisierung auch in Zukunft noch viel menschliche Arbeitskraft benötigen. Mit schlechten Aussichten für die Arbeitsbedingungen, denn diese sind in Abfertigungshallen sicher schwieriger als in Verkaufsgeschäften. Die neuen Warenströme finden völlig entkoppelt vom Kunden statt: Als Kunde sehen wir

also die Menschen gar nicht mehr, die für uns arbeiten. Das ist eine Herausforderung: So wird es noch schwieriger, die Anliegen des Personals für die Kundinnen und Kunden sowie für die Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

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

### Dafür setzt sich Syna ein

*Wir sind für alle Arbeitnehmenden da: Im Gegensatz zum Verkauf gibt es im Online-Versandhandel keine Gesamtarbeitsverträge. Umso wichtiger ist es für die Mitarbeitenden dieser Branche, sich in einer Gewerkschaft – am besten bei Syna – zu organisieren.*

*Der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, ist, sie zu gestalten! Das gilt auch für den Detailhandel: Es braucht einen sozialpartnerschaftlich ausgehandelten und getragenen Gesamtarbeitsvertrag für die ganze Branche, für Verkauf und Logistik. Nur dieser erlaubt es, den Wandel aktiv sowie fair und verträglich für alle zu gestalten und die grosse Unsicherheit für viele zu überwinden.*

Jetzt streikts!

# «Kinderbetreuung ist echte Arbeit!»

**In vielen typischen Frauenberufen sind die Löhne tief und die Bedingungen häufig prekär. Dies ist einer von vielen Gründen, wieso die Frauen am 14. Juni streiken werden. Eine davon ist Nicole, die 27-jährige Hortleiterin aus Zürich.**

## *Wieso nimmst du am Frauen\*streik teil?*

**Nicole:** Weil wir noch einen grossen Schritt von der Gleichberechtigung entfernt sind. Ich spüre das in vielen alltäglichen Situationen: Wenn Frauen etwas sagen, werden sie viel weniger wahr- und ernstgenommen als Männer. Ähnlich ist es bei typischen Frauenberufen: Viele denken, dass die Kinderbetreuung ein «härziger» Job ist. Die Fürsorge wird als natürliche Eigenschaft der Frau angesehen und deshalb nicht als echte Arbeit anerkannt. Entsprechend tief sind auch die Löhne, vor allem in den Kindertagesstätten. Die Praktikantinnen bekommen ein paar hundert Franken, ohne garantierten Ausbildungsplatz. Und mit dem Sozialabbau wird immer mehr gespart.

## *Wie spürt ihr den Sozialabbau?*

Wir haben jetzt schon zu wenig Raum, und er wird immer knapper. Dasselbe gilt beim Betreuungspersonal, das ständig weiter abgebaut wird. Das ist ein grosser Stress und einfach unzumutbar. Dann suchen viele Betreuungspersonen die Fehler bei sich. Vielmehr müsste man definieren, welche Betreuung man will – und diese auch bezahlen. Schliesslich geht es bei unserer Arbeit um kleine Menschenleben, um deren Unversehrtheit und persönliche Entwicklung. Das ist viel Verantwortung,

## **Nur wer handelt, kommt zum Ziel!**

*Gemeinsam zeigen wir, dass wir die immer noch vorhandene Ungleichbehandlung der Geschlechter in der Berufswelt nicht akzeptieren. Gemeinsam legen wir unsere Arbeit nieder. Denn nur dann wird die Gesellschaft realisieren, was unsere Arbeit wirklich wert ist.*

Mehr Informationen  
[www.syna.ch/frauenstreik](http://www.syna.ch/frauenstreik)



*Nicole, Hortleiterin: «Der Streik wird schon alleine deshalb etwas bewirken, weil im Vorfeld darüber diskutiert wird.»*  
 Bild: Natalie Fasnacht

die in keinem Verhältnis zum Lohn der Betreuenden steht.

## *Was müsste sich im Betreuungsbereich ändern?*

Es braucht einen Gesamtarbeitsvertrag, damit sich die Arbeitsbedingungen der Betreuungsfachpersonen verbessern. Für eine stärkere Anerkennung muss jedoch auch mehr Geld gesprochen werden. Denn der Sozialabbau trifft bei uns in erster Linie die Kinder – das ist ein Armutszeugnis unserer Gesellschaft. Zudem hängt die Kinderbetreuung extrem stark mit der Gleichberechtigung zusammen: Es braucht Kindertagesstätten, damit die Frauen im Arbeitsmarkt gleichgestellt werden.

## *Wieso wird so selten über die Qualität der Kinderbetreuung gesprochen?*

Das passt zu unserem Wirtschaftssystem: Alles muss rentieren und nützlich sein – ein kurzfristiges Denken. Das sieht man bei den privaten Tagesstätten, die auf Profit aus sind. Es ist Wahnsinn, wie die Leute dort arbeiten müssen. Es gibt zwar Kontrollen, aber viele der Frauen trauen sich nicht, ehrlich zu antworten – aus Angst, ihre Stelle zu verlieren.

## *Wie kann man diese Angstkultur verändern?*

Die Gewerkschaften müssen aktiver werden im Betreuungsbereich: Sie müssen aufzeigen, dass wir viele Frauen sind, dass wir uns zusammen wehren und etwas erreichen können. Die Gruppe «Trotzphase» (weitere Infos: [www.trotzphase.ch](http://www.trotzphase.ch)) ist eine wichtige Bewegung, die vor ein paar Jahren von gelernten Betreuerinnen gegründet wurde. Aber auch sie kommen nicht immer an Berufskolleginnen in privaten Kitas heran. Das zeigt das Ausmass des Problems: Die Repression ist riesig.

## *Was erhoffst du dir vom Frauen\*streik?*

Ich denke es wird eine sehr fröhliche Zusammenkunft von Frauen. Die Männer sollen an diesem Tag die Kinderbetreuung übernehmen. Ich glaube aber nicht, dass sich kurzfristig auf politischer Ebene konkret etwas ändern wird. Doch der Streik wird schon alleine deshalb etwas bewirken, weil im Vorfeld darüber diskutiert wird. Schliesslich betrifft es alle Frauen, von links bis rechts.

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