

syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: Adobe Stock

Jetzt streikts! Frauen*streik am 14. Juni

Doppelbelastet und unterbezahlt – das gilt für viele berufstätige Familienfrauen in der Schweiz. Sie leisten Unglaubliches, um Kinderbetreuung, Hausarbeit und Beruf miteinander zu vereinbaren. Doch im Alter droht ihnen die Armut, da es für Teilzeitpensen und gratis geleistete Familienarbeit keine anständige Rente gibt. Das muss sich endlich ändern! **Seite 20**

Digital auf dem Bau

Ein wichtiges Projekt der Sozialpartner: Die sogenannte «ISAB-Card», die jeder Bauarbeiter auf sich trägt, soll für faire Arbeitsbedingungen und Löhne sorgen. Denn das neue Informationssystem verspricht effiziente und wirksame Kontrollen auf den Baustellen. **Seite 6**

Digital im Gesundheitswesen

Eigentlich soll die Digitalisierung im Gesundheitswesen das Personal entlasten und mehr Zeit für die Patientinnen und Patienten schaffen. Doch dazu braucht es entsprechende Aus- und Weiterbildungen, um mit den neuen digitalen Instrumenten umzugehen. **Seite 19**

Inhalt

Rahmenabkommen	Seite	3
Auslagerung bei Migros	Seite	4
Rechtsberatung	Seite	5
ISAB im Baugewerbe	Seite	6
Konzernverantwortungsinitiative	Seite	7
In Kürze	Seite	8
Regionalteil	Seiten	9–12
Pagina in italiano	Seite	13
Página en español	Seite	14
Página em português	Seite	15
ARC-Kurse	Seite	16
Syna/Arbeitsgesetz	Seite	17
100 Jahre IAO	Seite	18
«Unsere Arbeit – unsere Zukunft»	Seite	19
Frauenstreik	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
 Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch
 Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch
 Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG
 Adressänderungen: info@syna.ch
 Nächste Ausgabe: 23. April
 Redaktionsschluss: 3. April, 12.00 Uhr

Jetzt streikts!



Die Position von Syna steht, und die Mobilisierung in den Regionen läuft schon seit Anfang Jahr: Am 14. Juni ist Frauen*streik. Alle Frauen sind aufgerufen, sich zu beteiligen und in der Öffentlichkeit zu zeigen, dass die Ungleichbehandlung der Frauen in der Arbeitswelt beseitigt werden muss.

«Was wollt ihr Frauen denn noch? Ihr habt ja schon alles», bekam ich schon mehrmals zur Antwort, als ich persönlich über den Frauen*streik informierte – sogar von Frauen selbst, die nicht verstehen, dass kirchliche Kreise, Gewerkschaften und viele weitere Organisationen zum Streik aufrufen. Meine Antwort: Auf dem Papier haben wir zwar schon vieles erreicht, aber in der Realität leider nicht. Denn tatsächlich werden wir Frauen noch immer unterschätzt und müssen uns mehr beweisen als die Männer, um gefördert zu werden und aufsteigen zu können. Wir verdienen durchschnittlich 20 Prozent weniger! Die unerklärlichen Lohnunterschiede, bereits ab dem Einstieg ins Berufsleben, haben sogar zugenommen. Frauen leisten den Hauptteil der Erziehungs-, Sorge- und Haushaltarbeit – und das gratis. Wenn wir nicht in einem traditionellen Familienmodell leben, drohen uns Altersarmut und ein Erwerbsleben am Existenzminimum. In den typischen Frauenberufen, über die wir in diesem Magazin auf den Seiten 4 und 19

berichten, sind die Arbeitsbedingungen oft prekär.

Frauen sind aufgerufen

Wir Frauen müssen das Heft selbst in die Hand nehmen und am 14. Juni unsere Arbeit niederlegen, jede Frau nach ihren Möglichkeiten und wie es für sie vertretbar ist. Wir wollen zusammenstehen, uns gegenseitig bestärken, miteinander demonstrieren und gemeinsam feiern. Und was fordern wir konkret? Ein Einkommen für die Sorgearbeit, eine Neubewertung der frauentypischen Berufe gemäss den tatsächlichen Anforderungen, existenzsichernde Löhne und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, damit wir Familie und Job unter einen Hut bringen. Wir brauchen Arbeitgeber, die Verständnis aufbringen für unsere individuelle Situation – und die wissen, dass sie topmotivierte, leistungsstarke und teamfähige Mitarbeiterinnen haben, wenn sie uns entgegenkommen. Die ganze Forderungsliste findet ihr unter www.syna.ch/frauenstreik. Sie spricht eine deutliche Sprache: nämlich, dass noch immer viele strukturelle und persönliche Benachteiligungen der Frauen in der Arbeitswelt existieren.

Doppelbelastet und unterbezahlt

Auf Seite 20 dieser Ausgabe spricht meine Kollegin Sabri Schumacher über einen weiteren Brennpunkt: Mutterschaft ist ein Risikofaktor für Arbeitnehmerinnen. Frauen, die aufgrund der Mutterschaft dem Erwerbsleben eine Zeit lang fernbleiben, erhalten beim Wiedereinstieg weniger Lohn, obwohl das Erlernte nicht schon nach kurzer Zeit verloren geht. Diese Lohnlücke können Frauen häufig ihr ganzes Erwerbsleben lang nicht mehr aufholen. Auch der Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub ist eine kritische Phase. Denn oft wird den Müttern weder der gleiche Arbeitsplatz noch ein reduziertes Pensum angeboten, was letztlich zu einem ungewollten Ausstieg aus dem Erwerbsleben führt. Es ist zynisch, wenn die Arbeitgeber einerseits nach weiblichen Fachkräften rufen, ihnen andererseits aber nicht Hand bieten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch deshalb braucht es den Streik der Frauen am 14. Juni!

**irene.darwich@syna.ch,
Mitglied der Geschäftsleitung**

Institutionelles Rahmenabkommen

Nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden

Seit 2013 verhandelt die Schweiz mit der EU über ein Rahmenabkommen. Dabei galten die Flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen immer als rote Linie. Der aktuelle Entwurf schwächt diesen Schutz aber. Ein solches Rahmenabkommen lehnt Travail.Suisse entschieden ab.

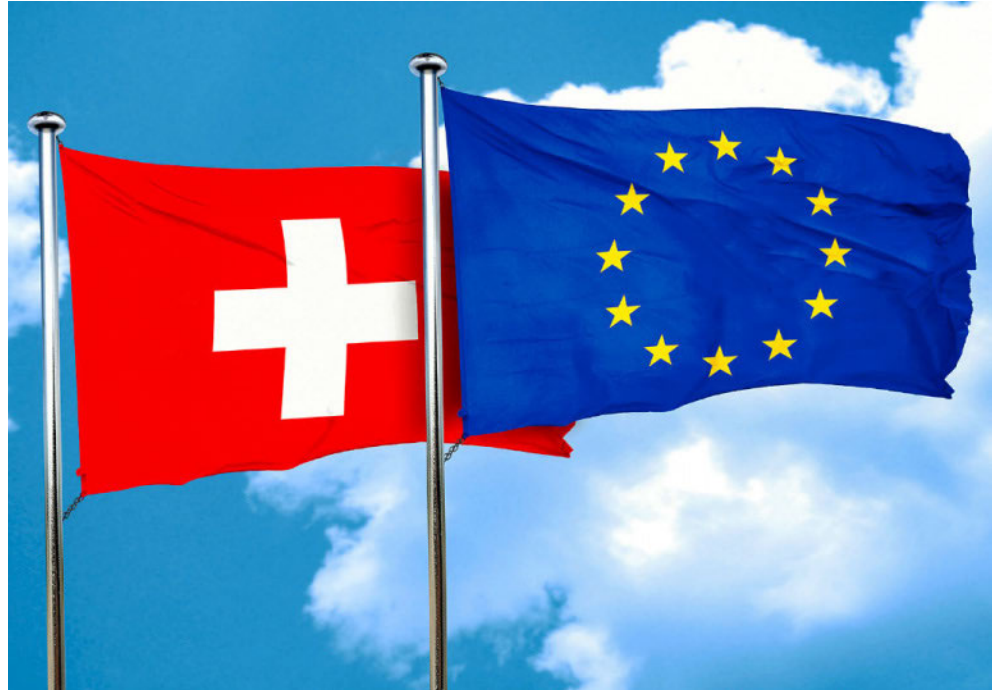
Mit den bilateralen Verträgen hat die Schweiz ihre Beziehungen zur europäischen Union geregelt. Solche geordneten Beziehungen sind wirtschaftlich und politisch äusserst wichtig, wie sich am aktuellen Chaos rund um die Brexit-Verhandlungen in Grossbritannien deutlich zeigt. Und die wirtschaftliche und kulturelle Verflechtung der Schweiz mit ihren direkten Nachbarn ist immens: Mehr als die Hälfte der Exporte von Schweizer Firmen gehen in den EU-Raum, rund 25 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz besitzen einen EU-Pass, und eine knappe Million Schweizerinnen und Schweizer leben in der Europäischen Union.

Verhandlungen seit 2013

Die EU wünscht eine Weiterentwicklung der bilateralen Verträge, das ist nicht neu: Bereits seit 2013 verhandelt sie mit der Schweiz über ein institutionelles Rahmenabkommen. Im Kern geht es um die Fragen, wie ein statisches Vertragswerk mit der dynamischen Rechtsentwicklung in Einklang gebracht werden kann und wie bei Uneinigkeit über die Auslegung der Verträge vorgegangen wird.

Die Flankierenden Massnahmen wirken

In der Schweiz werden europaweit die höchsten Löhne bezahlt. Die Personenfreizügigkeit wurde deshalb unter der Bedingung eingeführt, dass hierzulande Schweizer Löhne bezahlt werden, um Löhne und Arbeitsbedingungen vor Dumping zu schützen. Dafür sorgen die Flankierenden Massnahmen (FlaM). Sie schreiben unter anderem Kontrollen vor, um Lohndumping aufzudecken und Lohnnachzahlungen veranlassen zu können.



Für Travail.Suisse ist klar: Die Personenfreizügigkeit kann es nur mit effektiven Flankierenden Massnahmen geben.
Bild: Adobe Stock

Der jährliche Bericht zeigt deutlich, dass die FlaM wirken und dringend notwendig sind: Denn Unterbietungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen sind an der Tagesordnung. Dank den FlaM wird Missbrauch aufgedeckt und ein Absinken der Löhne wird verhindert.

Ein schlechtes Abkommen für die Arbeitnehmenden

Im Verhandlungsmandat zum Rahmenabkommen sind die FlaM als nicht verhandelbar definiert. Das bestätigte der Bundesrat mehrfach. Aus dem Nichts haben der neue Aussenminister Ignazio Cassis und seine Entourage vor einem Jahr dennoch damit begonnen, die FlaM infrage zu stellen. Und tatsächlich enthält der jetzt vorliegende Entwurf des Rahmenabkommens eine Anpassung der Flankierenden Massnahmen.

Zwei Punkte machen dies für die Arbeitnehmenden ungeniessbar:

- Erstens wäre die eigenständige Weiterentwicklung oder Anpassung der Flankierenden Massnahmen nicht mehr möglich. Der Europäische Gerichtshof könnte weitergehende Schutzmechanismen verunmöglichen, wie er es bereits in anderen Ländern getan hat.

- Zweitens würden zentrale Schutzinstrumente gegen Lohndumping geschwächt. Konkret werden die acht-tägige Voranmeldefrist und die Pflicht zur Hinterlegung einer Kautions gestellt. Die Voranmeldefrist ist notwendig, um überhaupt Kontrollen von Firmen aus dem Ausland organisieren und durchführen zu können. Und die Kautions garantiert, dass Sanktionen gegen fehlbare Firmen auch tatsächlich durchgesetzt werden können. Ohne diese Instrumente kann der Lohnschutz viel zu einfach unterlaufen werden.

Versprechen gebrochen

Im vorliegenden Entwurf des Rahmenabkommens werden die roten Linien überschritten und das politische Versprechen vom Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen gebrochen. Ein Abkommen, das die Flankierenden Massnahmen schwächt, ist ein schlechtes Abkommen für die Arbeitnehmenden in der Schweiz. Travail.Suisse lehnt es entschieden ab.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik Travail.Suisse,
fischer@travailsuisse.ch

Auslagerung bei Migros

Der Einsatz hat sich gelohnt!

Aus heiterem Himmel hat Migros ihre Promotorinnen und Promotoren in eine neue Firma ausgelagert. Die Folge: massiv schlechtere Arbeitsbedingungen. Dank dem Mut zweier Betroffener und der Hilfe des Schweizer Fernsehens und Syna wurde eine faire Übergangslösung erreicht.

Es klang ganz harmlos, als die Mitarbeitenden von Trade Mark Intelligence (TMI), einer Abteilung von Chocolat Frey, im Herbst einen Brief von ihrem Arbeitgeber erhielten. Darin stand, dass TMI ab 2019 ein eigenständiges Unternehmen ausserhalb von Migros sein werde. Alles laufe weiter wie bisher. Doch schnell wurde klar, dass nichts beim Alten bleiben würde. Im Gegenteil.

GAV fällt weg

Die Mitarbeitenden von Migros profitieren von einem der besten Gesamtarbeitsverträge (GAV) der Schweiz. Das Gesetz sagt, dass bei Auslagerungen ein geltender GAV von der neuen Firma für mindestens ein Jahr weiter angewendet werden muss. Doch der GAV der Migros lief

Vorsicht: Arbeit auf Abruf

Bei Verträgen für Arbeit auf Abruf ist immer Vorsicht geboten. Solche Verträge erlauben es den Arbeitgebern, die Mitarbeitenden höchst flexibel einzusetzen. Normalerweise müssen sich Arbeitnehmende dabei für Arbeitseinsätze zur Verfügung halten. Dafür werden sie bezahlt, auch wenn es zu keinem Einsatz kommt. Oft haben sie ein garantiertes Mindestarbeitspensum.

Wesentlich schwieriger ist die sogenannte unechte Arbeit auf Abruf: Arbeitnehmende werden kurzfristig für Einsätze aufgeboten und erhalten auch nur für den Einsatz einen Lohn auf Stundenbasis. Zwar können sie jeden Einsatz ablehnen, verdienen dann aber auch nichts. Sie haben keinerlei Garantie auf eine Mindestanzahl an Einsätzen und somit weder planbare Arbeitszeiten noch ein garantiertes Einkommen.



Promotorinnen und Promotoren bieten in Supermärkten Produkte zur Degustation an – oft unter prekären Arbeitsbedingungen. Bild: Adobe Stock

Ende 2018 aus und 2019 trat ein neuer in Kraft. TMI müsste also einen alten Vertrag anwenden – der nicht mehr gilt. So hat Migros mit einem juristischen Winkelzug über Nacht 230 Mitarbeitende aus ihrem GAV geworfen!

Mangelhafte Infos

Darüber wurden die Mitarbeitenden von TMI nicht explizit informiert. Sie bekamen nur nebulöse Informationen. Gemäss Gesetz müssen die Mitarbeitenden zustimmen, wenn ihr Arbeitsverhältnis an ein neues Unternehmen übergehen soll. Tun sie dies nicht, bedeutet das faktisch die Kündigung. Viele haben dem Übergang zugestimmt, obwohl ihnen TMI noch keine neuen Arbeitsverträge vorgelegt hatte. Sie gingen davon aus, alles bliebe wie bis anhin...

Hoch prekäre Arbeitsverhältnisse

Die böse Überraschung: Die Promotorinnen und Promotoren erhielten von TMI sogenannte unechte Abrufverträge ohne jede Lohngarantie (siehe Box) angeboten. Gleichzeitig hat TMI die Stundenlöhne gesenkt. Das bedeutet für viele auch, dass sie nicht mehr in die Pensionskasse einzahlen können, weil sie die gesetzlich festgelegte Eintrittsschwelle nicht mehr erreichen. In einer Tieflohnbranche wie dem Detailhandel ist dies für die Betroffenen eine absolute Katastrophe.

Widerstand war Pflicht

Mehrere mutige Mitarbeitende von TMI haben sich deshalb an die Sendung «Kassensturz» des Schweizer Fernsehens gewendet. Auch Syna-Mitglieder haben sich bei unseren Regionalsekretariaten gemeldet. Ein Fernsehbeitrag stellte das Schicksal der Betroffenen eindrücklich dar und setzte Migros erheblichem öffentlichem Druck aus. Viele Kundinnen und Kunden reagierten empört und kündigten teilweise sogar ihre Genossenschaftsmitgliedschaft. Nach wenigen Tagen reagierten TMI und Migros – und erklärten sich bereit, wenigstens für ein Jahr die alten Arbeitsbedingungen und Einkommen der Promotorinnen und Promotoren zu garantieren. Ebenso ist Migros bestrebt, die Anzahl der Einsätze zu erhöhen. Dies ist ein Erfolg für die Betroffenen. Es erlaubt ihnen nun, innerhalb eines Jahres zu entscheiden, ob sie weiterhin für TMI arbeiten möchten. Der sofortige Fall ins Bodenlose ist für viele vorerst abgewendet.

Dies alles zeigt: Es ist wichtig, Verschlechterungen nicht einfach stillschweigend hinzunehmen, sondern sich zu wehren. Syna hilft jederzeit gerne dabei.

marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel

Wann bin ich ferienunfähig?

Krank in den Ferien – und jetzt?

Was passiert, wenn ich während der Ferien krank werde? Und darf ich in die Ferien, auch wenn ich arbeitsunfähig bin? Der Rechtsdienst gibt Auskunft.

Krankheit und Ferien schliessen sich grundsätzlich aus. Allerdings gilt: Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht unbedingt Ferienunfähigkeit. Dazu einige Fragen und Antworten:

Ich bin während meiner Ferien oder kurz vor deren Antritt krank geworden. Kann ich die Ferien abbrechen oder verschieben und später nachbeziehen?

Wer in den Ferien erkrankt oder verunfallt, kann diese meist nicht mehr geniessen – sei es wegen der medizinischen Behandlung oder wegen des schlechten Körper- oder Gemütszustandes. Der Zweck der Ferien ist die Erholung von der Arbeit. Das trifft auf jeden Fall nicht mehr zu, wenn ich wegen eines Unfalls oder einer Krankheit ans Bett gefesselt oder sogar im Spital bin. Auch regelmässige Arztbesuche sind ein Grund, die Ferien zu unterbrechen oder gar nicht anzutreten.

Wenn ich mir dagegen eine kleinere Verletzung zuziehe oder einen Tag lang unter einer Magenverstimmung leide, dann gilt dies in der Regel nicht. Ich kann also nicht bei jeder gesundheitlichen Beeinträchtigung, bei der ich während der Arbeit allenfalls zu Hause geblieben wäre, die Ferien unterbrechen. Im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht werden die Begriffe «Arbeitsunfähigkeit» und «Ferienunfähigkeit» unterschieden: Wer arbeitsunfähig ist, ist nicht in jedem Fall auch ferienunfähig. Um den Zweck der Ferien zu verhindern, muss die Beeinträchtigung meiner Gesundheit einigermassen erheblich sein.

Brauche ich ein Arztzeugnis, wenn ich meine Ferien abbrechen muss oder nicht antreten kann?

Die Beweislast für die Ferienunfähigkeit liegt bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer. Wenn ich also in den Ferien verunfalle oder erkrankte, muss ich grundsätzlich nachweisen, dass ich mich aufgrund der Umstände nicht erholen



Wer krank ist, muss nicht unbedingt zu Hause bleiben. Wichtig ist in jedem Fall aber ein Arztzeugnis.

Bild: Adobe Stock

kann – so wie ich auch bei Krankheit oder Unfall beweisen muss, dass ich nicht zur Arbeit erscheinen kann. Ein Arztzeugnis ist zu empfehlen. Dieses sollte nicht nur die Arbeitsunfähigkeit, sondern auch die Ferienunfähigkeit bezeugen. So können gegenüber dem Arbeitgeber allfällige Unklarheiten ausgeräumt werden. Die genaue Diagnose muss das Arztzeugnis aber nicht nennen, diese unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

Ich bin seit einigen Wochen krankgeschrieben. Kann ich trotzdem in die Ferien?

Auch hier gilt: Wenn ich arbeitsunfähig bin, bin ich nicht unbedingt auch ferienunfähig. Wenn mich eine Grippe ans Bett fesselt, so versteht sich von selbst, dass ich nicht verreisen darf. Wenn ich aber beispielsweise wegen einer psychischen Krankheit nicht arbeiten kann, dann ist einer Ferienreise im Prinzip möglich – ja sie kann sogar zu meiner schnelleren Genesung beitragen. Weil Arbeitgeber oder auch Kolleginnen und Kollegen schnell einmal misstrauisch werden können, ist es wichtig, die Ferienfähigkeit mit dem Arzt oder der Ärztin zu besprechen und bestätigen zu lassen.

Während der Ferien ist der volle Lohn vom Arbeitgeber geschuldet. Allfällige Leistungen einer Krankentaggeldversicherung setzen in dieser Zeit natürlich aus. Die bezogenen Ferien werden vollumfänglich vom Ferienguthaben abgezogen – übrigens auch dann, wenn ich nur teilweise arbeitsunfähig bin und zu einem geringeren Pensum arbeite. Denn im Gegensatz zur Arbeitsunfähigkeit gilt die Ferienunfähigkeit nur ganz oder gar nicht.

**goran.djajic@syna.ch,
juristischer Mitarbeiter**

Ferien: Erholung und sonst nichts

Sinn und Zweck der Ferien ist in erster Linie die geistige und körperliche Erholung von der Arbeit: Ob wir in den Ferien einfach nichts tun oder einem erfüllenden Hobby nachgehen, ist uns überlassen. Auf jeden Fall dürfen Ferien nicht dazu dienen, sich von Krankheit oder Unfall zu erholen. Ferien dürfen zudem mit wenigen Ausnahmen nicht in Geld abgegolten werden – und sie dürfen von Arbeitnehmenden auch nicht für weitere Erwerbstätigkeit genutzt werden.

Informationssystem Allianz Bau

Alles auf eine Karte!

Faire Arbeitsbedingungen und Löhne auf dem Bau fordern wir schon lange. Mit der ISAB-Card werden die entsprechenden Kontrollen auf unseren Baustellen einfacher und effizienter. Was bedeutet das für die Angestellten auf dem Bau?

Mindestarbeitsbedingungen und Löhne auf den schweizerischen Baustellen werden regelmässig von den paritätischen Kontrollorganen geprüft. Das ist gut so – aber nicht immer einfach. Denn die Identität der Bauarbeiter kann oft gar nicht geklärt werden: Gehören sie zu einer Baufirma, welche die Bedingungen ohne Verfehlungen einhält? Mit der ISAB-Card, die künftig jeder Bauarbeiter auf sich tragen soll, wird Abhilfe geschaffen.

Vorteile für alle ...

Zur «Allianz Bau» gehören alle paritätischen Kommissionen des Bauhaupt- und fast alle des Baunebengewerbes. Sie liefern die gesammelten Informationen ihrer Kontrollen an das Informationssystem Allianz Bau ISAB. Dort sieht man jederzeit, ob eine Firma einem GAV unterstellt ist, ob und wann sie kontrolliert wurde und ob Verfehlungen zu Löhnen oder Arbeitsbedingungen vorliegen. Das bringt Vorteile für alle:

- Kontrolleure können die Datenbank nutzen, um die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen wirksamer zu kontrollieren. Ihr Aufwand reduziert sich: Sie können sich auf risikobasierte Kontrollen konzentrieren, so wie es das SECO vorgibt.
- Bauherren erhalten mit ISAB die Gewissheit, dass die Arbeitnehmenden auf ihrer Baustelle auch wirklich für die Firma arbeiten, die den Auftrag erhalten hat. Sie haben kein Interesse, Aufträge an unseriöse Firmen zu vergeben und dann im Zuge der Haftung für Subunternehmer belangt zu werden.
- Firmen können rund um die Uhr auf eine GAV-Bescheinigung zugreifen, um den Bauherren aufzuzeigen, dass sie die Mindestarbeitsbedingungen einhalten.



Auf den Baustellen sollen die Kontrollen einfacher werden – und damit der Schutz der Arbeitsbedingungen stärker.
Bild: Ernst Zülle

... und mehr Schutz für die Angestellten

Die Kontrollen werden einfacher, und es sollte weniger überflüssige Kontrollen geben. Und vor allem: Der faire Wettbewerb wird gestärkt – und damit der Schutz der Arbeitsbedingungen und gegen Lohndumping. Alle Firmen der Mitgliederbranchen von ISAB können eine ISAB-Card für ihre Mitarbeiter bestellen. Diese können sich somit gegenüber dem Auftraggeber und den Kontrollorganen als Angestellte einer vertragsunterstellten Firma ausweisen.

Bereits existierende Lösungen

Letztes Jahr machten die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes vor allem mit dem Kampf für den neuen Landesmantelvertrag Schlagzeilen. Im Hintergrund wurde aber auch konstruktiv am wegweisenden Projekt zur Verbesserung der Kontrollen gearbeitet. Am 14. März informierten die Sozialpartner über die Einführung von ISAB – einem System, das auch andere, bereits existierende Systeme berücksichtigt: Die «Carte professionnelle Cèrbère» ist eine im Kanton Waadt eingesetzte Baukarte. Sie wird in ISAB integriert. Die «CartePro» ist die Initiative einer Westschweizer AHV-Ausgleichskasse. Auch diese soll in die technische Lösung ISAB integriert werden. «Baticontrol» ist ein Arbeitsinstrument

für die Organisation der Kontrollprozesse, das derzeit verschiedene paritätische Kommissionen gemeinsam realisieren. ISAB ist bestrebt, Schnittstellen zu dieser und anderen Softwarelösungen der vielen paritätischen Kommissionen anbieten zu können.

ISAB und die 8-Tage-Regel

Die 8-Tage-Regel verlangt, dass sich Entsendefirmen aus dem Ausland acht Tage vor dem Einsatz anmelden müssen. Im Rahmen der Verhandlungen zum EU-Rahmenabkommen ist diese Regelung unter Druck gekommen. Letzten September wurde ISAB vom CVP-Nationalrat Fabio Regazzi vorschnell als moderne Alternative zur 8-Tage-Regel angepriesen. So einfach ist es aber nicht: Die ISAB-Card ist nicht darauf ausgelegt, die 8-Tage-Regel zu ersetzen, denn sie kann nur von Schweizer Firmen bezogen werden und zwar freiwillig. Entsendefirmen aus dem Ausland können keine ISAB-Card beziehen.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Detaillierte Informationen zum Projekt auf der Website www.isab-siac.ch

Ja zur Konzernverantwortungsinitiative

Faire Arbeit, hier und weltweit!

Über Weihnachten hat Glencore in Peru versucht, Bäuerinnen von ihrem angestammten Land zu vertreiben. Der Fall zeigt einmal mehr deutlich: Es braucht verbindliche Regeln, damit Konzerne Menschenrechte und Umweltstandards respektieren. Genau dies fordert die Initiative.

Videoaufnahmen vom 29. Dezember 2018 zeigen, wie Sicherheitsmänner von Glencore in den peruanischen Anden indigene Bäuerinnen mit Steinen attackieren. Die betroffenen Bäuerinnen, die im Video zu Wort kommen, sehen sich ihrer Lebensgrundlage beraubt. Sie sind verzweifelt ob ihrer Machtlosigkeit gegenüber dem Riesenkonzern Glencore, der die Kupfermine Antapaccay vergrössern will – koste es, was es wolle.

Verbindliche Regeln für Konzerne

Doch nicht nur Glencore sieht sich mit Vorwürfen wegen Menschenrechtsverletzungen und Umwelterstörung konfrontiert: Schweizer Rohstoffhändler profitieren von Kinderarbeit auf Baumwollfeldern in Burkina Faso, der Konzern Syngenta exportiert hochgiftige Pestizide, die hierzulande längst verboten sind, und Schweizer Goldraffinerien beziehen Gold aus Minen, in denen die Arbeitsbedingungen der Schürfer menschenverachtend sind. Deshalb braucht es jetzt endlich verbindliche Regeln für Konzerne, wie sie die Konzernverantwortungsinitiative verlangt.

Konzerne sollen in Zukunft Menschenrechte und Umweltstandards respektieren und für allfällige Schäden geradestehen müssen: Sie sollen deshalb für alle Ungechtigkeiten und Schäden haften, die sie oder ihre Tochterfirmen verursachen.

Fragen an Seraina Patzen vom Kampagnensekretariat Konzernverantwortungsinitiative

Wo steht die Konzernverantwortungsinitiative heute?

Seraina Patzen: Die Initiative wurde 2016 mit über 120 000 Unterschriften eingereicht. Im Moment diskutiert das



In den Ländern des Südens treten internationale Unternehmen die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter oft mit Füßen.

Bild: zVg

Parlament über die Initiative und einen Gegenvorschlag. Sollte es im Parlament keine Mehrheit für verbindliche Regeln geben, findet voraussichtlich in einem Jahr die Abstimmung statt.

Seid ihr für den Abstimmungskampf optimistisch?

Ja, sehr. Denn schon heute ist die Unterstützung für die Initiative gross. Bereits haben sich über 60 Lokalkomitees auf Gemeinde-Ebene zur Unterstützung der Initiative gebildet. Und auch aus Wirtschaftskreisen gibt es immer mehr Support. Mehr als 100 Unternehmen haben sich im «Wirtschaftskomitee für verantwortungsvolle Unternehmen» zusammengeschlossen, um die Initiative zu unterstützen.

Wie können unsere Mitglieder die Initiative unterstützen?

Es gibt viele Möglichkeiten, die Initiative zu unterstützen. Mit dem Flyer, der diesem Magazin beigelegt ist, kann eine Tasche oder eine Fahne bestellt werden – eine gute Möglichkeit, sich deutlich zur Initiative zu bekennen und die breite Unterstützung sichtbar zu machen.

Der Wirtschaftsverband Swissholdings setzt sich gegen die Initiative ein. Wieso?

Ich glaube, das ist eine rein ideologische Haltung. Denn wer heute weder Menschenrechte verletzt noch die Umwelt zerstört, hat ja nichts zu befürchten. Leider zeigen die vielen Beispiele, dass nicht alle Konzerne mit Sitz in der Schweiz anständig wirtschaften. Dass Swissholdings sich vor diese Konzerne stellt, finde ich falsch. Es schadet dem Ruf des Dachverbands.

Die Haltung von Syna

Die Haftung von Schweizer Unternehmen, die menschenrechtswidrige und ökologisch bedenkliche Praktiken im Ausland anwenden, muss verstärkt werden. Nur so können die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeiterinnen und Arbeitern auch in fernen Ländern geschützt werden. Sozialverträgliches und ökologisch nachhaltiges Wirtschaften wird bei uns durch Sozialpartnerschaft, Rechtsstaat und direkte Demokratie gesichert. Dieser Schutzschild ist in den Ländern des Südens wegen der grassierenden Korruption nicht immer vorhanden. Und das wird von den Grossen wie Glencore und Co. schamlos ausgenutzt. Syna setzt sich für menschenwürdiges Arbeiten hier und weltweit ein!

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Gesellschaftspolitik

Mehr Lohn bei Lidl



Lidl Schweiz erhöht ab März 2019 die Lohnsumme. Davon sollen insgesamt über 95 Prozent der Mitarbeitenden profitieren. **Für individuelle Erhöhungen gemäss Lohnsystem werden 0,75 Prozent eingesetzt, 0,25 Prozent entfallen auf strukturelle Erhöhungen für Beförderungen und die Lidl-Treueprämie.**

Lidl Schweiz stellt ein weiteres Prozent für die Ausgabe von Einkaufsgutscheinen zur Verfügung: Alle Mitarbeitende erhalten unabhängig von ihrem Anstellungsgrad Lidl-Einkaufsgutscheine im Wert von 100 Franken pro Dienstjahr.

Syna-Branchenleiter Marco Geu ist zufrieden mit dem Resultat der Lohnverhandlung: «Wir freuen uns jetzt auf die anstehende Neuverhandlung des Gesamtarbeitsvertrags mit Lidl, in der wir weitere Verbesserungen für die Mitarbeitenden anstreben.»

Elektroinstallation

Bei den Verhandlungen zu einem neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab 2019 für das Elektrogewerbe konnten sich die Sozialpartner nicht einigen. Der aktuelle Vertrag wurde aber nicht gekündigt und wird deshalb um ein Jahr verlängert. Die Verhandlungen gehen weiter.

Immerhin gibt es Positives zum Lohn zu vermelden: **Alle Angestellten, die dem GAV unterstellt sind, profitieren seit 1. Januar 2019 von einer generellen Lohnerhöhung um 1 Prozent.**

MEM-Industrie

Voranzeige: **Am Freitag, 29. März 2019, findet in Olten die Syna-Branchenkonferenz der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) statt.** An der diesjährigen Konferenz werden unter anderem der Kommentar zum neuen Gesamtarbeitsvertrag und das überarbeitete Handbuch für Arbeitnehmervertretungen vorgestellt – genauso wie die «MEM-Passerelle 4.0», das Weiterbildungsprojekt der Branche. Eingeladen sind alle Syna-Mitglieder aus der Branche. Sie erhalten eine separate Einladung.

Integration, aber bitte fair!

Seit Anfang Jahr gilt ein neues Ausländerrecht. Neben Verschärfungen zur Einbürgerung bringt es auch Erleichterungen bei der Arbeitsmarktintegration. So müssen Arbeitgeber die Anstellung von Flüchtlingen oder vorläufig Aufgenommenen nicht mehr wie bisher bewilligen lassen, sondern nur noch bei der zuständigen kantonalen Stelle melden.

Je nachdem, wie ernst der Kanton seinen Auftrag zur Überprüfung der orts- und branchenüblichen Löhne wirklich nimmt, erfolgt eine Meldung an tripartite oder paritätische Kommissionen. In der Coiffeurbranche ist ein regelrechter Boom dieser Meldungen auszumachen, bisweilen mit haarsträubenden Mindestlohn-Unterschreitungen und abenteuerlichen Arbeitsverträgen. Die Kontrollorgane müssen die Missstände dem kantonalen Amt zurückmelden. **Die beabsichtigte verstärkte Nutzung des gesamten Arbeitskräftepotenzials darf nicht auf dem Buckel der Schwächsten in diesem Spiel ausgetragen werden!**

Bau-Ausbildung Spanien/Portugal



Wie jedes Jahr fanden im Januar und Februar in Spanien und Portugal die beliebten Weiterbildungskurse für Bauarbeiter aus den jeweiligen Herkunftsländern statt. Im Ausbildungszentrum der Fundación Laboral de la Construcción bei Santiago de Compostela verfeinerten acht Bauarbeiter ihr Handwerk. Im Ausbildungszentrum CICCOPN bei Avioso in der Nähe von Porto nahmen 38 Absolventen am Kurs teil.

Syna besuchte die Teilnehmer vor Ort und gratulierte zur erfolgreichen Weiterbildung. **Die Kurse werden auch nächstes Jahr wieder in Santiago de Compostela, Porto und Lissabon angeboten.**

Interessierte Bauleute informieren sich im zuständigen Regionalsekretariat oder auf der Website des Baumeisterverbands: www.baumeister.ch

Zahl des Monats

22.

Februar – das ist das Datum des diesjährigen «**Equal Pay Day**». Bis zu diesem Tag mussten die Frauen in der Schweiz 2019 arbeiten, um auf die gleiche Lohnsumme zu kommen, wie sie alle Männer zusammen bereits Ende 2018 erreicht hatten. Obwohl das Grundrecht auf gleichen Lohn seit 37 Jahren in der Bundesverfassung steht, sieht die Realität nach wie vor anders aus.

Ein Grund mehr für die Frauen, am 14. Juni zu streiken! Denn nur so wird die Gesellschaft realisieren, was ihre Arbeit wirklich wert ist.

Accordo quadro istituzionale

Non sulle spalle dei lavoratori!

Dal 2013 la Svizzera sta negoziando con l'Europa un accordo quadro istituzionale. Le misure di accompagnamento a salvaguardia dei salari e delle condizioni d'impiego sono sempre state considerate un confine non valicabile, ma l'attuale bozza d'intesa indebolisce questa tutela. Travail.Suisse respinge con decisione un simile accordo quadro.

Attraverso gli accordi bilaterali la Svizzera ha regolamentato i suoi rapporti con l'Unione europea. Un rapporto ordinato di questo genere è estremamente importante sotto l'aspetto economico e politico – come dimostra l'attuale caos in cui sono precipitate le trattative per la Brexit in Gran Bretagna. E i legami economici e culturali della Svizzera con i suoi vicini europei sono innumerevoli: oltre la metà delle esportazioni delle imprese elvetiche ha quale meta lo spazio economico europeo, il 25 per cento delle persone attive nel nostro Paese possiede un passaporto europeo, e quasi un milione di cittadine e cittadini elvetiche vive nell'Unione europea.

Al tavolo dei negoziati fin dal 2013

L'UE auspica un ulteriore sviluppo dei bilaterali, ma questa non è una novità: già dal 2013 sta negoziando con la Svizzera in merito ad un accordo quadro istituzionale. Le questioni centrali sono due: come armonizzare accordi statici con l'evoluzione dinamica del diritto europeo? E come procedere in caso di disaccordo in merito all'interpretazione degli accordi?

Le misure di accompagnamento sono efficaci

In Svizzera vengono pagati i salari più elevati d'Europa. La libera circolazione delle persone venne pertanto introdotta alla condizione che qui venissero versati salari svizzeri, onde proteggere dal dumping le remunerazioni e le condizioni d'impiego. Le misure di accompagnamento ne sono garanti: fra le altre cose prescrivono controlli



Per Travail.Suisse è chiaro: la libera circolazione delle persone è possibile soltanto con misure di accompagnamento efficaci.

Foto: Adobe Stock

per individuare i casi di dumping salariale e stabilire il versamento delle retribuzioni arretrate.

Dagli annuali rapporti emerge chiaramente che le misure di accompagnamento sono efficaci e urgentemente necessarie, visto e considerato che la sottoquotazione di salari e condizioni d'impiego è ormai all'ordine del giorno. Le misure di accompagnamento permettono di individuare gli abusi e impediscono un crollo dei salari.

Un accordo insoddisfacente per i lavoratori

Nel mandato negoziale sull'accordo quadro istituzionale le misure di accompagnamento sono definite come non negoziabili. Il Consiglio federale lo ha più volte ribadito. Eppure, di punto in bianco un anno fa il nuovo ministro degli esteri Ignazio Cassis e il suo entourage hanno cominciato a rimettere in questione le misure di accompagnamento. E guarda un po': effettivamente la bozza dell'accordo quadro prevede un loro adeguamento.

Sono due i punti a rendere l'accordo inaccettabile per le lavoratrici e i lavoratori:

- in primo luogo, non sarebbe più possibile sviluppare ulteriormente o adeguare in maniera autonoma le misure di accompagnamento. La Corte

europea potrebbe rendere impossibili meccanismi di protezione avanzati, come già fatto in altri Paesi;

- in secondo luogo, verrebbero indeboliti strumenti centrali di protezione dal dumping salariale. Concretamente, il termine di notifica di otto giorni e l'obbligo di depositare una cauzione verrebbero rimessi in discussione. Il termine di notifica è necessario per organizzare ed effettuare un minimo di controlli delle imprese provenienti dall'estero; e la cauzione garantisce che le sanzioni contro imprese colpevoli di un'infrazione vengano anche effettivamente applicate. Senza questi strumenti, sarebbe fin troppo semplice aggirare la protezione dei salari.

Promesse disattese

Nell'attuale versione provvisoria, l'accordo quadro oltrepassa i limiti e disattende le promesse politiche a tutela dei salari e delle condizioni d'impiego. Un accordo che indebolisce le misure di accompagnamento è un pessimo accordo per le lavoratrici e i lavoratori in Svizzera e Travail.Suisse lo respinge fermamente.

Gabriel Fischer, responsabile della politica economica presso Travail.Suisse, fischer@travailsuisse.ch

Asesoría legal

Enfermo en las vacaciones, ¿y ahora qué?

¿Qué pasa si durante las vacaciones me enfermo? ¿Puedo irme aunque no pueda trabajar? Nuestro servicio jurídico tiene la respuesta.

Enfermedad y vacaciones pueden parecer términos antagónicos. Sin embargo, incapacidad laboral no necesariamente implica imposibilidad para tomar vacaciones. Aquí van algunas preguntas y respuestas:

Si durante mis vacaciones o justo antes de que estas comiencen me enfermo ¿Puedo cancelar o postergar mis vacaciones y tomarlas más tarde?

Quien se enferme o sufra un accidente durante sus vacaciones, generalmente se ve impedido de disfrutar sus vacaciones, a causa de un tratamiento médico o al estado físico o mental disminuido. La finalidad de las vacaciones es recuperarse del trabajo. Esto no es posible si debo guardar cama o debo estar en el hospital debido a un accidente o enfermedad. Las visitas regulares al médico también son también una razón para interrumpir mis vacaciones o para no ir.

Si sufro una pequeña herida o malestar estomacal durante un día, generalmente no es el caso. Así que no puedo interrumpir mis vacaciones por cada dificultad de salud que pueda haberme obligado a quedarme en casa durante una jornada laboral normal. En la legislación laboral y de seguridad social se distingue entre incapacidad laboral e incapacidad para las vacaciones: Los que no puedan trabajar no siempre están impedidos de tomar vacaciones. Para evitar que el propósito de las vacaciones no se cumpla, el detrimento de la salud debe ser significativo.

¿Necesito un certificado médico si tengo que interrumpir mis vacaciones o no puedo tomarlas?

La obligación de probar que no se puede tomar vacaciones recae en el empleado o empleada. Si sufro un accidente o enfermo durante mis vacaciones, tengo que demostrar que no puedo recuperarme debido a esto, así como tengo que demostrar que no puedo ir a trabajar debido a una enfermedad o accidente. Se recomienda un certificado médico. Esto no sólo debería probar la incapacidad para trabajar, sino



Los que están enfermos no deben necesariamente quedarse en casa. En cualquier caso, un certificado médico siempre es importante.

Foto: Adobe Stock

también la incapacidad para las vacaciones. De este modo, se resuelven todas las ambigüedades con respecto al empleador. El certificado médico puede o no indicar el diagnóstico exacto, que está sujeto al secreto médico.

Estoy de baja laboral por enfermedad hace algunas semanas. ¿Puedo ir de vacaciones?

Lo mismo se aplica aquí: si no puedo trabajar, no significa que no pueda ir de vacaciones. Si una gripe me obliga a guardar reposo, es obvio que no puedo viajar. Pero si no puedo trabajar debido a una enfermedad mental, entonces tal vez un viaje de vacaciones es en principio posible y podría ayudar a tener una recuperación más rápida. Debido a que los empleadores y compañeros pueden tener ciertas dudas, es recomendable hablar primero con un médico para dejarse aconsejar.

Durante las vacaciones el empleador debe pagar el sueldo completo. Las prestaciones del seguro de enfermedad diario durante este período se suspenden. Las vacaciones tomadas se deducen del total

del crédito de vacaciones, incluso si sólo trabajo un porcentaje debido a una incapacidad laboral parcial. A diferencia de la incapacidad laboral, la incapacidad vacacional sólo se aplica en su totalidad o no se aplica.

goran.djajic@syna.ch,
asesor legal

Vacaciones: Recuperarse es lo primordial

El sentido y propósito de las vacaciones es en primer lugar recuperarse mental y físicamente del trabajo: si simplemente no hacemos nada durante las vacaciones o disfrutamos de algún pasatiempo depende de nosotros. De cualquier modo, las vacaciones no deben servir para recuperarse de enfermedades o accidentes. Además, con contadas excepciones, las vacaciones no pueden ser compensadas en dinero y no deben ser utilizadas por los empleados para otras actividades remuneradas.

Sistema de informação «Allianz Bau»

Tudo num só cartão!

Há já muito que exigimos condições de trabalho e salários justos no setor da construção civil. Com o ISAB-Card o respetivo controlo nos nossos estaleiros de obras será mais fácil e mais eficaz. O que significa isto para os trabalhadores da construção civil?

As condições mínimas de trabalho e os salários nos estaleiros de obras suíços são inspecionados regularmente por órgãos de inspeção conjuntos. E é assim que deve ser – mas nem sempre é fácil. Pois a identidade dos trabalhadores de construção civil pode muitas vezes nem ser verificada: Pertence a uma empresa de construção civil que cumpre as condições sem falhas? O ISAB-Card, que cada trabalhador de construção civil deverá ter consigo no futuro, é a solução.

Vantagens para todos...

À «Allianz Bau» pertencem todas as comissões conjuntas da indústria da construção civil e quase todas as comissões das indústrias adjacentes. Estas transmitirão as informações recolhidas durante as suas inspeções ao sistema de informação da aliança da construção civil ISAB. Aqui será possível verificar a qualquer altura se uma empresa se encontra sob um GAV, se e quando foi inspecionada e se foram registadas falhas nos salários ou condições de trabalho. Isto traz vantagens para todos:

- Os inspetores podem utilizar a base de dados para controlar de forma mais eficiente o cumprimento das condições mínimas de trabalho. O esforço é reduzido: Pode concentrar-se em inspeções baseadas no risco, tal como prescrito pela SECO (secretaria estadual da economia).
- Os construtores recebem com o ISAB a informação de que os trabalhadores que se encontram nos seus estaleiros de obras trabalham realmente para a empresa responsável pelo projeto. Estes não estão interessados em passar projetos para empresas duvidosas e depois ser processados no curso de responsabilidade por subcontratados.



As inspeções devem tornar-se mais fáceis nos estaleiros de obras – e com isso fortalecer a proteção das condições de trabalho.
Imagem: Ernst Zülle

- As empresas podem aceder a qualquer hora a um certificado do GAV para mostrar aos construtores que cumprem com as condições mínimas de trabalho.

...e mais proteção para os trabalhadores

As inspeções tornam-se mais fáceis e deverão existir menos inspeções desnecessárias. E acima de tudo: A competição justa será reforçada – e com isso será reforçada a proteção das condições de trabalho e combatido o dumping salarial. Todas as empresas dos setores-membro do ISAB podem encomendar um ISAB-Card para os seus trabalhadores. Estes podem, assim, ser apresentados como identificação à entidade contratante e aos órgãos de inspeção como funcionários de uma empresa contratada.

Soluções já existentes

No ano passado, os parceiros sociais da indústria da construção civil ocuparam as manchetes sobretudo com a luta pelo novo Acordo Coletivo Nacional de Trabalho. Em paralelo também se foi desenvolvendo construtivamente o projeto pioneiro para melhoria das inspeções. No dia 14 de março, os parceiros sociais informaram sobre a aplicação do ISAB – um sistema que tem em conta outros sistemas já existentes: O «Carte professionnelle Cerbère» é um cartão da construção civil utilizado no cantão de Waadt. Este será integrado no ISAB. O «CartePro» é uma iniciativa de um fundo

de compensação AHV na suíça ocidental. Também este deverá ser integrada na solução tecnológica ISAB. «Baticontrol» é um instrumento de trabalho para a organização do processo de inspeção conjunto que diferentes comissões conjuntas realizam neste momento. O ISAB esforça-se por fornecer interfaces para esta e outras soluções de software das muitas comissões conjuntas.

ISAB e a regra-dos-8-dias

A regra-dos-8-dias pressupõe que agências de emprego estrangeiras tenham de se registar oito dias antes do seu estabelecimento. No âmbito das negociações dos acordos-quadro da UE, esta regra encontra-se sob pressão. Em setembro passado, o ISAB foi anunciado pelo secretário-geral do CVP Fabio Regazzi como alternativa moderna à regra-dos-8-dias. Mas não é assim tão simples: O ISAB-Card não foi desenvolvido para substituir a regra-dos-8-dias, pois este só pode ser obtido por empresas suíças e de forma voluntária. Agências de emprego estrangeiras não podem obter qualquer ISAB-Card.

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

Informações detalhadas sobre o projeto na página www.isab-siac.ch

formation-ARC.Suisse

Weiterbildung – Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

Sind Sie auf der Suche nach einer neuen Herausforderung oder starten im Sommer nach der Ausbildung im Berufsleben so richtig durch?

Mit unseren Bewerbungskursen erhalten Sie Sicherheit und Selbstvertrauen im Bewerbungsprozess und bringen Ihr Dossier unter fachkundiger Leitung auf den neusten Stand. Auch die Arbeitszeugnisse sind ein wichtiger Teil des Bewerbungsdossiers. Zu wissen, was ein gutes Zeugnis ausmacht und wie ein solches Ihrer Bewerbung hilft, ist die halbe Miete für ein attraktives Dossier.

Um den Platz zu sichern, melden Sie sich am besten noch heute an. Wir freuen uns auf Sie!

Ihr ARC-Team
www.formation-arc.ch

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

Arbeitszeugnis – ist es gut oder tönt es nur gut? (NEU im Angebot)

5. April 2019 in Olten

Was ist ein gutes Arbeitszeugnis? Was gilt als «codiert»? Arbeitszeugnisse geben viel zu reden und sind oft Anlass für Missmut und Unzufriedenheit.

Arbeits- respektive Zwischenzeugnisse sind die einzigen von fremder Hand geschriebenen Dokumente, die unsere Arbeitsweise und unser Verhalten am Arbeitsplatz beschreiben. Da lohnt es sich sehr, bei den eigenen Zeugnissen gut hinzuschauen: Nicht alles ist gut, was gut klingt! Erfahren Sie Wissenswertes und Methoden, wie Sie Ihr Arbeitszeugnis überprüfen können.

Bewerbungen elektronisch verschicken – das muss ich wissen!

26. April 2019 in Olten

Elektronische Bewerbungen verdrängen die klassische Bewerbungsform immer mehr. Effiziente Handhabung, tiefere Kosten und weniger Aufwand sind wohl als Treiber und Vorteile dieser Entwicklung zu nennen.

Aber halt: Elektronische Bewerbungen, das sind E-Mail- und Online-Bewerbungen. Wo sind die Unterschiede und was ist gleich? Worauf muss ich achten bei der E-Mail-Bewerbung und worauf bei der Online-Bewerbung? Wie kann ich Fehler vermeiden und wie erstelle ich eine tolle elektronische Bewerbung?

Ich erstelle mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier

2. und 3. Mai 2019 in Bern

Erhöhen Sie Ihre Chancen auf dem Stellenmarkt mit einem aussagekräftigen Bewerbungsdossier! Der Stellenmarkt ist hart umkämpft. Wer sich gut präsentiert, erhöht seine Chancen auf ein Vorstellungsgespräch. Dazu gehört ein motiviertes, aussagekräftiges Bewerbungsdossier, das die perfekte Antwort auf das Stelleninserat gibt. Darin beschreiben Sie in kurzen, prägnanten Sätzen, weshalb Sie die richtige Person für eine Stelle sind.

Vorstellungsgespräche leicht gemacht

9. und 10. Mai 2019 in Olten

Sie haben eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten? Gratulation! Ein wichtiges Zwischenziel im Bewerbungsprozess ist erreicht. Nun werden allerdings die Karten neu gemischt. Jetzt geht es für Sie darum, Ihr Gegenüber im Gespräch davon zu überzeugen, dass Sie die richtige Person für die offene Stelle sind und dass Sie die in der schriftlichen Bewerbung geweckten Erwartungen erfüllen. In diesem Kurs lernen Sie wichtige Schritte dazu.

Vorankündigung

Delegiertenversammlung 2019

Auch dieses Jahr findet die ordentliche Delegiertenversammlung (DV) von Syna im Stadttheater Olten statt, und zwar am 22. Juni 2019. Die Einladung sowie die definitiven Traktanden werden rechtzeitig zugestellt. Dann wird je nach Anzahl Geschäfte auch bekannt gegeben, ob die DV halb- oder gantztägig stattfinden wird.

Neben den statutarischen Geschäften ist auch die Ausarbeitung des neuen

Beitragsreglements traktandiert. Die letztjährige DV hat beschlossen, die Anzahl Basisvertreterinnen und -vertreter im nationalen Vorstand von 12 auf 15 zu erhöhen. Diese Ergänzungswahl der Vorstandsbasis wird an der kommenden DV durchgeführt. Für dieses Geschäft wie auch für die anderen der DV zugewiesenen Befugnisse sind die Regionen, die Branchen, die Verbandskommissionen, die Sekretärenkonferenz und der Vorstand antragsberechtigt. Die Frist für Wahlvorschläge an den Vorstand läuft bis zum 22. Mai 2019, für alle anderen Anträge bis zwei Monate vor der DV.

Informationen zum Wahlgeschäft haben die Gremien Anfang März erhalten. Für



Bild: DV 2018, Syna

weitere Informationen und Fragen stehen die Regionalsekretariate oder der Präsident, arno.kerst@syna.ch, zur Verfügung.

Revision Arbeitsgesetz

Burn-out und Gratisarbeit nicht vom Tisch

Die Angriffe auf das Arbeitsgesetz halten an: Trotz Kritik aus den Kantonen ist der Ständeratskommission die Gesundheit der Arbeitnehmenden offenbar egal. Wir kämpfen weiter gegen Stress, Burn-out und Gratisarbeit!

Zur Erinnerung: Eine parlamentarische Initiative von Ständerat Konrad Graber will die maximale tägliche Überzeitarbeit und die wöchentliche Höchst Arbeitszeit für Angestellte mit Fach- und Führungsaufgaben abschaffen. Und geht es nach der Initiative von Neo-Bundesrätin Karin Keller-Sutter, so soll auch gleich die Arbeitszeiterfassung abgeschafft werden.

Bei der Vernehmlassung im letzten Herbst hat Syna beiden Vorstössen eine klare Abfuhr erteilt. Für gegen 40 Prozent der Arbeitnehmenden würden sie zu mehr Gratisarbeit führen. Sie gefährden die Gesundheit und verhindern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Ähnlich reagierten viele angefragte Organisationen. Und auch die Hälfte aller teilnehmenden Kantone lehnt eine solche Verschärfung des Arbeitsgesetzes klar ab.

Die zuständige Kommission blieb davon aber unbeeindruckt: Sie hat die Initiative Graber mit grosser Mehrheit an den Bundesrat überwiesen, der nun einen Bericht an das Parlament verfassen muss. Die Initiative Keller-Sutter hat sie für weitere Abklärungen sistiert. Vom Tisch ist sie aber keineswegs, höchstens verzögert.

Wenn nötig mit Referendum

Jetzt ist der Ball beim Bundesrat. Syna bleibt dabei: Sollte die Verschärfung des Arbeitsgesetzes im Parlament durchkommen, werden wir sie mit einem Referendum bekämpfen. Unsere politische Arbeit geht also weiter – zusammen mit vielen anderen Gewerkschaften, Arbeitnehmerorganisationen, Parteien und Kirchen, die sich in der «Sonntagsallianz» und im «Bündnis



Das Parlament spielt mit der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Syna wehrt sich dagegen!
Bild: Adobe Stock

gegen Burn-out und Gratisarbeit» schon mehrfach gegen ausufernde Arbeitszeiten gewehrt haben. Wir sind überzeugt: Bei einer Volksabstimmung würden die Ausichten auf 15-Stunden-Arbeitstage und 70-Stunden-Wochen nicht durchkommen!

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

100 Jahre IAO

Rückblick und Ausblick

Die Internationale Arbeitsorganisation IAO feiert ihren 100. Geburtstag. Aber was bedeutet sie für die Arbeitnehmenden? Welche Rolle spielt sie beim Schutz von Arbeitsbedingungen und Löhnen? Im Jubiläumsjahr liegt ihr Fokus auf der Digitalisierung und ihren Herausforderungen für die Arbeit der Zukunft.

Das Jahr 2019 markiert das 100-Jahr-Jubiläum der einzigen tripartiten Organisation der Vereinten Nationen. Sie bringt Vertreterinnen und Vertreter von Regierungen sowie von Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberverbänden zusammen. Während des ganzen Jahres gibt es verschiedene Anlässe, um das Jubiläum zu feiern. Zudem veröffentlicht Travail.Suisse einen Leitfaden. Er erklärt, wie die IAO im Wesentlichen funktioniert und wie sie sich für die Arbeitnehmenden einsetzt.

Soziale Gerechtigkeit – wichtig für uns alle

Die Schweiz ist Mitglied der IAO seit deren Gründung im Jahr 1919. Seit 100 Jahren stärkt die IAO soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte bei der Arbeit. Der Einfluss von internationalen Organisationen mag aus Sicht der Arbeitnehmenden mit ihren täglichen Sorgen manchmal weit weg erscheinen. Aber der Arbeitsmarkt ist stark beeinflusst von einer globalisierten Wirtschaft. Deshalb sind Beziehungen zwischen den Staaten notwendig, und die Bedeutung des Völkerrechts und der sozialen

Zukunft der Arbeit und Sozialpartnerschaft

Um ihr Engagement im Jubiläumsjahr der IAO und auch in Zukunft zu bestärken, haben der Bundesrat, Travail.Suisse und andere Dachorganisationen der Sozialpartner am 18. Oktober 2018 die «Erklärung zur Zukunft der Arbeit und der Sozialpartnerschaft in der Schweiz» verabschiedet.

Mehr Informationen zur IAO im neuen Leitfaden auf www.travailsuisse.ch



Die Internationale Arbeitsorganisation schützt die Rechte aller Arbeitnehmenden weltweit.

Bild: IAO, M. Crozet

Gerechtigkeit sind enorm. Die Rechte der Arbeitnehmenden müssen geschützt werden – nicht nur in der Schweiz, sondern auch in anderen Ländern der Welt. Denn prekäre Arbeitsbedingungen und Löhne haben Auswirkungen auf den Alltag von uns allen. Die Netzwerke des Menschenhandels zum Beispiel sind international, und von Zwangsarbeit sind auch Personen in der Schweiz betroffen. Der Arbeitsmarkt ist grenzenlos geworden. Eine gesicherte internationale Zusammenarbeit, die reglementiert, beobachtet und Ungleichheiten beseitigt, hilft uns auch, unsere eigenen Rechte zu verteidigen.

Schutz für Arbeitnehmende

Die von der Schweiz ratifizierte IAO-Konventionen sind ein wichtiger Bestandteil unseres Arbeitsrechts. Und sie bilden die Grundlage für mehrere im Laufe der Jahre erworbenen Rechte. So ist beispielsweise der Mutterschutz als grundlegendes Recht in den IAO-Konventionen verankert. Die Schweiz hat auch das jüngste Abkommen über die Dauer des Mutterschaftsurlaubs ratifiziert, das mindestens 14 Wochen vorsieht. Damit konnte der Kampf gegen die Diskriminierung von jungen Müttern verstärkt werden. In der Folge hat die Schweiz 2014 ihr Gesetz angepasst und

es den Müttern ermöglicht, während der Arbeitszeit zu stillen. Seit 2015 sind auch Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft durch die IAO-Konvention geschützt, welche die Schweiz ratifiziert hat.

Blick auf die Arbeit der Zukunft

Die wichtigsten Themen der IAO in ihrem Jubiläumsjahr sind ihre Perspektiven als Organisation und ihre Tätigkeitsfelder – und die Zukunft der Arbeit. Es gibt viele Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, um für alle Arbeitnehmenden Grundrechte und anständige Arbeitsbedingungen zu sichern. Die rasant fortschreitende Digitalisierung wirkt sich auf die Organisation der Arbeit aus, aber auch auf Arbeitszeit, Arbeitsort und auf die Stellung der Arbeitnehmenden. Gerade vor diesem Hintergrund ist das Jubiläum der IAO eine Gelegenheit, die Bedeutung des Völkerrechts herauszustreichen und das Engagement der Sozialpartner zu stärken – für eine Zukunft der Arbeit, in der die Arbeitnehmenden weiterhin geschützt sind.

Hélène Agbémégnah,
Leiterin Migrationspolitik und
Rechtsfragen Travail.Suisse,
agbemegnah@travailsuisse.ch

Gesundheitswesen

Digitale Pflege braucht Bildung!

Auch wenn sie vielleicht später kommt als in anderen Branchen, die Digitalisierung verändert auch den Gesundheitsbereich. Auf jeden Fall besteht Bedarf an Aus- und Weiterbildung, um die Arbeitnehmenden zu schützen und im Arbeitsmarkt zu halten.

Die Fortschritte in Forschung und Entwicklung sind ermutigend, insbesondere bei neuen Medikamenten, medizinischen Instrumenten und Therapien. Ja es gibt sogar schon Diagnosemethoden, die auf künstlicher Intelligenz basieren. Dazu bräuchte es allerdings auch digitalisierte Daten. Die Leistungserbringer in der Schweiz produzieren jedoch immer noch jährlich rund 300 Millionen A4-Blätter mit medizinischen Informationen; das entspricht rund 500 000 Bundesordnern! Digitalisierung tut also not – im wahrsten Sinne des Wortes.

Elektronisches Patientendossier

Die Patientinnen und Patienten spüren die Digitalisierung ganz direkt, sei es durch robotergestützte Chirurgie oder beim automatisierten Verschreiben und Bereitstellen von Medikamenten. Die medizinische Betreuung ist einem rasanten technologischen Wandel unterworfen – vor allem wenn es um sicheren Informationsaustausch sowie um Koordination und Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des Gesundheitssystems, den Patienten und ihren Familien geht: Das ist die Aufgabe des Elektronischen Patientendossiers (EPD). Diesem System müssen sich alle Akutspitäler sowie Psychiatrie- und Rehabilitationskliniken bis April 2020 sowie alle medizinischen Zentren und Alters- und Pflegeheime bis April 2022 anschliessen.

Informatiklösungen bringen Verantwortung

Das EPD regelt also vor allem den Datenaustausch zwischen den Institutionen. Die einzelnen Gesundheitseinrichtungen wiederum setzen intern Informatiklösungen ein, um Daten zu erheben und



Die Digitalisierung verändert auch die Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Bild: Adobe Stock

sie gewinnbringend zu nutzen. Innerhalb einer Einrichtung kann es bis zu einem Dutzend verschiedene Systeme und Prozesse geben, die richtig bedient werden müssen. Eine grosse Verantwortung liegt deshalb in der Ausbildung.

Institutionen in der Pflicht

Theoretisch soll die Digitalisierung Angestellte entlasten und ihnen mehr Zeit für die Patientinnen und Patienten verschaffen. In der Praxis ist oft das Gegenteil der Fall: Mitarbeitende haben das Gefühl, dass sie immer mehr Zeit für Administration aufwenden – auf Kosten der Patientenbetreuung.

Gemäss der Umfrage «Swiss eHealth Barometer» halten die Kenntnisse und Fähigkeiten der Anwendenden mit der Informationstechnologie nicht Schritt. Die Integration der digitalen Gesundheit in die berufliche Aus- und Weiterbildung ist deshalb essenziell. Die Hauptverantwortung liegt bei den Institutionen. Denn sie betreiben oft spezifische Informatiklösungen, die den Arbeitsalltag ihrer Angestellten ganz direkt bestimmen.

Gefahr für Gepflegte und Pflegende

Die Verzögerung bei der Aus- und Weiterbildung birgt Risiken: Wenn beispielsweise

Verschreibungssoftware falsch angewendet wird oder Informationen nicht richtig fliessen, können schnell Menschenleben gefährdet sein. Und es kommt immer wieder vor, dass Pflegekräfte wegen «falscher» Bedienung der Informatik verwarnt werden – obwohl sie nichts dafür können, weil ihnen ganz einfach die Zeit oder das nötige Wissen fehlt.

Die neuen Technologien bieten auch die Möglichkeit, die Arbeit der Angestellten zu kontrollieren, zu überwachen und deren Leistung zu messen. Das kann zum Problem werden – und wirft die Frage nach dem wahren Zweck von Informatiklösungen auf.

Arbeitsmarktfähigkeit erhalten

Man schätzt, dass im Gesundheitswesen rund 23 Prozent der Routineaufgaben automatisiert werden können. Dieser Wert ist niedriger als in der Wirtschaft mit 39 Prozent. Deshalb ist auch die Gefahr geringer, dass Arbeitsplätze verloren gehen. Dennoch ist es wichtig, dass die Gesundheitseinrichtungen die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden sicherstellen, und zwar für die ganze Dauer ihres Berufslebens.

**juan.barahona@syna.ch,
Zentralsekretär Gesundheitswesen**

Jetzt streikts!

«Das Problem ist für viele unsichtbar»

Marie* ist Pflegefachfrau und Mutter von drei Kindern. Mit dieser Situation ist sie nicht alleine: In keinem europäischen Land gibt es so viele berufstätige junge Mütter wie in der Schweiz.

«Doppelbelastet und unterbezahlt» ist unser Slogan für den Frauen*streik. Bist du davon auch betroffen?

Marie: Ja, täglich! Tagsüber kümmere ich mich um meine Jungen und mache verschiedene Hausarbeiten. Zudem arbeite ich oft nachts in der Pflege. Dann komme ich jeweils auf einen 26-Stunden-Dienst, unterbrochen von zwei Stunden Pause. Manchmal frage ich mich schon, wie ich das schaffe. Wie alle Mütter leiste ich eine grosse Arbeit, die im Ruhestand nicht anerkannt wird: Denn mit dem 40-Prozent-Pensum komme ich auch nur auf eine entsprechende Rente ...

Machst du die ganze Arbeit im Haus alleine?

Auch meinem Ehepartner ist die Gleichberechtigung wichtig. Wir teilen uns die Aufgaben gerecht auf, ich koordiniere das Ganze aber. Für eine Frau mit Kindern ist das Familienmanagement wirklich herausfordernd, vergleichbar mit einem kleinen Unternehmen. Leider wird diese Erfahrung in der Berufswelt nicht anerkannt. Mütter stellen ihre Interessen oft in den Hintergrund, damit die Familie funktioniert. Ich habe den Job gewechselt, damit ich die Familie betreuen kann. Mein Partner musste sich diese Frage nicht stellen. Oft ist es die Frau, die sich zurücknimmt. Ist es nicht die Gesellschaft, die uns so steuert?

Wie könnte dieses Problem gelöst werden?

Die zu Hause geleistete Arbeit sollte anerkannt und auch bezahlt werden – insbesondere die Betreuung der Kinder, denn diese sind unsere Zukunft! Man hat ausgerechnet, dass der entsprechende Monatslohn bei 5800 bis 7000 Franken liegen müsste. Männer sollten sich besser am Familienleben beteiligen können und müssen. Es sollte für sie deshalb einfacher sein, Teilzeit zu arbeiten. Und sie müssten Anspruch auf einen echten



«Das Familienmanagement ist vergleichbar mit einem kleinen Unternehmen. Leider wird diese Erfahrung in der Berufswelt nicht anerkannt.»
Bild: Adobe Stock

Vaterschaftsurlaub haben. So könnten sie ihre Rolle auch wirklich wahrnehmen, die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernehmen und die Fähigkeiten dazu erwerben – in wirklicher Partnerschaft mit den Frauen.

Wird der Frauen*streik am 14. Juni die Situation verbessern?

Wenn wir viele sind, hoffe ich schon, dass wir auch gehört werden. Der Streik ist ein symbolisches Mittel, um darauf hinzuweisen, dass wir uns eine andere Verteilung der Chancen wünschen als die heutige: Wir sagen «Stopp» und regen damit eine politische Debatte an.

Sogar in einem Krankenhaus ist es möglich, zu streiken. Ich habe es selbst einmal erlebt: Wir leisteten Dienst nach Vorschrift, ohne aber Patientinnen und Patienten in Gefahr zu bringen. Ich hoffe zudem, dass der Tag auch viele Männer aktiviert. Denn es ist nicht das Problem der Frauen, sondern der Gesellschaft – die sich nur weiterentwickeln kann, wenn alle gleich daran teilhaben.

Wie wirst du dich engagieren?

Ich werde versuchen, meine Kolleginnen zu mobilisieren. Das wird aber schwierig,

denn bei den Angestellten im Gesundheitswesen ist das Verständnis klein. Es gibt keine Gewerkschaftskultur. Frauen sind es zudem weniger gewohnt, sich zu verteidigen als Männer. Sie nehmen vieles einfach auf sich, sowohl bei der Arbeit als auch in der Familie. Doch irgendwann müssen wir handeln! Deshalb bin ich vor zehn Jahren Gewerkschafterin geworden.

Würdest du jungen Frauen raten, eine Familie zu gründen?

Ja, denn es ist ein grossartiges Erlebnis. Ich bin überzeugt, dass Mütter grossen Einfluss haben: Sie können konkrete positive Impulse zur Gleichstellung an ihre Kinder, die nächste Generation, weitergeben. Natürlich rate ich, auf den richtigen Partner zu achten, auf seine Umsichtigkeit und seine Dialogbereitschaft. Das braucht es für eine gerechte Rollenteilung und für eine Partnerschaft, in der sich alle entfalten können.

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

* Marie will anonym bleiben. Sie weiss nicht, wie ihr Arbeitgeber auf den Streik reagieren wird.