

syna Magazin

Die Gewerkschaft

Alpen



Bild: Ramona Riedener

Frauen*streik – das war erst der Anfang!

Es war die grösste Kundgebung der jüngeren Geschichte: Über eine halbe Million Frauen* demonstrierten am 14. Juni für die Gleichstellung aller Geschlechter. Wer dabei war, spürte: Hier passiert etwas ganz Grosses. Syna bleibt dran und kämpft für die Gleichstellung in der Arbeitswelt – insbesondere für die Lohnleichheit!

Seiten 3, 4 und 20

Ein kleiner Schritt für die Väter

Der Ständerat hat «Ja» gesagt: Am 20. Juni entschied er sich für 10 Tage Vaterschaftsurlaub – als Gegenvorschlag zu unserer Forderung von 20 Tagen in der Volksinitiative. Wir engagieren uns weiter für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub in der Schweiz.

Seite 5

Nur an die Aktionäre gedacht

Und schon wieder baut General Electric (GE) Stellen ab in der Schweiz: Obwohl das Unternehmen satte Gewinne schreibt, werden 450 Mitarbeitende entlassen. Da läuft etwas gewaltig schief! Syna unterstützt die GE-Angestellten in der Schweiz und in Europa.

Seite 7

Inhalt

Frauen*streik	Seite	3
«Unsere Arbeit – unsere Zukunft»	Seite	4
Vaterschaftsurlaub	Seite	5
Gewerbe	Seite	6
Zukunft für GE	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
Rassismus bei der Arbeit	Seite	17
Delegiertenversammlung	Seite	18
Soziales Europa	Seite	19
Frauen*streik – die Bilder	Seite	20

Frauen*streik und Papizeit



Was für ein Kontrastprogramm innerhalb nur einer Woche!

Vielfarbiger, entschlossener Frauen*streik am 14. Juni: Hunderttausende Frauen* und solidarische Männer sind in der ganzen Schweiz für eine echte Gleichstellung in allen Lebensbereichen auf der Strasse. Mit Ungeduld fordern sie, dass es jetzt endlich vorwärts geht mit der tatsächlichen Gleichberechtigung der Frauen* – überzeugt, dass die Gleichstellung nicht gegeneinander, sondern nur miteinander erreicht wird. Zum Beispiel, indem Männer zu Hause präsent sind, bei der Geburt der Kinder und auch nachher.

Eine Woche später debattieren vierzig vorwiegend grau gewandete Männer und sechs Frauen im Ständerat über den Vaterschaftsurlaub. Das Vatersein ist für die Kantonsvertreter bei einem Durchschnittsalter von 58 Jahren nicht mehr unmittelbare Lebensrealität. Entsprechend lebensfremd fallen zahlreiche Voten aus. Da wurde über Kosten für die Wirtschaft und organisatorische Herausforderungen referiert, das Hohelied der Freiwilligkeit und des Marktes gesungen, das eigene tolle Vatersein gelobt. Dann wieder anerkannte man(n), dass es an Fachkräften mangle und darum ja vermögende Firmen Arbeitnehmer mit vielen Wochen Vaterschaftsurlaub anlocken. Doch so ganz trauten sie ihren ewig gleichen marktliberalen und sozialstaatsfeindlichen Argumenten selber

nicht mehr. Hallten die Zehntausenden Stimmen, die eine Woche zuvor auf dem Bundesplatz lautstark die Gleichstellung forderten, im Bundeshaus nach?

Historisch!

Und so geschah im «Stöckli» doch noch Historisches: Zum ersten Mal sagte eine Parlamentskammer Ja zum Vaterschaftsurlaub, wenn auch nur für 10 Tage. Damit unsere geforderten 20 Tage im Nationalrat Unterstützung finden, müssen wir noch viel klarer zeigen, worum es beim Vaterschaftsurlaub geht: Väter, die das Wunder der Geburt miterleben und ihre junge Familie danach unterstützen wollen. Kinder, die nachweislich gesünder aufwachsen, wenn die Väter gerade in den ersten Wochen präsent in der Familie sind. Und Frauen, die partnerschaftliche Unterstützung brauchen und auch als Mutter Arbeitnehmerin sein wollen.

Die Diskussion um den Vaterschaftsurlaub zeigt exemplarisch: Der Frauen*streik darf nicht eindrücklicher Schlusspunkt, sondern muss der lange nachhallende Startschuss sein, damit die Gleichstellung gelebte Realität wird. Packen wir die Chance, damit Menschenwürde bald kein Geschlecht mehr kennt!

Arbeitszeiten unter Druck

Die Baumeister versuchten es letztes Jahr, und jetzt folgt das Baunebengewerbe: Die Handwerker sollen länger und flexibler arbeiten (siehe Bericht auf Seite 6). Die aktuellen Diskussionen im Gewerbe zeigen exemplarisch, was die Chefs unter der ach so «positiven» Flexibilisierung verstehen: Sie soll nur dem Arbeitgeber dienen. Die vielfältigen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden bei der Gestaltung der Arbeitszeiten finden dabei kaum Gehör: Teilzeit im Gewerbe? Ausgeschlossen! Vaterschaftsurlaub? Nicht nötig! Planbarkeit der Arbeitszeiten? Unmöglich! Selber bestimmen, wann Überstunden kompensiert werden? Sonst noch Wünsche?! Die Arbeitszeiten und damit die Arbeitnehmenden sind unter massivem Druck. Hier müssen wir Widerstand leisten und unserer Bedürfnisse selbstbewusst formulieren.

Auch darum wünsche ich euch lange und erholsame Sommerferien!

arno.kerst@syna.ch, Präsident



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: 6. September
Redaktionsschluss: 21. August, 12.00 Uhr

Rückblick auf den 14. Juni

Alle Erwartungen übertroffen

Der zweite Frauen*streik verlief mit mehr als einer halben Million Teilnehmer*innen sogar noch erfolgreicher als der erste nationale Frauen*streik 1991. Die Frauen* machten damit mehr als deutlich, wie wichtig und dringend ihre Forderungen sind.

Die Zahl der Teilnehmenden war überwältigend, vor allem wenn man bedenkt, wie kurz die Vorbereitungszeit gewesen war. In nur wenigen Monaten hatten diverse regionale Kollektive schweizweit einen lauten, kämpferischen und farbenfrohen Frauen*streik auf die Beine gestellt. Auch unsere Regionalsekretärinnen engagierten sich in den verschiedenen Kollektiven. Gemeinsam entwickelten die Organisatorinnen Mobilisierungsstrategien und planten Aktionen für den Streiktag. Dank dieser fruchtbaren Zusammenarbeit durften wir alle einen unvergesslichen Tag erleben.

Spürbare Solidarität

In den Medien wurde der Frauen*streik zunächst kaum thematisiert. Dann beschäftigte die Frage, ob ein Streik, für den viele Teilnehmende freinehmen, noch ein «echter» Streik sei. Und auch über die Rolle der Männer bei der ganzen Sache wurde ausgiebig diskutiert.

So blieb es lange schwierig, einzuschätzen, wie viele Frauen* tatsächlich teilnehmen würden. Doch wenige Wochen vor dem 14. Juni nahm der Streik Fahrt auf: Nun sprangen auch die Medien auf den Zug auf und berichteten vertieft über den Anlass und die damit verbundenen Forderungen.

«Viele dachten, es werde keine grosse Sache», erzählt denn auch Soraia Ribeiro, Regionalsekretärin und Mitorganisatorin aus Zürich. «Aber schlussendlich waren alle baff von der Menge Frauen*. Ich habe die Solidarität am eigenen Leib gespürt.»

Es betrifft alle Frauen*

Die Formen des Streiks waren so vielfältig wie die Teilnehmenden: «Mich hat am meisten bewegt, dass sich Frauen* aller Altersgruppen und Berufsgattungen gleichermassen engagierten. Es betrifft alle



160 000 Frauen* gingen in Zürich für ihre Rechte auf die Strasse!

Bild: Syna

Frauen*, und das hat man gemerkt», erklärt Marina Raimann, als Regionalsekretärin in den Frauen*streik in Bern involviert. So trafen sich Frauen* unterschiedlicher politischer, religiöser und kultureller Hintergründe, um gemeinsam an Kundgebungen teilzunehmen oder ihre Arbeit für eine verlängerte Pause niederzulegen.

Ohne uns geht nichts!

Während 24 Stunden machten sich die Frauen* mit Konzerten, Demonstrationen und anderen Streikaktivitäten für echte Gleichstellung stark. Die Syna-Mitglieder aus Zürich liefen als Superwomen an der Demonstration mit. In Basel wurde zu Latino-Sound getanzt, und das Syna-Team sammelte Unterschriften für einen kantonalen Tag der Gleichstellung. In Freiburg konnten die Besucherinnen am Syna-Stand ihr Wissen zum Thema «Gleichstellung» testen. In Luzern forderte Regionalsekretärin Katja Blust die Frauen* in ihrer Rede zum Handeln auf: «Wir nehmen unsere Pflichten immer noch ernster als unsere Rechte. Damit muss Schluss sein!»

Nach dem Streik ist vor dem Streik

Und überall war Euphorie zu spüren: «Ich war von den jungen Frauen begeistert.

Wenn sie so weitermachen, dann wird das was mit der Gleichstellung!», ist Astrid Beigel, Regionalverantwortliche aus Basel, überzeugt. Die neu gewonnene Hoffnung ist nur eine erste Folge des Streiks. Bereits bei den Parlamentswahlen im Herbst können die Stimmberechtigten ein weiteres Zeichen für die Gleichstellung setzen: «Wir alle sollten Frauen* wählen, die sich wirklich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen», ruft Syna-Vizepräsidentin Irene Darwich auf.

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



Werde Aktivist*in!

Nur wenn wir dranbleiben, stellen wir sicher, dass unsere Forderungen auch Realität werden! Mach deshalb mit in unserer Gleichstellungsgruppe. Teil uns mit, was wir in deiner Branche tun können, um echte Gleichstellung zu erreichen.

➔ **Melde dich per E-Mail bei sabri.schumacher@syna.ch und engagiere dich in der Syna-Gleichstellungsgruppe.**

So geht es weiter nach dem Frauen*streik

Jetzt muss etwas passieren!

Der 14. Juni 2019 war ein Tag, den die Schweiz nicht so schnell vergessen wird. Doch es soll nicht bei diesem einen, denkwürdigen Tag bleiben: Syna setzt sich dafür ein, dass die Gleichstellung in der Arbeitswelt endlich umgesetzt wird.

Um echte Gleichstellung zu erreichen, braucht es jetzt strukturelle Anpassungen. Nach dem Frauen*streik stellt die Gewerkschaft Syna diese wichtigsten Forderungen an Politik und Wirtschaft:

- Die Lohngleichstellung muss endlich umgesetzt werden.
- Es braucht finanzielle Sicherheit für alle, die private Betreuungs- und Sorgearbeit leisten.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss verbessert werden.



Die Frage dieser Demonstrantin ist mehr als berechtigt.

Bild: Syna

Viele Aspekte daraus haben wir bereits am Syna-Kongress 2018 «Unsere Arbeit – unsere Zukunft» thematisiert. Wir verhandeln mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, damit unsere Forderungen umgesetzt und Verbesserungen in den Anstellungsbedingungen erreicht werden. Für die Realisierung unserer Forderungen auf politischer Ebene engagieren wir uns gemeinsam mit unserem Dachverband Travail.Suisse.

Dafür setzen wir uns ein:

1 Lohnkontrollen und Neubeurteilung der Frauen*berufe

Wir fordern von der Politik Lohnkontrollen in den Unternehmen. Firmen, die sich nicht an die Lohngleichheit halten und Angestellte aufgrund des Geschlechts finanziell benachteiligen, müssen mit Sanktionen bestraft werden. Den Bund fordern wir auf, die Löhne der sogenannten typischen Frauen*berufe neu nach den tatsächlichen Anforderungen zu beurteilen. Es ist weder nachvollziehbar noch begründbar, dass eine Pharma-Assistentin weniger verdient als ein Maurer. Bei den Arbeitgebern setzen wir uns dafür ein, in typischen Frauen*berufen Gesamtarbeitsverträge einzuführen. Darin sollen angemessene Mindestlöhne festgelegt werden, welche diese wichtigen Berufe aufwerten.

3 Mutterschaft darf kein Karrierekiller sein

Es müssen genügend und bezahlbare Angebote für die Kinderbetreuung geschaffen werden. Die familienergänzende Betreuung muss Aufgabe der öffentlichen Hand werden und ihre Finanzierung ist langfristig zu sichern.

Und auch die Väter sollen miteinbezogen werden: Die Schweiz braucht endlich einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 20 Tagen – flexibel und tageweise innert eines Jahres nach der Geburt zu beziehen (mehr dazu auf Seite 5). Jede Mutter muss ausserdem eine Garantie haben, nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Stelle zu einem auf Wunsch reduzierten Pensum wieder aufnehmen zu können.

4 Einkommen für Sorgearbeit

Wir fordern von der Politik ein Einkommen für die Sorge- und Versorgungsarbeit (Kinder, Kranke, Behinderte, Betagte). Diese wertvolle Arbeit für Familie und Gesellschaft muss endlich angemessen entschädigt werden.

Bei der AHV soll neu auch die Arbeitszeit für die Erziehung und Betreuung Angehöriger usw. angerechnet werden können, um eine volle Altersrente aus der ersten Säule der Altersvorsorge zu erhalten. Für die zweite Säule fordern wir die Abschaffung des Koordinationsabzugs und die Senkung der Eintrittsschwelle bei der Pensionskasse, damit die Altersvorsorge an die Realität der Teilzeit-Erwerbstätigen angepasst wird.

➔ Informationen über den Frauen*streik und unsere Forderungen findest du auf unserer Website:

www.syna.ch/frauenstreik

patricia.schoch@syna.ch,
Kommunikation

Vaterschaftsurlaub-Initiative

Enttäuschung und Zwischenerfolg

Der Ständerat hätte zeigen können, wie in der Schweiz eine moderne Familienpolitik aussehen würde. Er hat es nicht getan und unsere Initiative abgelehnt – obwohl den Ratsherren klar ist, dass es einen Vaterschaftsurlaub braucht...

Die im Juni 2018 eingereichte Initiative fordert 20 Tage Vaterschaftsurlaub. Dass dieser nötig ist, zeigen viele grosse internationale Unternehmen und immer mehr Städte und Kantone, die ihren werdenden Vätern teilweise schon 20 oder mehr Tage bieten. Mit der Initiative soll der Urlaub auch für kleine Betriebe bezahlbar werden.

Notwendig, eigentlich ...

Die Initiative wird jetzt im Parlament beraten – zusammen mit einem Gegenvorschlag der vorberatenden Kommission, die als Kompromiss einen 10-tägigen Urlaub fordert. Die Mitglieder des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!» erlebten eine eindrückliche Ständerats-Debatte: Da wurde von eigenen Erfahrungen gesprochen und klar dargelegt, dass ein nach der Geburt präsenter Vater gut ist für die Familie und für die Kinder. Aber da war auch die Angst vor «der Wirtschaft», die das nicht bezahlen



Die Mitglieder des Vereins «Vaterschaftsurlaub jetzt!» verfolgen die Ständeratsdebatte live von der Tribüne aus.
Bild: Béatrice Devènes

kann (zu den Kosten siehe Artikel unten). Doch gerade für die Wirtschaft ist ein Vaterschaftsurlaub notwendig, wie Ständerätin Anita Fetz plädierte: «Die KMU brauchen den Vaterschaftsurlaub, um dem Fachkräftemangel mit guten wirtschaftlichen Standortbedingungen zu begegnen. Ausserdem sollen die Frauen nicht mehr alleine das berufliche «Risiko» der Familiengründung tragen müssen.»

Doch noch historisch

Der Ständerat fasste dann also nicht den ganzen Mut, aber immerhin den halben:

Er empfahl die Initiative zur Ablehnung, hiess aber den Gegenvorschlag gut. Das ist ein Zwischenerfolg. Denn erstmals anerkennt ein Gremium, dass es in der Schweiz einen Vaterschaftsurlaub braucht – etwas, dass unsere Landesregierung bis jetzt kaltschnäuzig verneint. Im Herbst wird nun der Nationalrat die Vorlage beraten. Er kann, wie der Ständerat, den Zwischenweg gehen oder sich hinter eine wirklich moderne Familienpolitik stellen. Wenn er beides nicht tut, dann wird auf jeden Fall das Volk das letzte Wort dazu haben.

Kosten

Richtig rechnen bitte!

Der Vaterschaftsurlaub würde die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden je rund 0,055 Lohnprozente kosten – etwa einen Kaffee pro Monat. Gibt es weitere, indirekte Kosten?

In den Medien war zu lesen, dass der Gegenvorschlag von 10 Tagen Vaterschaftsurlaub neben den direkten Kosten von 230 Millionen Franken weitere, sogenannte indirekte Kosten zwischen 450 und 900 Millionen Franken auslösen könnte. Die Zahlen stammen vom KMU-Forum, einer Kommission, welche die Interessen

von kleinen und mittleren Unternehmen in die Politik einbringen soll.

Keine richtige Grundlage

Das KMU-Forum bezieht sich auf eine Studie über kurzzeitige pflegebedingte Arbeitsabwesenheiten. Dabei geht es aber um ungeplante Abwesenheiten – bei denen tatsächlich indirekte Kosten anfallen können: Organisation einer Ersatzlösung, Überstunden oder gar entgangene Aufträge. Beim Vaterschaftsurlaub handelt es sich dagegen um planbare Abwesenheiten. Es ist also zweifelhaft, dass diese indirekten Kosten überhaupt anfallen. Und wenn, sind sie sehr schwierig zu berechnen, je nach Situation im Betrieb.

Nur die halbe Wahrheit

Wenn man schon von Kosten spricht, dann muss man auch mögliche Einsparungen in Betracht ziehen: So könnten krankheits- oder überlastungsbedingte Absenzen von werdenden Vätern oder Kündigungen von Müttern vermieden werden. Und wenn man mit dem Vaterschaftsurlaub mittelfristig etwas gegen den Fachkräftemangel tun kann, werden sich auch volkswirtschaftliche Kosten einsparen lassen.

→ Eine detaillierte Kostenrechnung findet sich auf www.vaterschaftsurlaub.ch

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Flexibilisierung im Gewerbe

«Es geht um die Gesundheit»

Handwerksbetriebe sollten oft rund um die Uhr für die Kundinnen und Kunden da sein. Es geht aber nicht an, dass Patrons den ganzen Druck an die Angestellten weitergeben – zum Beispiel mit unvernünftigen Wochenarbeitszeiten.

«Kunden sind es mittlerweile gewohnt, alles jederzeit und sofort zu erhalten. Deshalb ist es natürlich auch für die Unternehmer schwieriger geworden. Ein Gewerbebetrieb kann heute nicht mehr einfach im März das ganze Jahr planen.» Syna-Zentralsekretär Johann Tscherrig bringt so die Flexibilisierung auf den Punkt, die aus Gewerkschaftssicht die grösste Herausforderung ist – auch im Gewerbe: Handwerker müssen ihre Dienstleistung kurzfristig anbieten können, um im Markt zu bestehen. Syna wehrt sich aber dagegen, dass Unternehmen diese Flexibilisierung ganz auf die Angestellten abwälzen. Das heisst: Arbeit auf Abruf, Temporärstellen und vor allem eine Ausweitung der möglichen Arbeitszeiten – so wie sie im Moment die Arbeitgeber in verschiedenen Gewerbe-Branchen anstreben.

Bis 47 Stunden pro Woche ...

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Marmor- und Granit-Branche bietet schon seit Jahren sichere Arbeitsbedingungen – und speziell auch die Möglichkeit zu einem flexiblen Altersrücktritt ab 62. Der GAV läuft Ende dieses Jahres aus, und seit rund



Syna setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein – auch in den Handwerksbranchen.

Bild: Adobe Stock

einem Jahr laufen die Verhandlungen für einen neuen Vertrag. «Dabei sind wir nun mit Forderungen konfrontiert, die wir so auf keinen Fall akzeptieren können», regt sich Tscherrig auf: Im Vertrag ist eine Jahresarbeitszeit definiert, die nicht ausgeweitet werden soll. Jedoch möchten die Patrons die Spanne der zu leistenden Wochenarbeitsstunden massiv ausdehnen, von 35 bis zu 47 Stunden!

... und 6 Tage pro Woche

Dabei geht es um die Verteilung der Arbeit, wie Tscherrig erklärt: «Auf dem

Land möchten die Betriebe vor allem im Sommer bei guten Wetter arbeiten, wenn sie viele Aufträge haben – und die Angestellten dann im Winter nach Hause schicken. In der Stadt geht es vor allem darum, dass Handwerker möglichst rund um die Uhr verfügbar sind.» Mit 47-Wochen-Arbeitsstunden ist auch die 5-Tage-Woche fast nicht mehr einzuhalten. So bleiben für die Angestellten jede Planbarkeit der Arbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Strecke.

Gesundheit – auch im Interesse der Patrons

Im Gewerbe seien die Gewerkschaften breit vertreten und die Arbeitsbedingungen und Löhne deshalb gut, so Tscherrig. «Bei den Arbeitszeiten aber stehen wir vor grossen Herausforderungen.» Die Gewerkschaften brächten auch Alternativen in die Verhandlung über die Arbeitszeit ein, wie zum Beispiel fix abzumachende Vorholtage – bisher aber ohne Erfolg. So geht die Arbeit weiter – und der Kampf für die Gesundheit der Angestellten. Diese muss auch den Arbeitgebern wichtig sein!

GAV-Verhandlungen im Gerüstbau

Auch der GAV für das Gerüstbaugewerbe läuft im März 2020 aus. Von diesem Vertrag profitieren rund 2500 Angestellte, die schweizweit in über 250 Betrieben arbeiten – und sehr stark von ausländischer Konkurrenz und Preiskampf betroffen sind.

Die Verhandlungen für einen Nachfolge-GAV laufen bereits auf Hochtouren. Die Vorteile des aktuellen GAV, zum Beispiel der frühzeitige Altersrücktritt mit 58, sollen erhalten bleiben. Zusätzlich fordert Syna:

- Erhöhung der Fahrzeugentschädigungen
- Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf fünf Tage

- Schutz der älteren Arbeitnehmenden: Verlängerung der Kündigungsfrist für Arbeitnehmende, die das 55. Altersjahr vollendet haben
- Stärkere Förderung der beruflichen Weiterbildung: fünf (unbezahlte) freie Arbeitstage für Weiterbildungskurse

Und übrigens:

Syna-Mitglieder im Gerüstbau und in vielen weiteren Branchen erhalten den Berufsbeitrag zurückerstattet.

Informiere dich in deinem Regionalsekretariat: www.syna.ch/regionen

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Erneuter Stellenabbau

Eine Zukunft für GE!

Mit der am 17. Juni angekündigten Restrukturierung tritt General Electric (GE) den Industriestandort Schweiz und insbesondere den Kanton Aargau erneut mit Füßen. 450 Stellen sollen verschwinden. Die Beteuerungen, die Standorte in der Schweiz zu «stärken», waren also nichts als heisse Luft. Syna und den GE-Angestellten reicht es endgültig!

Mit dem erneuten Abbau sollen am Standort Baden 350 und in Birr 100 Stellen der Gewinnmaximierung der amerikanischen Firma zum Opfer fallen. Seit der Übernahme des Alstom-Power-Geschäfts kille GE damit insgesamt rund 2900 Stellen in der Schweiz.

Nur an die 1.-Klasse-Passagiere gedacht

CEO Larry Culp ist seit letztem Herbst «Kapitän» bei GE. Wie seine Vorgänger kümmert er sich nur um seine Aktionäre und nicht um die Mannschaft, die das Schiff in Fahrt hält. Auch er denkt nur an die Dividenden und entwickelt keine nachhaltige industrielle Strategie für GE. Auch er sucht das Glück seiner Aktionäre auf dem Buckel der Arbeitnehmenden, die nun die dritte Restrukturierung seit 2015 über sich ergehen lassen müssen.

Sparübungen trotz Gewinn

Dabei sind die Probleme hausgemacht: Die sich ergebenden Synergien bei der Übernahme von Alstom wurden nicht clever genutzt und das erlangte Know-how nicht zukunftssträchtig eingesetzt. Vielmehr wurde umgehend an der Kostenschraube gedreht: Die Restrukturierungen sind getrieben davon, die Einsparungsvorgaben zu erreichen, egal ob das Verbleibende überhaupt noch funktionsfähig bleibt. Vereinfacht gesagt: Es folgt eine konzeptlose Sparübung nach der anderen!

Die Nachfrage von Gasturbinen, die GE auch in der Schweiz produziert, geht seit Jahren zurück. Nicht zuletzt liess die erhöhte Klimasensibilität die Nachfrage an



Die GE-Aktionäre streichen satte Dividenden ein – die Arbeitnehmenden haben das Nachsehen.

Bild: Adobe Stock

Gas-, Kohle- und Ölkraftwerken drastisch einbrechen. Doch statt sich den neuen Umständen anzupassen, versucht GE einfach, die betroffenen Bereiche ohne Rücksicht auf die Zukunft zu schrumpfen und so Kosten einzusparen. Einziges Ziel ist es, die Aktionäre bei Laune zu halten. Und das, obwohl der Gesamtkonzern im ersten Quartal 2019 fast 1 Milliarde Franken Gewinn ausweist!

Klare und verbindliche Antworten gefordert

Syna wird die GE-Angestellten in der Schweiz und auf europäischer Ebene unterstützen. Syna verlangt, dass GE auf den erneuten Kahlschlag verzichtet. Denn damit wird der Fortbestand der Unternehmensstandorte in der Schweiz aufs Äusserste gefährdet.

Der massive Verlust an Know-how raubt den so «kastrierten» Standorten jede Zukunft. Statt Abbau braucht es endlich

verbindliche Zusagen seitens des obersten GE-Managements, wie es in der Schweiz weitergehen soll. Die Arbeitnehmenden, die jeden Tag engagiert für die Zukunft von GE kämpfen, haben das verdient. «Die GE-Belegschaft verlangt Kontinuität und Stabilität und nicht wie jetzt eine weitere Restrukturierung!», sagt Bajram Arifaj, Regionalsekretär Syna Aargau.

Politik und Wirtschaft müssen handeln

Mit diesem weiteren Abbau unterschreitet GE eine kritische Grösse. Die Auswirkungen auf die Region und den Standort Schweiz werden gravierend sein. Die Politik auf sämtlichen Ebenen ist jetzt gefordert, Lösungen zu suchen und sich gemeinsam mit den Sozialpartnern gegen den Abbau zu wehren. Syna ist jederzeit bereit, dabei mitzuarbeiten!

mathias.regotz@syna.ch,
Leiter Sektor Industrie

Süsser Gesamtarbeitsvertrag



Syna ist Partnerin im Gesamtarbeitsvertrag mit Chocosuisse, dem Verband der Schweizerischen Schokoladefabrikanten. In 13 Mitgliedsfirmen, darunter zum Beispiel Nestlé, Maestrani, Lindt & Sprüngli oder Chocolats Camille Bloch, profitieren die Angestellten von gesicherten Arbeitsbedingungen.

Der aktuelle Vertrag, der Ende Jahr ausläuft, wird bis 2022 verlängert. Der Vertrag bietet bereits heute sehr attraktive Schichtzulagen. Die Arbeitgebervertretenden wollten aber die bisher bezahlten Kurzabsenzen für Arztbesuche abschaffen. Dies konnte in den Verhandlungen verhindert werden. Der Vaterschaftsurlaub wird um zwei auf fünf Tage erhöht, und werdende Mütter müssen den Mutterschaftsurlaub nicht mehr wie bisher bereits zwei Wochen vor der Geburt beginnen.

Schreinergerwerbe

Der Gesamtarbeitsvertrag im Schreinergerwerbe der Deutschschweiz läuft Ende 2020 aus. Schon jetzt sind die Sozialpartner am Verhandeln für eine Verlängerung. Geprüft wird auch ein Vorruhestandsmodell. Eine Umfrage hat ergeben, dass die Mehrheit der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden einem solchen gegenüber sehr offen ist.

Schreinerinnen und Schreiner in der Westschweiz profitieren bereits von Resor, der frühzeitigen Pensionierung im Ausbaugewerbe.

Wahlen 2019

Am 20. Oktober dieses Jahres wird unser nationales Parlament neu gewählt. Uns ist nicht egal, wer in Bern Politik macht und so auch über das Schicksal der Arbeitnehmenden bestimmt. Deshalb informieren wir über die Wahlen: **Im nächsten Syna Magazin können sich alle Syna-Mitglieder und -Mitarbeitenden, die für den Nationalrat kandidieren, kurz vorstellen.** Kandidierst du auch und bist du von deinem Syna-Sekretariat noch nicht darauf angesprochen worden? Dann melde dich bei uns!

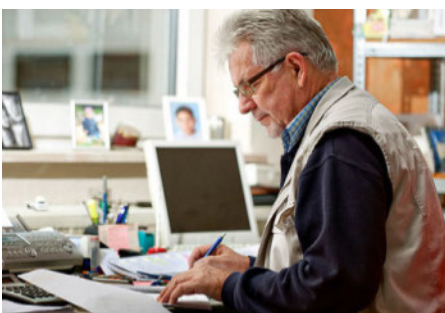
Lohnschutz ist nötig

Der jährliche Bericht des Seco zur Umsetzung der Flankierenden Massnahmen zeigt einmal mehr: **Lohndruck ist eine Realität, Unterbietungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen sind an der Tagesordnung.**

2018 wurden über 41 000 paritätische Kontrollen durchgeführt. Dabei wurden bei über 13 Prozent der kontrollierten Betriebe Lohnunterbietungen aufgedeckt, bei sechs Prozent der Selbstständigen handelte es sich um Scheinselbstständige. Die Kontrollen sind nicht immer einfach: In Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) gibt es klare Richtlinien. Rund die Hälfte der Arbeitsverhältnisse in der Schweiz ist aber nicht durch einen GAV gesichert, dort sind Kontrollkriterien oft unklar.

Auf jeden Fall zeigt der Bericht auch: **Lohnschutz in der Schweiz ist nötig. Er darf nicht dem Rahmenabkommen mit der EU geopfert werden.** Syna begrüsst deshalb, dass der Bundesrat jetzt nachverhandeln will.

Ältere Arbeitnehmende gestärkt



Was Syna schon lange fordert, hat der Bundesrat im Mai endlich beschlossen: Mit verschiedenen Massnahmen will er die Chancen von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

So sollen alle Arbeitnehmenden in der Mitte ihres Berufslebens Anrecht auf eine kostenlose Standortbestimmung erhalten. Weiter sollen die Betreuung und die Beratung für ältere Arbeitslose

in den RAV ausgebaut werden. Und für Arbeitslose, die kurz vor der Pensionierung ausgesteuert werden, soll eine Überbrückungsrente eingeführt werden – sodass sie ihren Rentenanspruch nach der Pensionierung nicht verlieren.

Diese Massnahmen stärken die Arbeitnehmenden aus der Schweiz auch gegenüber der ausländischen Konkurrenz – und sind deshalb gute Argumente gegen die SVP-Initiative zur Kündigung der Personenfreizügigkeit.

Zahl des Monats

65 000

Kilometer markierte Wanderwege gibt es in der Schweiz. Würde man sie alle aneinanderhängen, könnte man damit eineinhalbmal um die Erde wandern. Auch wenn man nicht ganz so weit geht, bieten die Wanderwege schöne Erlebnisse – in schwindelerregender Höhe, in stillen Tälern oder an erfrischenden Seen. Ideal also für die Hochsommertage, die man auch ganz klimafreundlich im eigenen Land verbringen kann. Wir wünschen schöne Ferien!

Alles zum Thema: www.wandern.ch

Flessibilizzazione nell'artigianato

«È una questione di salute»

Spesso le imprese artigianali devono essere reperibili per i clienti 24 ore su 24. Ma è inaccettabile che i datori di lavoro trasferiscano tutta la pressione sui dipendenti, ad esempio con settimane lavorative irragionevoli.

«Ormai i clienti sono abituati ad avere tutto e subito. È diventato più difficile anche per le aziende. Oggi un'impresa artigianale non può più pianificare l'intero anno già a marzo». Il segretario centrale Syna Johann Tscherrig riassume così la flessibilizzazione – la sfida sindacale più importante – in atto anche nel settore dell'artigianato: per sopravvivere sul mercato, gli artigiani devono essere in grado di offrire i propri servizi in tempi brevi. Ma Syna non accetta che le imprese trasferiscano questa flessibilità interamente sui propri dipendenti attraverso lavoro su chiamata, impieghi temporanei e, soprattutto, un'estensione degli orari di lavoro possibili, proprio come stanno cercando di fare i datori di lavoro di diversi rami professionali dell'artigianato.

Fino a 47 ore settimanali ...

Il contratto collettivo di lavoro (CCL) per l'industria svizzera del marmo e del granito offre da anni condizioni di lavoro sicure, in particolare la possibilità di usufruire del pensionamento flessibile a partire dai 62 anni. Il CCL scadrà alla fine di quest'anno e da un anno circa sono in



Syna si impegna per migliorare la conciliabilità di lavoro e vita familiare, anche nei settori dell'artigianato.
Foto: Adobe Stock

corso trattative per un nuovo contratto. «Siamo confrontati con richieste che non possiamo assolutamente accettare», afferma Tscherrig: il contratto definisce una durata annuale del lavoro che non va aumentata. Ma i datori di lavoro vogliono estendere notevolmente la settimana lavorativa: da 35 a 47 ore!

... e settimana di 6 giorni

Come spiega Tscherrig, si tratta della ripartizione del lavoro: «Nelle zone rurali le aziende vogliono lavorare soprattutto

in estate con il bel tempo, quando hanno molti ordini – e poi rispedire a casa i dipendenti in inverno. In città, invece, l'aspetto più importante è assicurarsi che gli artigiani siano disponibili possibilmente 24 ore su 24.» Con 47 ore di lavoro alla settimana, è praticamente impossibile rispettare la settimana di 5 giorni. In simili condizioni, per i dipendenti è difficile pianificare il lavoro e conciliare vita professionale e famiglia.

Salute anche nell'interesse del datore di lavoro

Nell'artigianato i sindacati sono diffusamente rappresentati e le condizioni di lavoro e i salari sono quindi buoni, spiega Tscherrig. «La durata del lavoro ci dà però parecchio filo da torcere.» Nelle trattative sugli orari di lavoro i sindacati stanno perciò introducendo possibili alternative, come giorni di recupero fissi definiti, ma finora senza successo. Le attività proseguono, dunque, così come la lotta per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. Salute che dovrebbe essere una priorità anche per i datori di lavoro.

Trattative CCL per la posa di ponteggi

Nel marzo 2020 scadrà anche il CCL per la posa di ponteggi. Del contratto beneficiano circa 2500 dipendenti impiegati presso oltre 250 imprese di tutta la Svizzera messe duramente sotto pressione dalla concorrenza estera e dalla guerra dei prezzi.

Le trattative per il nuovo CCL sono già in pieno svolgimento. I vantaggi dell'attuale CCL, come il pensionamento anticipato dai 58 anni, vanno preservati. Syna chiede inoltre:

- un aumento delle indennità per veicoli a motore;
- aumento a 5 giorni del congedo di paternità;

- maggiore protezione dei lavoratori più anziani: aumento del termine di disdetta per i dipendenti a partire dai 55 anni d'età;
- migliore promozione del perfezionamento professionale: 5 giornate di lavoro libere (non retribuite) per corsi di formazione continua.

A proposito:

I soci Syna impiegati nel settore della posa di ponteggi e in molti altri rami professionali ricevono un rimborso dei contributi professionali. Informati presso il segretariato della tua regione:

www.syna.ch/it/regioni

dieter.egli@syna.ch,
responsabile della comunicazione

Huelga de mujeres 14 de junio

Todas las expectativas superadas

La segunda huelga de mujeres convocó más de medio millón de manifestantes, siendo aún más exitosa que la primera huelga en 1991. Las mujeres dejaron claro cuan importantes y urgentes son sus demandas.

Tras un corto periodo de preparación, diversos colectivos regionales suizos lograron organizar una ruidosa, combativa y colorida huelga de mujeres. Nuestros secretarios regionales también se hicieron parte a través de distintos colectivos. Juntos, los organizadores discutieron las demandas, desarrollaron estrategias de movilización y planearon acciones para el día de la huelga. Gracias a esta fructífera colaboración, todos pudimos experimentar este día inolvidable.

Valiosa solidaridad

La huelga de mujeres apenas fue discutida en los medios de comunicación en su inicio. Luego se puso sobre la mesa la cuestión de si una huelga en la que muchos se tomaron el día libre seguía siendo una verdadera huelga. El rol de los hombres fue también ampliamente discutido.

Al comienzo fue complicado calcular cuántas mujeres participarían realmente. Pero unas semanas antes del 14 de junio, la huelga definitivamente tomó forma: Desde ese momento los medios de comunicación comenzaron a informar en profundidad sobre la huelga y las demandas asociadas a ella.

«Muchos pensaron que no sería gran cosa» cuenta Soraia Ribeiro, secretaria regional y coorganizadora de la huelga



¡Conviértete en una activista!

¡Sólo permaneciendo juntos podemos asegurarnos que nuestras demandas se hagan realidad! Por lo tanto, únete a nuestro grupo de igualdad. Dinos que podemos hacer en tu rubro para lograr una verdadera igualdad.

Contacto: sabri.schumacher@syna.ch



¡El número de participantes en la Huelga de Mujeres 2019 fue impresionante! Imágenes: Syna

de Zúrich. «Pero al final, todos quedaron sorprendidos por la cantidad de mujeres, sentí solidaridad de primera mano»

Nos afecta a todas

Las formas de la huelga fueron tan variadas como los participantes: «Lo que más me conmovió fue que las mujeres de todas las edades y profesiones estaban igualmente comprometidas. Afecta a todas las mujeres, y eso se nota», explica Marina Raimann, que participó en la huelga de mujeres en Berna como Secretaria Regional. Mujeres de todas las orientaciones políticas, religiosas y culturales se juntaron para participar en reuniones o dejaron su trabajo por una pausa prolongada.

¡Sin nosotras, nada funciona!

Durante 24 horas, las mujeres a través de conciertos, manifestaciones y otras actividades hicieron campaña a favor de una verdadera igualdad. Los miembros de Syna Zúrich participaron en la manifestación como supermujeres. En Basilea bailaron al son del sonido latino, y el equipo de Syna recogió firmas en pos de un día cantonal de la igualdad. En Friburgo, los visitantes del stand de Syna pudieron poner a prueba sus conocimientos sobre la igualdad de género. En su discurso en Lucerna, la Secretaria Regional Katja Blust pidió a las mujeres que actuaran: «Todavía nos tomamos nuestros deberes más en serio que nuestros derechos. Esto debe terminar»

Después de la huelga es antes de la huelga

Se sentía la euforia en todas partes: «Estoy encantada con las jóvenes. Si siguen así, pronto conseguiremos la igualdad plena», dice convencida Astrid Beigel, Secretaria Regional de Basilea. Esta renovada esperanza es sólo la primera consecuencia de la huelga. Y en las elecciones parlamentarias de otoño, los electores pueden dar un nuevo impulso a la igualdad: «Todos deberíamos votar por mujeres que realmente defiendan la igualdad de género», dice la vicepresidenta de Syna, Irene Darwich.

sabri.schumacher@syna.ch,
responsable de igualdad



Medidas de acompanhamento

A proteção do salário é necessária!

O relatório Seco demonstra uma vez mais que: a pressão salarial na Suíça é uma realidade, a subcotação de salários e condições de trabalho estão na ordem do dia.

Em maio saiu o relatório anual do Seco relativamente à implementação das medidas de acompanhamento. Ele demonstra que: em 2018, foram realizados mais de 41 000 controlos de paridade em colaboração com os parceiros sociais. A subcotação salarial foi descoberta em mais de 13% das empresas controladas e 6% dos trabalhadores por conta própria eram trabalhadores por conta própria fictícios. Nem sempre é fácil fazer um controlo: nos setores com contratos de trabalho coletivo (GAV) há diretrizes claras. Aprox. metade das relações laborais na Suíça não é protegida por um GAV e, por isso, os critérios de controlo muitas vezes são pouco claros.

Em todo o caso, o relatório indica também: é necessária uma proteção salarial na Suíça. Não deve ser sacrificada pelo acordo-quadro com a UE. Por isso, o Syna



O cumprimento da proteção do salário requer controlos diários. Mas isto nem sempre é fácil.

Foto: Adobe Stock

saúda a vontade do Conselho Federal em retomar as negociações agora.

dieter.egli@syna.ch,
responsável pela comunicação

Assembleia de Delegados 2019

Desafios e bons números

Também a assembleia de delegados do Syna no dia 22 de junho no teatro da cidade foi realizada sob a impressão do sucesso da greve das mulheres*, na qual o Syna esteve presente com muitos membros e empregados.

A vice-presidente Irene Darwich agradeceu a todos o seu desempenho e declarou: esta greve não é o ponto final, mas sim o sinal de partida para mais igualdade! Através de uma resolução, os aproximadamente 100 delegados reafirmaram as devidas exigências mais importantes.

A proteção dos trabalhadores no foco

O presidente Arno Kerst apontou para mais temas atuais que são referenciados também na resolução: Os salários, que aumentaram ligeiramente em 2018, foram novamente suplantados pelos conseguintes aumentos de preço. O congelamento dos salários contrasta com a economia em alta. Por isso, necessitamos urgentemente de um aumento dos salários – e a proteção dos salários não deve ser sacrificada a favor do acordo-quadro da UE. Além disso, os ataques à lei de trabalho têm de terminar e o Syna combaterá cada agravamento com um referendo!

Mais membros

A AD tratou de alguns requerimentos dos delegados: foi renovado, por exemplo, o regulamento para ações sindicais; a formação

para seções nacionais não é possível, no entanto, o trabalho nacional dos setores será examinado com mais profundidade. Mas houve também informações intermédias sobre o novo sistema de cotas, que vai ser aprovado na AD 2020.

Além disso, foram eleitos para o conselho ampliado Maria Caligiure, região Friburgo-Neuchâtel, Monique Walker, região Jura, Besnik Ademi, região Lucerna, e Abel Santos de Brito, região Zürich-Schaffhausen.

O balanço anual terminou no positivo. O novo responsável do departamento das finanças, Marc Lucas, pôde dar notícias positivas relativamente aos números de membros: No ano de 2018, o Syna ganhou quase 2 por cento.

dieter.egli@syna.ch,
responsável pela comunicação

formation-ARC.Suisse

Weiterbildung – Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

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.

Auftrittskompetenz (NEU)

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

Wir alle kennen Situationen, in denen wir Auftrittskompetenz benötigen: Bei Präsentationen im Geschäft, Vorträgen in Vereinen und an privaten Anlässen, in 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.

Projektmanagement

Freitag, 20. September, und Freitag, 11. Oktober 2019, 9 bis 17 Uhr, Olten

Sie haben an Ihrem Arbeitsplatz, in Ihrer Sektion oder Ihrem Verein regelmässig Projekte zu planen und durchzuführen. Dabei haben Sie sich schon oft gefragt, ob es keine einfachen und effizienten Hilfsmittel gibt, um ein Projekt anzupacken. Die Teilnehmenden lernen ein einfaches und effizientes Hilfsmittel kennen, um ein Projekt zu planen, und wenden dieses anhand eines eigenen Projektes an.

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

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

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!

Rassistische Diskriminierung

Null Toleranz!

Es gibt rassistische Diskriminierung in der Schweiz, und zwar hauptsächlich in der Arbeitswelt und im Bildungswesen. Syna akzeptiert nicht, dass sich Arbeitnehmende der Ungleichbehandlung und Entwürdigung in der Arbeitswelt aussetzen müssen!

2018 wurden den 24 Rassismustafelstellen 472 Fälle potenzieller Diskriminierungen gemeldet. Rund zwei Drittel der Fälle wurden erhärtet. In einem Drittel der nachgewiesenen Fälle ging es um Mehrfachdiskriminierung. Am stärksten betroffen waren Frauen und Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Die drei häufigsten Motive zur Diskriminierung: Ausländerfeindlichkeit, Rassismus gegen Schwarze und Muslimfeindlichkeit. Im Verhältnis zur Wohnbevölkerung wandten sich Menschen aus Eritrea und Marokko am häufigsten an die Beratungsstellen. Aber auch Menschen mit italienischem oder deutschem Pass werden diskriminiert.

Nicht nur Tätlichkeiten

Je nach Lebensbereich tritt Diskriminierung in verschiedenen Formen auf. Körperliche und verbale Gewalt gibt es öfter im Freizeitbereich als im Arbeitsleben. In der Arbeitswelt kommt vor allem die Ungleichbehandlung bei der Bewerbung vor – beispielsweise wenn ausländische

Rassismus? Wehr dich!

- Wende dich an eine **Fachstelle**. Gemeinsam mit den Profis kannst du entscheiden, welche Schritte unternommen werden sollen. www.network-racism.ch
- Sprich über deine Erfahrungen mit den Regionalsekretärinnen und -sekretären in deinem Syna-Sekretariat. Sie helfen dir herauszufinden, ob du tatsächlich diskriminiert wurdest, und sie vermitteln dir den Kontakt zu Beratungsstellen.
- Besuche einen **Syna-Deutschkurs** in deiner Nähe, damit du dich an Ort und Stelle gleich selbst wehren oder Missverständnisse aufklären kannst!



Es gibt keinen Grund, rassistische Diskriminierung zu tolerieren oder hinzunehmen! Bild: Adobe Stock

Jugendliche doppelt so viele Gesuche für eine Lehrstelle wie ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen schreiben müssen. Zudem gibt es neben der Lohndiskriminierung vor allem Benachteiligungen bei Beförderungen, bei der Aufgabenzuteilung oder bei der Weiterbildung. Der Arbeitgeber hat nach Art. 328c OR eine besondere Pflicht zum Schutz der Persönlichkeit und der persönlichen Integrität der Angestellten. Es ist aber schwierig, Diskriminierung durch Benachteiligung nachzuweisen. Deshalb ist es wichtig, dass Betroffene das Gespräch mit freundlich gesinnten Kolleginnen und Kollegen suchen, die Vorfälle bezeugen können.

Zwei Beispiele: Herr L. und Frau B.

Der dunkelhäutige, brasilianische Reinigungsmitarbeiter L. wird an seinem ersten Arbeitstag in einem Unternehmen eingesetzt, dessen Direktorin keine Schwarzen in ihrem Betrieb duldet. Dies teilt sie dem Vorgesetzten von L. auch unumwunden mit. Da es sich beim Unternehmen um den wichtigsten Kunden des Reinigungsinstituts von L. handelt, kündigt ihm der Vorgesetzte.

L. will nicht gegen seinem Chef vorgehen, aber mithilfe der Beratungsstelle reicht er eine Strafanzeige gegen die Direktorin ein. Sie versties eindeutig gegen die Rassismus-Strafnorm.

Frau B. ist Muslimin und trägt Kopftuch. Von ihrem RAV-Berater wird sie unfreundlich behandelt. Er unterstellt ihr, sie trage das Kopftuch, weil sie gar nicht arbeiten wolle. Die Beratungsstelle hilft ihr beim Antrag, den RAV-Berater zu wechseln. Dem Antrag wird aber nicht entsprochen. B. erhält Einstelltag und gerät dadurch in finanzielle Schwierigkeiten.

Solche Fälle können im Arbeitsmarkt unmöglich geduldet werden. Es sind aber Fälle, die unsere ausländischen Mitglieder zur Genüge kennen. Deshalb fordert Syna eine Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung – bei Behörden und in der Arbeitswelt. Auch eine Sensibilisierungskampagne bei Unternehmen und Sanktionen bei Pflichtverletzungen des Arbeitgebers können die Situation in der Schweiz verbessern!

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Migration

Delegiertenversammlung (DV) 2019

Herausforderungen und gute Zahlen

Auch die Syna-Delegiertenversammlung vom 22. Juni im Stadttheater stand ganz im Zeichen des erfolgreichen Frauen*streiks, an dem Syna mit zahlreichen Mitgliedern und Mitarbeitenden präsent war.

Vizepräsidentin Irene Darwich dankte allen für das Engagement und hielt fest: Der Streik ist nicht der Schlusspunkt, sondern der Startschuss für mehr Gleichstellung! Mit einer Resolution bekräftigten die rund 100 Delegierten noch einmal die wichtigsten Forderungen dazu.

Arbeitnehmerschutz im Zentrum

Präsident Arno Kerst verwies auf die weiteren aktuellen Themen, die auch in

der Resolution angesprochen werden: Die Löhne, die 2018 leicht gestiegen waren, wurden von der anstehenden Teuerung wieder aufgeessen. Der Stillstand beim Lohn steht im Gegensatz zur boomenden Wirtschaft. Deshalb braucht es dringend Lohnerhöhungen – und der Lohnschutz darf nicht für das EU-Rahmenabkommen geopfert werden. Zudem müssen die Angriffe auf das Arbeitsgesetz aufhören, jede Verschlechterung wird Syna mit dem Referendum bekämpfen!

Mehr Mitglieder

An der DV wurden einige Anträge der Delegierten behandelt: So wurde das Reglement für gewerkschaftliche Aktionen erneuert. Die Bildung von überregionalen Sektionen wird nicht ermöglicht, die überregionale Branchenarbeit aber vertieft geprüft. Zudem gab

es Zwischeninformationen zum neuen Beitragssystem, das an der DV 2020 verabschiedet werden soll.

In den erweiterten Vorstand wurden Maria Caligiure, Region Fribourg-Neuchâtel, Monique Walker, Region Jura, Besnik Ademi, Region Luzern, und Abel Santos de Brito, Region Zürich-Schaffhausen, gewählt.

Einmal mehr schloss die Jahresrechnung positiv ab. Der neue Leiter Finanzen, Marc Lucas, konnte auch positive Mitgliederzahlen melden: Im Jahr 2018 hat Syna wieder leicht zugelegt.

**dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation**

🌐 Die Resolution zur DV:
www.syna.ch/aktuell/dv2019

Neuer Zentralsekretär

Vom Wallis nach Olten

Der Vorstand hat Johann Tscherrig als neuen Zentralsekretär im Sektor Gewerbe bestätigt. Bereits seit Anfang Jahr arbeitet er im Zentralsekretariat.

Johanns gewerkschaftliche Karriere begann vor bald 25 Jahren. 2006 übernahm er im Syna-Sekretariat Visp die Leitung der Region Oberwallis, die in der Zwischenzeit zur grössten Syna-Region angewachsen ist. Johann ist also ein bereits «altgedienter» Syna-Mann, den es jetzt ins Zentralsekretariat nach Olten gezogen hat. Ausgestattet mit viel Berufserfahrung von der Front, aus der Beratung aber auch aus der Basisarbeit, hat er motiviert und mit viel Engagement die Stelle aufgenommen.

In der neuen Funktion betreut Johann einige sehr wichtige Branchen im Gewerbe. So wird er vor allem den wichtigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Holzbau-gewerbe betreuen sowie den Vertrag für den Gerüstbau, der sich momentan in Verhandlung befindet (siehe Seite 6).



Johann Tscherrig ist seit Anfang 2019 neuer Zentralsekretär für das Gewerbe.

Bild: zVg

Verschiedene Aufgaben übernimmt Johann auch im GAV-Vollzug und in weiteren Projekten im Gewerbe-Team.

Wir freuen uns über die kompetente, erfahrene Unterstützung und auf die tolle

Zusammenarbeit. Herzlich willkommen, Johann!

**hans.maissen@syna.ch,
Leiter Sektor Gewerbe**

Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes

Lohnschutz für ganz Europa

Vom 21. bis zum 24. Mai fand in Wien der 14. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB statt, an dem auch fünf Delegierte von Travail.Suisse teilnahmen.

Alle vier Jahre findet ein Kongress des EGB statt, der 45 Millionen Gewerkschaftsmitglieder aus 39 europäischen Ländern vertritt. Der diesjährige Kongress tagte in Wien und stand unter dem Motto «A fairer Europe for Workers!». Der Schwerpunkt – die Ausgestaltung einer sozialen Europäischen Union – war eine Woche vor den Europawahlen brandaktuell.

Schweizer Antrag

Auf Antrag der Schweizer Gewerkschaften sowie des Österreichischen und Tschechischen Gewerkschaftsbundes wurde ins Programm aufgenommen, dass entsandte Arbeitnehmende besser vor Lohn- und Sozialdumping geschützt werden müssen. Dieser Punkt ist auch zentral für die Verhandlungen um ein Rahmenabkommen der Schweiz mit der EU. Luca Visentini, EGB-Generalsekretär, unterstützt die Schweizer Gewerkschaften darin, die flankierenden Massnahmen zu verteidigen. Er unterstrich, dass eine Schwächung des Schweizer Lohnschutzes



Am Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Wien sprach der amerikanische Ökonom und Nobelpreisträger Joseph Stiglitz.
Bild: Arno Kerst

auch den Lohnschutz in anderen Ländern schwächen würde.

EU ist auf dem Weg

Kurz vor den EU-Parlamentswahlen wurde klar: Das EU-Projekt muss eine echte soziale Wende erfahren und den Arbeitnehmenden nützen, wenn es nach Brexit und verschiedenen populistischen

Wahlsiegen überleben soll. Die EU ist aber auf dem Weg: In zwei Jahren müssen alle Mitgliedsstaaten mindestens zwei Wochen Vaterschaftsurlaub und je zwei Monate Elternzeit für Mütter und Väter einführen.

Linda Rosenkranz,
Leiterin Kommunikation,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Kommentar

Syna – Teil eines sozialen Europas!

Kurz vor den Europawahlen, zusammen mit über 1000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern aus 38 Ländern, am EGB-Kongress teilzunehmen, ist ein besonderes Erlebnis.

Mit Syna Teil einer grossen sozialen Bewegung in Europa zu sein, motiviert. Es braucht uns Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, um die demokratischen und sozialen Ideale zu verteidigen und vorwärtszubringen!

Und es macht mich stolz, dass wir mit Syna beim Thema «Digitalisierung» absolut auf der Höhe sind. Unsere Forderungen nach sicheren Arbeitsverhältnissen und starken Sozialversicherungen, aber auch nach Arbeitszeitregelungen, die zum Vorteil der Arbeitnehmenden und ihrer Familien sind, decken sich mit den Diskussionen in Wien. Gar weiter mit unseren Überlegungen sind wir beim Thema «Weiterbildung»: Arbeitgeber wie Staat müssen dafür zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen.

Dieser Meinung war auch Joseph Stiglitz. Der 76-jährige Nobelpreisträger zeigte in

einem eindrücklichen Referat auf, wie der Neoliberalismus gescheitert ist. Damit alle Menschen in den Arbeitsmarkt integriert werden und der volkswirtschaftliche Kuchen fairer auf alle verteilt wird, braucht es stärkere Regulierungen des Staates. Denn genügend Investitionen in Bildung, soziale Sicherheit oder auch Umweltschutz bringt der Markt nicht von selber. Mit seiner Forderung, Kollektivverhandlungen als eine Grundregel des Wirtschaftssystems festzuschreiben, sprach Stiglitz mir und allen anderen Anwesenden aus dem Herzen!

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Die Bilder

Grossartig und unvergesslich!

Dass wir viele sein werden – ja. Aber so viele? Selbst die grössten Optimistinnen unter den Organisatorinnen des Frauen*streiks hatten wohl nicht mit einem derart grossen Aufmarsch an Frauen* gerechnet. Nicht zu vergessen diejenigen, die an ihrem Arbeitsplatz ein Zeichen für die Gleichstellung setzten!



Bilder: Syna

