

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Adobe Stock

«Unsere Arbeit – unsere Sicherheit»

Arbeit auf sicher bis zur Pensionierung? Das ist heute leider nicht mehr selbstverständlich. Gerade ältere Arbeitnehmende haben es auf dem Arbeitsmarkt immer schwerer. Doch es gibt Erfolgsmodelle wie den flexiblen Altersrücktritt FAR im Baugewerbe, der auch dank Syna eingeführt wurde. Kürzlich durfte der 20 000. Bauarbeiter seine Rente mit 60 antreten. **Seiten 17 und 19**

Ein Leben neben dem Job

Ein grosses Bedürfnis der Arbeitnehmenden ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Neben der Karriere soll Zeit bleiben für Familie und Freizeit. Es braucht deshalb mehr Teilzeitstellen, auch im Gewerbe. Und 20 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. **Seiten 6 und 17**



Frauen*streik 14. Juni

«Warum verdienen Tierpfleger mehr als wir, die Menschen pflegen?», fragt die Pflegeangestellte Shewit. Weil es in der Schweiz noch immer ein ungerechtes Lohngefälle zwischen Frau und Mann gibt. Ein Grund mehr für den Frauen*streik am 14. Juni. **Seiten 8 und 20**

Inhalt

Volksabstimmung 19. Mai	Seite	3
Industrie	Seite	4
Agrarwirtschaft	Seite	5
Maler- und Gipsergewerbe	Seite	6
Integration	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
Travail.Suisse	Seite	17
Brücke · Le pont	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
 Redaktion/Satz: kommunikation@syna.ch
 Redaktion Travail.Suisse: Linda Rosenkranz rosenkranz@travailsuisse.ch
 Druck/Versand: Merkur Zeitungsdruck AG
 Adressänderungen: info@syna.ch
 Nächste Ausgabe: 24. Mai
 Redaktionsschluss: 8. Mai, 12.00 Uhr

Sicherheit geben



Der erste Schultag. Welche Hand lässt die Tochter oder der Sohn nicht los? Die der Mutter oder des Vaters. Der Weg wird schmal, das Gelände immer steiler. Was mache ich? Ich ergreife das Seil und verlangsame meinen Schritt. Was steht hinter diesem Verhalten? Genau: Das Bedürfnis nach Sicherheit. Das Kind sucht die schützende Hand der Eltern, ich will nicht abstürzen und halte mich am Seil fest. Sich sicher und beschützt zu fühlen, ist ein menschliches Grundbedürfnis.

An der Generalversammlung einer Syna-Sektion sass ein Bauarbeiter – ich nenne ihn Martin – vis-à-vis von mir: Nach einem Unfall und Beschäftigungen ausserhalb des Baugewerbes arbeitet er seit fünf Jahren wieder auf dem Bau. Er ist 59 und ihm gefällt das Bauen, auch wenn die Arbeit an seinen Kräften zehrt. Die Voraussetzungen für eine volle Rente des Flexiblen Altersrücktritts (FAR) wird er mit 62 erfüllen. Martin ist verunsichert. Denn sein Arbeitgeber hat ihm eröffnet, dass er ihn vielleicht nicht bis dann beschäftigen wird. Der FAR ist eine Erfolgsgeschichte, wie der Bericht auf Seite 19 zeigt: Er hat 20 000 Bauarbeitern ermöglicht, in materieller Sicherheit frühzeitig in Pension zu gehen. Ob Martin von einer ordentlichen Rente profitieren kann, hängt von seinem Arbeitgeber ab. Der FAR kann nur Schutz bieten, wenn Arbeitgeber auch ihre soziale Verantwortung wahrnehmen!

Ältere Arbeitnehmende haben es zunehmend schwerer auf dem Arbeitsmarkt, siehe dazu die Analyse von Travail.Suisse auf Seite 17. Wer nach 50 arbeitslos wird, hat es deutlich schwerer, wieder eine Arbeit zu finden. Gelingt es nicht oder werden nur noch schlecht bezahlte Temporärstellen angeboten, droht nach einem langen Arbeitsleben die Altersarmut. Denn Aussteuerung und der Ausschluss aus einer Pensionskasse lassen den lange als sicher geglaubten Rentenanspruch dahinschmelzen. Travail.Suisse und Syna akzeptieren das nicht. Ob an der Konferenz «Ältere Arbeitnehmende» oder in den Branchen: Wir fordern Lösungen, die den Menschen und insbesondere älteren Arbeitnehmenden Sicherheit geben und ein menschenwürdiges Leben ermöglichen!

Mehr Mut und Solidarität!

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt – und verunsichert viele Arbeitnehmende. Gleichzeitig bieten neue Beschäftigungsfelder Chancen. Auch bei diesem Umbruch des Arbeitsmarktes stellt sich die Frage: Wer profitiert davon? Syna macht sich stark dafür, dass gerade jetzt die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden ernst genommen werden. Wir wollen, dass die Arbeit auch in Zukunft sichere Lebensgrundlage für die Arbeitnehmenden ist – und im Alter sowie bei Erwerbslosigkeit soziale Sicherungssysteme ein Leben in Würde ermöglichen. Daneben sind der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weniger Stress und Gleichberechtigung der Frauen besonders stark. Das alles bekommen wir nicht geschenkt. Dafür müssen wir uns wehren. Gemeinsam sind wir stark. Davon ist auch die 23-jährige Shewit überzeugt. Lest ihre Geschichte auf der letzten Seite. Sie fordert von ihren Kolleginnen und Kollegen mehr Mut und Solidarität. Zeigen wir diesen Mut und diese Solidarität gemeinsam: am Tag der Arbeit, dem 1. Mai, und am Frauen*streik am 14. Juni!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

P.S. Auch wir unterstützen am 19. Mai das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) – besonders weil die Zusatzfinanzierung für die AHV wichtig und richtig ist. Mehr dazu auf der nächsten Seite.

Ja zur AHV-Steuervorlage

Ja zur Sicherung unserer Renten!

Die Abstimmung vom 19. Mai 2019 ist sehr wichtig: Mit der Vorlage wird die Schweiz ein international akzeptiertes Steuersystem einrichten, und die AHV wird künftig über zwei Milliarden Franken erhalten. Diesen Kompromiss können auch die Arbeitnehmenden unterstützen.

Mit dem Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) werden endlich die ungerechten kantonalen Steuerprivilegien für multinationale Konzerne abgeschafft. Ein Nein zu dieser Vorlage würde die internationalen Beziehungen und damit die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verschlechtern – mit negativen Folgen für die Beschäftigung und somit für die Arbeitnehmenden.

Schritt in Richtung Steuergerechtigkeit

Die Abschaffung kantonalen Steuersysteme, welche die Gewinne von multinationalen Konzernen nicht zum ordentlichen Satz, sondern wesentlich tiefer besteuern, ist ein echter Fortschritt – und im Sinn der Steuergerechtigkeit, die in der Verfassung verankert ist. Künftig werden internationale Unternehmen gleich besteuert wie Schweizer KMU. Aus Sicht der Arbeitnehmenden, die jeden Franken Einkommen versteuern müssen, wird damit eine stossende Ungerechtigkeit aus der Welt geschafft.

Ein für alle Unternehmen gleiches Steuerregime soll dafür Forschung und Innovation steuerlich begünstigen. Gewisse Kantone wollen zudem, um attraktiv zu bleiben, zusätzlich Begünstigungen bei den Gewinnsteuern einführen. Deshalb resultieren aus der Reform auf kantonaler Ebene Steuerausfälle von rund 2 Milliarden Franken.

Im Gegensatz zur Unternehmenssteuerreform (USR III), bei der keine Kompensation der Steuereinbussen vorgesehen war – und die deshalb von Travail.Suisse und schliesslich auch von der Bevölkerung abgelehnt wurde –, sorgt die AHV-Steuervorlage dafür, dass jeder Franken kompensiert wird – über die Altersvorsorge AHV.



Ja am 19. Mai – nicht zuletzt für sichere Renten auch in Zukunft!

Bild: Travail.Suisse

AHV-Ausgleich: Die beste Lösung für die Bevölkerung

Die AHV befindet sich in finanzieller Schieflage: Bereits seit 2014 zahlt die AHV mehr Renten aus, als sie Beiträge einnimmt. Das Problem wird sich noch verschärfen, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in Pension gehen. Mit zusätzlichen zwei Milliarden Franken für die AHV wird der für 2030 erwartete Finanzierungsbedarf reduziert: Würde die Lücke beispielsweise mit der Mehrwertsteuer gedeckt, müsste diese anstatt um 1,5 nur um 0,7 Prozentpunkte erhöht werden.

Der Ausgleich über die AHV ist für alle positiv: Für die Pensionierten, weil ihre Renten gesichert werden. Und für die Erwerbstätigen, weil der Druck sinkt, das Rentenalter zu erhöhen. Das ist vor allem für die Frauen wichtig, für die wir keine Rentenaltererhöhung akzeptieren, bevor echte Lohnleichheit erreicht ist.

Der Ausgleich über die AHV ist auch deshalb am sozialsten, weil es im Gegensatz zu anderen Sozialversicherungen, etwa der Unfallversicherung, keine Beitragsobergrenze gibt. Hohe Löhne und gewisse Selbstständigerwerbende leisten somit einen überproportionalen Beitrag. Im Durchschnitt erhalten 93 Prozent der Bevölkerung mehr Rente, als sie Beiträge in die AHV einbezahlt haben.

Zudem ist die Erhöhung der Lohnprozente um je 0,15 Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmende eine soziale Art der Finanzierung: Wer einen Durchschnittslohn von jährlich 85 000 Franken verdient, zahlt im Jahr 128 Franken mehr ein, bei einem Jahreslohn von 1 Million Franken sind es bereits 1500 Franken.

Wir haben alle eine Verantwortung für die AHV. Die Vorlage sorgt dafür, dass unsere Renten weitere Jahre gesichert sind. Der Kompromiss schafft Zeit, um die AHV-Finanzierung längerfristig zu lösen. Travail.Suisse wird sich dabei zusammen mit Syna für die Interessen der Arbeitnehmenden einsetzen. Dafür braucht es ein Ja am 19. Mai!

**Adrian Wüthrich,
Nationalrat und Präsident Travail.Suisse,
wuethrich@travailsuisse**

Ja zum Waffenrecht

Ja sagt Travail.Suisse auch zur Änderung der EU-Waffenrichtlinie. Eine Ablehnung würde nicht nur die Sicherheit beeinträchtigen und die Zusammenarbeit im Schengen-Raum gefährden. Sie brächte auch wirtschaftliche Nachteile, vor allem im Tourismus.

Branchenkonferenz MEM-Industrie

Digitalisierung mitgestalten!

Ende März fand in Olten die jährliche Syna-Branchenkonferenz der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM) statt. Die zahlreichen Delegierten vertieften mit viel Elan und engagierter Diskussion das Thema «Digitalisierung».

Digitalisierung ist in aller Munde. Dass sie die Arbeitswelt umkrepelt, wissen wir auch alle. Vornehmlich in der Industrie beschäftigt man sich schon länger mit diesem Thema. Das Stichwort dazu lautet «Industrie 4.0» – dabei geht es um Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitsprozesse, die damit einhergehen und immer weiter fortschreiten.

Und es geht um die Frage: Wie stellen wir uns diesen Umwälzungen – als Arbeitnehmende und als Gewerkschaft?

Verstehen, was auf uns zukommt

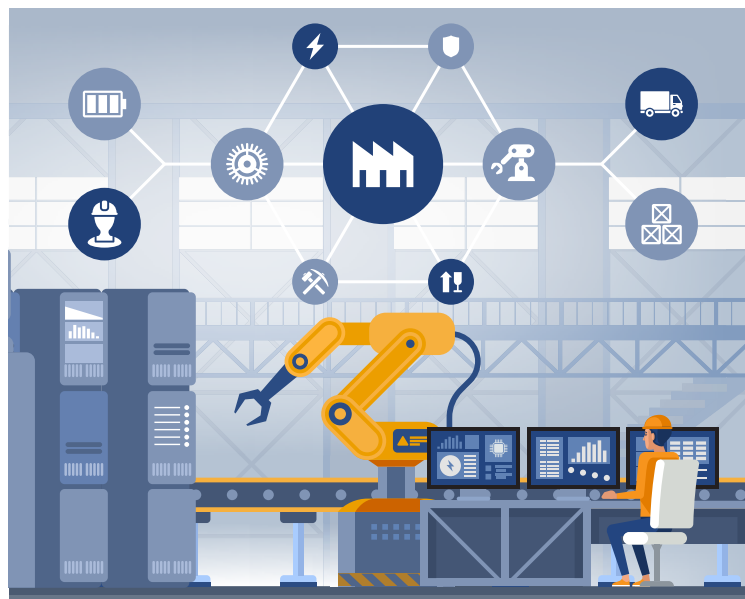
Viele Antworten darauf hat bereits unser Kongress im letzten Oktober geliefert. Dessen Ergebnisse und Forderungen diskutierten die Konferenzteilnehmenden rege – und waren sich einig: Die Digitalisierung findet statt, ob wir wollen oder nicht. Wir wollen sie

aber mitgestalten! Dazu braucht es Aufklärung über die Chancen und Risiken. Wir müssen verstehen, wie sich die Digitalisierung auf die Arbeit in den verschiedenen Betrieben auswirkt, wie sie den Wesenskern der Arbeitswelt verändert.

Die Konferenz hat deshalb den Startschuss gegeben zur Entwicklung einer umfangreichen Vortragsreihe. Damit wollen wir betroffene Arbeitnehmende und Arbeitnehmervertretungen sensibilisieren. Mit konkreten Beispielen werden wir aufzeigen, welche Veränderungen bei der Arbeit auf uns zukommen. Nur so schaffen wir es, dass die Vorteile der Digitalisierung allen zugutekommen.

Kommentar zum neuen GAV

Mit dem neuen MEM-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) haben die Sozialpartner



Syna setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmende ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten und so von den Vorteilen der Digitalisierung profitieren können.

Illustration: Adobe Stock

bereits wichtige Schritte in die digitalisierte Zukunft gemacht. Um die Umsetzung des GAV und das Verständnis dafür zu fördern, hat Syna einen Kommentar zu den Neuerungen veröffentlicht und diesen den Konferenzteilnehmenden vorgestellt.

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Aktionen in der Uhrenindustrie

Löhne bewegen sich zu wenig

Die Löhne müssen erhöht und der Gesamtarbeitsvertrag muss angewendet werden. Darüber sind sich alle einig... ausser ein Manager.

Syna führte verschiedene Aktionen in der Westschweizer Uhrenindustrie durch. Sie besuchte dazu direkt die Branchentreffen an den Arbeitsorten der Kantone Freiburg und Neuenburg. Einmal mehr stand dabei die Lohnentwicklung im Zentrum.

Boni nehmen Lift, Löhne die Treppe

Nach der Lohnrunde wollten wir wissen, ob es Lohnerhöhungen gab, die über die

Teuerung von rund 1,2 Prozent hinausgingen. Wo auch immer wir nachfragten, lautete die einhellige Antwort: «Nein!» Die allermeisten Unternehmen haben nur gerade die Teuerung ausgeglichen – obwohl es der Branche wieder sehr gut geht, wenn man den Resultaten der grössten Player glauben darf. Syna verurteilt, dass die Unternehmen zwar individuell verhandeln wollen, aber überhaupt nichts bewegen. Einerseits wollen sie individuell nicht über die Teuerung hinausgehen, und andererseits gibt es auf nationaler Ebene keine Verhandlungsmöglichkeit. So beisst sich die Katze in den eigenen Schwanz. Das muss aufhören!

Ein GAV für alle

Am Richemont-Standort in Villars-sur-Glâne fragte Syna auch die nicht dem GAV unterstellten Mitarbeitenden: Unterstützen sie die Forderung nach Unterstellung aller Angestellten – und dass damit alle betreffend Lohn und Arbeitsbedingungen gleich behandelt werden sollen? Auch da waren sich alle einig. Ausser dieser eine Chef, der ohne rot zu werden bestätigte, dass diese Ungleichbehandlung absolut gerechtfertigt sei...

diego.frieden@syna.ch, Zentralsekretär
Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Fenaco

Ein unbekannter Riese

Im revidierten Firmenvertrag mit Fenaco konnte Syna erneut Verbesserungen erreichen. Wer aber steckt eigentlich hinter der Unternehmung Fenaco, einem der grossen unter den privaten Arbeitgebern?

Bereits seit 25 Jahren existiert die Sozialpartnerschaft zwischen Syna und Fenaco – einem vielschichtigen Konzern mit breiter Geschäftstätigkeit. Das Unternehmen bekräftigt, nach wie vor dem genossenschaftlichen Zweck verpflichtet zu sein.

Genossenschaft mit vier Geschäftsfeldern

Auf der Rangliste der umsatzstärksten Unternehmungen in der Schweiz rangiert Fenaco mit einem Jahresumsatz von mehr als 6 Milliarden Franken auf Platz 40. Die Genossenschaft agiert dabei fast ausschliesslich auf dem Schweizer Markt – und innerhalb von vier Geschäftsfeldern:

- Das Geschäftsfeld Agrar beliefert die Bauern mit Produktionsmitteln wie Saatgut und Futtermittel.
- In der Lebensmittelindustrie werden landwirtschaftliche Produkte wie Früchte oder Gemüse direkt verarbeitet und an Gastronomie, Detailhandel sowie Spitäler und Heime vertrieben.
- Zum Detailhandel gehören die bekannten Marken Volg, Landi und Topshop.
- Im Geschäftsfeld Energie ist die Agrola AG mit über 400 Tankstellen ebenfalls vorwiegend im ländlichen Gebiet präsent. Dazu kommt das Geschäft mit Heizöl und Holz-Pellets.

Fenaco ist seit jeher als Genossenschaft konzipiert. Entstanden ist das Unternehmen 1993 aus dem Zusammenschluss von sechs landwirtschaftlichen Genossenschaftsverbänden. Eigentümer von Fenaco sind die Mitglieder der rund 200 Landi-Genossenschaften, also letztlich die angeschlossenen Bäuerinnen und Bauern.

Mindestlohn für ungelerntes Personal

In den 80 Tochterunternehmen von Fenaco arbeiten mehr als 10 000 Angestellte. Nur rund die Hälfte ist aber dem GAV



Fenaco verarbeitet unter anderem landwirtschaftliche Produkte für den Detailhandel. Bild: Fenaco

unterstellt. Er gilt vorwiegend für die Angestellten von Landi, Topshop und einigen Produktionsbetrieben.

Syna setzte sich bei den abgeschlossenen Vertragsverhandlungen vehement für einen Mindestlohn für das ungelernete Personal ein – und ist erfreut über den Erfolg: Seit Anfang 2019 gilt für ungelernete Mitarbeitende ein Mindestlohn von 3800 Franken und zusätzlich ein 13. Monatslohn. Der Mindestlohn gilt auch für die Stundenlöhne. Beim gelernten Personal hingegen gelten sogenannte Referenzlöhne: Sie sind zwar im GAV verankert, kommen aber letztlich einer Lohnempfehlung gleich und sind somit nicht überprüfbar. Immerhin bewegen sich diese zwischen 4000 Franken bei zweijähriger Lehre bis 4200 Franken bei vierjähriger Lehre.

Die ausgehandelte Lohnsummenerhöhung für dieses Jahr beträgt 1,2 Prozent. Sie wird allerdings erneut individuell verteilt, ohne Einflussnahme der Sozialpartner. Für Syna bleibt also undurchsichtig, welche Löhne Fenaco effektiv ausbezahlt. Für dieses Jahr wurde mehr Transparenz in Aussicht gestellt. Vorbilder wären Coop und andere Vertragspartner: Bei ihnen sind Verteilungskriterien der Lohnsummenerhöhung

mitverhandelbar oder müssen im Nachhinein den Sozialpartnern nachvollziehbar dargelegt werden.

Forderungen bleiben bestehen

Aus Sicht von Syna besteht im GAV mit Fenaco weiterhin Verbesserungsbedarf. Wir halten an unserer Forderung der Einführung von Mindestlöhnen für das gelernte Personal fest. Positiven Druck übt dabei die Einführung des GAV Tankstellenshops aus, der einen Mindestlohn für Gelernte vorsieht und dem auch die Tankstellenshops der Landi Topshops unterstellt sind. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Fenaco nunmehr nur einem Teil des gelernten Personals Mindestlöhne bezahlt.

Syna hält auch an der Forderung zur Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit fest. Diese liegt in den meisten Tochterbetrieben immer noch bei 43 Stunden. Zudem setzen wir uns dafür ein, dass der Geltungsbereich des GAV auf weitere Angestellte ausgedehnt wird. Auch sie sollen vom Schutz und von guten Arbeitsbedingungen profitieren.

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

Teilzeitarbeit

Problem angehen, nicht überpinseln

Viele junge Arbeitnehmende, vor allem in Malerbetrieben, wünschen sich Teilzeitstellen – von denen es viel zu wenige gibt. Die Sozialpartner haben erkannt: Wenn die Branche attraktiv bleiben will, muss sie dagegen etwas tun.

Es ist eigentlich eine gute Nachricht: Sehr viele Frauen steigen in den Malerberuf ein, deutlich mehr als in jeder anderen Branche. Seit rund 20 Jahren sind 40 Prozent der Lernenden in Malerbetrieben Frauen.

Fächkräfte gehen verloren

Es gibt aber ein Problem dabei: Die Hälfte dieser Frauen steigt im Alter von 27 bis 36 Jahren wieder aus dem Beruf aus. Das ist nicht nur schade, sondern auch schwierig für die Branche. Denn so gehen viele gut ausgebildete Fachkräfte verloren.

Für die Sozialpartner der Maler- und Gipserbranche in der Deutschschweiz ist klar: Viele Frauen steigen auch deshalb aus, weil es so wenige Teilzeitstellen gibt. Denn diese würden es erlauben, Beruf, Familie und Freizeit besser unter einen Hut zu bringen. Nur gerade vier Prozent aller Stellen im Bereich des aktuellen Gesamtarbeitsvertrags sind Teilzeitstellen. Dieser Anteil ist um ein Vielfaches geringer als der gesamtschweizerische Anteil über alle Branchen von rund 40 Prozent.

Fast die Hälfte wünscht Teilzeit

Wie sieht die konkrete Nachfrage nach Teilzeitstellen in der Branche aus? Ist die



Gäbe es in der Branche mehr Teilzeitarbeitsstellen, würden mehr Frauen im Beruf bleiben.

Bild: Adobe Stock

Schaffung von Teilzeitstellen wirklich ein Anliegen bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebern? Diesen Fragen ist das Projekt «Teilzeitbau» (siehe Box) auf den Grund gegangen – mit einer Umfrage, zu deren Beantwortung wir auch im Syna Magazin aufriefen.

An der Umfrage beteiligten sich über 850 Arbeitnehmende und über 300 Unternehmen aus der Branche. Ihre Aussagen sind aufschlussreich:

- 60 Prozent der Befragten finden das Anliegen wichtig. Das Interesse am Thema ist – wenig überraschend – bei den Frauen und den Jüngeren sowie bei Unternehmen mit mehr Angestellten grösser.

- Jede und jeder zehnte befragte Arbeitnehmende möchte am liebsten sofort eine Teilzeitstelle. Weitere 37 Prozent können sich eine solche in den nächsten Jahren vorstellen.
- Auch hier sind es vor allem die Jüngeren und die Frauen, die sich eine Teilzeitstelle wünschen.
- Damit geht auch die Einschätzung der Unternehmen einher: Insgesamt zwei Drittel von ihnen denken, dass es in ihrem Unternehmen aktuell oder mittelfristig ein Bedürfnis für Teilzeitarbeit gibt.
- Als wichtigster Grund für Teilzeitarbeit gilt sowohl bei Mitarbeitenden sowie Unternehmen die Familienfreundlichkeit. Knapp dahinter folgen der Schutz der Gesundheit und die Möglichkeiten zur Weiterbildung.

Teilzeitbau

So heisst das Projekt der Sozialpartner in der deutschschweizerischen Maler- und Gipserbranche. Es will Teilzeitarbeitsmöglichkeiten fördern – für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer soll die Branchen attraktiver machen und zum Erhalt von Fachkräften beitragen. Das Projekt hat sich neben der Umfrage Folgendes vorgenommen:

- Möglichkeiten abklären für die Regelung von Teilzeitarbeit in Gesamtarbeitsvertrag, Weiterbildungs- und Pensionskassenreglementen
- Beratung und Unterstützung bieten für Unternehmen, die Teilzeitarbeit einführen wollen
- einfache Hilfsmittel für alle Unternehmen erarbeiten
- zum Thema «Teilzeitarbeit» sensibilisieren und informieren

Weitere Informationen: www.teilzeitbau.ch

Damit die Branche attraktiv bleibt

Fazit: Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe ist grösser als das vorhandene Angebot: Es müsste mittelfristig ein Drittel mehr Teilzeitstellen geschaffen werden, wenn die Branche attraktiv bleiben will – für Frauen und Männer. Die Sozialpartner wollen diese Herausforderung zusammen anpacken.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Integration, aber bitte fair!

Flüchtlinge sollen arbeiten können, das ist klar. Eine nationale Arbeitsgruppe aus Sozialpartnern und kantonalen Behörden sollte eine Empfehlung abgeben zu den Arbeitsbedingungen. Dort wehrte sich Syna gegen unterirdische Lohnvorstellungen.

Schaffen wir es, Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Das ist eine dringende gesellschaftliche Herausforderung. Gelingt es nicht, bleiben diese Menschen ein Leben lang abhängig von Sozialhilfe. So schwindet die Akzeptanz der Bevölkerung gegenüber der humanitären Tradition in unserem Land. Oder es entstehen gar fremdenfeindliche und rechtsradikale Stimmungen: In einigen Kantonen soll zum Beispiel die Sozialhilfe für Flüchtlinge gekürzt werden – einfach nur, weil sie Flüchtlinge sind. Als Gewerkschaft will Syna dieses Thema mitgestalten – jedoch nicht zu den Bedingungen, die aktuell von Bund und Kantonen diktiert werden!

Vorurteile und Pauschalisierungen

Integrationshilfe leisten seit vielen Jahren verschiedene Anbieter wie zum Beispiel



Von links: Bashir, 30, aus Afghanistan, Mohammad Ewaz, 25, aus Afghanistan, und Tom, 26, aus Eritrea
Bild: Selina Tribbia

das Schweizerische Arbeiterhilfswerk. Mit unterschiedlichem Erfolg: Einerseits tun sich paritätische Kommissionen schwer damit, Ausnahmen zur Unterschreitung von Mindestlöhnen zu bewilligen. Andererseits sind Arbeitgeber teilweise nicht gewillt, Flüchtlingen eine reelle Chance zu bieten: Ihre Vorstellungen über die Leistungs- und

Lernfähigkeit der Arbeitssuchenden sind von Vorurteilen und Pauschalisierungen geprägt. Das zeigen die Berichte von Bashir, Mohammad Ewaz und Tom (siehe Box).

Fairer Lohn und Perspektiven

Weshalb ein erwachsener Flüchtling, der nicht in eine anerkannte Ausbildung einsteigen kann, bis zu einem Jahr lang für 300 Franken pro Monat arbeiten soll, ist nicht nachvollziehbar! Im Ausbaugewerbe gelangen Arbeitgeber öfter mit Anträgen weit unter den Mindestlöhnen an die Kommissionen. Für Syna ist klar: ein solcher «Praktikums-Lohn» ist höchstens für zwei Monate zur Einarbeitung denkbar, danach ist grundsätzlich der Mindestlohn geschuldet. Zudem braucht es auch begleitenden Massnahmen: Es darf nicht sein, dass ein Flüchtling zum Tiefstlohn ausgenutzt wird ohne Perspektive durch einen Sprach-, Bewerbungs- oder Fachkurs.

Auch ohne eine nationale Empfehlung setzt sich Syna in den Kantonen weiterhin für eine faire Integration mit menschlichen Arbeitsbedingungen ein!

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Migration

Mohammad Ewaz

«Ich hatte Schwierigkeiten mit dem Bild, das sich meine Chefin im Restaurant von mir machte. Für ein kleines Arbeitspensum sollte ich jederzeit verfügbar sein. Als ich mich aber für die Karate-WM in Italien qualifizierte und dafür zwei Tage frei brauchte, hat sie es mir einfach verboten! Ich fuhr trotzdem hin – schliesslich trainiere ich seit Jahren hart – und wurde Weltmeister in der Kategorie bis 80 Kilogramm!»

Bashir

«Es ist schwierig, hier einen Platz im Arbeitsmarkt zu finden. In Afghanistan war ich Oberstufenlehrer. Ich weiss also, wie wichtig Bildung ist. Obwohl ich 30 bin und eine Familie zu ernähren habe, möchte ich eine Lehre machen. Dies wird mir in der Schweiz ermöglicht. Ich wanderte zuerst in den Iran aus und arbeitete dort über fünf Jahre

auf Baustellen. Hier muss ich bei null beginnen. Während der dreiwöchigen Praktika stossen wir bei Teamkollegen oft auf Unverständnis – oder auf so hohe Erwartungen, dass wir diese unmöglich schon am ersten Tag erfüllen können. Aber das ist meine einzige Chance hier in der Schweiz, um mich zu integrieren.»

Habtegergish (genannt Tom)

«Ich will unabhängig in der Schweiz leben können. Eine Arbeitsstelle fand ich, als ich ein Firmenlogo aus meiner Nachbarschaft googelte, um herauszufinden, ob das etwas für mich wäre. Eine Freundin half mir bei der schriftlichen Bewerbung. Das war eine gute Erfahrung. In meiner Heimat bewirtschaftete ich gemeinsam mit meinem Bruder fünf Hektaren Land, wo wir Tomaten, Chili und Mais anpflanzten.»

Ausbaugewerbe



Good News für 25 000 Arbeitnehmende im Ausbaugewerbe Westschweiz: **Die Sozialpartner haben sich auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag geeinigt.** Dieser gilt von 2019 bis 2022.

Neu im Vertrag ist die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitnehmenden. Zudem sieht er eine automatische Lohn-

anpassung an die Teuerung bis zu 1,5 Prozent vor. Damit steigen 2019 die Reallöhne um 1,2 Prozent oder Fr. 0.35 pro Stunde. Die Mindestlöhne verändern sich nicht.

Eine weniger erfreuliche Änderung gibt es bei der vorzeitigen Pensionierung RESOR: Um die Mehrbelastung durch die zusätzlichen Rentner der «Babyboomer-Generation» aufzufangen, braucht es höhere Beiträge. Diese Beiträge, je zur Hälfte von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern bezahlt, werden bis 2023 schrittweise von 1,9 auf 2,2 Prozent erhöht.



Frauen*streik

Liebe Frauen: Wir zählen auf eure Teilnahme am Frauen*streik vom 14. Juni!

Gemeinsam wollen wir ein Zeichen setzen und uns dafür engagieren, dass sich unsere Bedingungen verbessern und unsere Arbeit als gleichwertig anerkannt wird.

Was sind deine persönlichen Gründe, am 14. Juni zu streiken? Wie begehst du den Frauen*streik? Erzähle uns davon in deinem Videostatement und schicke dieses an kommunikation@syna.ch

Weitere Infos zum Frauen*streik 2019 unter www.syna.ch/frauenstreik

Temptraining

Weiterbildung lohnt sich. Und auch wer temporär arbeitet, hat Anrecht darauf: Der Weiterbildungsfonds «temptraining» vergibt Beiträge an alle, die dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih unterstellt sind – und zwar schon bei wenigen geleisteten Stunden. Wer innerhalb eines Jahres mindestens 176 Stunden arbeitet, hat Anrecht auf eine Entschädigung der Kurskosten von 500 Franken und des Lohnausfalls von 200 Franken.

Alle Infos: www.temptraining.ch



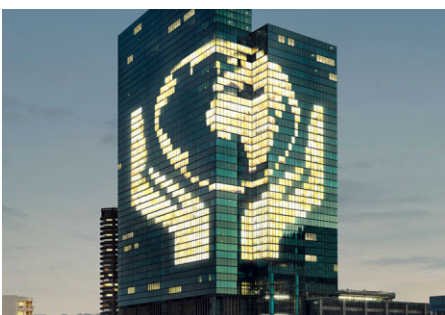
Rahmenabkommen

Bei den bundesrätlichen Konsultationen im März zum geplanten institutionellen Rahmenabkommen mit der EU haben Syna und Travail.Suisse ihre Positionen erneut klargemacht:

Geregelte Beziehungen zur EU sind für die Schweiz unabdingbar. Gleichzeitig gehören unsere Löhne und Arbeitsbedingungen geschützt. Damit dies funktioniert, gibt es die Flankierenden Massnahmen (FlaM) – unter anderem die achttägige Voranmeldefrist und die Kautionspflicht für ausländische Firmen als zentrale Schutzinstrumente gegen Lohndumping. Dass der Bundesrat die FlaM zur Verhandlungsmasse für den Abschluss des Abkommens machen will, akzeptieren wir nach wie vor nicht.

Die Regierung ist gefordert, die Schwachstellen beim Arbeitnehmerschutz auszumerken. Erst dann ist eine abschliessende Beurteilung möglich. Syna und Travail.Suisse werden bei den weiteren Diskussionen konsequent die Interessen der Arbeitnehmenden einbringen.

Konzernverantwortungs-Initiative



Die Konzernverantwortungs-Initiative (KoVI) fordert verbindliche Regeln, damit die Schweizer Konzerne Menschenrechte und Umweltstandards weltweit respektieren. Syna unterstützt diese Initiative zusammen mit anderen Organisationen und Arbeitnehmerverbänden – und ist enttäuscht: In der Frühlingssession hat der Ständerat die Initiative abgelehnt. Und auch von einem vernünftigen Gegen-

vorschlag will er nichts wissen. Als nächster Schritt muss der Nationalrat entscheiden. Lehnt auch er ab, kommt die Initiative frühestens im Frühling 2020 zur Abstimmung.

www.konzern-initiative.ch

Im letzten Magazin haben wir über die KoVI berichtet – und auf einen Flyer hingewiesen, der irrtümlicherweise nicht beigelegt war. Wir entschuldigen uns für das Versehen und liefern den Flyer mit allen Informationen und Argumenten in dieser Beilage nach.

Zahl des Monats

3 Millionen

Franken mehr Bonus erhielt der Credit-Suisse-CEO Tidjane Thiam im letzten Jahr. Das Beispiel zeigt, dass die Annahme der Abzockerinitiative vor sechs Jahren bis heute leider nur wenig bewirkt hat. Die Ergebnisse der ersten Analyse der Managerlöhne bei fünf der grössten Unternehmen in der Schweiz bringen zum Teil massive Zunahmen der Entschädigungen ans Licht. Wir fordern die Politik auf, in der hängigen Aktienrechtsrevision für griffige Regelungen gegen die Boni-Exzesse in den Chefetagen zu sorgen!

Integrazione dei rifugiati nel mercato del lavoro

Integrazione sì, ma equa!

Che i rifugiati debbano poter lavorare, è indiscusso. Un gruppo di lavoro nazionale composto da parti sociali e autorità cantonali dovrebbe formulare raccomandazioni sulle condizioni di lavoro, ma Syna si oppone a una concezione stridente di retribuzione.

Riusciremo ad integrare nel mercato del lavoro i rifugiati riconosciuti e quelli ammessi provvisoriamente? Si tratta di una sfida sociale urgente. Se non ci riusciremo, queste persone dipenderanno per tutta la vita dall'assistenza sociale. In un simile contesto, la popolazione fatica sempre più ad assecondare la tradizione umanitaria del nostro Paese, emergono addirittura sentimenti xenofobi ed estremismi di destra. In alcuni Cantoni, ad esempio, si intende ridurre l'assistenza sociale ai rifugiati semplicemente perché si tratta di rifugiati. Il sindacato Syna vuole contribuire a risolvere il problema, ma non alle condizioni attualmente dettate da Confederazione e Cantoni!

Pregiudizi e generalizzazioni

Sono di vario tipo le istanze che forniscono aiuto all'integrazione (come da molti anni



I datori di lavoro nutrono spesso pregiudizi riguardo alle capacità dei rifugiati. Foto: Adobe Stock

il Soccorso operaio svizzero SOS) con più o meno successo: se da un canto le commissioni paritetiche faticano a concedere eccezioni per remunerazioni inferiori ai salari minimi, sul fronte opposto i datori di lavoro sono talvolta restii ad offrire ai rifugiati reali opportunità. La loro concezione di produttività e capacità d'apprendimento di

queste persone in cerca di lavoro è piena di pregiudizi e generalizzazioni, come si evince dalle testimonianze di Bashir, Mohammed Ewaz e Tom (vedi riquadro).

Un salario equo e prospettive

Non si capisce perché un rifugiato adulto impossibilitato ad accedere a una formazione riconosciuta possa lavorare anche per un anno intero a 300 franchi al mese! Nei lavori di costruzione specializzati, non di rado i datori di lavoro presentano alle commissioni domande per stipendi decisamente inferiori ai salari minimi. Per Syna, simili «rimunerazioni da tirocinio» sono concepibili per un massimo di due mesi introduttivi, dopo di che è dovuto sostanzialmente il salario minimo. Occorrono inoltre misure di accompagnamento: non è possibile che un rifugiato venga sfruttato al salario più basso senza la prospettiva di un corso di lingue, di specializzazione o per persone in cerca di impiego.

Anche senza raccomandazioni nazionali, Syna continua a sostenere nei Cantoni un'integrazione equa con condizioni di lavoro dignitose!

selina.tribbia@syna.ch, responsabile del servizio per la migrazione

Mohammad Ewaz, Afghanistan

«Ho avuto problemi con l'idea che la mia datrice di lavoro si era fatta di me al ristorante. Con un grado d'occupazione minimo dovevo sempre essere disponibile. Ma quando mi sono qualificato per i mondiali di karate in Italia e mi servivano due giorni di riposo, me lo ha semplicemente proibito! Io ci sono andato ugualmente, dopo tutto mi ero allenato duramente per anni, e mi sono laureato campione del mondo nella categoria fino a 80 kg!»

Bashir, Eritrea

«Qui è difficile trovare un posto sul mercato del lavoro. In Afghanistan insegnavo al liceo, perciò so benissimo quanto sia importante un'istruzione. Anche se ho 30 anni e una famiglia da sfamare, voglio seguire un apprendistato. In Svizzera posso farlo. Sono emigrato dapprima in Iran, dove ho

lavorato per oltre cinque anni sui cantieri edili. Qui devo ripartire da zero. Durante i tirocini di tre settimane, spesso ho cozzato contro la totale mancanza di comprensione dei colleghi – oppure aspettative esageratamente elevate, impossibili da soddisfare dal primo giorno. Ma questa è la mia unica possibilità per integrarmi qui in Svizzera.»

Habtegergish (Tom), Afghanistan

«Voglio solo poter essere indipendente in Svizzera. Ho trovato lavoro quando ho cercato su Google il logo di un'azienda del mio quartiere per capire se poteva fare al caso mio. Un'amica mi ha aiutato a redigere la candidatura scritta. È stata una bella esperienza. Nel mio Paese d'origine coltivavo con mio fratello cinque ettari di terra a pomodori, peperoncini e mais.»

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) Fenaco

Un gigante desconocido

Durante la revisión del CCT con Fenaco, Syna nuevamente logró obtener mejoras. Pero, ¿quién está realmente detrás de Fenaco, una de las mayores empresas privadas?

Desde hace 25 años que existe la alianza entre Syna y Fenaco – un grupo multi-sectorial con numerosas actividades empresariales. La compañía ratifica su compromiso con una visión cooperativa del sector empresarial.

Cooperativa con cuatro sectores empresariales

En el ranking de las empresas con más volumen de ventas en Suiza, Fenaco ocupa el puesto 40 con unas ventas anuales de más de 6000 millones de francos suizos, operando casi exclusivamente en el mercado suizo y teniendo cuatro sectores:

- El Sector Agrícola suministra a los agricultores insumos agrarios tales como semillas y piensos para animales.
- El Sector Industria Alimentaria, donde los productos agrícolas como las frutas y verduras son procesados directamente, vendiéndose a restaurantes, minoristas, hospitales y domicilios.
- El Sector Comercio Minorista, donde se incluyen las conocidas marcas Volg, Landi y Topshop.
- En el Sector Energético, Agrola AG, con más de 400 estaciones de servicio, está presente sobre todo en zonas rurales. Tiene también participación en el negocio de los pellets de madera y el aceite de calefacción.

Fenaco desde el comienzo ha sido concebido como una cooperativa. La compañía se formó en 1993 a partir de la fusión de seis asociaciones de cooperativas agrícolas. Los propietarios de Fenaco son los asociados de las aproximadamente 200 cooperativas de Landi, siendo estos, por supuesto, campesinos y campesinas.

Salario mínimo para el personal no cualificado

En las 80 filiales de Fenaco trabajan más de 10000 personas. Sin embargo, sólo alrededor de la mitad están integrados al



Fenaco procesa, entre otras cosas, productos agrícolas para el comercio minorista. Foto: Fenaco

CCT, principalmente entre los empleados de Landi, Topshop y algunas empresas de producción.

Syna abogó vehementemente por un salario mínimo para el personal no cualificado durante las negociaciones del CCT y estamos satisfechos con el resultado: desde principios de 2019, un sueldo mínimo de 3800 francos suizos está en vigor para los empleados no cualificados, más un decimotercer sueldo mensual. El salario mínimo se aplicará también a los salarios por hora. En el caso del personal cualificado se aplican los llamados salarios de referencia: aunque están incluidos en el CCT, al final son solo una recomendación y por lo tanto no son verificables. Sin embargo, van desde los 4000 francos para un aprendizaje de dos años a 4200 francos para un aprendizaje de cuatro años.

El aumento salarial negociado para este año es del 1,2 por ciento. Sin embargo, se asignará nuevamente de forma individual, sin la participación de los interlocutores sociales. Para Syna sigue sin estar claro que salarios va a pagar Fenaco en realidad. Se ha prometido más transparencia para este año. Coop y otros podrían servir de modelo para concordar

los criterios dentro de la asignación de los aumentos salariales o se deberían explicar de forma clara posteriormente.

Las demandas siguen en pie

Desde el punto de vista de Syna, el CCT con Fenaco sigue siendo perfectible. Mantenemos nuestra posición en la fijación de salarios mínimos para el personal cualificado. Sostenemos una positiva presión para instaurar un CCT con las estaciones de servicio, previendo un salario mínimo para los aprendices y en la que también participen las que están ubicadas en los Landi y Topshops. No se entiende que Fenaco ahora sólo pague salarios mínimos a parte del personal capacitado.

Syna también mantiene su demanda de reducir las horas de trabajo semanales, siendo estas todavía 43 horas en la mayoría de las filiales. Nos comprometemos también a incluir dentro del CCT a otros empleados. Todos ellos deberían beneficiarse de la protección y de unas buenas condiciones laborales.

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

Conferência do ramo da indústria MEM

Dar forma à digitalização em conjunto!

No final de março realizou-se em Olten a conferência anual do Syna no ramo da indústria de máquinas, elétrica e metalúrgica (MEM). Os inúmeros delegados aprofundaram o tema «Digitalização» com muito entusiasmo e empenho na discussão.

A digitalização está nas bocas do mundo. Sabemos que esta está a virar o ambiente de trabalho do avesso. Nomeadamente a indústria já se ocupa deste assunto há algum tempo. A palavra-chave aqui é «Indústria 4.0» – trata-se da automatização e digitalização dos processos de trabalho, acompanhando-os e desenvolvendo-os.

Levanta-se a questão: Como devemos posicionar-nos – enquanto trabalhadores e sociedade – perante estas revoluções?

Perceber o que nos espera

Muitas das respostas já haviam sido apresentadas no congresso Syna em outubro. Os participantes da conferência discutiram ativamente os respetivos resultados e exigências – e foram unânimes em concluir que: A digitalização vai acontecer quer queiramos, quer não. Mas nós queremos colaborar na sua forma!



Os participantes da conferência do ramo da MEM de olhos postos no futuro digital.

Imagem: Kathrin Ackermann

Para isso é necessário esclarecer sobre as oportunidades e os riscos. Temos de perceber o impacto da digitalização no trabalho nas diferentes indústrias e de que forma esta altera a essência do ambiente de trabalho.

A conferência deu, por isso, o tiro de partida para o desenvolvimento de uma extensa série de palestras. Com estas pretendemos sensibilizar os trabalhadores e os representantes de trabalhadores implicados. Apresentaremos, por meio de exemplos concretos, as mudanças no trabalho que aí vêm. Apenas assim conseguiremos fazer

com que as vantagens da digitalização beneficiem a todos.

Comentário ao novo CCT

Os parceiros sociais já deram importantes passos em direção ao futuro digital com o novo Contrato de Trabalho Coletivo da MEM (CCT MEM). Para promover a implementação e a compreensão do CCT, o Syna publicou um comentário sobre as novidades e apresentou-as aos participantes da conferência.

mathias.regotz@syna.ch,
responsável pelo setor industrial

Ações na indústria relojoeira

Os salários mudam muito pouco

Os salários têm de ser aumentados e o Contrato coletivo de trabalho (CCT) deve ser aplicado. Todos concordam ... com exceção de um gerente.

O Syna realizou diversas ações na indústria relojoeira na Suíça ocidental. Esta visitou diretamente os encontros do setor nos locais de trabalho dos cantões de Freiburg e Neuenburg. Aqui esteve uma vez mais em foco o desenvolvimento salarial. Após as negociações salariais quisemos saber se

haveriam aumentos salariais que respondessem à inflação de cerca de 1,2 por cento. Independentemente da pergunta, a resposta unânime era: «Não!». A maioria das empresas acabou por compensar apenas a inflação – apesar de, a acreditar nos resultados dos maiores representantes, o setor parecer estar a atravessar um bom período. O Syna acusa as empresas de nada fazerem, apesar de quererem negociar individualmente. Por um lado, não querem ir além da inflação individualmente e, por outro lado, não há possibilidade de negociação a nível nacional. E andamos assim às voltas. Isto tem de parar!

Um CCT para todos

Na unidade da Richemont em Villars-sur-Glâne, o Syna perguntou aos trabalhadores sem CCT: Apoiam a exigência de contratação de todos os trabalhadores – de modo a que o salário e as condições de trabalho de todos os envolvidos sejam tratados por igual? Também nisto estão todos de acordo. Exceto este chefe que confirmou, sem qualquer vergonha, que essa diferença de tratamento era absolutamente justificada...

diego.frieden@syna.ch,
secretária central do setor da indústria
relojoeira e microtécnica

formation-ARC.Suisse

Weiterbildung – Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

Gemäss einem bekannten Sprichwort macht der Frühling alles neu! Sinngemäss fordern wir Sie auf, die Energie der Frühlingssonne zu nutzen: Probieren Sie Neues aus, sammeln Sie neue Erfahrungen und eignen Sie sich neue Kompetenzen an! Gerne unterstützen wir Sie mit unserem ARC-Kursprogramm dabei.

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung.

Ihr ARC-Team
www.formation-arc.ch

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

Professionell visualisieren – Grundkurs

22. Mai 2019, 9 bis 17 Uhr, Thalwil

Viele Menschen können sich einfache Visualisierungen besser merken als standardisierte Powerpoint-Präsentationen. Verbessern Sie Ihre Visualisierungsfähigkeiten, und werden Sie einzigartig, indem Sie es anders machen als alle andern.

Umgang mit Konflikten

14. und 26. Juni 2019, 9 bis 17 Uhr, Olten

Die Teilnehmenden erkennen die Signale für potenzielle Konflikte frühzeitig. Sie können verschiedene Arten von Konflikten unterscheiden und gekonnt damit umgehen. Zusätzlich haben die Teilnehmenden durch Übung an ihren eigenen Praxisfällen den Umgang mit Konflikten gelernt und können Konflikte aktiver und bewusster bearbeiten.

Bewerbungskurs: Ich erstelle mein aussagekräftiges Bewerbungsdossier

2. und 3. Mai 2019, 9 bis 17 Uhr, Bern

Nach diesem Workshop haben Sie ein auf Ihre Bedürfnisse optimal zugeschnittenes Bewerbungsdossier. Sie können auf jedes Stelleninserat Ihren individuellen, auf die ausgeschriebene Stelle perfekt passenden Motivationsbrief schreiben. Damit erhöhen sich Ihre Chancen im Stellenbewerbungsprozess.

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

8. und 12. August 2019, 17 bis 20 Uhr, Olten

Sie werden auf Ihre Lohnverhandlung vorbereitet. Sie erfahren, worauf es bei der Verhandlung ankommt und wie Sie am besten zu Ihrer Lohnerhöhung kommen. Es bleibt jedoch nicht beim theoretischen Wissen: Sie werden sich praktisch auf die Verhandlung vorbereiten, indem Sie die Situation anhand der erarbeiteten Argumente und der neu erlernten Verhandlungstechnik durchspielen.

Kurs für Arbeitnehmervertretungen und Personalkommissionen: Gut vorbereitet und sicher verhandeln

6. und 7. Juni 2019, 10 bis 16 Uhr, Nottwil

Arbeitnehmervertreter/-innen und Mitglieder von Personalkommissionen müssen im Rahmen von Verhandlungen Anliegen und Rechte der Mitarbeitenden vertreten und durchsetzen. Dabei spielen Vorbereitung, Methode, Kommunikation und Strategie eine entscheidende Rolle. Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen zur Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen. Es werden verschiedene Verhandlungssituationen praktisch geübt und analysiert.

Ältere Arbeitnehmende

Doppelt so viele ausgesteuert

Steigende Zahlen bei älteren Arbeitslosen und Ausgesteuerten: Die Probleme der älteren Arbeitnehmenden nehmen stetig zu. Syna und Travail.Suisse fordern eine effiziente Weiterbildungspolitik und ein Auffangnetz für alle, die kurz vor dem Rentenalter ausgesteuert werden.

Die Schwierigkeiten der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt haben sich in den letzten Jahren verschärft, und die Anzahl Aussteuerungen hat massiv zugenommen. Doch es darf nicht sein, dass jemand 40 Jahre lang arbeitet, in die Pensionskasse einzahlt, dann arbeitslos wird und am Schluss in die Altersarmut rutscht!

Schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Zwar gehen die Arbeitslosenzahlen zurück. Die älteren Arbeitnehmenden aber profitieren zu wenig davon: Seit 2013 ist die Zahl der Arbeitslosen 50+ überdurchschnittlich angestiegen, sie ist länger auf hohem Stand verharrt und sinkt jetzt langsamer als bei den übrigen Alterskategorien. Zudem hat sich die Zahl der sozialhilfebeziehenden 56- bis 64-Jährigen seit 2011 auf über 30 000 Per-

sonen verdoppelt. Auch das «Barometer Gute Arbeit» (syna.ch/aktuell/barometer-gute-arbeit) zeigt, dass ältere Arbeitnehmende ihre Arbeitsmarktfähigkeit deutlich negativer als jüngere beurteilen.

Weiterbildungspolitik gefordert

Es braucht zwingend Massnahmen, um Aussteuerungen zu vermeiden und die Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden

zu erhalten. Wirtschaft und öffentliche Hand müssen diesbezüglich Verantwortung übernehmen: Wir fordern eine effiziente Weiterbildungspolitik mit regelmässigen Standortbestimmungen, den Ausbau der Berufsbildung für Erwachsene und eine wirksame Stellenmeldepflicht.

Werden ältere Arbeitslose ausgesteuert, brauchen sie ein Auffangnetz, um nicht in die Altersarmut zu rutschen. Denn bei Ausgesteuerten fallen die wichtigsten Jahre für den Aufbau der zweiten Säule weg. Es droht der Ausschluss aus der Pensionskasse. Und



Die älteren Arbeitnehmenden profitieren zu wenig von der Aufhellung am Arbeitsmarkt.
Bild: Adobe Stock

das Geld, das eigentlich als Rente in der zweiten Säule lag, kommt als Vermögen auf ein Freizügigkeitskonto und muss für den Lebensunterhalt verwendet werden.

Travail.Suisse wird sich anlässlich der fünften nationalen Konferenz «Ältere Arbeitnehmende» mit einem Forderungskatalog für die älteren Arbeitnehmenden einsetzen.

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

Vaterschaftsurlaub

Die Beratung im Parlament beginnt

Langsam, aber sicher kommt Bewegung in die Familienpolitik.

Ende letzten Jahres hat die Stadt St. Gallen 20 Tage Vaterschaftsurlaub eingeführt, Anfang 2019 zog der Kanton Neuenburg gleich. Auch die privaten Unternehmen begreifen, dass sie ihren Angestellten etwas bieten müssen, um als Arbeitgeber interessant zu bleiben. So führt Novartis mit 90 Tagen Vaterschaftsurlaub die Rangliste an – gefolgt von weiteren Multis wie Google (60 Tage), Johnson & Johnson oder Microsoft (40 Tage).

Das sind erfreuliche News. Doch die Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub» fordert 20 Tage für alle Unternehmen in der Schweiz. Es darf nicht sein, dass es sich ein mittelständisches Unternehmen in Zeiten von Fachkräftemangel und riesigen multinationalen Unternehmen nicht leisten kann, seinen Angestellten einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub zu bieten.

Jetzt wirds spannend: Mitte April diskutiert die Sozialkommission des Ständerats über die Vaterschaftsurlaub-Initiative (20 Tage flexibel innert eines Jahres) und

ihren indirekten Gegenentwurf (10 Tage flexibel innert eines halben Jahres). Danach beginnt in der Sommersession die parlamentarische Beratung. Der Ständerat wird als erstbehandelnder Rat zeigen können, ob ihm eine vernünftige Familienpolitik wichtig ist.

➔ Willst du informiert bleiben? Dann trage dich ein für den Newsletter unter www.vaterschaftsurlaub.ch

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

Brennpunkt El Salvador

Gemeinsam neue Türen aufstossen

Hausangestellte in Lateinamerika arbeiten oft unter sklaven-ähnlichen Bedingungen. Dank Projekten von Brücke · Le pont lernen die Frauen, ihre Rechte einzufordern.

Wer in El Salvador als Hausangestellte arbeitet, tut dies meist unter katastrophalen Bedingungen: 15-stündige Arbeitstage sind die Regel, es gibt keinen Schutz durch Arbeitsverträge, Mindestlohn oder Sozialleistungen. Viele der Frauen erleben tagtäglich Diskriminierungen. Gerade junge Frauen sind auch gewalttätigen und sexuellen Übergriffen ausgesetzt. Doch ihnen bleibt keine andere Wahl: Die meisten stammen aus armen Verhältnissen und haben wenig Bildung durchlaufen. Angesichts hoher Armut, Arbeitslosigkeit und Gewalt in El Salvador ist die bezahlte Hausarbeit für unzählige Frauen die einzige Einkommensmöglichkeit.

Türen öffnen

Mit dem Projekt «Abriendo Puertas» («Türen öffnen») unterstützt Brücke · Le pont eine Gewerkschaft salvadorianischer Hausangestellter. Die involvierten Frauen besuchen Berufskurse, wo sie anerkannte Ausbildungszertifikate erwerben. Mit diesen können sie selbstbewusster auftreten und einen fairen Lohn einfordern. Wichtiger Bestandteil ist auch die psychologische und rechtliche Beratung, denn viele der Frauen kennen ihre Rechte nicht und haben nicht



Cecilia Chávez fühlt sich durch das gemeinsame Engagement mit anderen Hausangestellten in der Gewerkschaft gestärkt.
Bild: Brücke · Le pont

das Geld, um sich vor Gericht verteidigen zu lassen. Damit alle Teilnehmerinnen eine Arbeitsstelle mit guten Bedingungen finden, haben die Gewerkschafterinnen zusammen eine Stellenbörse erarbeitet, die seit 2017 in Betrieb ist.

Die Wirkung des Projekts geht weit über die Teilnehmerinnen hinaus: Mit Öffentlichkeitskampagnen und Lobbying setzen sich die Frauen für alle Hausangestellten des Landes ein. Sie verlangen, dass ihre Arbeit als solche anerkannt wird und dass sie gesetzlichen Schutz erhalten. Mit Radiospots und Strassenaktionen bringen sie diese Botschaften in die Bevölkerung und sensibilisieren für ihre desolate Situation. Zudem lobbyieren sie im Parlament und bei Behörden.

Zusammenstehen gibt Kraft

Cecilia Chávez arbeitet seit 25 Jahren als Hausangestellte. Sie wünscht sich ein würdevolles Leben, auch nach der Pensionierung – dafür braucht sie eine Rente. Bisher hat sie nicht gewagt, ihre Rechte einzufordern. Der Austausch mit anderen Hausangestellten im Projekt

von Brücke · Le pont hat das geändert: «Das Projekt gibt uns Kraft und Selbstvertrauen. Wir merken, dass wir nicht alleine sind.» Cecilia weiss nun, dass sie sich auf gesetzliche Regelungen stützen kann, wie das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation IAO für menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. «Es ist enorm wichtig, dass wir eine Gewerkschaft haben, wie andere Angestellte auch. Denn auch wir haben Rechte – und wir bitten nicht nur darum, wir fordern sie ein.»

Zusammen haben die Frauen schon viel erreicht. Sie wollen sich mit Brücke · Le pont weiter engagieren, um die Situation der Hausangestellten langfristig und landesweit zu verbessern. Schätzungen zufolge arbeiten in El Salvador fast 90 000 Personen als Hausangestellte. Brücke · Le pont will erreichen, dass sie alle gesetzlich geschützt und als Menschen und Arbeiterinnen anerkannt werden.

**Fabienne Jacomet, Kommunikation und
Entwicklungspolitik Brücke · Le pont,
fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch**

Schenken Sie eine Stunde!

Mit einer Stunde aus Ihrem Lohn verbessern Sie die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitenden weltweit!

Sie unterstützen Menschen direkt dabei, eine Berufsbildung abzuschliessen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und für ihre eigenen Arbeitsrechte zu kämpfen.

Bereits mit 10 Franken pro Monat finanzieren Sie zum Beispiel die Arbeitsmarktintegration von 15 jungen Menschen in El Salvador.

Mehr Informationen und Anmeldung:

**www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion
Herzlichen Dank für Ihre Solidarität!**

Flexibler Altersrücktritt im Baugewerbe (FAR)

«Sonst wäre ich wahrscheinlich kaputt»

Anfang April ging der 20 000. Bauarbeiter mit 60 in Rente. Ein Erfolgsbeweis für den Gesamtarbeitsvertrag FAR, der seit 16 Jahren im Baugewerbe ein Arbeitsende in Würde ermöglicht.

Roland Kessler, der Neu-Rentner aus Plaffeien FR, freut sich auf mehr Zeit für sein Hobby, das Töfffahren: «Am Morgen über den Col des Mosses kurven, es gibt nichts Schöneres!» Die grossen Maschinen faszinierten ihn auch im Beruf. Nach der Landwirtschaftslehre begann er als Mähdrescherfahrer. Dann wechselte er auf den Bau, wo er 29 Jahre lang einer Freiburger Firma treu blieb. Er arbeitete meist im Tiefbau – mit einem 27-Tonnen-Bagger, aber auch als Chef der Equipe vor Ort. Er kann durch den Kanton fahren und fast alle fünf Kilometer sagen: «Diese Strasse habe ich auch schon mal aufgerissen.»

Eine schöne Arbeit, aber ...

In den letzten Jahren spürte es Kessler aber immer öfter in den Knien, vor allem im Winter. Müsste er noch fünf Jahre bis zur regulären Pensionierung weiterchrampfen, er wäre «wahrscheinlich kaputt». So geht es vielen Bauarbeitern: Die Arbeit ist hart, die schweren Lasten sind Gift für Rücken und Beine. Dazu kommen Kälte und Nässe – und auch der immer grössere Zeitdruck. Viele Bauarbeiter erzählen von Kollegen, die das Pensionsalter



Roland Kessler, der 20 000. FAR-Rentner, hat jetzt mehr Zeit zum Töfffahren. Bild: Franziska Scheidegger

nur als IV-Rentner oder gar nicht mehr erlebt haben.

Ein harter Kampf

Deshalb ist der Flexible Altersrücktritt im Baugewerbe (FAR) für viele ein Segen – und eine historische Leistung: Die Initialzündung dazu gab der Präsident des Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbands CHB, einer Vorgängerorganisation von Syna. Es brauchte aber noch mehrere Anläufe und harte Verhandlungen, bis 2003 die Ersten mit 60 in Rente gehen konnten. Den Durchbruch brachte nicht zuletzt die unvergessene Blockade des Baregg-Tunnels.

Rente mit 60 gesichert

Harte Verhandlungen brauchte es auch im letzten Jahr wieder, als die Rente mit 60 auf der Kippe stand: Weil in den nächsten Jahren mehr Bauarbeiter – die Generation der «Babyboomer» – ins Rentenalter kommen, braucht es finanzielle Massnahmen. Deshalb ging auch Roland Kessler an die grosse Baudemo in Zürich – die erste Demo in seinem Leben: «Es war mir wichtig. Je mehr Leute an der Demo sind, desto mehr Eindruck macht es.» Und es hat gewirkt. Die Rente mit 60 ist gesichert! Auch für Kessler, der jetzt «adieu zäme» sagt und mit seiner Yamaha davonbraust, in die Rentner-Freiheit...

Gesundheit während und nach dem Arbeitsleben

«Unsere Arbeit – unsere Sicherheit» war eines der Themen am Syna-Kongress in Lausanne. Dazu gehört auch, gesund in Rente gehen zu können.

Deshalb ist FAR für Guido Schlupe, Branchenleiter Bau, ein Erfolgsmodell: «Wenn du die Zufriedenheit der Arbeiter siehst, die nach 40 Jahren auf der Baustelle mit 60 in Pension gehen können, dann wird dir das klar.» Ein Beweis

dafür sei auch, dass mittlerweile 90 Prozent des Baustellenpersonals trotz gewisser finanzieller Abstriche von der Rente mit 60 profitieren. «FAR ist auch ein perfektes Beispiel für die Sozialpartnerschaft. Es wird paritätisch finanziert, und sowohl die Mitarbeitenden als auch die Arbeitgeber profitieren davon. Denn es macht unsere Branche wirklich attraktiver!»

Ist FAR also ein Beispiel auch für andere Branchen? «Auf jeden Fall», ist Hans Maissen, Leiter Sektor Gewerbe, überzeugt: «Auch im Ausbaugewerbe der Westschweiz profitieren viele von der Frühpensionierung dank der

Stiftung RESOR. Und in vielen weiteren Branchen sind flexible Pensionierungsmodelle umgesetzt oder zumindest angedacht. Dafür kämpfen wir immer wieder in den Verhandlungen zu Gesamtarbeitsverträgen.» Auch in Berufen anderer Sektoren, allen voran in der Pflege, fordert und verhandelt Syna Frühpensionierungsmodelle.

→ Alles, was du zur Frühpensionierung wissen musst:

www.syna.ch/fruehpensionierung

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Jetzt streikts!

«Neinsagen wurde mir nicht beigebracht»

Shewit musste in ihrem Leben einige Hürden überwinden. Dabei hat sie gelernt, sich zu wehren. Sie schätzt es, als Frau ihre Meinung sagen zu dürfen und weiss, wie sich die Schweiz in Sachen Gleichstellung noch entwickeln kann.

Die 23-jährige Shewit ist mit ihrer Familie aus Eritrea in die Schweiz gekommen. Sie absolviert zurzeit eine dreijährige Lehre im Pflegebereich.

Wieso hast du dich für die Pflege entschieden?

Ich liebe ältere Menschen. Schon in Eritrea habe ich mich lieber mit ihnen unterhalten als mit Gleichaltrigen. Meine Lehrerin hat mir deshalb diese Ausbildung vorgeschlagen. Ich kannte den Beruf gar nicht, denn in Eritrea werden die älteren Menschen von den Familien betreut.

Was hast du vor der Lehre gemacht?

Als ich mit 17 Jahren in die Schweiz kam, war ich sehr glücklich, weil mir so viele Möglichkeiten offenstanden. Wäre ich in Eritrea geblieben, so hätte ich sehr wahrscheinlich geheiratet und Kinder bekommen. Mir war damals aber nicht bewusst, wie viele Hindernisse noch auf mich zukommen würden. Die ersten zweieinhalb Jahre hatte ich keine Aufenthaltsbewilligung. Das war sehr beunruhigend, weil ich ausser Deutsch lernen nichts tun konnte. Als ich dann einen Ausweis bekam, freute ich mich sehr – bis ich realisierte, dass es der falsche war. Als «vorläufig Aufgenommene» wollte

mir niemand eine Lehrstelle anbieten. Nicht einmal ein Handyabo durfte ich abschliessen. Auf einmal war eine Wand vor mir.

Wie ging es weiter?

Ich durfte schliesslich in einem Altersheim schnuppern. Dort fand man mich aber zu scheu. Dabei habe ich mich nur so verhalten, wie es Frauen in meinem Land gegenüber älteren Menschen tun. Danach absolvierte ich drei Praktika, bevor ich die verkürzte Lehre beginnen durfte. Eigentlich wollte ich direkt die dreijährige Lehre machen. Das wurde mir aber nicht zugetraut. Im Nachhinein hat meine Vorgesetzte eingesehen, dass ich es geschafft hätte: Denn ich habe mit der zweitbesten Note im Kanton abgeschlossen.

Bist du zufrieden mit deinen Arbeitsbedingungen?

Nein, ich werde nicht genügend betreut. Ich fühle mich nicht als Lernende, sondern als billige Arbeitskraft. Wir sind oft viele Lernende und Praktikantinnen auf nur eine Diplomierte. Ich habe nach einer Lösung gesucht, mit allen gesprochen. Aber es ändert sich nichts. Ich habe grosse Zukunftsorgen, weil ich nach der Lehre die Tagesverantwortung übernehmen muss. Meine Vorgesetzten meinen, ich solle Überstunden machen, wenn ich etwas lernen wolle. Aber dazu bin ich nicht bereit.

Bist du die Einzige, die das Problem anspricht?

Ja ich bin die Einzige. Die anderen nehmen es hin und hoffen, dass es sich bald ändert. Das verstehe ich nicht. Mir wurde auch nicht beigebracht, Nein zu sagen. In Eritrea wirst du als Mädchen zum Ja sagen erzogen. In dieser Hinsicht haben die Frauen in der Schweiz mehr Macht. Hier dürfen auch Frauen ihre Meinung äussern, ohne als unanständig zu gelten.



Shewit: «Für Änderungen sollten wir alle aufstehen!» Bild: Sabri Schumacher

Ist für dich die Schweizer Gesellschaft gleichberechtigt?

Das dachte ich zu Beginn, weil man hier viele Frauen in der Öffentlichkeit sieht, sogar als Tramfahrerinnen. Wenn man genau hinblickt, sieht man, dass Gleichstellung auch hier nur auf dem Papier existiert. Ich kann den gleichen Job machen wie ein Mann, doch am Ende des Monats kriegt er mehr Lohn als ich. Und warum verdienen Tierpfleger viel mehr als wir, die Menschen pflegen? Das ist ein Job mit den gleichen Aufgaben und derselben Verantwortung. Der einzige Unterschied: In der Tierpflege arbeiten mehrheitlich Männer. Oder warum werden für Chefpositionen Männer bevorzugt? Das ist doch Blödsinn!

Wird der Streik daran etwas ändern?

Ich weiss nicht, ob es reicht. Es braucht grundsätzlich mehr Solidarität. Im Pflegeberuf zum Beispiel jammern wir nur unter uns. Aber niemand geht zur Chefin und sagt, was Sache ist. Würden wir zusammenhalten, dann müssten sie auf uns hören.

Wirst du streiken?

Ja, für Änderungen sollten wir alle aufstehen. Alle Frauen sollen an den Frauen*streik kommen!

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

Mach Gleichstellung zum Thema!

- ✓ Nimm teil am Frauen*streik vom 14. Juni! Weitere Infos unter www.syna.ch/frauenstreik
- ✓ Pushe den Frauenstreik und schick uns dein Video-Statement. Mehr dazu auf Seite 8.
- ✓ Schau dir unsere Forderungen an unter www.syna.ch/frauenstreik und sprich in deinem Team darüber. Stellt zusammen eure Forderungen auf und verhandelt mit euren Vorgesetzten. Gerne unterstützen wir euch dabei. Meldet euch dazu auf eurem Regionalsekretariat.