

# syna Magazin

Die Gewerkschaft Ost



Bild: Adobe Stock

## Fortschrittliche Arbeitswelt

Digitalisierung – zurzeit das Thema schlechthin. Sie durchdringt alle Lebensbereiche, insbesondere auch die Arbeitswelt. Deshalb widmete sich der Kongress unseres Dachverbands Travail.Suisse dem Thema. Auch auf den Umgang mit Daten hat die Digitalisierung grosse Auswirkungen. Doch was passiert mit persönlichen Daten von uns Arbeitnehmenden? **Seiten 3, 4 und 19**

### Fortschrittliche Familienpolitik

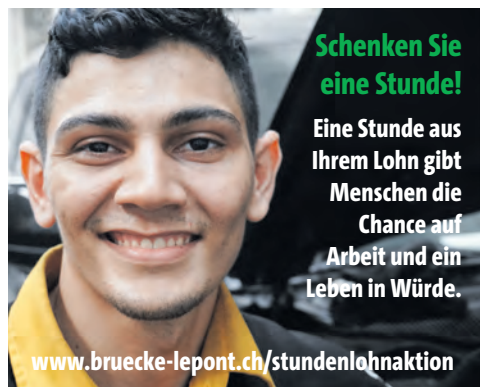
Das Parlament hat entschieden: Väter erhalten in der Schweiz neu einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen! Ein Erfolg, der dank unserer Initiative möglich wurde. Syna engagiert sich weiter für noch mehr Vaterschaftsurlaub. **Seite 7**

### Fortschrittliche Arbeitsbedingungen

Im Gesundheitswesen gibt es nach wie vor keine verbindlichen Arbeits- und Lohnbedingungen. Dabei wären diese dringend nötig, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Syna fordert deshalb einen nationalen Gesamtarbeitsvertrag für Langzeitpflege und Spitex. **Seite 18**

**Inhalt**

Kongress Travail.Suisse	Seiten	3–4
Brücke · Le pont	Seite	5
MEM-Industrie	Seite	6
Vaterschaftsurlaub-Initiative	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
Holzbau	Seite	17
Gesundheitswesen	Seite	18
«Unsere Arbeit – unsere Zukunft»	Seite	19
Young Syna	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: 15. November  
 Redaktionsschluss: 30. Oktober, 12.00 Uhr

# Vaterschaftsurlaub jetzt!



Endlich! Wir haben ihn herbeigesehnt. Jetzt hat es tatsächlich auch das Parlament gecheckt und ihn ermöglicht. Was für eine langwierige Geburt das war! Nach über 30 vergeblichen Versuchen im Parlament brauchte es unsere Volksinitiative als «Geburtshelferin». Das hat gewirkt, dank unserem Druck, endlich:

## Der Vaterschaftsurlaub ist da!

Mit der gesetzlichen Papizeit bekommt jeder Vater Zeit. Zeit, die er mit seinem Nachwuchs nach der Geburt verbringen kann und zur Unterstützung der jungen Familie braucht. Zeit, die er zwar – am Stück oder aufgeteilt – bei der Arbeit fehlt, aber die ihn motiviert und glücklich zurückkehren lässt. Zeit, die solidarisch über die EO finanziert wird und so allen Vätern, egal in welcher Branche oder Firma tätig, zusteht!

## Dank unserem Einsatz

Dieser überfällige sozial- und auch gleichstellungspolitische Meilenstein hat jetzt, da er Realität ist, plötzlich unzählige Väter und Mütter. Vorausgesetzt, dass nicht irgendwelche Ewiggestrigen noch das Referendum ergreifen, sonnen sich viele in diesem Erfolg. Vor etwas mehr als drei Jahren lancierten wir die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie». Damit in dieser kurzen Zeit – und gegen den Willen des Bundesrates – eine so grundsätzliche Verbesserung möglich wurde, brauchte es den Einsatz von ganz

vielen Menschen und Organisationen. Wir von Syna wissen um unseren Beitrag, der um einiges grösser ist, als die über 45 000 Unterschriften, mit denen wir fast die Hälfte der notwendigen Unterschriften für die Volksinitiative gesammelt haben. Euch allen danke ich von Herzen, auch im Namen der zukünftigen Väter und ihrer Familien! Auf diesen jüngsten Spross für familienfreundlichere Arbeitsbedingungen sind wir stolz!

## Zwei oder vier Wochen?

Und jetzt liegt er da, der Vaterschaftsurlaub. Frisch geschlüpft und noch runzlig. Es dauert noch wenige Monate, bis er auf eigenen Beinen steht – sprich, das Gesetz in Kraft tritt. Und er ist kleiner, kürzer, als wir ihn uns vorgestellt haben. Ja, diese Diskussion über seine Grösse bzw. Länge begleitete uns schon vor seiner Zeugung. Zwei oder vier Wochen? Was ist nötig, was ist möglich? Klar war und ist: Wir wollen keine Pro-forma-Papizeit. Klar war auch: Wir wollen den Vaterschaftsurlaub jetzt! Also kein Initiativprojekt, an dessen Ende wir mehr oder weniger ehrenvoll scheitern, aber die Väter immer noch nur einen freien Tag bei der Geburt haben. Darum haben wir vier Wochen angestrebt, und darum hat jetzt auch eine Mehrheit des Initiativkomitees entschieden: Diese zwei Wochen Papizeit wollen wir jetzt. Dieser Vaterschaftsurlaub ist zwar kürzer als erhofft, aber er hat sonst alle Merkmale, die wir uns ausgemalt haben. Und er hat das Potenzial zum Wachsen! Dafür wird auch Syna sorgen: Als Sozialpartnerin werden wir uns für noch mehr Vaterzeit in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) einsetzen. Und wir begrüßen die verschiedenen Diskussionen auf politischer Ebene für eine echte Elternzeit.

Vaterwerden macht stolz und verschiebt die Prioritäten. Darum kann ich – entgegen meiner Planung – jetzt nichts mehr über die restlichen Themen in diesem Magazin schreiben. Zum Beispiel über das Interview mit dem Elektroinstallateur Boije aus Chur. Sein GAV kennt noch keine Papizeit. Auch für ihn gilt dank uns: Vaterschaftsurlaub jetzt!

**arno.kerst@syna.ch, Präsident**

PS: Am 20. Oktober wird das neue Parlament gewählt. An die Urne! Keine Ausrede! Deine Stimme zählt!



Kongress 2019 «Gute Arbeit mitgestalten»

# Was bringt die Digitalisierung?

**Travail.Suisse ist der unabhängige Dachverband von Syna, der die Arbeitnehmenden in der Politik vertritt. Am Kongress vom 14. September in Bern haben die Delegierten ihre Positionen und Forderungen für die kommenden vier Jahre aufgestellt.**

Rund 200 Anwesende diskutierten das Polit-Programm der kommenden Legislatur, die nach den eidgenössischen Wahlen beginnt. Adrian Wüthrich, der am Kongress einstimmig zum Präsidenten wiedergewählt wurde, bedankte sich denn auch herzlich bei ihnen: «Dass ihr trotz perfektem Wanderwetter mit uns das Programm für die kommenden vier Jahre gestaltet, freut mich sehr!». Der Kongress stand unter dem Motto «Gute Arbeit mitgestalten». Gleich zu Beginn wurde klar, was das heisst: Am 20. Oktober müssen wir Politikerinnen und Politiker wählen, die konsequent für die Arbeitnehmenden eintreten.

## Digitalisierung: Unsicherheit oder Chance?

Der Druck auf den Arbeitsmarkt ist gross in der kommenden Legislatur. Die Forderungen und Aktivitäten von Travail.Suisse richten sich entsprechend nach vier Schwerpunkten: Zuallererst geht es um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitnehmenden. Darüber diskutierte ein Podium (siehe Seite 4). Mit dem Papier «Schlaglichter auf die Digitalisierung» hat Travail.Suisse eine Diskussionsgrundlage erstellt, auf deren Basis gemeinsam mit Syna konkrete Forderungen ausgearbeitet werden.

## Schutz für ältere Arbeitnehmende

Die Zahl der sozialhilfebeziehenden 56- bis 64-Jährigen hat sich seit 2011 verdoppelt. Und zwei Drittel der 46- bis 65-Jährigen glauben kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Arbeit zu finden. Diese Situation ist nicht tragbar. Es braucht also sofortige Verbesserungen: zum Beispiel eine funktionierende Weiterbildungspolitik und kostenlose Laufbahnberatungen für



Die Digitalisierung stand im Zentrum des Travail.Suisse-Kongresses.

Bild: Travail.Suisse

alle Arbeitnehmenden. Ausserdem muss das Recht auf eine Rente erhalten bleiben, auch für diejenigen, die kurz vor dem ordentlichen Pensionsalter ausgesteuert werden. Zentral ist auch der Kampf für die vom Bundesrat angedachte Überbrückungsrente.

## Ziel: sichere Renten

Eine altbekannte, aber nicht minder wichtige Baustelle ist die berufliche Vorsorge. Travail.Suisse hat zusammen mit den anderen nationalen Sozialpartnern einen Reformvorschlag ausgearbeitet, der trotz eines tieferen Umwandlungssatzes das Rentenniveau hält, Teilzeitbeschäftigte besser versichert und ältere Arbeitnehmende weniger stark belastet. Dieser Vorschlag der Sozialpartner zeigt, dass die berufliche Vorsorge ohne Renteneinbussen und ohne untragbare Kosten reformiert werden kann. Die Vorlage wird nun vom Bundesrat geprüft. Auch mit der Reform der AHV werden Travail.Suisse und Syna gefordert sein – die Erhöhung des Frauenrentenalters ist nur ein Stolperstein der Vorlage.

## Gleichstellung jetzt!

Massiv versagt haben Bundesrat und Parlament bei der Revision des

Gleichstellungsgesetzes. Obwohl der Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» seit 40 Jahren in der Verfassung verankert ist, wurde das Gesetz massiv verwässert. Travail.Suisse muss deshalb nachbessern: Ziel ist es, eine weisse und eine schwarze Liste zu erstellen für Unternehmen, die eine Lohngleichheitsanalyse durchführen – oder eben nicht. Am Kongress präsentierte Travail.Suisse einen ersten Zwischenstand des «Project 8-3.ch», das bei Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsgesetzes starten wird.

**Linda Rosenkranz,**  
Leiterin Kommunikation,  
rosenkranz@travailsuisse.ch

## Politik für Arbeitnehmende – auf einen Blick

Alle Resolutionen, das Papier «Schlaglichter auf die Digitalisierung» und das Kongressdokument 2019 (sobald bereinigt) sind auf der neuen Website von Travail.Suisse nachzulesen: [www.travailsuisse.ch/kongress](http://www.travailsuisse.ch/kongress)

Podiumsdiskussion Digitalisierung

# «Wichtig ist, was wir daraus machen»

**Wie bereits am Syna-Kongress vor einem Jahr war die Digitalisierung auch Thema am Kongress von Travail.Suisse. Noch immer ist das Phänomen ein Schreckgespenst für die Arbeitnehmenden – oder doch vielmehr Hoffnung und Chance ...?**

Valérie Borioli-Sandoz und Gabriel Fischer von Travail.Suisse stellten am Anfang drei grundlegende Forderungen vor, zu denen sich die Podiumsteilnehmenden äusserten:

**Digitalisierung muss gestaltet, die Teilhabe gesichert und der Service public gestärkt werden.**

Gabriel Fischer betonte die Wichtigkeit, die Digitalisierung nicht einfach als Naturereignis zu sehen, dem man machtlos gegenübersteht. Vieles ist im Umbruch, das weckt Ängste. In dieser Situation besteht die Gefahr, dass diejenigen gewinnen, die schon über hohe finanzielle Mittel verfügen; vor allem auch Weltkonzerne mit Monopolstellung. Es braucht deshalb Leitlinien und eine aktive Rolle der Politik. Sonst wächst die Ungleichheit.

Renato Ricciardi stimmte dem zu. Für ihn ist klar: Wir müssen die Digitalisierung gestalten, und zwar demokratisch. Carole Furrer nahm auch die Sozialpartnerschaft in die Verantwortung. Die Herausforderungen können nur gemeinsam gestemmt werden.

**Bildung muss gestärkt werden, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden zu erhalten und die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu fördern.**

Die Arbeitswelt entwickelt sich rasend schnell: Was wir mal gelernt haben, scheint schon bald nichts mehr wert zu sein. Deshalb brauchen wir dauernd Weiterbildung. Valérie Borioli-Sandoz stellte die Frage, wer für diese Weiterbildung verantwortlich sei. Für



An der Podiumsdiskussion (von links): Ivo Eichelberger, Arno Kerst, Renato Ricciardi, Carole Furrer und Moderatorin Valérie Borioli-Sandoz  
Bild: Travail.Suisse

Ivo Eichelberger stehen beide, Chefs und Angestellte, in der Verantwortung. Sie müssen zusammen wissen, wohin sie wollen und was sie dazu brauchen. Carole Furrer ortete als Problem, dass Weiterbildung oft nicht mit dem Familienleben kombinierbar ist. Für sie ist klar: Förderung von Weiterbildung stärkt auch die Gleichstellung. Arno Kerst wies darauf hin, dass die Unternehmen nur in Aus- und Weiterbildung investieren, wenn sie sich spezialisieren wollen. Und bei Branchen oder Unternehmen, die verschwinden, fühlt

sich niemand für die Weiterbildung verantwortlich. Nur auf die Eigenverantwortung der Angestellten zu setzen, ist aber nicht fair.

**Neue Arbeitsformen brauchen Leitplanken und Anpassungsleistungen.**

Valérie Borioli-Sandoz betonte, dass mit der Digitalisierung die Hierarchie in Arbeitsbeziehungen abnimmt: Grenzen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen Angestellten und Selbstständigen verwischen. Das erhöht aber die Unsicherheit in der Arbeit. Für alle Podiumsteilnehmenden war deshalb klar: Nicht nur Arbeitnehmende, sondern auch Arbeitgeber müssen sich dem Wandel anpassen. Sie müssen Arbeitszeiten und -bedingungen klar definieren und dürfen sich nicht aus der Verantwortung für die Sozialversicherung stehlen.

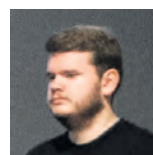
dieter.egli@syna.ch,  
Leiter Kommunikation

**«Es braucht einen Weiterbildungsfonds, finanziert von Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Staat. Für die Weiterbildung soll nicht nur ein Akteur verantwortlich sein.»**



Renato Ricciardi, Kantonalsekretär OCST

**«Volks- und Berufsschulen müssen die Digitalisierung intensiver angehen – nicht nur mit technischem Wissen, sondern mit Tipps, wie die Jungen mit dem Thema umgehen sollen.»**



Ivo Eichelberger, Co-Präsident Jeunesse.Suisse

**«Wir, die Arbeitnehmenden, müssen die Digitalisierung gestalten. Die Wirtschaft muss dem Menschen dienen, nicht umgekehrt.»**



Arno Kerst, Präsident Syna

**«Arbeit muss fair entlohnt werden, egal wann und wo sie erbracht wird.»**



Carole Furrer,  
Präsidentin SCIV



Stundenlohnaktion

# Schenken Sie eine Stunde!

**Mit der Stundenlohnaktion von Brücke · Le pont geben Sie Menschen aus schwierigen Verhältnissen die Chance auf Arbeit und ein Leben in Würde.**

Seit 60 Jahren unterstützen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus der Schweiz Arbeitnehmende im globalen Süden. Ihr Stundenlohnbeitrag fliesst direkt in Projekte für Berufsbildungen und für den Schutz der Arbeitsrechte. Eines davon ist «Socopo» in Brasilien, wo sich Daniel zum Automechaniker ausbilden liess.

Fabienne Jacomet,  
Kommunikation und  
Entwicklungspolitik,  
fabienne.jacomet@bruecke-lepont.ch

## Die Stundenlohnaktion

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

*Dank Ihrer Spende können junge Menschen wie Daniel eine Berufsbildung abschliessen, sich in den Arbeitsmarkt integrieren und für ihre eigenen Arbeitsrechte kämpfen.*

*Mehr Informationen finden Sie in der beiliegenden Broschüre und auf unserer Website!*

*Herzlichen Dank für Ihre Solidarität!*

[www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion](http://www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion)



## Socopo – Hintergrund

### Eine Ausbildung in Automechanik für benachteiligte Jugendliche

Grande Socopo ist ein riesiges Armenquartier in der Stadt Teresina. Über 100 000 Menschen wohnen hier unter prekären Verhältnissen. Die Hälfte von ihnen sind Jugendliche, die mit Arbeitslosigkeit und den typischen Problemen der brasilianischen Grossstädte konfrontiert sind: Drogen, Prostitution, Kriminalität und sozialer Ausschluss.

Das Projekt bildet rund 325 Jugendliche in Automechanik aus. Dies ist eine krisenresistente Berufsbranche, die an Wichtigkeit zunimmt, der es aber an qualifizierten Arbeitskräften fehlt.

Schon während der Ausbildung absolvieren die Jugendlichen ein Praktikum, viele erhalten danach eine Festanstellung. Das Projektteam unterstützt sie bei der Stellensuche.



## Hallo, ich bin Daniel

Daniel ist 22-jährig und stammt aus dem Armenquartier Grande Socopo in der Grossstadt Teresina im Nordosten Brasiliens. Dank Brücke · Le pont konnte er eine Ausbildung als Automechaniker abschliessen. Seit zwei Jahren ist er bei einer Garage angestellt, die vor allem Autos der Oberschicht repariert. Daniel erhält den Mindestlohn von umgerechnet etwa 250 Franken und einen mengenabhängigen Zuschlag.

**«Mit meiner Berufsbildung verdiene ich einen guten Lohn. Meine Familie dankt mir jeden Tag dafür.»**

Daniel ist einer von 1500 Jugendlichen, die dank den Projekten von Brücke · Le pont eine Berufsausbildung abschliessen und eine Stelle finden, wo sie unter würdigen Bedingungen arbeiten und mindestens den Minimallohn verdienen.

Bild: Brücke · Le pont

Petition an die Geschäftsleitung von GE

# Retten wir unsere Industrie!

**Syna hat am 18. September an den Standorten von General Electric (GE) im Aargau Unterschriften für eine Petition gesammelt. Das Ziel: Arbeitsplätze erhalten – bei GE und in der ganzen Schweizer Industrie. Auch du kannst unterschreiben!**

Die Petition an das Top-Management des amerikanischen Konzerns ist Teil einer europäischen Mobilisierung an den GE-Standorten in Frankreich und in der Schweiz. Wir fordern damit von GE endlich eine nachhaltige Strategie zur Erhaltung und Entwicklung der Arbeitsplätze. Und den Opfern der mittlerweile x-ten Restrukturierung sollen wenigstens die besten Chancen garantiert werden.

## Ein starkes Signal

Thomas Bauer, Präsident der Personalvertretung von GE Schweiz, bringt es auf den Punkt: «Mit der Petition senden wir ein starkes Signal über den Atlantik, insbesondere an den CEO von GE, Larry



Retten wir unsere Industrie – unterschreibe auch du!

Bild: Adobe Stock

Culp: Es reicht! Die Mitarbeitenden und die Standorte ertragen die dauernden Umstrukturierungen nicht mehr.»

GE ist kein Einzelfall in der Schweiz. Deshalb geht es bei der Petition noch um mehr: Wir fordern Wirtschaft und Politik auf, Arbeitsplätze und Industriestandorte in der Schweiz zu erhalten.

[diego.frieden@syna.ch](mailto:diego.frieden@syna.ch),  
Zentralsekretär Industrie

## Mach mit!

Die Petition kann von allen unterschrieben werden, unabhängig von Alter, Nationalität, Wohnsitz oder Art der Beschäftigung.

Unterschreibe noch heute online:  
[www.syna.ch/industrie-retten](http://www.syna.ch/industrie-retten)



Lohnentwicklung

# Nicht so schwarz wie gemalt

**Kaum hustet der Euro gegenüber dem Franken wieder etwas, proklamiert Swissmem gleich den Untergang der Schweizer MEM-Branche. Selbstredend seien so dieses Jahr keine Lohn-erhöhungen möglich. Ist es wirklich so schlimm? Syna sagt entschieden: Nein!**

Eine «besorgniserregende Entwicklung in der MEM-Industrie» liess Swissmem, der Arbeitgeberverband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM), Ende August verlauten. Die Auftrags-eingänge seien im ersten Quartal um rund 12 Prozent und die Umsätze um 1,9 Prozent zurückgegangen. Nun sei eine «Stabilisierung auf tiefem Niveau» das

bestmögliche Szenario für die nächsten zwölf Monate. Diese Umstände werden uns im kommenden Lohnherbst mit Sicherheit als Argument gegen jegliche Lohnerhöhung entgegengeschleudert werden. Zu Recht? Nein!

## Gute Jahre

Das Jahr 2017 war bereits ein sehr gutes Jahr für die Schweizer Industrie. Noch besser verlief dann das Jahr 2018: In der MEM-Industrie stiegen im ersten Quartal die Auftrags-eingänge um 24,1 Prozent und die Umsätze um satte 16,4 Prozent. Im Vergleich mit dem Jahr 2017 geht es der Branche also nach wie vor sehr gut. Die Panikmache beruht schlicht und einfach auf dem Vergleich mit einem ausserordentlich guten Jahr der Hochkonjunktur und ist fehl am Platz. So gibt dann auch Swissmem zu, dass die Bestellungseingänge in den Vorjahres-perioden «ein sehr hohes Niveau» erreicht

hätten und «im Ausmass des Rückganges also ein gewisser Basiseffekt» stecke.

## Endlich profitieren vom Erfolg!

Tatsächlich haben sich die globalen Wirtschaftsaussichten etwas getrübt. Die politischen Unsicherheiten wie etwa der Konflikt zwischen den USA und dem Iran sowie das Theater um den Brexit drücken ebenso auf die Konjunkturaussichten wie der Handelskrieg der USA gegen China. Das alles darf aber nicht darüber hinweg-täuschen, dass in der MEM-Industrie endlich substanzielle Lohnerhöhungen her müssen. Denn die Arbeitnehmenden haben jahrelang dafür gesorgt, dass die Schweizer Industrie einen Boom erleben durfte. Das muss jetzt endlich belohnt werden.

[mathias.regotz@syna.ch](mailto:mathias.regotz@syna.ch),  
Leiter Sektor Industrie



## Vaterschaftsurlaub

# Ein Etappensieg ist erreicht

**Jetzt ist es offiziell: Die Schweiz erhält einen Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen. Am 27. September haben National- und Ständerat ihren Entscheid in der Schlussabstimmung bestätigt. Damit hat unsere Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub» einen wichtigen Teilerfolg erreicht!**

Was lange undenkbar schien, wird Realität: Künftig dürfen Väter in der Schweiz 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen. Damit macht die Schweiz einen ersten, vorsichtigen Schritt Richtung moderne Familienpolitik.

Obwohl unsere Forderung für 20 Tage Vaterschaftsurlaub vom Parlament abgelehnt wurde, darf der Erfolg nicht zuletzt aufs Konto der Initiative verbucht werden: Denn mit ihr haben wir in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine breite Diskussion über die Rolle der Väter in der Familie angestossen.

## Volksabstimmung oder Rückzug?

Das Resultat stellte das Initiativkomitee nun aber vor die Qual der Wahl: 10 Tage als Kompromiss akzeptieren und die Initiative zurückziehen oder einen Abstimmungskampf lancieren mit dem Risiko, zu verlieren? Am 2. Oktober entschieden der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» und das Initiativkomitee nach einer regen Diskussion den Rückzug der Initiative. Den Ausschlag gaben folgende Hauptgründe:



Drei Jahre lang haben wir uns mit Herzblut für einen echten Vaterschaftsurlaub in der Schweiz eingesetzt. Nun ist ein Teilerfolg geschafft. Bild: Fabian Lütolf

- **Geringe Chance auf Ständemehr an der Urne**

Zwar ist laut einer Umfrage zurzeit eine Mehrheit der Bevölkerung für unsere Initiative. Doch ein Ständemehr scheint schwer erreichbar. Zu gross ist der Widerstand in den mehrheitlich bürgerlich-konservativen Kantonen.

- **Elternzeit im Kommen**

Seit dem Frauen\*streik vom 14. Juni 2019 erhält das Modell «Elternzeit» immer mehr Zuspruch. Damit rückt ein fortschrittliches Modell, das in diversen

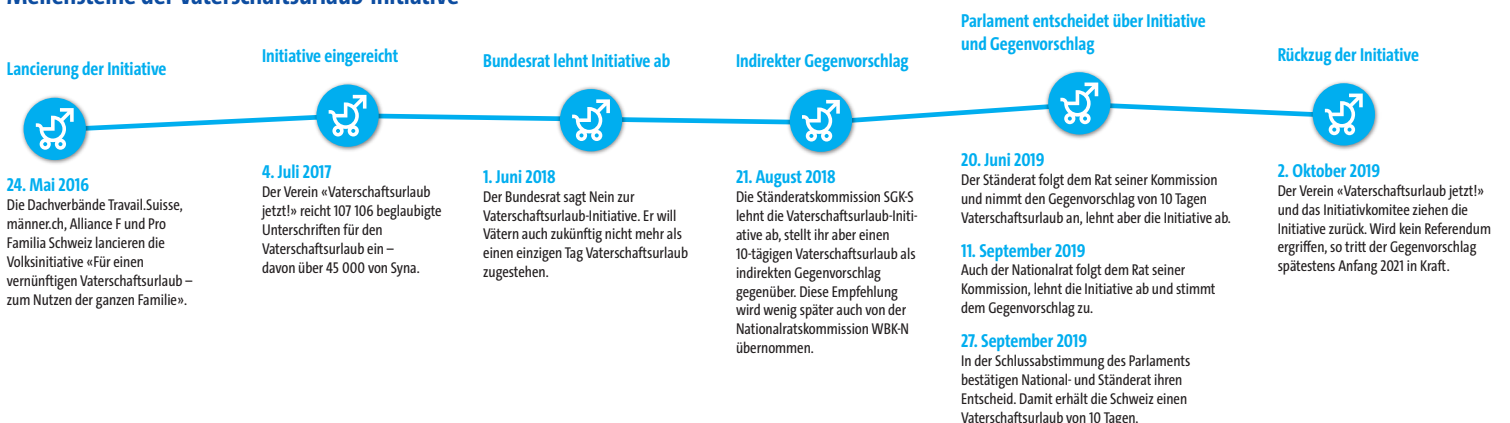
europäischen Ländern erfolgreich umgesetzt wird, plötzlich in greifbare Nähe. Ein Scheitern unserer Initiative an der Urne könnte diese Entwicklung jedoch für lange Zeit blockieren.

## Syna macht weiter

Für Syna ist klar: Wir engagieren uns in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern weiter für einen Ausbau des Vaterschaftsurlaubs.

patricia.schoch@syna.ch,  
Mitarbeiterin Kommunikation

## Meilensteine der Vaterschaftsurlaub-Initiative



## Konzernverantwortungs-Initiative



Am 26. September hätte der Ständerat über die Konzernverantwortungs-Initiative und den Gegenvorschlag debattieren sollen. Doch nach einem Antrag von FDP-Ständerat Ruedi Noser wurde die Entscheidung verschoben. Die Absichten der Verzögerungstaktik sind klar: keine Diskussionen mehr vor den Wahlen und Schwächung des Initiativkomitees mit einer weiteren Verzögerung.

Dabei hätte der Ständerat mit dem Gegenvorschlag einen breit getragenen Kompromiss verabschieden können. Zwar enthält dieser erhebliche Abstriche gegenüber der Initiative, doch er hätte zu minimalen Regeln gegen die schlimmsten Menschenrechtsverletzungen geführt. **Der Entscheid zeigt, dass eine Mehrheit der Ständeräte keine griffigen Regeln für Konzerne will. Eine Abstimmung ist damit wahrscheinlicher geworden.**  
[www.konzern-initiative.ch](http://www.konzern-initiative.ch)

## Migros

In letzter Zeit häufen sich negative Schlagzeilen von der Migros: Jüngst wurde der Abbau von 300 Stellen in der Migros Aare als «Effizienzmassnahme» gemeldet. Die Werte, die Migros-Gründer Duttweiler einst verkörperte, scheinen vergessen: Anstatt gute Preise und faire Arbeitsbedingungen in den Fokus zu stellen, stehen nur noch Margen und Profit im Zentrum.

**Wir fordern die Migros-Manager auf, sich wieder auf Duttweilers Worte zu besinnen: «Wir wollten nie verdienen, aber es war nicht zu verhindern.»**

## Arbeitszeit

Syna wehrt sich gegen die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes. In der Herbstsession des Ständerats zeigte es Wirkung: Dieser verzichtete darauf, die Arbeitszeiterfassung für weite Kreise der Arbeitnehmenden abzuschaffen. Weitere Vorstösse wollen aber die Wochenarbeitszeit erhöhen und das Sonntagsarbeitsverbot aushöhlen. **Der Kampf gegen Stress und Gratisarbeit geht also weiter** – zusammen mit anderen Gewerkschaften, Kantonen und Arbeitsmedizin-Fachleuten. Das Magazin wird darüber berichten!

## Neuer GAV Gebäudehülle

Die Gebäudehülle-Branche, die unter anderem auch Photovoltaik-Anlagen installiert, boomt. Für die gut 4000 Arbeitnehmenden in über 800 Betrieben gilt ab 2020 ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Bei den Verhandlungen erzielten die Gewerkschaften ein gutes Resultat:

**Der neue GAV bringt bis 2023 in jedem Jahr eine generelle Lohnerhöhung von 20 Franken – zusätzlich zum automatischen Teuerungsausgleich von bis zu 1,5 Prozent.** Dazu kommen noch jährliche individuelle Lohnerhöhungen von durchschnittlich 20 Franken. Vor allem aber die Mindestlöhne werden deutlich erhöht: Ein Bauarbeiter ohne Ausbildung mit fünf Erfahrungsjahren zum Beispiel erhält monatlich fast 500 Franken mehr.

Werdende Väter erhalten dank dem neuen GAV fünf anstatt wie bisher zwei Tage Vaterschaftsurlaub. Und für ältere Arbeitnehmende gilt ab 55 ein deutlich verbesserter Kündigungsschutz. Das erhöht ihre Jobsicherheit im Alter.

## Klimawandel – auch in der Arbeitswelt



Am 28. September haben es unzählige Demonstrierende an der nationalen Klima-Demo in Bern deutlich gemacht: Es muss dringend etwas passieren in Sachen Klimaschutz! Der Klimawandel betrifft alle Menschen und alle Bereiche des Lebens – auch die Arbeitswelt. Deshalb ist er für Syna ein wichtiges Anliegen: Nicht zuletzt wird unsere Gewerkschaftsarbeit von unseren sozialetischen Werten geleitet, zu denen auch die Nachhaltigkeit gehört.

**So setzen wir uns dafür ein, ökologische Themen aus Sicht der Arbeitnehmenden in die Sozialpartnerschaft einzubringen und bei Vertragsverhandlungen umzusetzen.**

Auf politischer Ebene engagiert sich unser Dachverband Travail.Suisse für eine nachhaltige und umweltbewusste Wirtschaft in der Schweiz.

## Zahl des Monats

# 4652

Kandidatinnen und Kandidaten stellen sich am 20. Oktober 2019 zur Nationalratswahl – so viele wie noch nie. Für den Anstieg sind die Frauen verantwortlich: In fast allen Kantonen hat die Anzahl Kandidatinnen zugenommen. Am meisten Frauen stellen sich in der SP zur Verfügung, mit 308 Kandidatinnen sind es sogar 12 mehr als bei den Männern. Als Partei mit den meisten Kandidatinnen und Kandidaten total schwingt dagegen die CVP obenauf, sie stellt insgesamt 702 Personen verteilt auf 77 verschiedene Listen zur Wahl.



Region Ostschweiz

## Mit Konflikten umgehen lernen

Die Syna-Sektion Kirchliche Berufe organisierte kürzlich einen Workshop zum Thema «mein Umgang in Konflikten».

So verschieden wie Menschen sind, so unterschiedlich reagieren sie in gewissen Lebenslagen. Während die einen ein mulmiges Gefühl im Magen verspüren, fühlen sich andere vor den Kopf gestossen, und wieder andere reagieren mit Aggression auf eine konfliktbehaftete Situation.

Bestenfalls kann der Funke selber gelöscht werden, bevor ein Feuer entsteht, das einen Feuerwehreinsatz nötig macht und im schlimmsten Fall in eine Feuersbrunst ausartet.

Unterschiedlich reagierten auch die 14 Teilnehmenden am frühen Morgen auf die gespielte Szene. Der Wortwechsel aufgrund eines kleinen Missverständnisses zwischen Supervisor, Teamentwickler und Coach Walter Bodenmann und Sektionspräsident Linus Brändle führte augenblicklich zu einer disharmonischen Spannung im Kursraum des Daju, der Fachstelle



Kursleiter Walter Bodenmann (links) und Linus Brändle zeigen mithilfe von Modellen, wie Konflikt-dynamiken entstehen.  
Bild: Ramona Riedener

kirchlicher Jugendarbeit Bistum St. Gallen. Spürbar war dann die Erleichterung, als sich der Wortwechsel als Einführung ins Kursthema herausstellte.

### Mehrere Aha-Erlebnisse

Meinungsverschiedenheiten, Streit und Konflikte kommen in den besten Familien vor. Auch bei der täglichen Arbeit sind wir damit konfrontiert. Jeder reagiert anders auf einen Wortwechsel, einen Vorwurf oder eine unbedachte Bemerkung. Lernen, damit umzugehen, die eigenen Reaktionen zu reflektieren und den mutmasslichen Kontrahenten besser zu verstehen, waren die Ziele des Workshops.

Bereits die Theorie führte zu einem oder anderen Aha-Erlebnis: Plötzlich war klar, warum Partner\*in, Freund\*in oder Arbeitskolleg\*in so und nicht anders reagiert. Durchs Verstehen der Reaktion des anderen kann oft der Funke bereits im Keim erstickt und so manch sinnloser Streit verhindert werden. Nur sehr selten

ist böse Absicht des Gegenübers die Ursache einer Konfliktsituation.

### Grenzen erkennen

Anhand von Fallbeispielen übten die Teilnehmenden, die Werkzeuge in der Praxis umzusetzen und im Austausch in der Gruppe die fremden sowie eigenen Grenzen zu erkennen. Diese sind wichtig, sowohl in privaten wie auch in beruflichen Situationen. Wenn aus einer Meinungsverschiedenheit ein Konflikt entsteht, sachliche Aspekte zu persönlichen Gegensätzen werden, der Tonfall härter wird oder reden nicht mehr möglich ist, gerät auch die eigene Wahrnehmung irgendwann ausser Kontrolle. Deshalb ist es ratsam, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, bevor der Konflikt ausartet und es kein Zurück mehr gibt.

Ramona Riedener,  
Medienbeauftragte Syna Ostschweiz,  
atelier@ramona-riedener.ch

### IMPRESSUM OST

#### Redaktion/Koordination

Bruno Fuchsli  
bfoxli@bluewin.ch

#### Regionalredaktion

**Oberer Zürichsee:**  
Trix Kuchen  
beatrix.kuchen@syna.ch

#### Ostschweiz:

Cornelia Bickert  
cornelia.bickert@syna.ch

#### Zürich/Schaffhausen:

Maria Estalote  
maria.estalote@syna.ch

#### Ausgabe 8/19:

Redaktionsschluss: 28. Oktober  
Erscheinungsdatum: 15. November

Region Zürich/Schaffhausen

# Lohndumping – auch in der Schweiz

**Alles fing mit einem E-Mail an, das gleichzeitig an verschiedenen Orten eintraf. Es berichtete über Missbräuche und Ausbeutung von Arbeitern aus Rumänien auf einer Bülacher Baustelle. Pikant: Der Arbeitgeber war ausgerechnet ein Landsmann.**

Ein rumänischer Staatsbürger holte über sein schweizerisches Unternehmen Landsleute in die Schweiz, wo sie unter unmenschlichen Bedingungen und ohne wirkliche Bezahlung arbeiten mussten. Die betroffenen Plattenleger berichteten, sie seien mit leeren Versprechungen und einem befristeten Arbeitsvertrag für drei Monate in die Schweiz geholt worden. Vereinbarung waren ein Lohn von 4300 Franken, eine 42-Stunden-Woche und vier Wochen Ferien. Tatsächlich bekamen die Arbeiter jede Woche ungefähr 50 Euro, um Verpflegung im nahen Ausland zu kaufen. Einige erhielten zwar eine Teilzahlung, diese belief sich jedoch nur auf maximal 2400 Franken. Auch die 42-Stunden-Woche war nur ein leeres Versprechen: Die Plattenleger schufteten manchmal bis zu 12 Stunden am Tag und bis zu sechs Tage pro Woche, was zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 60 Stunden führte.

## Was geschah?

Das E-Mail war an viele Stellen, unter anderem an die Opferhilfe, an den Kassensturz und an unser Regionalsekretariat verschickt worden. Wir nahmen direkt mit dem Verfasser der Nachricht sowie mit dem Kassensturz Kontakt auf. Vom Verfasser erfuhren wir, dass sicher bis zu 24 Personen auf dieser Baustelle gearbeitet hatten. Gewehrt hatte sich bis dato keiner, denn der Arbeitgeber hatte unter seinen Angestellten Verwandte, die «zum Rechten sahen». Zudem bedrohte er die Angestellten sowie deren Familien und übte so und durch Beschimpfungen Druck aus.

Wir planten, die Baustelle in Bülach aufzusuchen, um mit den betroffenen Arbeitern zu sprechen. Die Opferhilfe kam uns zuvor und nahm sechs Arbeiter, die zu einer Aussage bereit waren, mit.



*Die rumänischen Bauarbeiter mussten mit völlig ungenügender Ausrüstung und praktisch ohne Sicherheitsvorkehrungen arbeiten.  
Bild: Cristian Istrati*

Daraufhin klagte sie den Arbeitgeber wegen Verdacht auf Menschenhandel an.

## Welche Rolle spielt Syna?

Wir rechneten aus, welche Summe der Unternehmer seinen Angestellten mittlerweile schuldete: Mithilfe des GAV Plattenleger und der Stundenrapporte der Arbeiter berechneten wir Stundenlöhne, Zuschläge für Überstunden und Samstagsarbeit sowie Mittagsentschädigungen. Dies alles multiplizierten wir mit dem Total an Arbeitsstunden und zogen bereits bezahlte Beträge ab.

Unsere Berechnungen liessen wir dem Generalunternehmer der Baustelle zukommen. Dieser zeigte sich Gesprächsbereit und lud uns ein. Zusätzlich stellte er die Zahlungen an seinen Auftragnehmer ein, welcher wiederum die Zahlungen an den Subunternehmer – den rumänischen Arbeitgeber – stoppte. Jetzt nahm der Arbeitgeber mit uns Kontakt auf: Gemeinsam mit seinem Treuhänder suchte er unser Regionalsekretariat auf, um zu beweisen, dass unsere Angaben falsch seien. Dies gelang ihm jedoch nicht. Der

Generalunternehmer teilte uns bei der nächsten Sitzung mit, dass die Aktenlage unbefriedigend sei. Doch für ihn war klar: Wer arbeitet, soll dafür angemessen entschädigt werden. So gelang es uns, den finanziellen Schaden der Arbeiter zu beheben.

## Was zeigt der Fall?

Der Fall stellt einmal mehr klar, dass es unbedingt flankierende Massnahmen für einen minimalen Lohnschutz in der Schweiz braucht und dass die Kontrollstellen genügend Mittel benötigen, um diese Massnahmen mit effektiven Kontrollen durchzusetzen.

Zudem zeigt sich eine fatale Gesetzeslücke: Der Meldepflicht für ausländische Arbeitnehmende sind gemäss Entsendegesetz nur ausländische Unternehmen unterworfen, während inländische Firmen ihre Praktiken nicht offenlegen müssen und Lohndumping so oft unentdeckt bleibt.

maria.estalote@syna.ch,  
Sekretariatsmitarbeiterin



Region Oberer Zürichsee

# Messerscharf und höhenmetermässig unterwegs

**Der Regionalausflug 2019 der Region Oberer Zürichsee führte in die Innerschweiz: Auf dem Programm standen die Besichtigung von Victorinox sowie eine Standseilbahnfahrt auf den Stoos.**

47 Personen wollten am Samstag, 7. September, an der von der Sektion Höfe/Print organisierten Veranstaltung teilnehmen. Eine saubere Vorarbeit des Präsidenten Karl Oberholzer liess einen friktionslosen Tag folgen; auch das Wetter schloss sich dem guten Gesamteindruck an.

Victorinox in Schwyz/Brunnen: Jeder kennt den Namen und verbindet ihn wie kaum ein anderes Produkt mit echter Schweizer Qualität. Die Firma stellt im Jahr 26 Millionen (!) Messer der unterschiedlichsten Art her und ist damit der grösste Messerhersteller Europas. Die nach und nach zu Kultobjekten aufgestiegenen Varianten sind in weltweit 120 Ländern bekannt und beliebt. Im 130 Jahre bestehenden Familienbetrieb gelten Tradition, Qualität und Innovation als Triebfedern. Nebst den Taschenmessern gehören Haushalts- und Berufsmesser, Uhren, Reisegepäck und Parfums zu weiteren begehrten Artikeln.

## Ganz steil «obsi»

Nur wenige Kilometer weiter stand der zweite Ausflugs-Höhepunkt an: Die Fahrt mit der neuen, seit Dezember 2017 in Betrieb stehenden Standseilbahn auf den Stoos. Von Schwyz-Schlattli bis zur Bergstation überwindet das Gefährt



Nach der Fahrt mit der Standseilbahn gehts Richtung Restaurant Sternegg. Bilder: Bruno Fuchsli

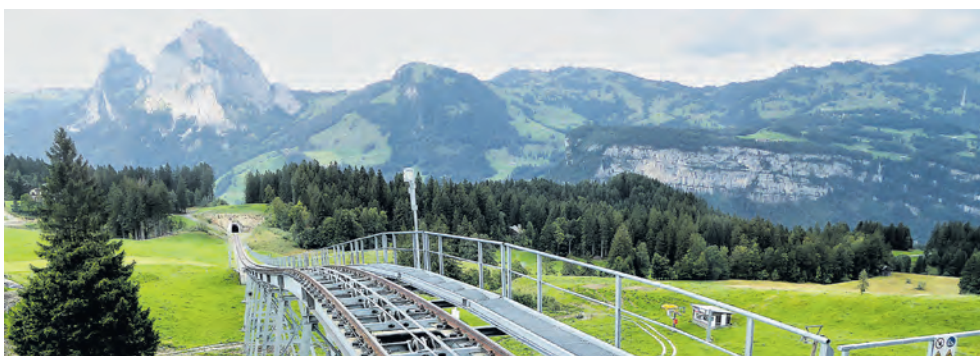
744 Höhenmeter. 110 Prozent (47 Grad) maximale Steigung machen die Anlage zur steilsten Standseilbahn der Welt. Ein automatischer Niveaueausgleich der Kabinen lässt die Gäste in jedem Moment auf einer waagrechten Fläche stehen und auf der 1740 Meter langen Strecke eine magistrale Aussicht geniessen.

Das Mittagessen im Restaurant Sternegg beinhaltet mit dem Muotathaler Fleischkäse eine weitere regionale Spezialität, diesmal mit Gaumen und Magen als Empfänger. Im weiteren Verlauf des Nachmittags liess sich über Lokales, Kantonales, Internationales bis Globales eingehend diskutieren, bis es folgend wieder steil «nizzi» ging, voll ins Wochenendgeschehen zurück.



Einheitlich Regionales auf dem Teller: Muotathaler Fleischkäse mit Pommes

**Bruno Fuchsli,**  
Redaktor Ost,  
bfoxli@bluewin.ch



Der Kleine und Grosse Mythen als markante Erhebungen inmitten einer interessanten Bergwelt



Besamlung vor der Victorinox AG in Brunnen



Region Zürich/Schaffhausen

# Verstärkung in der Rechtsberatung

**Soraia Ribeiro, administrative Mitarbeiterin und seit dem 1. September Regionalsekretärin zu 40 Prozent, arbeitet seit dem 1. Januar 2017 bei Syna. Nun stellt sie sich der Herausforderung und steigt als Regionalsekretärin in die Rechtsberatung ein.**

Was macht eigentlich eine Regionalsekretärin bei Syna? Das Aufgabengebiet ist sehr abwechslungsreich: Zum einen ist der Aussendienst ein fester Bestandteil der Tätigkeit, zum anderen klären Regionalsekretär\*innen Mitglieder über ihre Rechte auf und vertreten sie bis vor Gericht. Geht es um arbeitsrechtliche Fragen, so betreuen sie die Mitglieder von Syna direkt im Sekretariat. Sozialversicherungsrechtliche Auseinandersetzungen nehmen sie entgegen und leiten sie zur anschliessenden Betreuung an die Zentrale weiter.

Zusätzlich sitzen die Regionalsekretär\*innen in verschiedenen Berufskommissionen, die Unternehmen kontrollieren. Diese Kontrollen dienen zur Sicherstellung der Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages. Solche



Soraia Ribeiro mit Daniel Zoricic beim Unterschreiben ihrer ersten Forderung an einen Arbeitgeber  
Bild: Maria Estalote

Kontrollen werden vorerst aber noch keine Bestandteile von Ribeiros Aufgaben sein.

## Rechtsberatung und Rechtshilfe

Die Arbeit einer Regionalsekretärin – besonders die Rechtsberatung und -vertretung – erfordert viele verschiedene Schritte. Es beginnt mit dem Erfassen des Falls; dies geschieht meistens direkt bei einem Termin mit dem Mitglied. Geht es um ein Problem mit dem Arbeitgeber, nimmt die Regionalsekretärin als erstes Kontakt mit diesem auf. In der Regel verlangt sie

direkt Akteneinsicht, um den Fall aus beiden Perspektiven zu beurteilen.

Leider sind viele Arbeitgeber nicht so kooperativ, bereits auf die erste Anforderung zu antworten. In diesem Fall arbeiten Regionalsekretär\*innen mit den Angaben des Mitglieds und berechnen die offene Forderung. Wenn auf das Schreiben keine Reaktion erfolgt und die Forderung unumstritten ist, wird eine Betreuung oder ein Schlichtungsgesuch beim zuständigen Amt eingereicht. Oft kann dann schon – einen einsichtigen Arbeitgeber vorausgesetzt – ein Vergleich erzielt werden, der beiden Parteien dient. Wenn Arbeitgeber aber uneinsichtig sind, wird eine Klage beim zuständigen Arbeitsgericht unumgänglich. Die Syna-Mitglieder müssen dabei weder Parteientschädigungen noch Verfahrenskosten übernehmen.

## Gewissenhafte Einarbeitung

Bei Syna fördern wir «Learning by doing». So kann Soraia Ribeiro direkt Erfahrungen sammeln und das eine oder andere wie Vorlagen und Gesprächsführung bereits übernehmen. Sie hat auch schon an einigen internen Weiterbildungen teilgenommen. Die Einschulung in die Rechtsberatung übernimmt vorwiegend Daniel Zoricic, bei den Einsätzen im Aussendienst wird Ribeiro durch Michele Aversa betreut. Dank den vielseitigen Sprachkenntnissen unserer Mitarbeitenden profitieren unsere Mitglieder direkt von einer Beratung in ihrer Muttersprache.

maria.estalote@syna.ch,  
Sekretariatsmitarbeiterin

## VERANSTALTUNGSKALENDER

### Region Oberer Zürichsee

#### Rentnerinnen und Rentnerbewegung

Kegel- und Jassnachmittag mit anschliessendem Imbiss

Dienstag, 15. Oktober ab 13.30 Uhr

Restaurant Speer, Kaltbrunn

Anmeldung an Alois Goldiger,

Gerendingerstrasse 43, 8735 St. Gallenkappel,

Telefon 055 284 22 51, E-Mail: goldiger@gmx.ch

#### Sektion Bachtel

Herbstversammlung mit Fondue-Essen

Freitag, 25. Oktober, 19.30 Uhr

Treffpunkt auf dem Bahnhof in Wald und Fahrt mit Privatautos zu «Monis Stallbeizli» im Oberholz

Anmeldung bis 21. Oktober per E-Mail an amorger@gmx.net oder Telefon 055 246 11 50, mit Bedarf für Fahrgelegenheit oder Auto-Freiplätzen

#### Sektion Linth

Chlauskegeln

Montag, 4. November ab 20 Uhr

Restaurant Speer, Kaltbrunn SG

### Sektion Einsiedeln

Kegelabend

Freitag, 8. November, 19.30 Uhr

Schweizer Jugend- und Bildungszentrum, Einsiedeln

### Region Ostschweiz

#### Sektion Frauenfeld

Kegelabend

Freitag, 25. Oktober, 19 Uhr

Restaurant Wiesental, Frauenfeld

Anmeldung bis 19. Oktober an das Sekretariat

in Frauenfeld. E-Mail: frauenfeld@syna.ch,

Telefon 052 721 25 95

### Region Zürich/Schaffhausen

#### Sektion Zurigo Immigrati

Generalversammlung

Samstag, 2. November ab 18.30 Uhr

Restaurant/Hotel Spirgarten,

Zürich Altstetten



Contratto collettivo di lavoro

# Una questione di cultura d'impresa

**I contributi professionali che vengono dedotti mensilmente dal salario di molti dipendenti servono all'esecuzione del contratto collettivo di lavoro (CCL). Cosa significa esattamente? Abbiamo chiesto all'industria delle costruzioni in legno della Svizzera tedesca e del Ticino.**

«I 'falegnami' non sempre avevano gli stessi interessi degli 'edili'», afferma Stefan Strausak, amministratore delegato della Commissione Paritetica Nazionale Costruttori in Legno (CPNCL). È la ragione che ha indotto nel 2007 l'Associazione svizzera costruttori in legno a separarsi dalla Società svizzera degli impresari-costruttori. E dallo stesso anno esiste anche un contratto collettivo di lavoro (CCL) particolare per questo settore, uno dei più avanzati in Svizzera: comprende anche il personale amministrativo e gli apprendisti delle 1250 aziende del ramo, per un totale di circa 15 500 dipendenti. I loro salari minimi aumentano automaticamente con gli anni di esperienza. Il CCL stabilisce anche standard elevati per la salute e la sicurezza sul lavoro. «Non si tratta solo di condizioni di lavoro, ma anche di cultura d'impresa», spiega Strausak. Ad esempio, il CCL prevede colloqui regolari con i dipendenti e l'obbligo di informare i lavoratori e le lavoratrici due volte all'anno sull'andamento degli affari.

## Cambiamenti strutturali

Strausak racconta dei cambiamenti strutturali nel settore, delle opportunità offerte dal legno come materiale da costruzione sostenibile – e delle sfide: «Il lavoro si sposta sempre più dal cantiere alla progettazione e alla pre-produzione. Attualmente non abbiamo problemi di ricambio generazionale, ma gli specialisti del legno sono persone versatili e spesso migrano verso altri rami professionali. Ecco perché dobbiamo preservare la nostra attrattiva – e il CCL deve tenere il passo coi tempi.» Pur essendo cresciuto in una famiglia di falegnami, Strausak ha proseguito gli studi e negli ultimi 12 anni ha contribuito alla creazione e alla crescita della CPNCL.



Il CCL fissa standard elevati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Foto: Adobe Stock

## I compiti della Commissione Paritetica Nazionale

Ma quali sono i compiti della CPNCL, composta in ugual misura da rappresentanti dei collaboratori e dei datori di lavoro?

- I controlli sui cantieri e nelle aziende garantiscono il rispetto delle condizioni salariali e lavorative sancite dal CCL.
- I dipendenti e le imprese ricevono consulenza in materia di diritto del lavoro. In caso di sospette violazioni del CCL, ad esempio, l'arbitrato è il primo passo.

- Il marchio di qualità «Holzbau Plus» viene assegnato alle aziende che soddisfano i requisiti del CCL e agiscono come datori di lavoro socialmente responsabili – e sono in grado di dimostrarlo in una procedura di verifica.
- Il settore nel suo insieme e le imprese devono essere ulteriormente sviluppati. Il successo del CCL viene misurato regolarmente attraverso sondaggi fra le aziende e i dipendenti.

dieter.egli@syna.ch,  
responsabile della comunicazione

## Partecipa anche tu: ne va del nostro CCL!

Come già nel 2009 e nel 2014, anche quest'anno si svolge l'indagine sul settore delle costruzioni in legno. Qualche giorno fa hai ricevuto la documentazione direttamente dalla CPNCL o dal datore di lavoro. I risultati del sondaggio forniscono importanti indizi sullo sviluppo del ramo

e l'efficacia del CCL e mostrano le possibilità di miglioramento.

Rispondi alle domande entro il 31 ottobre al più tardi – anche online:

[www.gav-holzbau.ch/i/](http://www.gav-holzbau.ch/i/) > Sondaggio settoriale CCL Costruzione in legno 2019.

## Lavorare in salute fino a 65 anni?

Come partner sociale, sosteniamo l'indagine settoriale 2019. Per noi è importante che vi partecipi anche il maggior numero possibile di soci Syna. Vogliamo sapere come vedono il futuro del loro ramo professionale – e conoscere le loro prospettive personali.

Siamo particolarmente interessati alla domanda se sia possibile lavorare in buona salute in questo settore fino all'età pensionabile e se sia necessario

regolamentare un prepensionamento. L'ulteriore sviluppo del CCL verterà anche su questa questione. Pertanto, oltre al sondaggio settoriale coinvolgeremo direttamente i nostri soci per conoscere i loro interessi e le loro esigenze.

johann.tscherrig@syna.ch  
segretario centrale Costruzione in legno

Industria MEM

# ¡Salvemos nuestra industria!

**Este 18 de septiembre Syna recolectó firmas para una petición en las instalaciones de General Electric (GE) en Aargau. El objetivo: mantener los puestos de trabajo en GE y en toda la industria suiza. ¡Usted también puede firmar!**

Esta petición a la alta Dirección Ejecutiva del grupo empresarial estadounidense forma parte de una movilización europea en las instalaciones de GE en Francia y Suiza. Es por esto que exigimos a GE una estrategia sostenible para la preservación y el desarrollo de puestos de trabajo. Y que las víctimas de la enésima reestructuración debieran tener garantizadas las mejores oportunidades.

## Una señal contundente

Thomas Bauer, Presidente del Comité de

Personal de GE Switzerland lo resume así: «Con esta petición estamos enviando una fuerte señal al otro lado del Atlántico, especialmente al CEO de GE, Larry Culp: ¡Ya fue suficiente! Los trabajadores y las localidades ya no pueden soportar la constante reestructuración.» GE no es el único caso en Suiza. Por eso esta petición es aún más importante: Pedimos a la industria y a los políticos que resguarden los puestos de trabajo y las zonas industriales en Suiza.



Salvemos nuestra industria ¡firma tú también!

Imagen: Adobe Stock

diego.frieden@syna.ch,  
secretario central de industria

## ¡Únete a nosotros!

La petición puede ser firmada por cualquier persona, independiente de su edad, nacionalidad, lugar de residencia o empleo. Firma hoy online: [www.syna.ch/industrie-retten](http://www.syna.ch/industrie-retten)



Cursos de construcción en España

## «Es una gran oportunidad, ¡aprovéchala!»

**Nuestro miembro del Este de Suiza, Manuel S.\*, asistió a los cursos de construcción de los Parifonds en Santiago de Compostela, España, en enero y febrero de 2019. Tras su regreso al mercado laboral suizo, nos cuenta en una entrevista lo que aprendió.**

### ¿Qué aprendiste en el curso?

**Manuel:** En realidad, fue una repetición teórica y práctica de lo que había estado haciendo en España durante años. Pero ahora tengo un certificado reconocido en toda Suiza, que también me garantiza un salario de categoría A.

### ¿Qué opinó tu jefe cuando le hablaste de estos cursos?

Al principio no quiso inscribirme, porque no somos una empresa de construcción típica. Pero estamos sujetos al contrato

nacional de la construcción, y yo pago las contribuciones de Parifonds. Sólo me inscribí cuando acepté no hacer más demandas salariales después del curso.

### Entonces, ¿qué te aportó el curso?

Si me cambio de trabajo, tengo más posibilidades de ser contratado porque ahora tengo como demostrar mi experiencia y conocimientos. Aparte de eso, se me asignará a la categoría salarial A desde un comienzo. En el curso escuché sobre el sindicato Syna. Y después de mi regreso a Suiza, el Secretario Regional Luis Barros me ayudó mucho laboralmente. Para mí fue evidente que quería ser miembro, pues así puedo contar también con este apoyo en el futuro.

### ¿Qué consejo te gustaría darles a tus colegas que también están interesados en este curso?

Que aprovechen esta oportunidad. Sería una lástima que los cursos ya no se ofrecieran debido a la disminución de las inscripciones en nuestro país de origen.

Después de un día completo de curso pude volver a casa con mi familia, lo que me hizo muy bien. Conocí a mucha gente que tenía dificultades similares a las mías en el mercado laboral suizo. Sentir esta solidaridad me dio mucha fuerza.

selina.tribbia@syna.ch, responsable del servicio para la migración

\*El nombre ha sido cambiado a petición de nuestro miembro.

## ¿Deseas participar en el curso de construcción en los meses de invierno?

Entonces conversa con tu empleador sobre esto. ¡Estaremos encantados de ayudarte!  
Fecha límite de inscripción: 5 de noviembre.  
Los cursos tendrán lugar desde el 2 de enero al 21 de febrero de 2020 en España y Portugal.  
Información: [www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch)



Cursos de construção em Portugal

## «É uma oportunidade – agarra-na!»

**O nosso sócio do leste da Suíça, Manuel S.\*, participou nos cursos de construção do Parifonds em Santiago de Compostela, Espanha, nos meses janeiro e fevereiro de 2019. Quando voltou para o mercado de trabalho suíço ele confidenciou-nos numa entrevista o que foi que aprendeu.**

### O que aprendeste nos dois meses do curso?

*Manuel:* Em princípio foi uma repetição teórica e prática daquilo, que já fiz durante muitos anos em Espanha. No entanto, agora tenho um atestado reconhecido em toda a Suíça, com que recebo garantidamente também o salário da categoria A.

### O que achou o teu chefe quando lhe falaste destes cursos?

Primeiro não me queria inscrever, porque não somos uma empresa de construção civil típica. Mas estamos sob controlo do acordo de cobertura nacional e pago as minhas contribuições ao Parifonds. Só quando concordei em não reclamar mais salário após o curso, ele inscreveu-me.

### O que lhe trouxe o curso?

Ao mudar agora o local de trabalho tenho mais oportunidades de emprego, porque posso comprovar o meu conhecimento e a minha experiência. Além disso, entro desde o princípio na categoria salarial A. Durante o curso ouvi falar do sindicato Syna. Quando voltei para a Suíça o secretário regional Luis Barros ajudou-me muito profissionalmente. Então, para mim era natural ficar sócio, porque no futuro posso contar com este apoio.

### O que queres aconselhar aos teus colegas que também estão interessados neste curso?

Agarrem esta oportunidade, sem falta! Seria uma pena se os cursos não fossem mais oferecidos devido a menos matrículas no nosso país. Depois de um dia inteiro de aulas, pude voltar para casa, para minha família, o que foi muito bom para mim. Conheci muitas pessoas boas que tinham dificuldades semelhantes no mercado de trabalho suíço como eu. Experimentar essa solidariedade deu-me muita força.

**selina.tribbia@syna.ch,**  
responsável pelo serviço de imigração

*\*Nome alterado, porque o nosso sócio prefere ficar no anonimato*



Participa nos cursos de construção em Portugal, vale a pena! Imagem de símbolo: Adobe Stock

### Também gostaria de visitar o curso de construção durante os meses de inverno?

Então fala com a tua entidade patronal sobre isto. Terás todo o nosso apoio!

Prazo de inscrição: 5 de novembro. Os cursos são realizados entre o dia 2 de janeiro e 21 de fevereiro de 2020 em Espanha e Portugal.

Informações: [www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch)

Envolvente do edifícios: Novo GAV

## Boas perspectivas

**O setor dos envolventes de edifícios constrói, entre outros, instalações fotovoltaicas – e, por isso, está e crescer, também por causa da maior sensibilização por questões climáticas. Agora também os funcionários beneficiam de um salário mais alto e de melhores condições de trabalho.**

No setor trabalham mais de 4000 funcionários em mais do que 800 empresas em

toda a Suíça. A partir de 2020 haverá um novo acordo coletivo de trabalho (GAV) para eles. Os sindicatos conseguiram obter um bom resultado nas negociações: Até 2023 o novo GAV traz todos os anos um aumento salarial geral de 20 francos - adicionalmente à taxa de inflação automática de até 1,5 por cento. Ainda juntam-se individuais aumentos salariais por ano de, em média, 20 francos. Sobre tudo os salários mínimos sobem bastante: Um trabalhador da construção civil, sem formação mas com cinco anos de experiência recebe, por exemplo, quase mais 500 francos por mês. Também aumentas

os subsídios de alimentação durante o trabalho em viagem.

Os futuros pais têm o direito a cinco em vez de dois dias de licença de paternidade graças ao novo GAV. Boas perspectivas também há para funcionários mais velhos: Eles gozam uma claramente melhorada proteção contra despedimento a partir dos 55 anos, o que aumenta a segurança do posto de trabalho na idade avançada.

**hans.maissen@syna.ch,**  
responsável do setor  
da envolvente de edifícios

formation-ARC.Suisse

# Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

## Professionell visualisieren – Vertiefungskurs

**Mittwoch, 23. Oktober 2019, 9 bis 17 Uhr, Thalwil**

Sie haben im Basis-Kurs «Professionell visualisieren» herausgefunden, dass Sie viel besser zeichnen können, als Sie je gedacht hätten. Sie gestalten seither Ihre Unterlagen (Flipcharts, Beratungsprotokolle, Sitzungsnotizen usw.) visualisiert und kreativ und begeistern damit die Menschen in Ihrem Umfeld. Nun möchten Sie sich und Ihre Visualisierungen weiterentwickeln und Lösungen finden für Knacknüsse, die Ihnen beim Visualisieren begegnen. Das alles mit dem Ziel, dass Ihre Aussagen nachhaltig haften bleiben.

## NEU

### Einfach gut und gerne telefonieren

**Donnerstag, 7. November 2019, 9 bis 17 Uhr, Aarau**

Das Telefon ist eines unserer gängigsten Kontaktmedien: einfach, praktisch, etabliert und direkt. Was uns aber seit Kindheit Gewohnheit ist, kann auch zur Gefahr werden – die Aufmerksamkeit und Professionalität am Telefon kann mit der Routine leiden. Zudem ist nicht jedes Telefongespräch angenehm. Führen Sie jedes Gespräch sicher und gelassen zum Erfolg: Nutzen Sie Ihre Routine und verfeinern Sie Ihre Telefongespräche mit den Inputs dieses Seminars.

### Schlagfertig und spontan reagieren – Vertiefung

**Mittwoch, 20. November 2019, 9 bis 17 Uhr, Aarau**

Sie haben bereits den Einführungstag zum Thema «Schlagfertigkeit» absolviert. An diesem zweiten Tag findet eine Vertiefung des bisher Gelernten statt. Wir erlernen weitere Techniken und wenden diese auch gleich an. Diese neuen Techniken und intensives Üben werden Sie befähigen, in jeder Situation spontan, schlagfertig und selbstbewusst zu reagieren.

### Laufbahn-Kompass 45plus

**Donnerstag, 21., und Freitag, 22. November 2019, 10 bis 16 Uhr, Nottwil**

Wer mittendrin in den Überlegungen steht, wo die berufliche Reise noch hinführt oder wie endlich etwas verändert werden kann, findet hier einen Kompass. Das übersichtliche Intensiv-Angebot ist fokussiert auf die spezifischen Themen und Fragen der Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden erarbeiten im Kurs ihr eigenes berufliches Profil und erhalten mit Information und Beratung sowie im kollegialen Austausch eine klare Vorstellung, wie sie den weiteren Weg in ihrer beruflichen Laufbahn anpacken können.

## NEU

### Durch Kreativität zu kreativen Lösungen

**Freitag, 29. November 2019, 9 bis 17 Uhr, Olten**

Hierbei handelt es sich um ein interaktives Seminar rund um die kreative Lösungsfindung: Theoretisches Grundwissen wird kombiniert mit der praktischen Anwendung von Kreativitätstechniken. Sie lernen Denkart bei der Ideenfindung sowie den kreativen Prozess näher kennen. Es werden verschiedene Kreativitätstechniken sowie deren Nutzen und allfällige Stolpersteine angeschaut.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch).

Das ARC-Team wünscht Ihnen viel Spass beim Lernen!



## Gesamtarbeitsvertrag

# «Es geht um Unternehmenskultur»

**Die Berufsbeiträge, die vielen monatlich vom Lohn abgezogen werden, dienen dem Vollzug des Gesamtarbeitsvertrags (GAV). Was heisst das genau? Wir haben nachgefragt bei der Holzbaubranche Deutschschweiz/Tessin.**

«Die ‹Hölzigen› hatten halt nicht immer dieselben Interessen wie die ‹Steinigen›», sagt Stefan Strausak, Geschäftsführer der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau (SPBH). Deshalb habe sich der Holzbau-Verband 2007 aus dem Baumeisterverband herausgelöst. Und seit demselben Jahr gibt es auch einen eigenen GAV für die Zimmerleute – einer der fortschrittlichsten der Schweiz: Er bezieht auch das administrative Personal und die Lernenden der rund 1250 Betriebe mit ein, gesamthaft rund 15 500 Angestellte. Deren Mindestlöhne steigen automatisch mit den Erfahrungsjahren. Der GAV setzt auch hohe Standards zu Gesundheit und Arbeitssicherheit. «Es geht nicht nur um Arbeitsbedingungen, sondern auch um Unternehmenskultur», erklärt Strausak dazu. So schreibt der GAV regelmässige Mitarbeitergespräche vor und beinhaltet die Pflicht, die Angestellten zweimal jährlich über den Geschäftsgang zu informieren.

## Strukturwandel

Strausak erzählt vom Strukturwandel in der Branche, von den Chancen, die der nachhaltige Baustoff Holz bietet – und von den Herausforderungen: «Die Arbeit verlagert sich immer mehr von der Baustelle in die Planung und die Vorproduktion. Ein Nachwuchsproblem haben wir aktuell nicht, aber Holzbauer sind vielseitig einsetzbar und wandern oft in andere Branchen ab. Deshalb müssen wir attraktiv bleiben – und der GAV muss mit der Zeit gehen.» Der Solothurner ist in einer Holzbaufamilie aufgewachsen, hat dann aber studiert und die SPBH in den letzten 12 Jahren mit aufgebaut.

## Aufgaben der SPBH

Was sind die Aufgaben der SPBH, der zu gleichen Teilen Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften angehören?



Stefan Strausak ist seit 2007 Geschäftsführer der Paritätischen Kommission Holzbau.

Bild: Dieter Egli

- Mit Baustellen- und Betriebskontrollen wird die Einhaltung der im GAV festgeschriebenen Lohn- und Arbeitsbedingungen sichergestellt.
- Mitarbeitende und Betriebe erhalten Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen. So soll bei vermuteten Verstössen gegen den GAV zuallererst geschlichtet werden.
- Mit dem Gütesiegel «Holzbau Plus» werden Betriebe ausgezeichnet, welche die GAV-Anforderungen erfüllen und als sozialverantwortliche Arbeitgeber handeln – und dies auch in einem Prüfungsverfahren beweisen.
- Die Branche als Ganzes und die Unternehmen sollen weiterentwickelt werden. Der Erfolg des GAV wird dazu regelmässig mit Umfragen bei Betrieben und Mitarbeitenden gemessen.

dieter.egli@syna.ch,  
Leiter Kommunikation

## Mach mit! Es geht um unseren GAV!

Wie schon 2009 und 2014 wird die Branchenbefragung im Holzbau auch in diesem Jahr durchgeführt. Vor einigen Tagen hast du von der SPBH direkt oder von deinem Arbeitgeber die Unterlagen dazu erhalten. Die Ergebnisse der Befragung liefern wichtige Kennzahlen über

die Entwicklung der Branche, den Erfolg des GAV und zeigen Verbesserungsmöglichkeiten.

Beantworte die Fragen bis spätestens 31. Oktober – auch online:

[www.gav-holzbau.ch/branchenbefragung](http://www.gav-holzbau.ch/branchenbefragung)

## Gesund arbeiten bis 65?

Als Sozialpartner unterstützen wir die Branchenbefragung 2019. Uns ist wichtig, dass auch möglichst viele Syna-Mitglieder mitmachen. Wir wollen wissen, wie sie die Zukunft der Branche sehen – und ihre eigenen Perspektiven.

Speziell interessiert uns die Frage: Kann man in der Branche bis zum Pensionsalter gesund arbeiten? Braucht es eine Regelung für einen vorzeitigen

Altersrücktritt? Um diese Frage wird es auch bei der Weiterentwicklung des Branchen-GAV gehen. Deshalb werden wir zusätzlich zur Branchenbefragung auf unsere Mitglieder zugehen und ihre Interessen und Bedürfnisse in Erfahrung bringen.

johann.tscherrig@syna.ch,  
Zentralsekretär Holzbau

Branchenkonferenz

# Fachkräftemangel mit GAV bekämpfen

**Geht es um Finanzierung und Zulassungen, ist das Gesundheitswesen streng reguliert. Anders sieht es bei den Arbeitsbedingungen aus. Syna fordert deshalb einen nationalen Gesamtarbeitsvertrag mit verbindlichen Arbeitsbedingungen für Langzeitpflege und Spitex.**

Das Gesundheitswesen schafft am meisten Arbeitsplätze in der Schweiz – über 550 000 Angestellte sind im Sektor tätig. Gleichzeitig mangelt es an Fachkräften. Trotzdem kennt die Branche bis heute keine schweizweit verbindlichen Arbeits- und Lohnbedingungen. Und das wird kräftig ausgenutzt: Der steigende Kostendruck wird eins zu eins auf die Angestellten abgewälzt. Syna warnt schon seit Jahren davor, genauso wie vor der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten und den zu tiefen Personalbeständen.

## Langzeitpflege und Spitex besonders betroffen

Besonders prekär ist die Lage in der Langzeitpflege und der Spitex: Es drängen viele private Anbieter in den Markt. Da Preise und Leistungen aber weitgehend reguliert sind, kann nur noch durch Senken der Personalkosten Marge erzielt werden. Zahlreiche profitorientierte Spitexdienste arbeiten zudem mit fragwürdigen Geschäftsmodellen und garantieren keine gesetzeskonformen Arbeitsbedingungen. Syna hat schon mehrere individualrechtliche Fälle gegen solche dubiose Anbieter geführt und gewonnen. Um den prekären Arbeitsbedingungen in der Branche aber endgültig einen Riegel zu schieben, braucht es einen schweizweit gültigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

## Hohe Fluktuation

Der Kanton Waadt lebt vor, was Syna explizit fordert: Alle Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen, die öffentliche Gelder erhalten oder über die Krankenkasse Leistungen abrechnen, müssen sich bei den Arbeitsbedingungen an den kantonalen GAV oder die kantonalen Vorschriften für private Heimpflegeorganisationen halten.



*Bis heute gibt es im Gesundheitswesen keine national verbindlichen Arbeits- und Lohnbedingungen.*

*Bild: Adobe Stock*

In der übrigen Schweiz – und vor allem in Alters- und Pflegeheimen – sieht es dagegen schlecht aus. Entsprechend hoch ist die Personalfluktuation. Noch schlimmer ist, dass viele ganz aus dem Pflegeberuf aussteigen, weil sie sich dem Druck nicht mehr aussetzen wollen oder können.

## Arbeitsbedingungen bleiben aussen vor

Die Branchendachverbände Spitex Schweiz, Curaviva Schweiz und OdASanté haben diesen Sommer die Kampagne «Der wichtigste Job der Schweiz – Langzeitpflege schreibt Lebensgeschichten weiter» lanciert. Doch bei der breit angelegten Charmeoﬀensive für die Langzeitpflege bleiben die Arbeitsbedingungen aussen vor. Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel beklagt. Die Verbandsspitzen scheinen zu ignorieren, dass gute Arbeitsbedingungen der wichtigste Hebel sind, um die Verweildauer im Beruf zu steigern. Lediglich Marketingmassnahmen zu betreiben, wird den zunehmenden Fachkräftemangel nicht entschärfen.

Die vom Schweizerischen Fachverband der Pflegefachfrauen (SBK) lancierte

Volksinitiative «Für eine starke Pflege» dagegen will den Bund dazu verpflichten, anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen zu erlassen. Syna unterstützt deshalb die Initiative. Denn der indirekte Gegenentwurf der nationalrätlichen Kommission klammert die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals bereits wieder vollständig aus.

**irene.darwich@syna.ch,  
Verantwortliche Gesundheitswesen**

## Syna fordert nationalen GAV

*An ihrer Branchenkonferenz haben die Syna-Mitglieder aus dem Gesundheitswesen eine Resolution verabschiedet. Darin fordern sie die Verbände Spitex Schweiz, Verband privater Spitex-Organisationen und Curaviva auf, für sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Arbeitsbedingungen zu sorgen und gemeinsam mit den Gewerkschaften national gültige GAV auszuhandeln.*



Digitalisierung

# Meine Daten – mein Schutz?

**Unsere Privatsphäre geniesst besonderen Schutz. Das gilt auch am Arbeitsplatz. Dort werden immer öfter und einfacher riesige Mengen an Daten über uns gesammelt. Was das für uns heissen kann, zeigt ein Blick in die Praxis.**

Welche Daten darf mein Arbeitgeber von mir erfassen? Was passiert zum Beispiel mit meinen E-Mails, wenn mein Arbeitsverhältnis beendet ist? Solche und ähnliche Fragen bringt die Digitalisierung auch mit sich. Denn nicht nur Datenkraken wie Facebook und Google wissen alles über uns. Auch bei der Arbeit hinterlassen wir einen immer grösseren «Datenschatten». Jede unserer Aktivitäten an Computern und Handys, jede Nutzung von Software hinterlässt Spuren. Jeder unserer Tastaturanschläge kann gespeichert werden.

## Big Brother

Das grösste Problem stellt sich bei der Überwachung der Angestellten während der Arbeit, zum Beispiel mit Kameras oder Software. Zwar verbietet das Arbeitsgesetz grundsätzlich den Einsatz von Überwachungs- und Kontrollsystemen, die unser persönliches Verhalten am Arbeitsplatz überwachen – also etwa wie lange wir mit wem telefonieren oder sprechen, wann wir Pause machen oder was wir dort essen. Es darf aber in bestimmten Fällen kontrolliert werden, wie sicher wir arbeiten oder welche Leistung wir erbringen. Eine scharfe Abgrenzung ist allerdings in vielen Fällen nur schwer oder gar nicht möglich. Für Syna ist deshalb klar: Leistungsüberwachungen geben immer auch Aufschlüsse über das Verhalten, daher ist darauf zu verzichten.

## Information ist zwingend

In jedem Fall sind Überwachungen nur zulässig, wenn es dazu ein übergeordnetes Interesse, wie z. B. die Sicherheit des Personals, gibt und wenn sie verhältnismässig sind. Und vor allem müssen Mitarbeitende informiert werden, ob und wie sie überwacht werden: Ein deutscher Detailhändler etwa überprüfte mittels versteckter Kameras die Häufigkeit von Toiletten-



Syna engagiert sich für Verbote bei der Überwachung von Arbeitnehmenden. Bild: Adobe Stock

gängen. Das kostete ihn Bussen von rund 1,5 Millionen Euro. Das Bundesgericht wiederum hob eine fristlose Entlassung auf, obwohl mit einer Spionage-Software nachgewiesen wurde, dass ein Angestellter 70 Prozent seiner Zeit am Computer für ausserdienstliche Zwecke nutzte. Die Überwachung war unangekündigt und ohne konkreten Verdacht erfolgt, die erhobenen Beweise daher illegal und nicht verwendbar.

## Unser (unsichtbares) Profil

Ein noch grösseres Problem für den Schutz der Privatsphäre stellt das sogenannte «Profiling» dar. Dabei werden personen-

bezogene Daten – angefallen durch die digitalisierte Arbeit, auch wenn nicht spezifisch überwacht wird – automatisch verarbeitet. Arbeitgeber können so entstandene Profile ihrer Angestellten als Entscheidungsgrundlage nutzen. Ein Beispiel: Über Monate hinweg sammelt ein internes System Leistungsdaten von Mitarbeitenden. Es erstellt ein Profil und wertet es zum Termin des nächsten Feedback-Gesprächs aus – und entscheidet selbstständig, ob eine Lohnerhöhung gewährt wird oder nicht. Zukunftsmusik, aber möglich!

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

## Datenschutz wohin?

Nicht zuletzt das Profiling zeigt: Der Datenschutz muss angepasst werden. In der EU ist Anfang 2018 die neue Datenschutzgrundverordnung in Kraft getreten. Sie schützt nicht nur vor den grossen «digitalen» Unternehmen wie Google oder Facebook, sondern auch gegenüber den Arbeitgebern. Nun sind automatische Entscheidungen basierend auf Profiling verboten. Auch in der Schweiz

wurde die Revision des Datenschutzgesetzes angestossen. Es soll viele Bestimmungen der EU – leider teils abgeschwächt – übernehmen.

Syna begrüsst den erweiterten Schutz bei der Arbeit. Es fehlen aber immer noch klare und unmissverständliche Verbote bei der Überwachung von Arbeitnehmenden. Dafür setzen wir uns auch bei den GAV-Verhandlungen ein.

WorldSkills Kazan 2019

# «Logisch bin ich Mitglied!»

**Der 18-jährige Boije Widrig hat es mit seinen beruflichen Skills bis nach Russland geschafft. Was er dort erlebt hat und wieso es für ihn Gewerkschaften braucht, verrät er im Interview.**

Im August haben in Kazan, Russland, die 45. WorldSkills stattgefunden. Der Elektroinstallateur Boije aus Chur war einer der 41 Teilnehmenden aus der Schweiz. Während vier Tagen stellte er sein berufliches Können unter Beweis – im Wettkampf gegen 62 Länderteams.

**Was hat dich am meisten bewegt während der WorldSkills?**

**Boije:** An der Eröffnungsfeier applaudierten uns im Stadion 45 000 Menschen. Ich fühlte mich wie ein Olympia-Star. Das wird mir noch lange in Erinnerung bleiben.

**Wie bist du dazu gekommen, bei diesem globalen Wettbewerb mitzumachen?**

Als Kantonsbesten bei der Lehrabschlussprüfung konnte ich bereits letztes Jahr an der Regionalmeisterschaft teilnehmen. Ich wurde Zweiter und durfte an die SwissSkills in Bern. Dort bin ich ebenfalls Zweiter geworden – und wurde an die WorldSkills eingeladen.

**Was war deine Motivation?**

Ich wollte zeigen, was ich kann, und so weit wie möglich kommen – nach meinem Motto «Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg». Wenn ich etwas gerne mache, dann gebe ich vollen Einsatz. Leider ist es nicht so gekommen, wie ich es mir vorgestellt hatte. Ich will keine billigen Ausreden finden, aber ich war nicht in Bestform...

**Für eine «Medal for excellence» hat es trotzdem gereicht ...**

Ja, genau. Eigentlich steht ja das Erlebnis im Vordergrund, und nicht, der Beste zu sein. Es war eine intensive, spannende Zeit. Ich habe Leute aus der ganzen Welt kennengelernt. Es war interessant herauszufinden, was sie denken und wie sie Probleme angehen. Die Elektroinstallation wird auf der ganzen Welt gleich gemacht. Was sich unterscheidet, ist

die Herangehensweise. Das alles zu erfahren, war einzigartig.

**Auch in den Ländern, in denen die Kabel wie Spinnennetze von der Decke hängen?**

Ja, das habe ich in Russland auch gesehen. Funktionieren tut es ja offenbar trotzdem. Wir machen uns in der Schweiz vielleicht auch zu viele Sorgen... (lacht)

**Wie bist du zu deinem Beruf gekommen?**

Schon als Kind interessierte ich mich für Technik. Ich habe die ganze Zeit Dinge auseinandergeschraubt – zum Leid meiner Mutter. Durchs Schnuppern wurde mir dann schnell klar, dass Elektroinstallateur mein Beruf ist. Auf der Baustelle kannst du wenigstens noch so richtig «chlütteln», im Gegensatz zur Büroarbeit. Handwerkliche Arbeit liegt mir sehr, sie fällt mir leicht.

**Wie bist du Syna-Mitglied geworden?**

Eines Tages seid ihr auf die Baustelle gekommen. Da hab ich mir gedacht: «Jetzt ist der Zeitpunkt, mich einzuschreiben!» Mein Vater ist auch Mitglied, deshalb wusste ich, wofür ihr euch einsetzt. Für mich ist die Mitgliedschaft eigentlich nur logisch: Die Arbeitgeber haben ja auch ihre Verbände, wo sie ihre Interessen einbringen. Deshalb müssen wir Arbeitnehmenden das auch tun. Wenn sich niemand einschreibt, werden auch unsere Interessen nicht vertreten.

**Denken deine Kollegen auch so?**

Ein Kollege meinte mal, es koste zu viel Geld und bringe nichts. Es gibt einige in meinem Alter, die so denken. Gleichzeitig jammern sie darüber, wie scheisse die



Boije bei der Arbeit und beim Einmarsch mit dem Team an den WorldSkills in Russland  
Bilder: zVg

Arbeit ist. Aber Jammern nützt nichts! Sie müssen halt auch was dafür machen.

**Bist du selber denn zufrieden mit deiner Branche?**

Ich bin zufrieden mit unserem GAV. Aber mal schauen, vielleicht verändert sich die Situation schon bald. Meine Chefs klagen über Preisdruck. Der könnte sich auf uns übertragen.

sabri.schumacher@syna.ch,  
Fachstelle Jugend

## SwissSkills – EuroSkills – WorldSkills

SwissSkills fördert mit Berufsmeisterschaften das Image des dualen Berufsbildungssystems. WorldSkills und EuroSkills finden jeweils im Zweijahres-Rhythmus statt. Dort vergleichen sich auf globaler oder kontinentaler Ebene die besten jungen Berufsleute.  
Mehr dazu unter: [www.swiss-skills.ch](http://www.swiss-skills.ch)