

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Mittelland



Jetzt streikts! – Frauen*streik am 14. Juni

Schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne, ungenügende Renten – das ist für viele Frauen immer noch Realität. Am 14. Juni gehen wir auf die Strasse und zeigen, dass wir endlich echte Gleichstellung wollen. Mach mit! So wird der Frauenstreik laut, bunt und unvergesslich – auch in deiner Region! Alle Infos dazu in diesem Magazin.

Lohnt sich: Sozialpartnerschaft

Seit 10 Jahren ist Lidl in der Schweiz, und seit 10 Jahren profitieren die Angestellten dank der Sozialpartnerschaft mit Syna von garantierten Arbeitsbedingungen und Löhnen. Eine Erfolgsgeschichte, auch wenn noch Probleme zu lösen sind. **Seiten 6 und 7**

Lohnt sich: Weiterbildung

Weiterbildungsmöglichkeiten, auch innerhalb der Gesamtarbeitsverträge, werden oft zu wenig genutzt. Verantwortlich dafür sind beide, Angestellte und Vorgesetzte. Das zeigt auch ein Besuch im Ausbildungszentrum für das Schreinerhandwerk. **Seite 19**

Inhalt

Frauen in Chefetagen	Seite	3
Umkleidezeit ist Arbeitszeit	Seite	4
Sonnenschutz auf dem Bau	Seite	5
10 Jahre GAV Lidl	Seiten	6–7
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
Aus der Rechtsberatung	Seite	17
Ältere Arbeitnehmende	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: 5. Juli
 Redaktionsschluss: 19. Juni, 12.00 Uhr

Jetzt streikts!



Bald ist es so weit: Der 14. Juni – der Tag des Frauen*streiks – wird unser Tag sein. Wir Frauen* sind gefragt, aufzustehen, um der Gesellschaft zu zeigen, dass wir echte Gleichstellung wollen.

Bis 1988 hatten die Frauen vom Gesetz her den Haushalt zu führen und mussten ihren Ehemann zuerst um Erlaubnis bitten, wenn sie einen Beruf ausüben wollten. Mittlerweile sind die meisten Frauen berufstätig und haben die Männer punkto Ausbildung sogar schon überholt. Trotzdem haben sie heute immer noch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, werden weniger ernst genommen und verdienen generell weniger für ihre Arbeit.

«Weiblich» ist im Arbeitsmarkt das Synonym für schlechte Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne. Wie viele Detailhandelsangestellte sind Teilzeit angestellt, müssen aber Vollzeit zur Verfügung stehen? Wie viele Pflegefachangestellte müssen exzessive Arbeitszeiten leisten mit nur wenigen Ruhetagen? Und wie kann es sein, dass eine Pharma-Assistentin nicht einmal 4000 Franken Lohn erhält?

Doppelbelastet ...

Heute sieht die Realität so aus, dass auch die meisten Mütter erwerbstätig sind und somit eine schwere Doppelbelastung haben. Nur in Familien mit hohem Einkommen kann es sich die Frau leisten, zu Hause zu bleiben. Gleichzeitig ist es für berufstätige Mütter oft sehr schwierig, Beruf und Familie unter einen Hut zu kriegen, weil es nicht genügend Betreuungsplätze für die Kinder gibt oder diese schlicht zu teuer sind.

... und unterbezahlt

Obwohl Frauen und Männer gleich viel arbeiten, haben die Frauen Ende

Jahr 110 Milliarden Franken weniger zur Verfügung. Diese Zahl resultiert aus der Lohndifferenz und der ungleichen Verteilung der unbezahlten Sorge- und Versorgungsarbeit zwischen den Geschlechtern. Dieser gesamte Einkommensunterschied zeigt sich dann auch im Rentenalter deutlich: Frauen erhalten nur halb so viel Rente aus der Pensionskasse wie Männer.

Gesellschaft muss sich verändern!

Wenn uns die Geschichte eins gelehrt hat, dann dies: Nicht wir Frauen müssen uns ändern, sondern die Gesellschaft. Sowohl die direkte Diskriminierung als auch die indirekte systematische Benachteiligung müssen ein Ende haben. Die Arbeit, die von Frauen tagtäglich geleistet wird, soll die finanzielle und soziale Anerkennung erhalten, die sie verdient. Dafür werden Frauen* in der ganzen Schweiz am 14. Juni streiken. Schauen wir, wie gut unsere Gesellschaft funktioniert, wenn wir einen Tag mal gar nichts machen!

Sei dabei!

Informiere dich, was in deiner Region läuft und sei mit deinen Arbeitskolleginnen und Freundinnen dabei! Wir versprechen euch, dass es laut, bunt und unvergesslich wird! Zusammen werden wir den Tag geniessen. Zusammen werden wir Geschichte schreiben.

Mehr News und Hintergrundinfos zum Frauen*streik findest du in diesem Magazin und auf www.syna.ch/frauenstreik.

**irene.darwich@syna.ch,
 Vizepräsidentin, und
sabri.schumacher@syna.ch,
 Fachstelle Gleichstellung**

Frauen in Führungsgremien

Frauenanteil weiter unterirdisch tief

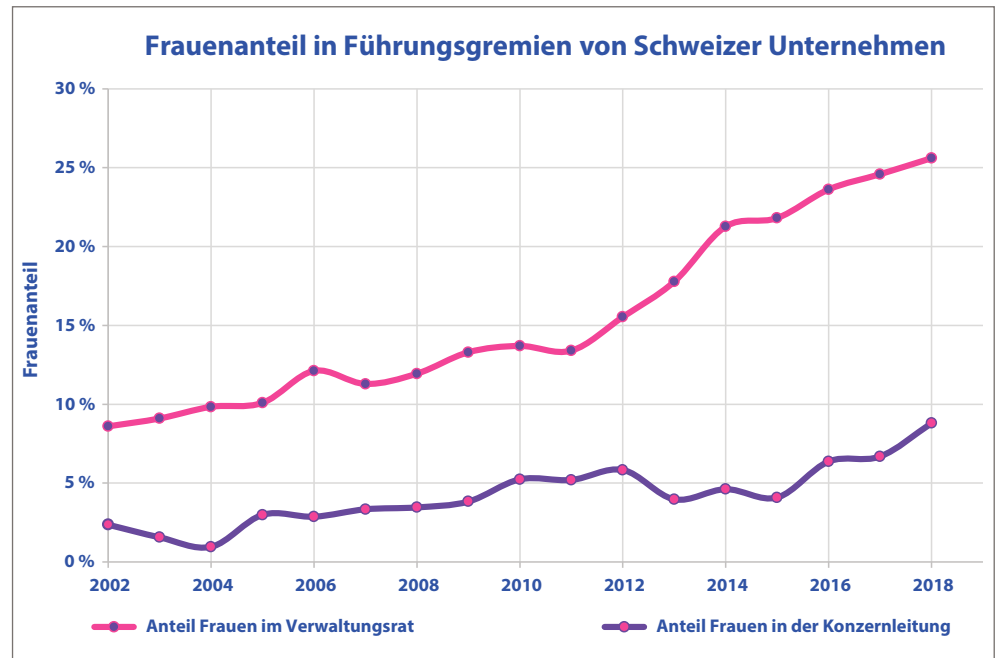
Nach wie vor besteht eine ungleiche Geschlechtervertretung in Schweizer Führungsgremien: In den Konzernleitungen wird nicht einmal jede zehnte Stelle von einer Frau besetzt. Travail.Suisse fordert Massnahmen, damit Frauen endlich angemessen in Führungsgremien repräsentiert sind.

Die Auswertung der Zahlen zu Frauen in Führungsgremien fällt erneut ernüchternd aus: 2018 waren in den untersuchten Unternehmen von 206 Konzernleitungsmitgliedern gerade mal 18 Frauen, was einem Frauenanteil von unter 9 Prozent entspricht. Die Grafik zeigt es deutlich: In den letzten 16 Jahren hat sich der Frauenanteil in Konzernleitungen nur minimal verändert. Besonders erwähnenswert ist, dass fast die Hälfte der untersuchten Unternehmen gar keine Frauen in ihren Geschäftsleitungen beschäftigt.

Während sich der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen kaum verändert, scheint der positive Trend der letzten Jahre bei den Verwaltungsräten anzudauern. 2018 bestanden die Verwaltungsräte in der Untersuchung zu 25,6 Prozent aus Frauen – doppelt so viel wie noch vor 10 Jahren. Doch lassen wir uns nicht täuschen: Trotz positivem Trend ist der Frauenanteil noch immer viel zu tief – auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern. In Norwegen, Schweden und Italien ist jedes dritte Verwaltungsratsmitglied weiblich – in Frankreich beträgt der Anteil an weiblichen Verwaltungsratsmitglieder gar mehr als 42 Prozent. Insgesamt belegt die Schweiz einen Platz am untersten Ende der Rangliste und liegt damit klar unter dem westeuropäischen Durchschnitt. Es besteht also dringender Handlungsbedarf in der Schweiz.

Die Politik ist gefordert

2016 verabschiedete der Bundesrat die Botschaft zur Aktienrechtsrevision. Diese sieht moderate Geschlechterrichtwerte für das oberste Kader vor. In Verwaltungsräten sollen mindestens 30 Prozent und in Geschäftsleitungen



Quelle: eigene Darstellung Travail.Suisse

mindestens 20 Prozent Frauen vertreten sein. Die Umsetzung der Vorlage wäre ein wichtiger gleichstellungspolitischer Schritt. Allerdings forderte eine Minderheit im Ständerat die Beschränkung der Geschlechterquote auf Verwaltungsratsmitglieder. Damit würde eine dringend benötigte rechtliche Verankerung des Frauenanteils in den Konzernleitungen wegfallen. Hinzu kommt, dass Unternehmen, welche die Richtwerte nicht erfüllen, lediglich Gründe sowie Massnahmen zur Verbesserung vorlegen müssen. Ohne griffige Sanktionen aber verkommt das vorgesehene Gesetz zur Farce.

Keine Geschäftsführerinnen in Sicht

Doch damit nicht genug: Noch düsterer wird das Bild bezüglich weiblicher CEOs. In der Untersuchung von Travail.Suisse war zu Jahresende keine einzige Frau an der Spitze einer Konzernleitung zu finden. Gründe dafür sind unter anderem veraltete Arbeitsmodelle, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie verunmöglichen, oder antiquierte Rollenbilder und Unternehmenskulturen, die Frauen nicht für Führungspositionen vorsehen.

Die Untersuchung der Geschlechtervertretung in Führungsgremien zeigt auf, dass die Schweiz noch immer Lichtjahre von einem echten Gleichgewicht der

Geschlechter in Führungspositionen entfernt ist. Diese Ungerechtigkeit muss endlich beseitigt werden. Es ist längst überfällig, dass beide Geschlechter adäquat in Führungspositionen vertreten sind. Politik und Unternehmen sind gefordert: Sie müssen wegweisende Massnahmen schaffen, um dem Problem entgegenzuwirken. Um es mit einem Auszug aus dem Gedicht von Nationalrätin Andrea Gmür aus der Parlamentsdebatte zu sagen: «Es ist Zeit, dass etwas geht, dass die Welt sich leicht bewegt».

Christoph Eichenmann,
Projektmitarbeiter Managerlöhne,
eichenmann@travailsuisse.ch



Jetzt streikts! – mehr Frauen in den Chefetagen!

Frauen müssen sich im Job oft stärker beweisen als ihre männlichen Kollegen. Vielfach erleben sie unterschwellige, kaum ausgesprochene Abwertungen. Die Fähigkeiten der Frauen werden zu selten anerkannt. Bei Beförderungen werden sie deshalb oft übergangen, obwohl sie bestens qualifiziert sind. Ein Grund mehr für den Frauen*streik am 14. Juni!

➔ Infos auf www.syna.ch/frauenstreik

Arbeitsgesetz

Umkleidezeit ist Arbeitszeit

Im Februar 2019 hat das Seco seinen Kommentar zur Definition der Arbeitszeit angepasst – und damit bestätigt, wofür Syna schon lange kämpft: Das Umziehen vor und nach dem Dienst gilt als Arbeitszeit.

Die Arbeitszeit wird in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArV 1), Art. 13 Abs. 1 definiert: «Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (...)».

Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz

Zur Arbeitszeit zählt natürlich auch alles, was die Angestellten tun müssen, um den eigentlichen Arbeitseinsatz vorzubereiten oder abzuschliessen. Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft müssen diese Aktivitäten und Massnahmen allerdings der Sicherheit, der Hygiene oder dem Gesundheitsschutz dienen. Das kann der Fall sein beim Anziehen, Ausziehen oder Wechseln von Kleidung, die für die Arbeit notwendig ist. Konkret zählt die Wegleitung Folgendes auf: «Anziehen von persönlicher Schutzausrüstung für den Gesundheitsschutz und gegen Unfälle, Anziehen von Überzugskleidern oder steriler Arbeitskleidung wie auch das Durchschreiten einer Schleuse aus Gründen der Hygiene usw.».

Zu Hause oder bei der Arbeit?

Zudem werden weitere Bedingungen genannt. Um zur Arbeitszeit gemäss



Unter bestimmten Bedingungen gehören An- und Ausziehen der Berufskleidung zur Arbeitszeit, besonders im Gesundheitswesen.
Bild: Adobe Stock

Art. 13 der Verordnung zu zählen, müssen Aktivitäten und Massnahmen zwingend zum Arbeitsprozess gehören und zwingend am Arbeitsort durchgeführt werden.

Wenn es also einfach um eine Arbeitsuniform ohne Schutzfunktion geht, und wenn die Angestellten wählen können, ob sie sich zu Hause oder am Arbeitsort umziehen, dann zählt das Umziehen nicht zur Arbeitszeit. Dies ist zum Beispiel bei einer Kassiererin im Supermarkt der Fall.

Zwei Wochen Gratisarbeit!

Syna stellt fest, dass die Bestimmungen in der Seco-Wegleitung wenig bekannt sind – und vor allem in der Praxis sehr oft nicht eingehalten werden. Wir werden das

Thema in den verschiedenen Branchen aufnehmen und es auch in Verhandlungen einfliessen lassen, wenn es in einer Branche relevant ist.

Dabei geht es um viel – zum Beispiel im Gesundheitswesen: Syna schätzt, dass die Angestellten pro Tag 20 Minuten brauchen, um Berufskleidung anzuziehen, zu wechseln und auszuziehen. Diese 20 Minuten Arbeit, die momentan nicht zur Arbeitszeit zählen, entsprechen zwei Wochen unbezahlter Arbeit pro Jahr!

Errungenschaften auf dem Spiel?

Die Arbeitgeber, an die sich Syna – vornehmlich in der Romandie – bereits in dieser Sache gewandt hat, reagierten allerdings sehr empfindlich: So wurde schon gedroht, im Gegenzug andere Errungenschaften, wie zum Beispiel bezahlte Pausen wieder abzuschaffen oder zu überprüfen...

Melde dich in deinem Syna-Regionalsekretariat und schildere uns deine Situation! So können wir die verschiedenen Fälle beurteilen, dich und andere Mitglieder ideal vertreten und für jede Branche eine richtige Strategie zum Thema entwickeln.

juan.barahona@syna.ch,
Zentralsekretär Gesundheitswesen



Arbeitszeit und Gesundheitsprobleme: Frauen stärker betroffen als Männer

Gemäss Brigitta Dannuser, Präsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin, ist klar: Gesundheitsrisiken wegen der zeitlichen Belastung im Beruf und bei der Hausarbeit nehmen bei Frauen früher zu als bei Männern. Mehrere internationale Studien bestätigen diese Beobachtung. Eine davon, welche die gesamte wöchentliche Arbeitsbelastung (Beruf und Hausarbeit) berücksichtigt, zeigt, dass

psychische Gesundheitsprobleme bei Männern und Frauen ab durchschnittlich 39 Stunden pro Woche ansteigen. Allein bei Frauen mit Kindern steigen sie bereits ab 34 Stunden pro Woche an. Bei Männern ohne Kinder steigen die Risiken erst nach 48 Stunden. Es gibt also auch eine deutliche Ungleichheit bei den arbeitsbedingten gesundheitlichen Risiken. Ein Grund mehr für den Frauen*streik am 14. Juni!

Sonnenschutz auf dem Bau

Die Sonne und ihre Schattenseiten

Die Suva hat einen Nackenschutz gegen die Sonne entwickelt, der ab 2020 eingesetzt werden soll. In diesem Sommer wird er vorgestellt, und Syna ist mit dem neuen Modell unterwegs.

Jeden Tag erkranken in der Schweiz drei Bauarbeiter an weissem Hautkrebs. Das ist alarmierend. Das Ozonloch und die globale Erwärmung in Europa machen die Sonne zum Problem: Was in den sonnenreichen arabischen Staaten oder in Australien schon seit Jahren an der Tagesordnung ist, soll deshalb auch bei uns kommen: der individuelle Schutz von Kopf und Nacken, wenn technische Schutzmassnahmen auf der Baustelle nicht umsetzbar sind.

Kritische Reaktionen ...

Dass die Pflicht zum Nackenschutz – wie diejenige zum Tragen langer Hosen – wieder zu heissen Diskussionen auf den Baustellen führen würde, war vorhersehbar. Die ersten Reaktionen auf den Prototyp des Nackenschutzes, der bereits 2017 auf ausgewählten Baustellen zum Einsatz kam, liessen denn auch nichts Gutes erahnen: Von «eingeschränkten Sichtfeldern» und «falscher Materialwahl» war die Rede. «Realitätsfremd» und «kontraproduktiv» konstatierten sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften. Grund genug für die Suva, vorerst auf die Projektbremse zu stehen.



Schütz dich gegen die Sonne! Der neue Nackenschutz auf dem Bau ist einfach und zweckmässig.

Bild: Guido Schlupe

... und verbessertes Modell

Das von der Suva in der Zwischenzeit neu entwickelte Nackenschutzmodell mit Stirnblende überzeugt nun mit Materialwahl, Zweckmässigkeit und Design. Es zeigt sich, dass die Suva die Kritik in die Neuentwicklung hat einfliessen lassen. Das so entstandene neue Nackenschutzmodell ist leichter und luftiger geschnitten. Es ist schnell und einfach an den Helmen zu montieren und schränkt das Sichtfeld

nicht ein. Bei starker Sonneneinstrahlung bietet es den gewünschten Schutz und hilft künftig, die Zahl von Hautkrebs-erkrankungen zu verringern. Mit Wasser benetzt, dient es bei grosser Hitze auch bestens zur Kühlung.

Sonnenschutz on tour

In den Monaten Juni und Juli werden die Regionalsekretärinnen und -sekretäre von Syna während ihrer Besuche auf den Baustellen jeweils mit dem neuen Nackenschutz ausgerüstet sein. Sie werden den Bauarbeitern das neue Modell im Detail zeigen und für Fragen rund um den Sonnenschutz zur Verfügung stehen.

guido.schlupe@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

So kommst du gesund durch den Sommer

Achte unbedingt darauf, so viel freie Haut wie nur möglich mit Kleidung zu bedecken. Besonders gefährdet sind die sogenannten Sonnenterrassen des Körpers: Stirn, Ohren, Lippen, Nase und Nacken. Schütze also den Kopf zusätzlich mit einer Stirnblende – und eben dem Nackenschutz. Der beste Schutz vor der Sonne besteht immer noch darin, den Arbeitsplatz abzuschatten oder die Arbeitszeiten wenn möglich anzupassen. Vor allem zwischen 11 Uhr und 15 Uhr solltest du für kurze Pausen immer wieder schattige Orte aufsuchen – und sehr viel Flüssigkeit aufnehmen.

Weitere Infos auf www.suva.ch

Berufskrankheit Hautkrebs

Bist du von Hautkrebs betroffen? Wenn du im Berufsleben während vieler Jahre und regelmässig der Sonne ausgesetzt bist oder warst, könnte es sich dabei um eine Berufskrankheit handeln. Dies trifft insbesondere auf helle Hautkrebsformen zu. Sprich deinen Arzt oder deine Ärztin unbedingt darauf an, auch wenn du nicht mehr berufstätig bist.



Frauen*streik – auch auf dem Bau!

Die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann ist im Baugewerbe im Vergleich zu anderen Branchen gering. Allerdings gilt die gesamte Lohndifferenz in der Baubranche als unerklärbar – und ist somit auf eine reine Diskriminierung des weiblichen Geschlechts zurückzuführen!

10 Jahre Sozialpartnerschaft

Lohnt sich für alle

Lidl feiert 2019 sein 10-Jahr-Jubiläum in der Schweiz und damit 10 Jahre Sozialpartnerschaft mit Syna. Auch wenn noch einige Probleme zu lösen sind, ist der Gesamtarbeitsvertrag ein Erfolg.

Lange Zeit galten die Discounter als nicht GAV-fähig: Die Befürchtungen bei den Gewerkschaften waren gross, als die beiden Discounter Aldi und Lidl vor 13 respektive 10 Jahren in den Schweizer Markt eintraten. Die Angst, dass die tiefen Produktpreise über schlechte Arbeitsbedingungen für das Personal finanziert würden, stand im Raum. Was Aldi nicht wollte, gelang mit Lidl: Es konnte ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aushandelt werden, der ein Meilenstein war – und ein Musterbeispiel dafür, wie sich Sozialpartnerschaft positiv auf beide Seiten auswirkt: Sicherheit und gute Bedingungen für über 3500 Arbeitnehmende, gutes Personal und gutes Image für das Unternehmen.



Seit 10 Jahren profitieren die Angestellten von Lidl Schweiz von einem Gesamtarbeitsvertrag – und damit von sicheren Arbeitsbedingungen.
Bild: Lidl

Marco Monego, Chief Human Resources Officer Lidl Schweiz, und Marco Geu, Zentralsekretär Detailhandel bei Syna, nehmen Stellung:

Wie kam der GAV damals zustande?



Marco Monego: Der GAV war für uns ein sehr wichtiger Schritt, aber schlussendlich ein einfacher Entscheid. Wir bieten sehr attraktive Anstellungsbedingungen, wollten diese aber auch vertraglich verbindlich regeln. Das schafft Transparenz und zeigt, dass wir es ernst meinen mit dem Engagement für unsere Mitarbeitenden. Es freut uns besonders, dass wir

branchenweit den höchsten GAV-abgesicherten Mindestlohn anbieten. Wir wollten den Vertrag mit einer schweizweit anerkannten und renommierten Arbeitnehmervertretung abschliessen. Da fiel uns der Entscheid für Syna und den Kaufmännischen Verband Schweiz leicht.

Wie haben wir vom GAV bisher profitiert?

M. M.: Der GAV hat klare Verhältnisse für alle Beteiligten geschaffen. Wir haben auf Worte auch Taten folgen lassen. Jeder kann transparent einsehen, was wir unseren Mitarbeitenden bieten. Der enge Austausch mit den Sozialpartnern ist für uns ebenfalls sehr wertvoll, um gemeinsam konstruktive Lösungen zu finden. Das Feedback nach den Filialbesuchen können wir nutzen, um uns ständig zu verbessern. Das Wichtigste für uns:



Marco Geu: Bereits bevor Lidl in der Schweiz tätig wurde, war sich das Unternehmen bewusst: Die Schweizer Kundschaft stellt hohe Anforderungen an die Arbeitsbedingungen im Detailhandel. Die Skepsis der Öffentlichkeit gegenüber den deutschen Discountern war bei deren Markteintritt nämlich sehr gross. Das beste Mittel, gute

Arbeitsbedingungen fair und transparent auszugestalten, ist ein GAV. Lidl ist deshalb auf Syna zugekommen, und es hat sich eine fruchtbare Zusammenarbeit entwickelt.

M. G.: Dank des GAV profitieren die Mitarbeitenden von Lidl von für die Branche einzigartig guten Arbeitsbedingungen. Neben dem hohen Mindestlohn gehört dazu insbesondere auch der Verzicht auf den Koordinationsabzug in der 2. Säule. Er erlaubt es Teilzeitmitarbeitenden – insbesondere Frauen –, für Ihr Alter vorzusorgen. Beides sind grosse Errungenschaften, die zeigen, dass auch ein Discounter

Durch die attraktiven Arbeitsbedingungen profitieren wir von motivierten Mitarbeitenden. Sie sind es schlussendlich, was Lidl Schweiz ausmacht und zum Erfolg gebracht hat.

Wo gibt es noch Verbesserungspotenzial?

M. M.: Der Detailhandel ist schnelllebig, er entwickelt und verändert sich ständig. Technische Innovationen und Veränderungen im Markt fordern uns immer wieder aufs Neue heraus. Gerade hier schätzen wir die Kooperation mit unseren Sozialpartnern und den Austausch in den verschiedenen Gremien. Diese Zusammenarbeit wollen wir fortführen und weiter ausbauen. Der nächste wichtige Schritt ist die Verhandlung über die Weiterführung des GAV, den wir zukunftsfähig gestalten wollen. Dabei steht das Wohlbefinden und die Motivation unserer Mitarbeitenden immer im Mittelpunkt.

Wie sieht der GAV in 10 Jahren aus?

M. M.: Wir wollen den engen Kontakt und konstruktiven Austausch mit den Sozialpartnern nicht nur weiterführen, sondern ausbauen und vertiefen. Lidl Schweiz will neue Massstäbe setzen und sich gemeinsam mit seinen Mitarbeitenden stetig weiterentwickeln. So sind wir auch für die Herausforderungen der kommenden Jahre bestens gewappnet.

fortschrittliche Arbeitsbedingungen bieten kann, wenn er denn will.

M. G.: Trotz guter Arbeitsbedingungen ist die tägliche Arbeit bei Lidl intensiv und körperlich anstrengend. Jede Filiale ist ein Mikrokosmos, in dem das Zwischenmenschliche entscheidend ist. Hier haben wir teilweise noch Probleme bei der Personalführung. Und auch die hohen Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeitenden bereitet uns Sorgen. Dank Sozialpartnerschaft können wir aber alle Probleme jederzeit mit Lidl besprechen und Lösungen anregen.

M. G.: Auch der Detailhandel der Zukunft wird Fachkräfte brauchen. Das bedingt noch mehr Anstrengungen in der Weiterbildung und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir hoffen, dass Lidl punkto Arbeitsbedingungen weiterhin seine Pionierrolle im Detailhandel wahrnimmt. Dann werden wir das Unternehmen auch in 10 Jahren noch dabei unterstützen.

Ein GAV für die ganze Branche

Probleme und Lösungen

Die Probleme der Detailhandelsunternehmen sind ähnlich, ihre schlechten Lösungen leider oft auch. Ein GAV für die ganze Branche ist deshalb unabdingbar.

Seit Jahren ist Syna im Detailhandel aktiv. Bei vielen Unternehmensbesuchen und Treffen wird uns immer wieder bewusst, was für eine heterogene Branche der Detailhandel ist:

Digitalisierung und Fachkräfte

So verschieden die Unternehmen im Detailhandel auch sind, so haben sie auch viele Gemeinsamkeiten. Omnipräsent sind die Digitalisierung und der Mangel an geeignetem Personal. Grosse Non-Food-Spezialisten zum Beispiel werden stark vom Onlinehandel bedrängt. Sie müssen den Kundinnen und Kunden einen Mehrwert gegenüber dem Einkauf im Internet bieten können. Dafür benötigen sie qualifiziertes und motiviertes Personal. Das gibt es nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden ein sicheres und planbares Leben ermöglichen. Das frühere Denken, auf der Ladenfläche möglichst



Ein Branchen-GAV ist dringend nötig.

Bild: Adobe Stock

billige Arbeitskräfte einzusetzen, ändert sich – aber nur langsam.

Druck, Druck, Druck

Oft wird einfach die Zitrone noch mehr ausgepresst: Der Renditedruck verlagert sich direkt auf die Mitarbeitenden, die mit immer weniger Lohn immer mehr Arbeit erledigen müssen. Viele von ihnen halten nur durch, weil ihre Aussichten auf andere Jobs begrenzt sind – weil Qualifikationen fehlen, weil sie zu alt sind oder Elternpflichten haben. Dazu kommen neue, prekäre Arbeitsformen: Arbeit auf Abruf, Arbeit bei Franchise-Betrieben oder «Social Shopping» – Dienstleistungen für ein Taschengeld – greifen um sich.

Branchen-GAV muss kommen

Gute und nachhaltige Arbeitsbedingungen sind langfristig nur über einen GAV zu erreichen. Ein landesweiter Branchen-GAV für den Schweizer Detailhandel ist dringender denn je. Denn wenn alle Arbeitgeber gleichzeitig mit Abbaumassnahmen beginnen, gerät die Branche in einen unkontrollierten Abwärtssog – und viele Menschen in existentielle Nöte. Syna ist jederzeit bereit, einen solchen GAV auszuarbeiten.

marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel



Frauen, wehrt euch!

Der Detailhandel ist eine Frauenbranche, denn rund zwei Drittel der Mitarbeitenden sind Frauen. Seit 2008 sind in der Branche über 30 000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Dabei waren zu fast 90 Prozent Frauen betroffen, während an den Männern der Strukturwandel praktisch spurlos vorbeigegangen ist. Ein Grund mehr, am Frauen*streik vom 14. Juni 2019 zusammenzustehen und für gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen – auch im Detailhandel!

Neues aus Pharma und Chemie



An der Branchenkonferenz haben die Syna-Mitglieder ein Mandat für **Zwischengespräche zum Gesamtarbeitsvertrag für die Basler Pharma- und Chemieunternehmen** erteilt – aber nur über bestimmte Artikel. Gibt es eine Einigung über die zu verhandelnden Artikel und Forderungen, werden die Gewerkschaften bei der Paritätischen Kommission einen Antrag auf Zwischengespräche stellen.

In den nächsten Wochen führen wir Werbeaktionen bei DSM, Syngenta oder BASF in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmendenvertretungen durch. Und **am Freitag, 12. Juli um 17 Uhr findet erneut ein Info-Apéro statt**. Jedes Syna-Mitglied soll dabei ein Nichtmitglied mitbringen. Bitte Detail-Hinweis auf den regionalen Websites von Syna Aargau und Nordwestschweiz beachten!

Vielen Dank!

Syna ist zufrieden mit der **Abstimmung über die AHV-Steuvorlage** am 19. Mai. Dazu Präsident Arno Kerst: «Mit der klaren Annahme der Vorlage hat die Bevölkerung Weitsicht bewiesen. Die Finanzierung der AHV ist vorerst sichergestellt, und die Besteuerung von ausländischen Firmen ist fairer geworden.

Das ist eine gute Nachricht für die Arbeitnehmenden!« Jetzt geht es darum, dass die Vorlage in den Kantonen fair und ohne zu viele Steuereinbussen umgesetzt wird.

Forstwirtschaft

Seit mehr als vier Jahren arbeiten diverse Beteiligte aus der Forstwirtschaft an einem nationalen, allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Branche. Der Verband Forstunternehmer Schweiz (FUS), der seinerzeit die Initiative dazu ergriffen hat, verlässt nun den Verhandlungstisch. Das haben die Mitglieder im April beschlossen. Die übrigen Partner sind sich einig: **Es braucht einen GAV, um den Schutz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten**. Deshalb gehen die Arbeiten weiter!

Öffentliche Beschaffung, bitte fair!

Der Bund plant eine **Revision des Gesetzes zur öffentlichen Beschaffung**, das zum Zug kommt, wenn Bund, Kantone oder Gemeinden Leistungen bestellen oder als Bauherren auftreten. Das ist auch wichtig für die Arbeitnehmenden. Denn dabei geht es um viel Geld – und um über 300 000 Arbeitsplätze.

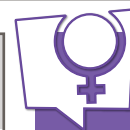
Arbeitnehmerorganisationen, darunter Travail.Suisse, setzen sich dafür ein, das Leistungsortsprinzip beizubehalten, damit weiterhin die Arbeitsbedingungen am Ort der Leistungserbringung gelten. Denn der Bund will künftig Anbieter aus Regionen mit schlechteren Arbeitsbedingungen bevorzugen. Das wäre eine Katastrophe für die Sozialpartnerschaft in der Schweiz! Weiter kämpft Travail.Suisse dafür, dass sich die öffentlichen Bauherren die GAV-Konformität, also die Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne, bescheinigen lassen. Zudem sollen Unternehmen nicht mehr unzählige – kaum kontrollierbare – Subunternehmer beschäftigen dürfen.

Revision Ergänzungsleistungen

Ergänzungsleistungen (EL) erhalten Personen, deren AHV- oder IV-Rente die minimalen Lebenskosten nicht deckt. **Die EL sind keine staatlichen Almosen, sie sind ein Recht**. Dafür kämpfte eine Allianz von Organisationen, darunter auch Travail.Suisse, bei der entsprechenden Gesetzesrevision, die 2021 in Kraft treten soll.

Leider gibt es einige schmerzhaft sparmassnahmen: Neben der völlig unnötigen Senkung der Vermögensfreibeträge sind dies die Kürzungen der Beiträge für Kinder sowie die Herabsetzung des EL-Mindestbetrags. Andererseits werden die seit 2001 nicht an die Mietpreisentwicklung angepassten Beiträge für Mieten endlich deutlich erhöht werden. Auch ein wichtiger Fortschritt: Arbeitnehmende, die im Alter ihren Arbeitsplatz verlieren, können künftig in ihrer angestammten Pensionskasse verbleiben.

Die Revision bringt einige bittere Pillen, aber auch klare Verbesserungen – und ist deshalb unter dem Strich hinnehmbar. Ein Referendum dagegen wurde nicht ergriffen.



Zahl des Monats

2x

mehr Geld aus der Pensionskasse: Männer bezogen 2017 rund doppelt so hohe Leistungen aus der 2. Säule wie Frauen. Der Grund dafür liegt in der Familienarbeit, die nach wie vor hauptsächlich von den Frauen übernommen wird. Dafür unterbrechen viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit oder arbeiten Teilzeit. Entsprechend weniger Geld steht ihnen dann im Rentenalter zur Verfügung. Es droht die Altersarmut. Ein Grund mehr für den Frauen*streik am 14. Juni!

 www.syna.ch/frauenstreik

Discriminazione razziale sul lavoro

Tolleranza zero!

La discriminazione razziale esiste anche in Svizzera, soprattutto nel mondo del lavoro e dell'istruzione. Syna non accetta che i dipendenti debbano subire trattamenti iniqui e umiliazioni nel mondo del lavoro!

Nel 2018, ai 24 servizi per la lotta al razzismo sono giunte 472 segnalazioni di potenziali discriminazioni, di cui circa due terzi sono poi risultate fondate. In un terzo dei casi comprovati si è trattato di discriminazione multipla. Le più colpite sono state le donne e le persone con una situazione di soggiorno provvisoria. I tre motivi di discriminazione più comuni sono la xenofobia, il razzismo contro i neri e l'ostilità verso i musulmani. Per quanto riguarda la popolazione residente, le più propense a rivolgersi ai centri di consulenza sono state persone provenienti da Eritrea e Marocco. Ma ad essere discriminate sono anche persone con passaporto italiano o tedesco.

Non solo atti violenti

Secondo la situazione, la discriminazione avviene in forme diverse. Le violenze fisiche e verbali sono più presenti nel tempo libero che in ambito professionale. Nel mondo del lavoro si verificano soprattutto disparità di trattamento nelle procedure di candidatura – i giovani stranieri, ad esempio, devono scrivere il doppio delle domande per un posto di apprendistato rispetto ai colleghi svizzeri. Oltre alla discriminazione salariale, sussistono svantaggi soprattutto a livello di carriera, assegnazione dei compiti o perfezionamento professionale. Ai sensi dell'art. 328c CO, il datore di lavoro ha il dovere preciso di proteggere la personalità e l'integrità dei suoi dipendenti. Tuttavia, è difficile dimostrare una discriminazione dovuta a svantaggi. È quindi importante che i diretti interessati cerchino un dialogo con colleghe e colleghi amici che possano testimoniare sull'accaduto.

Due esempi: il signor L. e la signora B.

Al suo primo giorno di lavoro, l'addetto alle pulizie brasiliano di pelle scura L. è in servizio presso un'azienda la cui direttrice



Non c'è alcun motivo per tollerare o subire atti di discriminazione razziale!

Foto: Adobe Stock

non tollera i neri. Quest'ultima informa immediatamente il superiore di L. Ma poiché l'azienda è il cliente più importante dell'impresa di pulizie di L., il capo lo licenzia. L. non vuole agire contro il suo principale, ma con l'aiuto del centro di consulenza presenta una denuncia contro la direttrice, che ha esplicitamente violato le norme penali contro la discriminazione razziale.

La signora B. è musulmana e indossa il velo. La donna viene apostrofata in malo modo dal suo consulente presso l'URC che l'accusa di indossare il velo perché non vuole lavorare. Il centro di consulenza contro il razzismo la aiuta a scrivere una lettera con cui B. chiede di essere assegnata a un altro consulente. Ma la domanda non viene accettata: B. riceve dei giorni di sospensione e si ritrova in difficoltà finanziarie.

Simili situazioni non possono essere tollerate nel mondo del lavoro. Eppure sono casi che i nostri soci stranieri conoscono fin troppo bene! Ecco perché Syna esige tolleranza zero nei confronti della discriminazione – nell'amministrazione come pure

nel mondo del lavoro. Anche una campagna di sensibilizzazione nelle imprese e sanzioni in caso di violazione degli obblighi del datore di lavoro potrebbero migliorare la situazione in Svizzera.

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



Discriminazione? Reagisci!

- Rivolgiti a un ente competente. Insieme a professionisti del ramo potrai decidere quali passi intraprendere. www.network-racism.ch
- Parla della tua esperienza con le segretarie e i segretari regionali di Syna. Ti aiuteranno a capire se sei stato/a effettivamente vittima di discriminazione e ti metteranno in contatto con un centro di consulenza.
- Frequenta un corso di tedesco organizzato da Syna nella tua regione, in modo da poterti difendere o da chiarire direttamente sul posto eventuali incomprensioni.

Cuidado las 24 horas

Disponible todo el día

¿Trabajas como cuidador las 24 horas del día y vives en la casa de la persona a la que cuidas? Esto es todo un desafío para tus horarios laborales y tu privacidad.

La Secretaría de Estado para la Economía (SECO) ofrece un modelo de contrato online que complementa a los disponibles en los diferentes cantones, para así garantizar condiciones laborales equivalentes en todo Suiza. Las preguntas y respuestas más importantes sobre esto:

¿Tiene mi empleador que deducir de mi salario las cotizaciones a la seguridad social?

Sí, como cuidador está empleado con un contrato de trabajo, no como trabajador independiente, por lo cual las deducciones para la seguridad social son correctas.

¿Debo prestar servicios médicos como parte de mi trabajo?

Como cuidador, usted debe proporcionar servicios domésticos y apoyo a la persona a la que cuida en su vida cotidiana. En primer lugar, su tarea es acompañarla. De ninguna manera debe usted dar cuidado médico o de enfermería. Estas actividades están sujetas a las normas que rigen las prestaciones del seguro de asistencia a largo plazo.

¿Cómo debe ser mi alojamiento?

Si vive en el hogar de la persona a la que cuida, tiene derecho a una habitación propia, la cual puede alquilar. El alojamiento debe cumplir los requisitos habituales, disponer de suficiente calefacción, ventilación y luz diurna. El espacio debe ser lo



En el cuidado durante las 24 horas no solo se debe compensar el trabajo activo, sino que también el tiempo presencial.

Foto: Adobe Stock

suficientemente amplio para que puedas pasar tanto el tiempo presencial según el contrato así como tu tiempo libre.

En el marco del contrato, usted tiene derecho a una alimentación suficiente y sana. También puede solicitar preparar sus propias comidas. Por lo tanto, también puede utilizar la cocina y los utensilios que contiene. También debe tener acceso ilimitado a los servicios higiénicos, baño y lavandería.

¿Cuál es el tiempo de trabajo semanal contractual?

El tiempo de trabajo semanal es de 44 horas. Se divide en 5,5 días a 8 horas al día. Esto sólo se refiere al horario de trabajo activo. Pausas y tiempo presencial no se incluyen en la cuenta.

¿Se paga también el tiempo presencial restante?

Fuera del trabajo activo, usted debe igualmente estar disponible para ayudar a la persona a la que cuida. Pasar este tiempo en el hogar de la persona a la que acompaña es un elemento típico del cuidado las 24 horas. Tiempo presencial es también el tiempo que pasa fuera del

hogar, pero el que durante usted debe estar disponible. El tiempo presencial durante el día y la noche se compensa de la siguiente manera:

- 25 por ciento del salario por hora, pero al menos 5 CHF por hora si sólo trabaja para la persona supervisada excepcionalmente.
- 35 por ciento del salario por hora en el caso de asignaciones regulares, pero por lo menos CHF 7 por hora
- 50 por ciento del salario por hora para trabajos frecuentes, pero por lo menos CHF 10 por hora.

Conclusión

Una distinción clara entre tiempo presencial y trabajo activo no es fácil en este tipo de trabajo. Por lo tanto, le recomendamos encarecidamente registrar con exactitud sus horas de trabajo e incluir siempre el trabajo realizado. Si tiene alguna pregunta o duda, póngase en contacto con su Secretariado Regional de Syna.

➔ Modelo del contrato estándar de SECO: www.seco.ch

jolanta.krattinger@syna.ch,
Encargada del Servicio Jurídico



Huelgas actuales – ¡más reconocimiento!

En ocupaciones típicas de las mujeres, como es el cuidado las 24 horas del día, los sueldos son bajos y las condiciones de trabajo son frecuentemente precarias; por lo cual exigimos una reevaluación de las ocupaciones de las mujeres: ¿Por qué un asistente de enfermería debería ganar menos que un policía?

Proteção solar na construção civil

O sol e os seus lados negativos

A Suva desenvolveu uma proteção do pescoço contra os raios solares, que deve ser utilizada a partir de 2020. Esta será apresentada este verão e o Syna já está na rua com o novo modelo.

Todos os dias na Suíça três trabalhadores de construção civil contraem cancro da pele tipo basocelular. É alarmante. O sol torna-se num problema na Europa devido ao buraco de ozono e ao aquecimento global: O que há anos é normal nos soalheiros estados árabes ou na Austrália, também vai ser usado aqui conosco: a proteção individual da cabeça e do pescoço, caso não seja possível aplicar medidas de proteção técnicas nos locais de obra.

Reações críticas ...

Era previsível que a obrigação do uso da proteção do pescoço - tal como a utilização de calças - levaria novamente a discussões aceras nos locais de obra. As primeiras reações ao protótipo da proteção do pescoço utilizada já em 2017 em determinado locais de obra, não deixou de prever nada de bom: As declarações dos empregadores e também dos sindicatos incluíram «campo de visão limitado» e «escolha do material errado» bem como «desligado da realidade» e «contraprodutivo». Motivo suficiente para a Suva travar o projeto, por enquanto.



Protege-te do sol! A nova proteção do pescoço na construção civil é simples e adequada.

Imagem: Guido Schluep

... e um modelo melhorado

Entretanto, a Suva desenvolveu um novo modelo de proteção do pescoço com pala que convence agora pela escolha do material, utilidade e design. É evidente que a Suva integrou as críticas no novo desenvolvimento. O novo modelo da proteção do pescoço é mais leve e arejado. Pode ser montado rápida e facilmente nos capacetes e não limita o campo de visão. Durante a radiação solar forte oferece a

proteção desejada e, futuramente, ajuda a diminuir o número de cancros da pele. Molhado com água pode também ser utilizado para o arrefecimento nos dias com muito calor.

Proteção solar «on tour»

Nos meses de junho e julho, as/os responsáveis regionais do Syna vão ser equipadas/os com a nova proteção do pescoço nas suas visitas aos locais de obra. Nesta altura apresentarão os detalhes do novo modelo aos trabalhadores de construção civil e estarão disponíveis para responder a todas as perguntas sobre a proteção solar.

guido.schluep@syna.ch,

secretário central da construção civil

Deste modo, passarás o verão com saúde

Tem o cuidado de cobrir tanto quanto possível a pele descoberta com a roupa. As partes especialmente ameaçadas são os assim chamados «terraços de sol» do corpo: testa, orelhas, lábios, nariz e pescoço. Por isso, protege a cabeça também com uma pala – e obviamente com a proteção do pescoço. No entanto, a melhor proteção solar continua a ser criar sombra no local de trabalho ou adaptar o horário laboral, se possível. Principalmente entre as 11 e 15 horas deves fazer breves pausas em locais com sombra – e beber muitos líquidos.

Mais informações sobre a proteção solar em www.suva.ch

Cancro da pele – Doença profissional

Contraíste cancro da pele? Se estás ou estiveste exposto a radiações regulares durante muitos anos na tua vida profissional, é possível que se trate de uma doença profissional. Isto aplica-se sobretudo às formas basocelulares do cancro da pele. Deves consultar, sem falta, o teu médico ou a tua médica, mesmo se já não trabalhas.



Greve das mulheres* – também na construção civil!

A diferença salarial entre mulheres e homens é pequena na construção civil comparada com outros setores. No entanto, toda a diferença salarial no setor de construção civil não tem explicação – e, portanto, baseia-se simplesmente na discriminação pura do género!

formation-ARC.Suisse

Weiterbildung – Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

Empowerment

Donnerstag, 20., und Freitag, 21. Juni 2019, 9 bis 17 Uhr, Hertenstein

Das bringt der Kurs: Den Begriff «Empowerment» verstehen und in Zusammenhang mit dem eigenen Leben bringen. Handlungsmöglichkeiten erarbeiten und für die Umsetzung vorbereiten. Praktische, teils auch ungewohnte Methoden für die eigene Energiearbeit kennenlernen. Der Kurs ist neben den theoretischen Inputs sehr handlungs- und praxisorientiert.

Auftrittskompetenz (NEU)

Donnerstag, 22. August 2019, 9 bis 17 Uhr, Olten

Wir alle kennen Situationen, in denen wir Auftrittskompetenz benötigen: Bei Präsentationen im Geschäft, bei Vorträgen in Vereinen und an privaten Anlässen, bei Bewerbungsgesprächen und überall da, wo wir uns stark und klar zeigen möchten. In diesem Workshop trainieren Sie Ihre Auftrittskompetenz. Sie lernen, wie Sie mit kurzer und klarer Vorstellung bewusst einen ersten Eindruck gestalten und ein bleibendes Bild hinterlassen.

Gelassenheit und Selbstvertrauen

Mittwoch, 21. August, und Freitag, 6. September 2019, 9 bis 17 Uhr, Luzern

Es gibt Situationen, in denen wir besonders viel Energie benötigen, zum Beispiel wenn wir etwas präsentieren müssen oder ein anspruchsvolles Gespräch vor uns liegt. Aber gerade in solchen Situationen fühlen wir uns oft unsicher und können unsere Ideen weniger gut einbringen und uns schlechter durchsetzen. Manchmal leiden wir auch darunter, dass wir nicht abschalten können. Mentales Training ist ein Instrument, um mehr Zielklarheit, innere Ruhe, Gelassenheit und Selbstvertrauen zu entwickeln. In diesem Kurs lernen Sie mentales Training kennen und für die eigenen Vorhaben und Ziele einzusetzen.

Kurs für Frauen

Weil ich es mir wert bin – was ich bei Lohnverhandlungen alles wissen muss

Donnerstag, 8., und Montag, 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 Lohnhöhung kommen. Es bleibt jedoch nicht beim theoretischen Wissen, sondern Sie werden sich praktisch auf die Verhandlung vorbereiten, indem Sie die Situation anhand der erarbeiteten Argumente und der neu erlernten Verhandlungstechnik durchspielen.

Stopp! Nicht mit mir! Wie ich mich bei Sexismus verbal wehren kann

Samstag, 26. Oktober 2019, 9 bis 17 Uhr, Zürich

Sexismus ist Realität in unserem Alltag. Sich gegen unangenehme Sprüche oder grenzüberschreitende Berührungen gekonnt zu wehren, fällt aber oft schwer. Der Kurs bietet konkrete Handlungsstrategien an, in solchen Situationen klar für sich einzustehen, ohne dabei in eine Opferrolle zu fallen. Durch die Vermittlung von Methoden aus der gewaltfreien Kommunikation lernen Sie, in solchen Situationen für Ihre Werte und Grenzen einzustehen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.formation-arc.ch.

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

24-Stunden-Betreuung

Rund um die Uhr bereit

Bist du als 24-Stunden-Betreuung angestellt und wohnst dazu im Haus der gebrechlichen Person, die du betreust? Das ist eine Herausforderung für deine Arbeitszeiten und den Schutz deiner Privatsphäre.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO bietet online einen Modellvertrag, der die bestehenden kantonalen Normalarbeitsverträge ergänzt – und so einheitliche Arbeitsbedingungen in der ganzen Schweiz garantieren soll. Die wichtigsten Fragen und Antworten dazu:

Muss mein Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge von meinem Gehalt abziehen?

Ja. Als Betreuungsperson bist du mit einem Arbeitsvertrag angestellt, du bist nicht selbständig. Wie bei jeder Anstellung werden deshalb die Sozialversicherungsabzüge fällig.

Muss ich bei meiner Arbeit auch medizinische Dienstleistungen erbringen?

Als Betreuungsperson erbringst du Leistungen im Haushalt und unterstützt die hilfsbedürftige Person im Alltagsleben. Deine Aufgabe ist also in erster Linie die Begleitung. Auf keinen Fall gehören dazu medizinische oder pflegerische Leistungen. Diese Tätigkeiten unterliegen den Vorschriften für die Leistungen der Pflegeversicherung.

Wie muss meine Unterkunft aussehen?

Wenn du im Haushalt der betreuten Person wohnst, hast du Anspruch auf ein eigenes Zimmer, das du individuell abschliessen kannst. Die Unterkunft muss die üblichen hygienischen Anforderungen erfüllen, ausreichend beheizt und belüftet sein und über Tageslicht verfügen. Der dir zur Verfügung gestellte Raum muss genügend gross sein, damit du darin sowohl die Präsenzzeit gemäss Vertrag als auch deine Freizeit verbringen kannst.

Im Rahmen des Vertrags hast du Anspruch auf ausreichende und gesunde Verpflegung. Du kannst auch verlangen, deine Mahlzeiten selber zuzubereiten.



Bei der 24-Stunden-Betreuung wird nicht nur die aktive Arbeitszeit, sondern auch die Präsenzzeit entschädigt. Bild: Adobe Stock

Deshalb darfst du auch die Küche und die Geräte darin benutzen. Auch zu WC, Bad und Waschküche musst du unbeschränkt Zutritt haben.

Wie hoch ist die vertragliche Arbeitszeit pro Woche?

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden. Sie verteilt sich auf 5,5 Tage bei 8 Stunden pro Tag. Damit ist aber nur die aktive Arbeitszeit gemeint. Pausen und übrige Präsenzzeit gehören nicht dazu.

Ist die übrige Präsenzzeit auch bezahlt?

Auch ausserhalb der aktiven Arbeit stehst du der hilfsbedürftigen Person zur Verfügung, um wenn nötig zu helfen. Diese Zeit im Haus der betreuten Person ist ein typisches Element der 24-Stunden-Betreuung. Als Präsenzzeit gilt auch die Zeit ausserhalb des Hauses, in der du jederzeit erreichbar sein musst.

Die Präsenzzeit tagsüber und während der Nacht wird wie folgt abgegolten:

- 25 Prozent des Stundenlohns, mindestens aber 5 Franken pro Stunde, wenn du für die betreute Person nur ausnahmsweise tätig wirst
- 35 Prozent des Stundenlohns bei regelmässigen Einsätzen, mindestens aber 7 Franken pro Stunde
- 50 Prozent des Stundenlohns bei häufigen Einsätzen, mindestens aber 10 Franken pro Stunde

- 50 Prozent des Stundenlohns bei häufigen Einsätzen, mindestens aber 10 Franken pro Stunde

Fazit

Die Unterscheidung zwischen Präsenzzeit und tatsächlicher Arbeit ist bei dieser Form der Arbeit oft nicht einfach. Wir empfehlen dir deshalb dringend, deine Arbeitszeiten genau zu erfassen und dabei immer auch die tatsächlich ausgeführten Arbeiten aufzuführen. Wenn du Fragen hast, kontaktiere dein Syna-Regionalsekretariat!

➔ Der Modell-Normalarbeitsvertrag des SECO: www.seco.ch (Arbeit – Arbeitsbedingungen – Arbeitnehmerschutz)

jolanta.krattinger@syna.ch,
Leiterin Rechtsdienst



Jetzt streikts – mehr Wertschätzung!

In den typischen Frauenberufen wie der 24-Stunden-Betreuung sind die Löhne tief und die Arbeitsverhältnisse oft prekär. Zum Frauen*streik fordern wir deshalb eine Neubewertung der Frauenberufe nach tatsächlichen Anforderungen: Warum soll eine Pflegefachangestellte weniger verdienen als ein Polizist?

Ältere Arbeitnehmende

Die Arbeit ist noch nicht getan

Für ältere Arbeitslose ist die Situation schwierig. Auch an der Konferenz für ältere Arbeitnehmende gab es dazu nur kleine Erfolge. Immerhin: Der Bundesrat will für über 60-Jährige eine Überbrückungsleistung einführen.

Zum fünften Mal trafen sich Bund, Kantone und Sozialpartner zur Konferenz – erstmals unter der Leitung von Bundesrat Guy Parmelin. Trotz Erfolgen bleibt die Ausgangslage prekär, denn zu viele ältere Arbeitslose landen nach ihrer Aussteuerung bei der Sozialhilfe. Adrian Wüthrich, Nationalrat und Präsident von Travail.Suisse, ist nach der Teilnahme einmal mehr ernüchtert: «Die Anzahl der sozialhilfebeziehenden 56- bis 64-Jährigen hat sich in den letzten 10 Jahren verdoppelt», sagt er. «Es darf nicht sein, dass man am Ende einer Erwerbskarriere noch auf der Sozialhilfe landet.»

Syna aktiv für ältere Arbeitnehmende

Einige kleine Erfolge hat Travail.Suisse aber seit der ersten Konferenz für ältere Arbeitnehmende erreicht: So können Stellenlose ab 58 Jahren wahrscheinlich ab 2021 bei ihrer Pensionskasse verbleiben, das Kapital muss dann nicht verbraucht werden und bringt nach der Pensionierung eine Rente. Heute müssen viele Ausgesteuerte ihr Kapital auf ein persönliches Konto transferieren und vor dem Gang zur Sozialhilfe verbrauchen – mit der Folge,



Wenn ältere Arbeitnehmende den Job verlieren, drohen ihnen oft Altersarmut und Sozialhilfe.

Bild: Adobe Stock

dass sie bei der offiziellen Pensionierung keine regelmässige Rente erhalten.

Doch anpacken muss man das Problem bereits viel früher: Travail.Suisse fordert deshalb schon lange ein Recht auf Standortbestimmung in der Mitte des Berufslebens – und bessere Dienstleistungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen für Erwachsene, insbesondere für ältere Arbeitnehmende. Dies ist als Forderung in das Leitbild «Berufsbildung 2030» übernommen worden. Mit guten Beispiel voran geht die MEM-Industrie: Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) macht die Laufbahnberatung für Mitarbeitende zur Regel. Das Ziel ist die kontinuierliche Weiterbildung und damit der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. An diesem GAV hat auch Syna massgeblich mitgewirkt.

Ergänzungsleistungen statt Sozialhilfe

Auch in den Kantonen bewegt sich etwas: So soll ein Massnahmenplan zur Optimierung der Leistungen für ältere Arbeitnehmende erarbeitet und umgesetzt

werden. Insbesondere sollen die RAV ihre Beratungs-, Wiedereingliederungs- und Vermittlungsdienstleistungen für die älteren Stellensuchenden intensivieren. Dazu gibt es auch national Lösungsvorschläge – so etwa der Ansatz der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS: Die Grundidee ist, ältere Arbeitnehmende mit Ergänzungsleistungen statt mit Sozialhilfe zu unterstützen.

Positive Signale kommen auch vom Bundesrat. Auch er will Massnahmen für ältere Arbeitnehmende umsetzen – und zwar im Sinn von Travail.Suisse, die eine Art Überbrückungsrente für über 60-Jährige gefordert hat.

Klar ist: Die bis heute beschlossenen Massnahmen sind erst ein Anfang. Es darf nicht sein, dass älteren Arbeitnehmenden gekündigt wird – und ihnen dann die Sozialhilfe und nach der Pensionierung die Altersarmut droht.



Altersarmut? Jetzt streikts!

Frauen sind überproportional von Altersarmut betroffen: Weil viele in typischen Frauenberufen mit tiefen Einkommen arbeiten, im Job pausieren oder Teilzeit arbeiten, um sich um die Familie zu kümmern, erhalten sie im Schnitt satte 37 Prozent weniger Rente als die Männer. Sie bekommen nicht die maximale AHV-Rente und sind teilweise nicht einmal durch die zweite Säule versichert. Die Folgekosten werden auf die Allgemeinheit abgewälzt. So darf es nicht weitergehen – auch deshalb streiken die Frauen* am 14. Juni.

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

Weiterbildung im Schreinergewerbe

Zusammen weiterkommen

Am Kongress forderte Syna mehr Zeit und Geld für Weiterbildung. Dass dies gelingt, dafür sind Chefs und Angestellte gemeinsam verantwortlich. Gute und günstige Angebote gibt es, wie ein Besuch hoch über dem Vierwaldstättersee zeigt.

«Vor 75 Jahren brauchte es Mut, hier ein Ausbildungszentrum zu bauen», meint Bruno Krucker auf der Terrasse mit herrlichem Bergblick. Er ist Leiter der Höheren Fachschule Bürgenstock des Verbands Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten. Früher gab es nur den Seeweg, mittlerweile fährt ein Postauto zum etwas unscheinbaren Haus auf grünen Wiesen. Der erste Eindruck täuscht aber: Im Innern verbirgt sich eine moderne Infrastruktur für Diplomweiterbildungen und Fachseminare – «Höhentraining im Herzen der Schweiz» nennt es die Werbeproschüre für Angestellte und Unternehmen der Schreinerbranche sowie anderer Berufsrichtungen.

Ungenutzte Chancen

Weiterbildung ist ein Herzensanliegen von Bruno Krucker. Er will motivieren – die Angestellten genauso wie die Vorgesetzten. Denn die Zahlen, welche die Sozialpartner



Bruno Krucker, Leiter Höhere Fachschule Bürgenstock: «Gegen 250 Fachpersonen führen verschiedenste Kurse für Schreinerinnen und Schreiner durch.»
Bild: Dieter Egli

regelmässig erheben, sind alarmierend: Nur knapp die Hälfte der Angestellten nutzt die drei Tage für Ausbildung, die ihnen gemäss GAV zustehen. Und ab 40 scheint Weiterbildung kaum mehr ein Thema zu sein. «Die Angestellten zögern oft, ihre Weiterbildungswünsche vorzubringen. Und der Chef ist froh, wenn seine Mitarbeitenden anwesend sind...», bringt es Krucker auf den Punkt. Standortbestimmungen seien deshalb wichtig; Angestellte und Vorgesetzte müssten über ihre Erwartungen miteinander sprechen.

Schreiner und beraten

«Natürlich kann es sein, dass du einen guten Arbeiter verlierst, wenn er sich weiterbildet. Wenn er sich aber nicht weiterentwickelt, dann verlierst du ihn auf jeden Fall.» Krucker spricht damit die Herausforderungen seiner Branche an: Die Abwanderung von Fachleuten, beispielsweise in den Facility-Bereich, ist gross. Auch die Digitalisierung spielt eine Rolle: Denn wenn viele Abläufe und Standardarbeiten automatisiert werden, wird die Beratungskompetenz der Mitarbeitenden immer wichtiger. Deshalb geht es im Ausbildungszentrum nicht nur um technische, sondern auch um soziale Kompetenzen. «Monteur – die Visitenkarte» heisst ein Kurs, der auch von Syna mitgetragen wird. Wer auf Kundenbedürfnisse gut eingehen kann, den erfüllt die Arbeit eher – und er ist ein Botschafter für das Unternehmen.

Geld und Zeit

Für Krucker ist klar: Die vielen Kleinbetriebe in der Branche können nur überleben, wenn sie gut ausgebildete Leute haben. «Die Zeit, die ein Unternehmen dafür einsetzt, ist gut investiert.» Weil es für die Weiterbildung auch Beiträge der Paritätischen Kommissionen gibt, sind auch die Kosten kein grosses Hindernis. Und es müssen nicht alle zur Weiterbildung auf den Bürgenstock reisen: Die Fachschule bietet kürzere und inhaltlich sehr breite Kurse in den Regionen an – auch wenn Lernen mit Blick auf die Innerschweizer Bergwelt natürlich mehr Spass macht...

➔ Alle Kursangebote unter: www.hfb.ch

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Weiterbildung: Syna unterstützt dich!

- Wer dem GAV des Schreinergewerbes der Deutschschweiz unterstellt ist, erhält pro Jahr drei Tage für Weiterbildung. In anderen GAV gibt es ähnliche Regelungen.
- Mit deinem Berufsbeitrag finanzierst du auch die Weiterbildung mit. Dafür erhältst du Beiträge von der paritätischen Kommission, wenn du dich weiterbildest.
- Zusätzlich unterstützt Syna deine Weiterbildung mit bis zu 1000 Franken pro Jahr.
- Für eine Weiterbildung ist es nie zu früh oder zu spät! Bitte deinen Arbeitgeber um eine Standortbestimmung.
- Erkundige dich bei deinem Syna-Regionalsekretariat nach Finanzierungsmöglichkeiten.



Mehr Frauen auch in Handwerksberufen!

18 Prozent beträgt der Anteil junger Frauen bei den abgeschlossenen Lehrverträgen in der Schreinerbranche der Deutschschweiz. Diese Zahl steigt stetig an – und zeigt ein Potenzial an Fachkräften, das die Branche noch nutzen kann. Doch dazu müssen sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen – es braucht mehr Teilzeitstellen und bezahlbare Möglichkeiten zur Kinderbetreuung. Ein Grund mehr für den Frauen*streik am 14. Juni!

Jetzt streikts!

Hausarbeit ist auch Arbeit

Bis heute hat sich Josepina in ihrem Leben um insgesamt 14 Kinder gekümmert. Mit ihren 80 Jahren erledigt sie immer noch den Haushalt und hütet ihre Urenkelkinder. Von ihrer kleinen Rente kann sie kaum leben – trotz der vielen Arbeit, die sie in all den Jahren geleistet hat.

In Italien auf dem Land aufgewachsen, kam Josepina mit 19 Jahren nach Lausanne. Ihr Ehemann hatte dort eine Arbeit in einer Fabrik gefunden und deren Besitzer stellte Josepina als Kindermädchen ein. Nach der Geburt von zwei Kindern begann die junge Mutter, in einer Fabrik zu arbeiten, wo sie die Maschinen putzte.

Josepina, du hast in der Fabrik gearbeitet und gleichzeitig die Kinder aufgezogen?

Ja, während ich arbeitete, waren die Kinder im Hort. Aber sie wurden ständig krank und ich musste sie abholen. Also hörte ich in der Fabrik auf, um meine Kinder zuhause zu betreuen. Mein Mann schickte mich nicht mehr zur Arbeit.

Warst du damit einverstanden?

Natürlich war ich einverstanden. Wir waren immer einverstanden. Nun, eigentlich hatten wir gar keine Wahl, es war eine andere Zeit damals. Wäre ich heute jung, würde ich mehr arbeiten, um Geld zu haben und Freunde zu haben – anstatt ganz allein zuhause zu sein. Ich war die ganze Zeit allein, das tat mir nicht gut.

Hast du seither keine bezahlte Arbeit mehr angenommen?

Nein, seit ich die Arbeit in der Fabrik gekündigt hatte, arbeitete ich immer zuhause. Ich zog meine zwei Kinder gross, manchmal passte ich auch auf die Kinder meines Bruders auf. Um ein bisschen Geld dazuzuverdienen, hütete ich drei Jahre lang ein weiteres Kind. Später kümmerte ich mich um meine Enkelkinder, da eine meiner Töchter Probleme mit ihrem Mann hatte und die andere arbeiten musste. Bis heute koche ich, erledige den Haushalt und hüte meine Urenkelkinder. Insgesamt habe ich mich um 14 Kinder gekümmert.



Je länger frau sich um Kind und Haushalt kümmert, umso kleiner fällt später die Rente aus.

Symbolbild: Adobe Stock

Reichte der Lohn deines Mannes für die ganze Familie?

Nein, sein Gehalt als Mechaniker reichte nicht, aber mit Zusatzarbeiten verdiente er immer etwas dazu. Noch heute, im Alter von 82 Jahren, arbeitet er vormittags in der gleichen Fabrik.

Und von der Rente könnt ihr gut leben?

Es reicht grad zum Überleben. Wir müssen den Gürtel wirklich eng schnallen: In den letzten zehn Jahren waren wir nicht mehr in den Ferien, nicht einmal, um die Familie in Italien zu besuchen. Wir erhalten beide je 1700 Franken im Monat. Das Geld der 2. Säule haben wir ins Haus investiert. Um eine Hälfte des Hauses unterzuvermieten, haben wir all unsere Möbel in den unteren Teil des Hauses gestellt.

Auch für die Enkelkinder braucht es immer wieder einen Zustupf bei Geburtstagen oder anderen Festen. Ich würde alles geben für meine Kinder.

Denkst du, dass es noch andere Frauen in der gleichen Situation gibt?

Ja, ich kenne einige Frauen in meiner Lage, vor allem Ausländerinnen. Gewisse sind sogar noch in einer schlimmeren Situation, ohne Mann und mit einer noch tieferen Rente. Das ist nicht fair. Wir haben alle gearbeitet – einige tun es immer noch. Hausarbeit ist auch Arbeit. Eine Frau mit zwei oder drei Kindern zuhause leistet mehr als ein erwerbstätiger Mann! Ein kleiner Lohn für die Frauen,

die für das Familienleben arbeiten, wäre nur recht.

Was rätst du deinen Urenkelinnen?

Ich rate ihnen, ihr Leben zu geniessen und nicht zu früh Kinder zu bekommen. Heutzutage gibt es glücklicherweise viele junge Männer, die sich um die Kinder kümmern. Wenn sie wollen, können es die Männer auch.

Wirst du am Frauen*streik mitmachen?

Nein, ich werde nicht teilnehmen, weil ich nicht mehr gut zu Fuss bin. Aber ich unterstütze den Streik. Die Frauen müssen demonstrieren und sich wehren, sonst erreichen sie nichts. Es leben die Frauen!

sabri.schumacher@syna.ch,

Fachstelle Jugend und Gleichstellung



**Frauen*streik –
deine Teilnahme zählt!**

Wir Frauen fordern, dass sich unsere Bedingungen verbessern und unsere Arbeit als gleichwertig anerkannt wird! Deshalb demonstrieren wir am 14. Juni. Wir legen gemeinsam unsere Arbeit nieder. Nur dann realisiert die Gesellschaft, was unsere Arbeit wirklich wert ist!

Also, streik auch du! Mach auch mit bei den Streikanlässen in deiner Region oder veranstalte eine Aktion an deinem Arbeitsplatz. Jetzt streikts!

➔ www.syna.ch/frauenstreik