

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Adobe Stock

Gute Arbeit

Die Studie «Barometer Gute Arbeit» fragt nach, wie Arbeitnehmende ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Viele fühlen sich bei der Weiterbildung vom Arbeitgeber zu wenig unterstützt. Und nach wie vor schwindet die Planbarkeit ihrer Arbeit. Dass ein politischer Vorstoss genau jetzt die Arbeitszeiten flexibilisieren will, passt da nicht dazu. **Seiten 4 und 5**

Gutes Geld

Die Lohnverhandlungen in verschiedenen Branchen laufen. Es gibt schon gute Abschlüsse, oft decken aber Lohnerhöhungen nur gerade die Teuerung ab – wenn sie überhaupt generell ausfallen und alle davon profitieren können. **Seite 3**

Gute Signale

Viele Arbeitnehmende betreuen neben ihrer Arbeit zu Hause noch pflegebedürftige Angehörige. Dabei riskieren sie oft ihre eigene Gesundheit. Das Parlament hat nun Massnahmen beschlossen, um ihre Situation zu verbessern. **Seite 6**

Inhalt

Lohn	Seite	3
Barometer Gute Arbeit	Seite	4
Arbeitszeit	Seite	5
Pflegende Angehörige	Seite	6
Detailhandel	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
Spenden / Lohn	Seite	17
Bewegung Ü60	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: 13. Dezember

Redaktionsschluss: 27. November, 12.00 Uhr

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen



Auf den Seiten 3 und 7 in dieser Ausgabe berichten wir von erfolgreichen Lohnverhandlungen und geglückten Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Dies zeigt den Kern unserer Arbeit: die Sozialpartnerschaft.

Gerade im Sektor Gewerbe waren die letzten Jahre allerdings geprägt von schwierigen GAV- und Lohnverhandlungen. Allen voran wurde der neue Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe immer wieder auf die Probe gestellt: Wiederholte Male mussten wir auch mit Protest- und Aktionstagen Druck machen, um berechnete Forderungen durchzusetzen. In anderen Branchen war es ähnlich. Das Risiko von «vertragslosen Zuständen» wurde immer öfter eingegangen – man brach Vertragsverhandlung ab im Wissen darum, dass dieser Zustand für keine Seite einen Gewinn bringen würde. Die Gespräche am «runden Tisch» wurden zwar anständig und sachlich geführt, unsere Forderungen fanden allerdings bei den Arbeitgebern oft kein Gehör.

Einseitige Flexibilität

Stattdessen hören wir von den Arbeitgebern immer wieder das Zauberwort «Flexibilisierung»: Flexibel sollen sie sein, die Arbeitnehmenden, und dem Arbeitgeber stets zu Diensten. Die Arbeitszeit soll heraufgesetzt und die Erreichbarkeit soll noch verstärkt werden. Auch von politischer Seite gab und gibt es Druck auf das Arbeitsgesetz, wie der Artikel auf Seite 5 zeigt. Das Gesetz soll ausgehöhlt, die Arbeitszeiten sollen flexibilisiert werden – egal, wie fatal dies für die Gesundheit ist. Die Flexibilität

wird einseitig, zugunsten des Arbeitgebers definiert, während das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf meist auf taube Ohren stösst – ganz zu schweigen von den Schwierigkeiten pflegender Angehöriger, von denen auf Seite 6 berichtet wird.

Einsatz für gute Arbeitsbedingungen

Die Unsicherheit nimmt in der Arbeitswelt immer mehr zu. Davon zeugt einmal mehr die Untersuchung «Barometer Gute Arbeit», die auf Seite 4 vorgestellt wird. Vor diesem Hintergrund doppelt bedauerlich: Es wird immer schwieriger, die GAV weiterzuentwickeln – insbesondere auch hinsichtlich der Löhne. Denn seitens der Arbeitgeber gilt nur die Teuerung als Massstab. Dass Mieten und Krankenkassenprämien stetig steigen, wird oft «vergessen». Der Blick auf die letzten fünf Jahre ist ernüchternd: In vielen Branchen hält die Lohnentwicklung nicht mit der Kostenentwicklung mit. Und wenn es Lohnanpassungen gibt, dann oft nur individuell – also lange nicht für alle.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage ist unser Auftrag klar, und wir nehmen die Herausforderungen auch für die Zukunft an: Wir kämpfen weiter für gute Arbeitsbedingungen. Mit Herzblut und Engagement kann sehr vieles bewegt und erreicht werden. Die vielen Erfolge in GAV-Abschlüssen zeigen, dass Syna auf dem richtigen Weg ist und die Sozialpartnerschaft (vor)lebt. In diesem Sinn wünsche ich euch gute Lektüre!

In eigener Sache

Für mich heisst es nach fünf Jahren als Leiter Sektor Gewerbe, Mitglied der Geschäftsleitung und Vizepräsident schon bald Abschied zu nehmen von Syna: Am 1. März 2020 trete ich in den Ruhestand. Meine Arbeit bei Syna war äusserst spannend, herausfordernd, aber auch sehr sinnvoll. Einstehen für gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Mission und Berufung zugleich. Ich weiss: Syna wird auch in Zukunft eine gewichtige Stimme haben, geht es um Würde und Wohlergehen der Arbeitnehmenden. Dabei wünsche ich euch viel Mut, Glück und Erfolg!

**hans.maissen@syna.ch,
Vizepräsident**

Holzbau

Ein Zeichen der Anerkennung

Die Mindestlöhne in der Holzbaubranche in der Deutschschweiz und im Tessin steigen per 2020 um 1,5 Prozent. Das haben die Lohnverhandlungen der Sozialpartner ergeben.

Die Gewerkschaften Syna, Unia, Baukader Schweiz und der Kaufmännische Verband haben mit dem Branchenverband Holzbau Schweiz eine Zusatzvereinbarung zum Gesamtarbeitsvertrag ausgehandelt, welche die neuen Mindestlöhne bestimmt.



In der Holzbaubranche steigen die Löhne um 1,5 Prozent.

Bild: Adobe Stock

Mehr Erfahrung = mehr Lohn

Die generelle Erhöhung der Mindestlöhne um 1,5 Prozent ist eine Leistungsanerkennung für viele Mitarbeitende in einer Branche, die sich sehr schnell entwickelt – und die über einen sehr fortschrittlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verfügt. Dieser kennt neben den

Mindestlöhnen auch den automatischen Lohnanstieg nach Erfahrungsjahren: In den Lohntabellen des GAV steigen die Löhne in den ersten zehn Arbeitsjahren durchschnittlich um 1,8 bis 2,8 Prozent. Bei den jährlichen Stufenanstiegen werden neben der Berufserfahrung in der Funktion auch die individuelle Fort- und Weiterbildung

und die verschiedenen Anstellungsfunktionen berücksichtigt. Rund 70 Prozent der Mitarbeitenden in der Holzbaubranche profitieren vom Stufenanstieg in den ersten zehn Erfahrungsjahren.

johann.tscherrig@syna.ch,
Zentralsekretär Holzbau

Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Nicht wirklich zufrieden mit dem Lohn

Mehr als den Teuerungsausgleich gab es für die (meisten) Mitarbeitenden nicht: In der Uhrenindustrie ist es Zeit, die Löhne richtig zu erhöhen.

Jedes Jahr stehen mit dem nahenden Herbst in der Uhrenindustrie die Lohnverhandlungen an. Dort geht es zuallererst um den Teuerungsausgleich. Allerdings ist das ja eigentlich keine Verhandlung. Das Maximum für diesen Ausgleich bestimmt der Konsumentenpreisindex: Dieses Jahr sind es 16 Franken, die generell allen Angestellten der Branche zusätzlich gewährt werden.

Lohnumfrage

Also wollten wir wissen, ob es in einzelnen Betrieben über die Teuerung hinausgehende Erhöhungen gab. Im September haben wir

dazu eine breite Online-Umfrage durchgeführt – mit klarem Resultat: Bis auf wenige Franken Unterschied beschränken sich die Lohnerhöhungen auf die Teuerung. Diese Haltung der Unternehmen ist zu bedauern – gerade vor dem Hintergrund, dass die Uhrenindustrie deutlich gewachsen ist und dass andere Branchen sich den Teuerungsausgleich auch leisten können.

Einsatz soll belohnt werden

Die Umfrage hat zudem gezeigt, dass sowohl die Syna-Mitglieder als auch die anderen Arbeitnehmenden mit ihrem Lohn nicht wirklich zufrieden sind. Syna hört



Obwohl die Uhrenindustrie stark wächst, beschränken sich die Lohnerhöhungen in der Branche lediglich auf den Teuerungsausgleich.

Bild: Adobe Stock

den Ruf aus der Branche überdeutlich: Es ist Zeit, die Löhne in der Uhrenindustrie zu erhöhen – und damit endlich diejenigen zu belohnen, die für den Erfolg der letzten Jahre wirklich verantwortlich sind!

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

«Barometer Gute Arbeit»

Weniger gesund, weniger motivierend

Das «Barometer Gute Arbeit» beleuchtet kritische Entwicklungen der Arbeitsbedingungen. Neben dem zunehmenden Stress steht die Bildung im Fokus: Lebenslanges Lernen und ständige Weiterbildung sind in aller Munde, es mangelt aber an Unterstützung durch die Arbeitgeber.

Arbeit ist dann gut, wenn sie zukunftsfähig ist – wenn sie die Gesundheit schützt, ein gewisses Mass an Sicherheit bietet und die Motivation erhält. Von dieser Vorstellung geht die Studie «Barometer Gute Arbeit» aus. Entsprechend misst das Kooperationsprojekt von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule seit fünf Jahren mit einer repräsentativen Umfrage die Arbeitsbedingungen in der Schweiz – nach drei Kriterien:

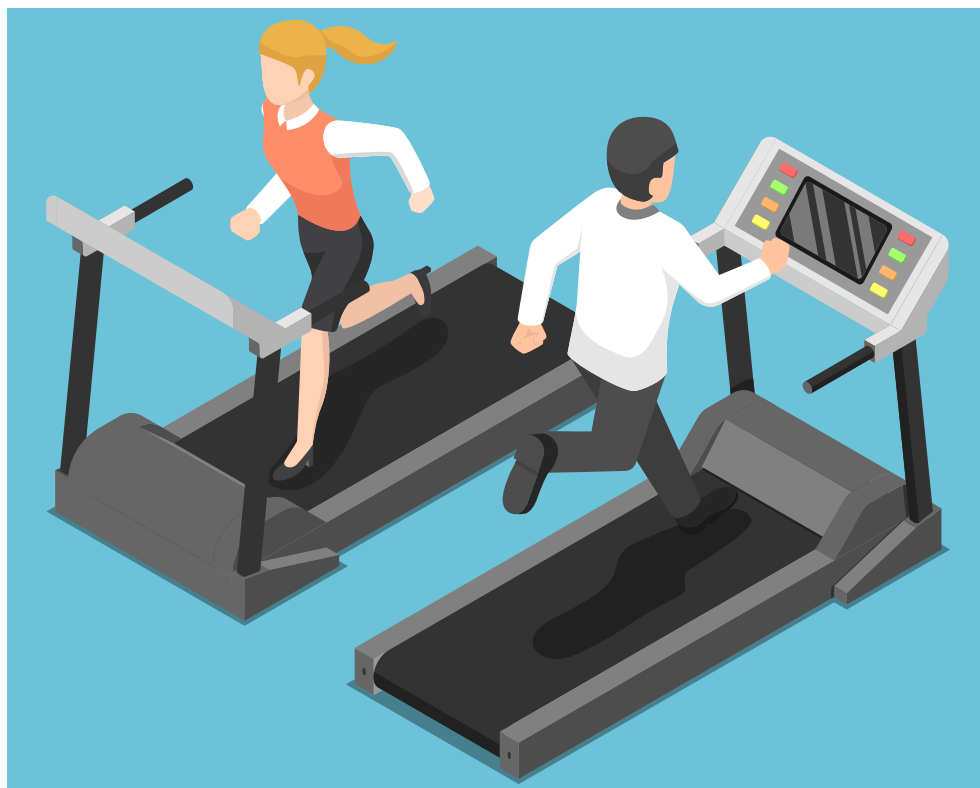
1. Gesundheit: Stress bleibt

Die schlechteste Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen geben die Arbeitnehmenden zum Stress ab. Fast die Hälfte fühlt sich oft oder sehr häufig durch die Arbeit gestresst, nur 7 Prozent sind nie gestresst. Ein Zusammenhang mit der hohen und zunehmenden Zahl der geleisteten Überstunden ist plausibel. Die Angestellten profitieren zudem nicht von den flexibleren Arbeitszeiten. Im Gegenteil: Sie können deren Gestaltung immer weniger beeinflussen. Das war schon eines der Hauptergebnisse des letztjährigen Barometers. Die aktuellen politischen Vorstösse zur weiteren Liberalisierung der Arbeitszeiten (siehe Seite 5) wollen dazu überhaupt nicht passen...

Die Ergebnisse zeigen zudem auf, dass unter den flexibleren Arbeitszeiten auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leidet: So hat sich der Anteil der Arbeitnehmenden, die von Problemen diesbezüglich berichten, seit 2015 deutlich erhöht.

2. Sicherheit: Wo bleibt die Perspektive?

Deutlich verschlechtert hat sich auch die Beurteilung zur Einkommenszufriedenheit: Hier ist die Lohnstagnation der letzten Jahre spürbar. Die sich abschwächende Konjunktur



Immer mehr Arbeitnehmenden fehlt es an Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützung bei der Weiterbildung.
Illustration: Adobe Stock

macht sich bemerkbar, wenn die Arbeitnehmenden ihre kurzfristige Perspektive negativer beurteilen: Der drohende Verlust des Arbeitsplatzes bleibt ein Thema. Die negativste Beurteilung erhält aber – wenn auch über die letzte Jahre stabil – die mittelfristige Perspektive: Über die Hälfte der Arbeitnehmenden glauben nicht oder kaum daran, bei Stellenverlust wieder eine vergleichbare Stelle zu finden. Das ist bemerkenswert – und wirft grundsätzliche Fragen zum sehr liberalen Arbeitsmarkt in der Schweiz auf.

3. Motivation: wenig Entwicklungsmöglichkeiten

Das Gute vorweg: Positiv beurteilt werden der Sinn der Arbeit und die Wertschätzung. Die Arbeitnehmenden identifizieren sich stark mit ihrer Arbeit und den Produkten und Dienstleistungen ihres Arbeitgebers. Schlechter sieht es bei den Entwicklungsmöglichkeiten aus: Immer mehr Arbeitnehmende fühlen sich bei der Weiterbildung zu wenig gefördert. Gut 40 Prozent der sich Weiterbildenden können die Zeit dafür vollständig anrechnen lassen und erhalten

auch die Kosten erstattet. Andererseits muss ein knappes Viertel entweder ohne jede Unterstützung oder nur mit einer teilweisen Unterstützung durch den Arbeitgeber auskommen. Auffallend sind auch die Geschlechterunterschiede: Während bei den Männern die Kosten bei einer deutlichen Mehrheit vollständig übernommen werden, erfährt die Mehrheit der Frauen entweder keine oder nur eine teilweise finanzielle Unterstützung durch die Arbeitgeber. Auffällig zudem: Jede und jeder dritte Arbeitnehmende hat im letzten Jahr gar keine Weiterbildung besucht. Ein Drittel macht dafür mangelhafte Unterstützung durch den Arbeitgeber verantwortlich, je ein Viertel gibt zeitliche oder finanzielle Gründe an.

Gabriel Fischer,
Leiter Wirtschaftspolitik,
fischer@travailsuisse.ch

Alle Details zur Studie:
www.syna.ch/barometer

Parlamentarische Initiative von Konrad Graber

Angriff auf gesunde Arbeit

Das «Barometer Gute Arbeit» zeigt einmal mehr: Stress in der Arbeit nimmt zu. Trotzdem will ein Vorstoss die Höchstarbeitszeiten aufweichen. Dass er nicht so schnell vorankommt wie geplant, zeigt: Unser Druck wirkt.

Der Vorstoss des abtretenden CVP-Ständerrates Konrad Graber tönt fast harmlos: «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle». Er will aber das bestehende Arbeitsgesetz praktisch aushöhlen. Für Arbeitnehmende mit Leitungs- und Fachaufgaben soll die Wochenarbeitszeit auf bis zu 67 Stunden erhöht werden.

Mehr Krankheit, weniger Planbarkeit

Dass vor allem Dienstleistungsunternehmen angesichts der Digitalisierung flexibler werden müssen, ist klar. Darunter sollen aber nicht ausschliesslich die Arbeitnehmenden leiden. Dass mit längerer Arbeitszeit Stress und Burnouts zunehmen, hat die Arbeitsmedizin bewiesen: Zu lange und noch schlechter planbare Arbeitszeiten sind ungesund und nicht familienfreundlich – und lohnen sich deshalb auch für die Unternehmen nicht.

Entsprechend hat Syna die parlamentarische Initiative von Konrad Graber abgelehnt. Sie würde Tür und Tor öffnen für überlange Arbeitszeiten und für hunderttausende Stunden Gratisarbeit.

Auch Kantone und Bundesrat dagegen

Im Kampf gegen die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes ist Syna nicht allein: In der «Allianz gegen Stress und Gratisarbeit» sowie in der «Sonntagsallianz» wehren sich mit ihr andere Gewerkschaften, Organisationen und die Landeskirchen sowie Arzt/-innen und Arbeitsmediziner/-innen. Zudem lehnten die kantonalen Arbeitsinspektorate das Ansinnen in der Vernehmlassung ganz klar ab. Auch der Bundesrat empfahl die parlamentarische Initiative von Ständerat Graber zur Ablehnung.

Sozialpartner werden angehört

Die Wirtschaftskommission des Nationalrats wollte davon aber nichts wissen und



Wenn die Aushöhlung des Arbeitsgesetzes im Parlament durchkommt, wird auch Syna für das Referendum kämpfen.
Bild: Adobe Stock

winkte den Vorstoss durch. Das war offenbar auch die Absicht, als die ständerätliche Kommission das Geschäft unauffällig just vor den Wahlen traktandierte – und die ursprünglich geplanten Hearings mit den Sozialpartnern absagte. Das soll nun aber nachgeholt werden: Bevor die Kommission entscheidet, will sie im Januar Vertretungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie von Verbänden aus dem Gesundheitswesen zur Anhörung einladen.

Referendum wenn nötig

Unser Kampf gegen die unvernünftige Flexibilisierung der Arbeitszeit hat also gewirkt. Angesichts der geballten Rückweisung von allen Seiten erwarten wir von der Kommission, dass sie diese parlamentarische Initiative ganz abschreibt. Sollte das Vorhaben durchs Parlament kommen, hat die Allianz gegen Stress und Gratisarbeit bereits das Referendum angekündigt, das Syna mittragen würde.

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Dagegen wehren wir uns

Der wichtigste Punkt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, über die momentan im Parlament diskutiert wird: Personen mit Fach- und Führungsaufgaben sollen in einem Jahresarbeitszeit-Modell arbeiten können. Darin gelten besondere Regelungen:

- Die maximale Höchstarbeitszeit pro Woche steigt von 45 auf 67 Stunden (Jahresdurchschnitt muss 45 Stunden betragen)
- Die tägliche Ruhezeit kann mehrmals pro Woche von 11 auf 9 Stunden sinken (Durchschnitt über 4 Wochen muss 11 Stunden betragen)
- Sonntagsarbeit ist möglich (ausserhalb des Betriebs)

Wie viele Personen betroffen wären, ist aufgrund der Formulierung im Vorstoss von CVP-Ständerat Graber unklar. Syna schätzt, dass es bis 40 Prozent aller Angestellten wären. Ein Vorstoss der ehemaligen Ständerätin und jetzigen Bundesrätin Karin Keller-Suter, der für viele Angestellte die Arbeitszeiterfassung abschaffen wollte, wurde von der Kommission bereits sistiert.

Betreuende Angehörige

Antwort auf dringendste Bedürfnisse

Die alltäglichen Herausforderungen von betreuenden Angehörigen sind verschieden, je nach Alter, Behinderung, Krankheit oder Unfall der betroffenen Personen. Gemeinsam ist ihnen, dass meist die Zeit das knappste Gut ist.

Im September hat das Parlament endlich etwas unternommen gegen die unbefriedigende Situation von Menschen, die neben der Arbeit noch pflegebedürftige Angehörige betreuen – meist Kinder oder Betagte. Die beschlossenen Massnahmen sind ein erster Schritt, um die Rechtssicherheit für Betroffene zu gewährleisten. Bisher gilt einzig das Recht, bei Krankheit eines Kindes drei Tage Urlaub zu beziehen.

Geringe Kosten

Gewisse Parlamentarier/-innen malen den Teufel an die Wand, wenn es um die geschätzten Kosten dieser Massnahmen geht. Klar haben sie ihren Preis – schätzungsweise 168 bis 228 Millionen Franken pro Jahr. Im Vergleich zu den rund 81 Milliarden Franken für die jährlich kostenlos geleistete Care-Arbeit fällt dieser Betrag aber kaum ins Gewicht. Diese Investition ist wichtig: Die Bevölkerung altert, und die Geburtenrate lässt keine genügende Erneuerung der Generationen zu. Gemäss Prognosen



Arbeitnehmende, die neben der Arbeit noch pflegebedürftige Angehörige betreuen, riskieren oft ihre eigene Gesundheit.
Bild: iStock

des Bundesamts für Statistik BFS wird der Anteil der über 65-Jährigen von 18 Prozent im Jahr 2014 auf 30 Prozent im Jahr 2065 steigen. Entsprechend wird der Bedarf an Angehörigen zunehmen, die ihre Eltern oder Schwiegereltern betreuen.

Zwischen Eltern und Job

Aufgrund diverser Sparmassnahmen in öffentlichen und privaten Hilfseinrichtungen

verlagert sich die Care-Arbeit immer stärker auf die Schultern der Angehörigen. Der Anteil der bezahlten Care-Aufgaben für Kinder und Erwachsene liegt heute bei gerade mal 19 Prozent der gesamten Care-Arbeit. Die Dauer der Aufenthalte in Akutspitälern sinkt kontinuierlich – und Angehörige werden immer häufiger bis zur vollständigen Genesung zuhause von ihren Angehörigen betreut. Aber: Zwei Drittel von diesen sind berufstätig. Diese Gruppe gefährdet ihre Gesundheit und – bei Pensenreduktion oder Aufgabe der Berufstätigkeit – ihre finanzielle Zukunft. Ausserdem leidet die künftige Rente, vor allem bei Frauen. Gleichzeitig ächzt auch die Wirtschaft aufgrund des Fachkräftemangels, der sich noch zuspitzen wird.

Es braucht noch mehr

Die beschlossenen Massnahmen sind eine erste Reaktion. Doch längerfristig braucht es zwingend Massnahmen, welche die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit der langfristigen Betreuung von Angehörigen ermöglichen. Das neu gewählte Parlament hat nun die Chance, einen grossen Schritt weiterzugehen.

Valérie Borioli Sandoz,
Leiterin Gleichstellungspolitik,
borioli@travailsuisse.ch

Die Massnahmen für betreuende Angehörige

Ausdehnung von Kurzabsenzen

Neu sollen Kurzabsenzen nicht nur bei Krankheit von Kindern, sondern auch von anderen Familienmitgliedern oder Partner/-innen im Konkubinats bezogen werden können – begrenzt auf höchstens drei Tage pro Fall und höchstens zehn Tage pro Jahr.

Langfristiger Betreuungsurlaub

Eltern, deren Kinder schwer krank oder verunfallt sind, sollen einen langfristigen Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen erhalten, zu beziehen innerhalb von 18 Monaten. Dieser neue Urlaub wird in die Erwerbsersatzordnung (EO) integriert, in die Arbeitgeber und Arbeitnehmende einzahlen.

Betreuungsgutschriften auch ohne Ehe

Betreuungsgutschriften sollen neu auch Konkubinatspaare erhalten – sowie Personen, die Angehörige mit einer Entschädigung für leichte Hilflosigkeit betreuen.

Keine sofortige Sistierung von Entschädigungen

Die Sistierung der Hilflosenentschädigung und des Intensivpflegezuschlags bei einem Spitalaufenthalt von betroffenen Kindern soll neu erst nach einem Kalendermonat in Kraft treten.

Gesamtarbeitsvertrag Lidl

Ein weiterer Meilenstein

Seit zehn Jahren ist Syna erfolgreiche Sozialpartnerin von Lidl. Mit der dritten Revision des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) konnten die guten Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden von Lidl nochmals verbessert werden.

Das Jahr 2019 stand ganz im Zeichen der Neuverhandlung des Lidl-GAV. Normalerweise sind GAV-Verhandlungen oft langwierig und umständlich. Nicht so in der Partnerschaft mit Lidl: In nur vier Verhandlungsrunden wurde ein neues Vertragswerk erarbeitet, das für die Mitarbeitenden umfassende Verbesserungen vorsieht.

Mehr Vereinbarkeit

Ein grosser Schritt, den Lidl mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag macht, ist die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von vier Wochen, der innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes flexibel bezogen werden kann. Während dieser Zeit bezahlt Lidl den angestellten Vätern ihren Lohn zu 100 Prozent. Auch beim Mutterschaftsurlaub konnten die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden: Er wird von 16 Wochen auf 18 Wochen bei voller Lohnfortzahlung verlängert. Zusammen mit der neu ein-



Der revidierte Gesamtarbeitsvertrag verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Lidl-Mitarbeitenden deutlich.
Bild: Lidl

geführten Geburtsprämie von 500 Franken in Form von Lidl-Einkaufsgutscheinen bringt der neue GAV somit ein umfassendes Familienpaket, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter stärkt.

Integration fördern

Der neue GAV sieht insbesondere vor, dass Lidl auch die Integration von vermindert leistungsfähigen Mitarbeitenden fördert. Für Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Migrationshintergrund kann das Unternehmen so die Möglichkeit bieten, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu diesem Zweck dürfen auch die Mindestlöhne unterschritten werden, wobei das letzte Wort darüber aber immer die Sozialpartner haben und stets der konkrete Einzelfall beurteilt wird.

Wertschätzung der Ausbildung

Eine weitere Neuerung im Vertrag ist, dass erstmals auch für die Lernenden und die Praktikant/-innen verbindliche Mindestlöhne festgelegt werden. Dies ist ein wich-

tiges Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden in Ausbildung. Ferner gibt es im Bereich Weiterbildung einen Urlaub für die Prüfungsvorbereitung von zwei Arbeitstagen. Neue Funktionszulagen sowie Dienstaltersgeschenke runden das Paket an neuen Regelungen zugunsten der Mitarbeitenden ab.

Ein Erfolg für beide Seiten

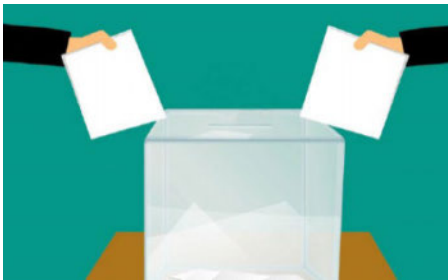
Die Verhandlungen für den neuen Lidl-GAV waren äusserst konstruktiv und ein Musterbeispiel für eine gelungene sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit. Beide Seiten waren stets gut vorbereitet und haben ihre Hausaufgaben pünktlich und diszipliniert erledigt. Den Kolleginnen vom Kaufmännischen Verband und den Vertretern von Lidl Schweiz danke ich an dieser Stelle herzlich für die gute, offene und transparente Zusammenarbeit. Auf weitere vier Jahre erfolgreiche Sozialpartnerschaft!

marco.geu@syna.ch,
Zentralsekretär Detailhandel

Weniger Minusstunden

Viele Lidl-Mitarbeitende kennen bisher das Problem: Sie haben viele Minusstunden, weil sie trotz Bezahlung nicht zur Arbeit aufgebeten wurden. So müssen sie ständig diesen Stunden «hinterherrennen». Aber auch für das Unternehmen ist diese Situation nachteilig, denn die Löhne der Mitarbeitenden müssen bezahlt werden, obwohl gar keine Arbeit geleistet wurde. Im neuen GAV ist es gelungen, die Anzahl der Minusstunden auf monatlich 25 Prozent des verabredeten Pensums zu begrenzen. Diese Regelung gibt einerseits dem Unternehmen Spielraum für Schwankungen beim Personalbedarf, schützt aber andererseits die Mitarbeitenden gegen eine nicht mehr kompensierbare Menge an Minusstunden. So wird das Problem nun für beide Seiten merklich entschärft.

Wahlen 2019



Bei den Wahlen am 20. Oktober ist der Nationalrat grüner, jünger und weiblicher geworden. **Syna gratuliert allen Gewählten zur Wahl!**

In der kommenden Legislatur stehen wichtige Weichenstellungen an: Die Schweiz braucht endlich eine echte Familienpolitik, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss spürbar verbessert werden. In der

Sozialpolitik müssen weitere Reformen die Altersvorsorge nachhaltig sichern. Auch die Europapolitik bleibt wichtig: Der bilaterale Weg muss fortgeführt werden – mit einem Rahmenabkommen, das die Interessen der Arbeitnehmenden mit dem Lohnschutz wahrt. Und in der Bildungspolitik braucht es eine Weiterbildungsoffensive.

Dafür setzen sich Syna und ihr Dachverband Travail.Suisse weiterhin ein – auch beim neuen Parlament!

Gastgewerbe

Seit Oktober ist die neue Website l-gav.ch online. Sie orientiert einfach und attraktiv über den Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe, seine Vorteile und das finanziell massgeblich unterstützte Aus- und Weiterbildungsangebot. Die bereits bestehende App wird weiterhin angeboten.

Reinschauen: www.l-gav.ch

Gastro Update informiert dich per SMS über Wichtiges aus der Branche.

Melde dich jetzt an:

www.syna.ch/gastgewerbe

Vaterschaftsurlaub

National- und Ständerat haben einem Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen zugestimmt. Damit hat unsere Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub» einen wichtigen Teilerfolg erzielt und konnte zurückgezogen werden. Wie geht es weiter? **Ein bürgerliches Komitee hat ein Referendum angekündigt.** Kommt es bis Ende Januar zustande müssen wir uns in einer Volksabstimmung für den Vaterschaftsurlaub einsetzen. Wenn nicht, wird er voraussichtlich ab Juni 2020 eingeführt. Wir bleiben dran!

Nein zur Begrenzungsinitiative

Im Mai 2020 wird über die Begrenzungsinitiative abgestimmt. Sie verlangt, dass die Personenfreizügigkeit mit der EU gekündigt wird. **Für Syna ist klar: Diese fremdenfeindliche Initiative zielt klar am Zeitgeist vorbei!**

Den befürchteten negativen Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den hiesigen Arbeitsmarkt wurde mit den flankierenden Massnahmen begegnet. So sind Kontrollen und Sanktionen möglich. Die Initiantin Auns und die SVP haben es auf die Gewerkschaften und den Arbeitnehmerschutz abgesehen: Ihnen sind die Kontrollen und die Gesamtarbeitsverträge ein Dorn im Auge.

Die Schweizer Gesellschaft hat in den vergangenen Jahrzehnten gezeigt, dass sie in der Lage ist, unterschiedliche Kulturen und Traditionen zu integrieren: Migrantinnen und Migranten wurden wichtige Mitglieder der Gesellschaft, sie bereichern nicht zuletzt auch die Arbeitswelt. Die Polemik von fremdenfeindlichen Kreisen verfängt nicht!

Mehr Details: www.syna.ch/aktuell/begrenzungsinitiative-nein

Personalvorsorge grafische Industrie



Die Personalvorsorgestiftung der grafischen Industrie (pvgi) hat sich im abgelaufenen Berichtsjahr 2018 in Bezug auf die Anlagen wie die übrigen Pensionskassen negativ entwickelt.

Die Gesamtvermögensrendite der pvgi betrug im Berichtsjahr 2018 total -3,05 Prozent (Vorjahr 6,04). Der Deckungsgrad liegt bei einem technischen Zins von 1 Prozent

bei 102,69 Prozent (Vorjahr 107,93). Das Vermögen der pvgi hat von gut 126 Millionen Franken auf knapp 117 Millionen Franken abgenommen.

Die 223 Versicherten und die 63 Betriebe haben total 1,95 Millionen Franken an Beiträgen entrichtet. Der Bestand der Pensionsberechtigten der pvgi betrug Ende 2018 total 314 Personen (Vorjahr 316). Gesamthaft wurden 3,87 Millionen Franken (Vorjahr 3,85 Millionen) Renten ausbezahlt.

Jahresbericht 2018 der pvgi mit Kommentar: www.pvgi.ch

Zahl des Monats

84

Frauen wurden am 20. Oktober 2019 in den Nationalrat gewählt. Der Anteil Frauen in der grossen Kammer beträgt damit mehr als 40% – so viel wie noch nie. Die Schweizer Bevölkerung wird durch diese Entwicklung nun besser repräsentiert.

Zu diesem historischen Wandel entscheidend beigetragen hat der Frauen*streik vom 14. Juni 2019, der viele Frauen dazu animiert hat, politisch aktiv zu werden. Auch die Kampagnen verschiedener Politorganisationen wie beispielsweise «Helvetia ruft» haben Wirkung gezeigt.

Costruzione in legno

Un segno di stima

Nel 2020 i salari minimi nel ramo professionale della costruzione in legno aumenteranno dell'1,5 per cento in Svizzera tedesca e in Ticino. È il risultato delle trattative salariali tra le parti sociali.

I sindacati Syna, Unia, Quadri dell'edilizia Svizzera e sic Svizzera hanno negoziato con l'associazione di categoria Holzbau Schweiz un accordo integrativo al contratto collettivo di lavoro che regola i nuovi salari minimi.

Più esperienza = più paga

L'aumento generalizzato dei salari minimi pari all'1,5 per cento è un riconoscimento delle prestazioni di molti dipendenti in un settore in rapidissima evoluzione – e che dispone di un contratto collettivo di lavoro (CCL) molto progressista. Oltre ai salari minimi, quest'ultimo prevede anche aumenti salariali automatici in base agli anni di



Nel settore della costruzione in legno i salari aumenteranno dell'1,5 per cento. Foto: Adobe Stock

esperienza: nelle tabelle salariali del CCL, nei primi dieci anni di lavoro i salari aumentano mediamente dell'1,8–2,8 per cento. Gli incrementi annuali tengono conto non soltanto dell'esperienza professionale nella funzione, ma anche della formazione continua e del perfezionamento individuale e delle diverse

funzioni lavorative. Il 70 per cento circa dei dipendenti della costruzione in legno trae vantaggio dall'aumento di livello nei primi dieci anni di esperienza.

johann.tscherrig@syna.ch,
segretario centrale costruzione in legno

Industria orologiera e microtecnica

Non proprio soddisfatti dello stipendio

Per (la maggior parte de) i dipendenti null'altro che una compensazione del rincaro: nell'industria orologiera è giunto il momento di aumentare come si deve i salari.

Ogni anno, all'avvicinarsi dell'autunno, l'industria orologiera si prepara alle trattative salariali. Si tratta innanzitutto di compensare l'inflazione. Ma questa non è una vera e propria trattativa; infatti, è l'indice dei prezzi al consumo a determinare l'importo massimo della compensazione – che quest'anno sarà di 16 franchi, concessi a tutti i dipendenti del settore.

Sondaggio sulle remunerazioni

Eravamo curiosi di sapere se singole aziende hanno concesso aumenti superiori al rincaro. Nel mese di settembre abbiamo

quindi lanciato un ampio sondaggio online. Il risultato è molto chiaro: ad eccezione di qualche franco supplementare, gli aumenti si limitano all'inflazione. Questo atteggiamento delle imprese è deplorabile, soprattutto in considerazione della notevole crescita dell'industria orologiera e del fatto che anche altri settori possono permettersi di compensare l'inflazione.

L'impegno deve essere ricompensato

Dall'indagine è emerso inoltre che sia i soci Syna che gli altri dipendenti non sono molto soddisfatti del proprio salario. Syna sente



Nonostante la forte crescita dell'industria orologiera, in questo settore gli aumenti salariali si limitano alla sola compensazione del rincaro.

Foto: Adobe Stock

chiaramente l'appello del settore: è giunto il momento di aumentare i salari nell'industria orologiera – e premiare finalmente i veri fautori del successo degli ultimi anni!

diego.frieden@syna.ch,
segretario centrale industria
orologiera e microtecnica

Construcción digital

¿Gran Hermano en la construcción?

La digitalización tampoco se detiene en la construcción, y el sector se enfrenta a desarrollos técnicos de gran alcance. Como está cambiando la construcción y que significará esto para los trabajadores.

La construcción digital está de moda. Todavía no se trata de que los robots asuman las tareas de los trabajadores de la construcción. Pero la conexión en red entre el hombre y la máquina – la industria 4.0 – es ya un hecho en las obras de construcción. La palabra clave es «BIM»: este método de trabajo supervisa y controla la construcción digitalmente. El objetivo es eliminar los retrasos. ¿Reduce esto el estrés de los empleados en el sector de la construcción y sectores asociados? ¿O la jornada laboral se volverá aún más agobiante?

Oportunidad...

Si uno puede evitar los tiempos de espera y los tiempos vacíos, esto naturalmente trae ventajas. Gracias a BIM y su optimización de los procesos, es posible ahorrar entre un 10 y un 20 por ciento en los costes de construcción. El ahorro generado por los costes corresponde exactamente a los márgenes que las empresas constructoras suizas han perdido en los últimos años bajo la enorme presión de los precios y competencia desenfrenada. Es por ello que BIM se impondrá en el sector de la construcción a medio plazo.

... y el riesgo?

Pero, ¿qué significa para los trabajadores de la construcción si BIM hace posible rastrear



¿El Gran Hermano se convertirá pronto en una realidad con BIM?

Imagen: Adobe Stock

al minuto en la obra quién está haciendo qué y cuándo? De esta manera se puede conocer que tan productivo es un trabajador o todo un equipo de trabajo en la obra. Así, el Gran Hermano orwelliano ha devenido en una realidad. Y la pregunta es justa: ¿Salva BIM a la industria de la construcción gracias a los aumentos de margen de ganancias prometidos? ¿O es que ahora los trabajadores de la construcción se hundirán bajo la presión del trabajo adicional generada por la optimización del proceso?

Lidiando con robots

La pregunta no es si queremos o no BIM. Ya está allí. Pero tenemos que saber cómo enfrentarlo, y con urgencia. Porque la próxima revolución de la construcción digital ya está en el punto de partida. El BIM entrega la base para esto: los procesos 3D, que «imprimen» edificios enteros, y los robots que levantan paredes sin ayuda, abandonarán pronto la fase de prototipo y serán utilizados de forma extensiva en el futuro.

Nueva distribución de roles

Seguirá habiendo trabajadores y trabajadoras de la construcción. Pero su rol debe ser redefinido en consonancia con la digitalización. El propio interés personal por la capacitación continua es también importante. Estos factores tendrán una gran influencia sobre si el cambio digital se convierte en una oportunidad o en un riesgo para los empleados. Syna en este sentido apoya a sus afiliados con su asesoramiento profesional.

guido.schluep@syna.ch,
secretario central sector construcción

¿Qué es BIM?

«BIM» significa «Building Information Modeling». Este método se basa en un plano en 3D que resume todos los datos posibles de un edificio. De este modo, BIM respalda y optimiza digitalmente el proceso de planificación, construcción y gestión.

BIM puede simular digitalmente el proceso de construcción desde el momento de la oferta hasta su planificación y ejecución - el proyecto de construcción puede ser monitoreado y controlado continuamente. Para que el BIM funcione, los programas deben ser sustentados con datos, desde el inicio de la planificación hasta la entrega de las llaves. En resumen: los capataces y jefes de obra deben escanear la obra diariamente con una ayuda técnica como, por ejemplo, un láser. Los datos obtenidos se procesan casi en tiempo real. Esto permite que el programa informe a los proveedores exactamente cuándo despachar a las obras para asegurar un proceso de construcción fluido y optimizado.

Formação para os profissionais

Evitar o sofrimento no trabalho!

Após a implementação do número de telefone gratuito 0800 000 801, a Syna Vaud dá mais um passo no âmbito da prevenção do sofrimento no trabalho no setor da saúde.

«É apenas considerado o tempo de trabalho efetivo junto do paciente. A espera entre dois pacientes e os deslocamentos não são contabilizados como tempo de trabalho. Trabalho regularmente doze horas por dia, mas apenas sete ou oito horas é que são consideradas efetivas. É extremamente cansativo, para além de ser absurdo, uma vez que é totalmente inadequado com a nossa missão», declara uma enfermeira de cuidados domiciliários.

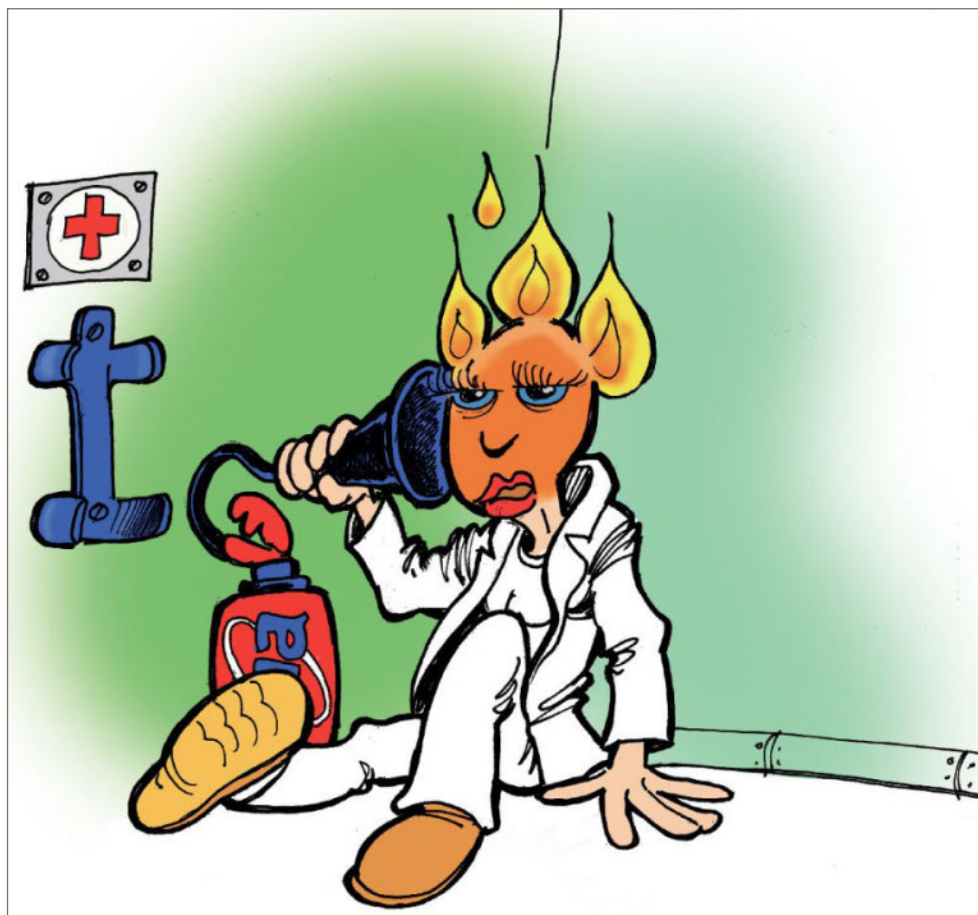
«Disseram-me que tinha o perfil ideal para o novo cargo, mais não me foi atribuído, porque, desta forma, o estabelecimento economizava a minha percentagem e podia contratar uma pessoa suplementar, uma vez que usufruo de um regime AI (seguro de invalidez). Senti-me totalmente desvalorizada», explica uma secretária.

«A minha hierarquia pede-me constantemente para demonstrar a mais-valia do meu trabalho, calculando o que a instituição ganha comigo em termos de faturação, uma vez que isto permite justificar um pedido de orçamento para o meu cargo. É uma pressão constante inaceitável, para além de ser absurda: tenho, inclusivamente que financiar o meu cargo para que este não desapareça», afirma uma responsável pela faturação.

Graves consequências para a saúde

Estes exemplos confirmam que o número de telefone gratuito, lançado na primavera passada, responde a uma necessidade realmente sentida, a de poder expressar o seu sofrimento no trabalho. No terreno, o pessoal congratula-se com este novo canal de escuta. No entanto, alguns hesitem em utilizá-lo, dado que sentem algum receio, embora a confidencialidade e a neutralidade sejam garantidas, e muitos por falta de tempo: o pessoal está demasiado ocupado, demasiado concentrado no seu dia a dia, literalmente «sobrecarregado».

Quer seja físico ou psíquico (stress, assédio), o sofrimento no trabalho pode ter



Angústia, baixa autoestima, sobrecarga, esgotamento, depressão, problemas psíquicos... O sofrimento no trabalho apresenta-se sob múltiplas formas. É importante falar nele.

Assinatura: Desenho – Christian Marthe

graves consequências na saúde: sobrecarga, angústia, baixa autoestima, desânimo, esgotamento, depressão, neuroses traumáticas, distúrbios musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares, etc.

Obrigação legal do empregador

É essencial prevenir os riscos. Os primeiros responsáveis são os empregadores, devido à sua obrigação legal de proteger a saúde dos colaboradores. Alguns estão conscientes disto e mostram-se até receptivos à implementação do número de telefone 0800 da Syna. Percebem claramente o seu interesse económico em prevenir estes riscos: melhorar a produtividade. O absentismo e o presenteísmo, resultantes de problemas psicossociais, custam, de facto, muito caro às instituições.

Formação em 2020

A Syna Vaud desempenha igualmente o seu papel de parceiro social responsável e

investe na prevenção. Nesta perspetiva, sessões de informação e cursos de formação sobre riscos psicossociais e assédio serão organizados no próximo ano.

juan.barahona@syna.ch,
secretário central setor saúde

Chame e contribua!

Para ajudar-nos a melhorar o serviço 0800 000 801, convidamo-lo(a), caro(a) membro do setor da saúde a compor o número e a deixar o seu testemunho. A sua vivência e o seu sentimento em relação a problemáticas ligadas à organização, relações ou condições de trabalho interessam-nos. Os profissionais de saúde, membros da base Syna Vaud, responderão num espírito de boa vontade. A confidencialidade e a neutralidade são garantidas. Desde já, obrigado!

formation-ARC.Suisse

Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder
Liebe Leserin, lieber Leser

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

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, Beratung und 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 Denkkarten bei der Ideenfindung sowie den kreativen Prozess näher kennen. Es werden verschiedene Kreativitätstechniken sowie deren Nutzen und allfällige Stolpersteine angeschaut.

Gerne weisen wir Sie darauf hin, dass wir – sofern freie Plätze vorhanden – auch kurzfristige Anmeldungen gerne entgegennehmen. Am besten rufen Sie uns dazu kurz an oder füllen den Anmeldetalon auf unserer Website www.formation-arc.ch aus.

Mit der Dezemberausgabe Ihres Syna Magazins werden Sie den Kursflyer 2020 erhalten. Zudem ist das Kursprogramm ab Ende November auf www.formation-arc.ch abrufbar. Kursanmeldungen nehmen wir ab diesem Zeitpunkt sehr gerne entgegen.

Wir freuen uns auf Sie!

Ihr ARC-Team



Jetzt spenden!

Gemeinsam bewegen wir etwas

Brücke · Le pont engagiert sich in Netzwerken. Diese fordern mit vereinten Kräften die Rechte von Arbeitnehmenden ein und verteidigen sie erfolgreich.

Das Syna-Hilfswerk arbeitet für seine Entwicklungsprojekte in Lateinamerika und Afrika oft mit lokalen Gewerkschaften oder anderen ähnlichen Organisationen zusammen. Besonders erfolgreich ist die Unterstützung von Netzwerken, die Druck ausüben für die Arbeitsrechte.

Lohn auch bei Krankheit

In El Salvador hat das Netzwerk CEDM – «Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres» – wichtige Gesetzesänderungen zugunsten von Arbeitnehmenden erwirkt. So werden im Maquila-Sektor, der in grossen



Die Arbeitsbedingungen in den Fabriken El Salvadors sind meist katastrophal, Arbeiterinnen und Arbeiter leiden unter chronischen Krankheiten.
Bild: Brücke · Le pont

Fabriken Tausende Menschen beschäftigt, nach intensiven Verhandlungen Arbeitnehmende bei Arbeitsunfähigkeit endlich entschädigt. Bisher erhielten sie in den ersten drei Krankheitstagen keinen Lohn.

CEDM betrieb auch Lobbyarbeit, damit Frauen nach ihrem Mutterschaftsurlaub nicht gekündigt wird. Das salvadorianische Parlament hat entschieden, eine

Kündigungs-Sperrfrist von sechs Monaten für alle Arbeitgeber einzuführen. Ein Meilenstein! Von dieser wegweisenden Gesetzesänderung profitiert schätzungsweise eine Million Frauen.

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

Jede Spende zählt

Werde Teil des Netzwerks von Brücke · Le pont und unterstütze Arbeitnehmende in Lateinamerika und Afrika mit deiner Spende. Herzlichen Dank!

www.bruecke-lepont.ch/spenden

Aus der Rechtsberatung

Schöne Bescherung!

Jetzt wird wieder der 13. Monatslohn oder eine Gratifikation ausbezahlt. Wer davon profitiert, hat Grund zur Freude. Warum gibt es diese Sondervergütung, wann besteht ein Anrecht darauf und wann nicht?

Vom 13. Monatslohn sprechen wir, wenn der Jahreslohn in 13 Teilzahlungen aufgeteilt wird. In der Regel erhält man im November oder Dezember eine doppelte Lohnzahlung. Diese Aufteilung bzw. die Zahlung eines 13. Monatslohns ist vom Gesetz her nicht geschuldet. In Branchen mit einem von der Gewerkschaften aus-

gehandelten GAV ist die Zahlung eines 13. Monatslohnes üblich und im Vertrag geregelt.

Arbeitet man nicht schon das ganze Jahr für diesen Arbeitgeber, ist der 13. Monatslohn in der Regel anteilmässig geschuldet. Manchmal ist die Zahlung in der Probezeit ausgeschlossen, und es sind auch Regelungen mit Fixbeträgen oder Abstufungen nach Anstellungsdauer möglich. Wichtig ist, dass der 13. Monatslohn nicht an Bedingungen geknüpft sein darf – wie etwa ein Bonus.

Gratifikation ist freiwillig

Die Gratifikation hingegen ist ein Geschenk seitens des Arbeitgebers, eine freiwillige Zahlung. Der Arbeitgeber kann

frei entscheiden, ob er diese an seine Angestellten ausrichten kann und will.

Sowohl die Gratifikation wie der 13. Monatslohn sind Sondervergütungen. Achtung: Letzterer ist jedoch ein Lohnbestandteil, für den in jedem Fall auch Sozialbeiträge geleistet werden müssen.

silvia.herranz@syna.ch,
juristische Mitarbeiterin

Fragen zum Lohn?

Wende dich an den Rechtsdienst in deinem Syna-Regionalsekretariat!

Delegiertenversammlung

Sorge um die Gesundheitskosten

Die Syna-Bewegung Ü60 in der Deutschschweiz beschäftigte sich anlässlich ihrer Jahreskonferenz im Versuchsstollen Hagerbach in Flums mit den steigenden Gesundheitskosten. Nach dem Vortrag von Thomas Bauer von Travail.Suisse fand ein reger Gedankenaustausch statt.

Traditionell im Herbst trifft sich die ältere Syna-Generation der Deutschschweiz zu ihrer jährlichen Delegiertenversammlung. Um auch nach dem Erwerbsleben gewerkschaftlich und politisch am Ball zu bleiben, kommen die aktiven Mitglieder aus verschiedenen Regionen zusammen, um sich mit aktuellen Themen zu beschäftigen. Die beiden Regionen Ostschweiz und Graubünden/Sarganserland organisierten den diesjährigen Anlass und luden die Deutschsprechende Syna-Bewegung Ü60 in den Versuchsstollen Hagerbach in Flums ein. Rund 40 Personen folgten der Einladung. Im ersten Teil der Veranstaltung referierte Thomas Bauer, Leiter Sozialpolitik von Travail.Suisse, zur Problematik der stetig steigenden Kosten im Gesundheitswesen.

Gesundheitskosten steigen weiter

Die Schweiz ist gesund, weltweit an dritter Stelle. Die Lebenserwartung von Männern und Frauen beträgt über 80 Jahre und die Säuglingssterblichkeit ist auf praktisch null gesunken. Die Gesellschaft achtet auf einen gesünderen Lebenswandel und ist bereit, mehr für die Gesundheit auszugeben.

Alles schön und gut. Doch die Schattenseiten sind stetig steigende Gesundheitskosten, die ins Uferlose zu laufen drohen. Noch vor 60 Jahren waren es 30 Franken, heute sind es durchschnittlich 800 Franken, die eine Person pro Monat für die Gesundheit ausgibt. Thomas Bauer bestätigte in seinen Ausführungen die Befürchtungen, dass die Gesundheitskosten weiter steigen werden.

Problem erkannt – Lösung fehlt

Das Problem wurde in allen politischen Gremien zwar erkannt und heftig diskutiert. Aber es ist noch bei weitem kein Lösungsansatz in Sicht. Denn heute stehen immer



Thomas Bauer referiert zur aktuellen Problematik der Kosten im Gesundheitswesen.

Bild: Ramona Riederer

mehr Möglichkeiten zur Verfügung, wie beispielsweise freie Ärzte- und Spitalwahl oder eine grosse Auswahl an Therapieformen, und niemand möchte darauf verzichten. Die Schlussfolgerung dazu: Wer Qualität will, muss die Rechnung dafür zahlen. Massnahmen, die Kosten in den Griff zu bekommen, wie mehr Selbstverantwortung, grösserer Wettbewerb, Einheitskassen, höhere Franchisen, schwarze Listen der Prämiendahlenden oder Senkung der Medikamentenpreise werden von Bundesebene bis in die lokalpolitischen Gremien heiss diskutiert. Ein Patentrezept hat auch die Ü60-Bewegung nicht. Die Diskussion im Anschluss an das Referat aber zeigte, dass der Leidensdruck sehr gross ist und die Prämienlast das Budget der Pensionierten arg belastet.

Syna-Delegierte in Altersorganisationen

Im zweiten Teil stellten sich die Syna-Mitglieder Paul Biggel, Region Graubünden/Sarganserland und Paul Rutz, Region Ostschweiz, vor. Beide vertreten Syna in verschiedenen Altersorganisationen. Diese Rentnervereinigungen wie zum Beispiel der

Schweizerische Seniorenrat, die Vereinigung aktiver Senioren- und Selbsthilfeorganisationen oder die Schweizer Rentnervereinigung engagieren sich auf nationaler Ebene für die Belange der Seniorinnen und Senioren und fördern die politischen und gesellschaftlichen Partizipation sowie den Dialog zwischen den Generationen. Anlässlich der Delegiertenversammlung wurden die beiden als Vertreter von Syna einstimmig wiedergewählt. Anschliessend an die Versammlung und das Mittagessen erlebten die Teilnehmenden die faszinierende Welt unter Tage im Versuchsstollen Hagerbach mit seinem einzigartigen Felslaboratorium. Unter Realbedingungen werden hier neue Bautechnologien erforscht und erprobt. Es wird gebohrt, gesprengt, Beton gespritzt, Materialien und Baustoffe werden getestet, Maschinen weiterentwickelt und Verfahren sowie Arbeitsabläufe auf mehr Leistung und Sicherheit geprüft. Dies alles untertags in einem fünf Kilometer langen Demonstrations- und Experimentierstollen.

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

Digitales Bauen

Big Brother auf dem Bau?

Die Digitalisierung macht auch vor dem Bau nicht Halt, und die Branche steht vor tiefgreifenden technischen Entwicklungen. Wie sich das Bauen verändert – und was das für die Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter bedeutet.

Digitales Bauen ist im Trend. Dabei geht es noch nicht um Roboter, welche die Aufgaben der Mitarbeitenden auf dem Bau übernehmen. Aber die Vernetzung zwischen Mensch und Maschine – die Industrie 4.0 – wird auf den Baustellen zur Tatsache. Das Zauberwort dazu lautet «BIM»: Diese Arbeitsweise überwacht und kontrolliert den Bau digital. So sollen Leerläufe eliminiert werden. Nimmt damit der Stress für die Angestellten der Bauhaupt- und Baunebenbranche ab? Oder wird der Arbeitstag noch stressiger?

Chance ...

Wenn man Warte- und Leerzeiten vermeiden kann, bringt das natürlich Vorteile. Dank BIM und seiner Prozessoptimierung ist es möglich, zwischen 10 und 20 Prozent der Baukosten einzusparen. Diese Kosteneinsparung entspricht ziemlich genau den Margen, welche die Schweizer Bauunternehmen in den letzten Jahren unter enormem Preisdruck und dem ausufernden Konkurrenzverhalten verloren haben. Deshalb wird sich BIM mittelfristig in der Baubranche durchsetzen.

... und Risiko?

Doch was bedeutet es für die Angestellten auf dem Bau, wenn BIM ermöglicht, auf der Baustelle minutengenau aufzuzeichnen, wer wann was macht? So kann beurteilt werden, wie produktiv ein Bauarbeiter oder eine ganze Equipe auf der Baustelle arbeitet. Der gläserne Bauarbeiter ist somit zur Realität geworden. Und die Frage ist berechtigt: Rettet BIM dank den versprochenen Margensteigerungen die Baubranche? Oder brechen die Bauarbeiter/-innen unter dem zusätzlichen Arbeitsdruck, den diese Prozessoptimierung generiert, jetzt endgültig zusammen?

Mit Robotern umgehen

Ob wir BIM wollen oder nicht, müssen wir uns nicht fragen. Es ist schon da. Wir



Wird mit BIM die gläserne Bauarbeiterin, der gläserne Bauarbeiter schon bald Realität?

Bild: Adobe Stock

müssen aber wissen, wie wir damit umgehen sollen – und zwar dringend. Denn die nächste digitale Baurevolution steht schon in den Startlöchern. BIM bildet dazu die Grundlage: 3D-Verfahren, die ganze Häuser «drucken», und Roboter, die selbstständig ganze Mauern hochziehen, verlassen schon bald die Prototypenphase und können in Zukunft flächendeckend eingesetzt werden.

Neue Rollenverteilung

Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter wird es weiterhin geben. Ihre Rolle muss mit der Digitalisierung aber neu definiert werden. Entscheidend sind dabei auch das persönliche Interesse an der Entwicklung und die Weiterbildung. Diese Faktoren werden einen grossen Einfluss darauf haben, ob der digitale Wandel für die Angestellten zur persönlichen Chance oder zum Risiko wird. Syna unterstützt ihre Mitglieder dabei – gegenüber den Arbeitgebern und mit Beratung.

guido.schluep@syna.ch,
Zentralsekretär Bauhauptgewerbe

Was ist BIM?

«BIM» steht für «Building Information Modeling». Diese Methode basiert auf einem 3D-Plan, der alle möglichen Daten eines Gebäudes zusammenfasst. So unterstützt und optimiert BIM den Prozess der Planung, der Bauausführung und der Bewirtschaftung digital.

BIM kann den Bau von der Offerte über die Planung bis zur Ausführung digital simulieren – das Bauprojekt kann so laufend überwacht und gesteuert werden. Damit BIM funktioniert, müssen die Programme mit Daten gefüttert werden, und zwar vom ersten Moment der Planung bis zur Schlüsselübergabe. Konkret: Vorarbeiter und Polier müssen die Baustelle täglich mit einem technischen Hilfsmittel wie beispielsweise einem Rundumlaser einscannen. Die gewonnenen Daten werden quasi in Echtzeit verarbeitet. So ist das Programm in der Lage, den Zulieferern zu melden, wann genau sie auf den Baustellen erscheinen müssen, um einen reibungslosen und optimierten Bauablauf zu gewährleisten.

Making-of

Der GAV in der Hauptrolle

Der Begriff «Gesamtarbeitsvertrag» (GAV) ist für viele ein Fremdwort. Um das zu ändern, haben junge Mitglieder beschlossen, einen Videoclip zu drehen. Die vier Akteurinnen und Akteure erzählten mir von den Dreharbeiten und präsentierten ihr GAV-Wissen.

Entstanden ist die Idee an einem Treffen von Jeunesse.Suisse, der Jugendgruppe unseres Dachverbandes Travail.Suisse: Die Anwesenden diskutieren dabei angeregt über den GAV – und es wird schnell klar, dass dieser bei Gleichaltrigen häufig kein Thema ist. Auf die Frage, wie sich

das ändern liesse, tauchen schnell Social Media und Video auf. Es ist klar: Instagram ist der Channel, um die Jungen abzuholen.

Von der Idee zum fertigen Drehbuch

Deshalb beschliessen die Jugendlichen, einen Video-Clip zu produzieren. Als Verantwortliche der Fachstelle Jugend von Syna übernehme ich die Projektorganisation. Über Beziehungen kommen wir zum Filmer Noel, der sofort voll motiviert dabei ist. Im Laufe des Sommers wird ein Konzept ausgearbeitet, und kurz darauf verfasst Nicole, eine Drehbuchautorin in Ausbildung, daraus ein zweiseitiges Drehbuch. Der Clip soll vier Jugendliche aus verschiedenen Branchen beim Arbeiten zeigen und dabei auf den GAV aufmerksam machen. Folgende vier Jugendliche wurden für den Clip ausgewählt:

Esmatullah, der Elektromonteur



Der gebürtige Afghane Esmatullah ist erst seit vier Jahren in der Schweiz und bereits im zweiten Lehrjahr. Ohne Anweisungen macht er sich für den Film gekonnt an die herausschauenden Kabel. Auch für ihn waren die Dreharbeiten eine neue Erfahrung:

«Mein Auftrag war mir zuerst nicht klar. Aber sobald ich am Drehort angekommen bin, habe ich es schnell begriffen. Es hat echt Spass gemacht, ich bin dankbar, dass ich mitmachen durfte!»

GAV – der Film

Mit dem Video will Jeunesse.Suisse junge Arbeitnehmende über den GAV aufklären. Die Dreharbeiten zum Clip sind inzwischen abgeschlossen; der Film wird Anfang nächstes Jahr mit einer Landingpage zum Projekt publiziert. Fortsetzung folgt!

Kris, der Kellner



Bilder: Sabri Schumacher

Nach fünf Jahren in der Informatikbranche folgte Kris seinem Herz und arbeitet seither als Kellner in einem hippen Lokal. Geschickt mixt er beim Dreh einen Drink nach dem anderen und lässt sich von der Kamera kein bisschen ablenken.

Kris sieht ein Problem darin, dass nicht über den GAV gesprochen wird. Die Wenigsten kennen ihn, geschweige denn wissen sie, dass sie das Recht hätten, ihn mitzugestalten:

«Als junger Berufseinsteiger bist du sowieso mit allem überfordert. Da die Arbeitswelt von älteren, erfahrenen Menschen dominiert ist, kommst du gar nicht auf die Idee, dass du eigentlich auch etwas zu sagen hättest.»

Das hat Kris motiviert, beim Projekt mitzumachen: **«Es ist wichtig, bei den Jungen das Bewusstsein zu schaffen, dass sie der GAV auch betrifft und dass sie sich einbringen können.»**

Ruby, die Maurerin



Für Ruby scheinen die Dreharbeiten so selbstverständlich zu sein, wie als Frau auf dem Bau zu arbeiten. Doch so easy war es für sie offenbar doch nicht, wie sie mir verrät: **«Als wir vor einer Woche telefonierten, war ich brutal nervös, bin fast umgekippt. Die Dreharbeiten gingen dann aber sehr gut. Noel hat es mir leicht gemacht, mir klare Anweisungen gegeben. Er hörte auf mich, wenn ich noch weitere Ideen hatte.»**

Jeanine, die Reisezugbegleiterin



Jeanine ist im zweiten Jahr ihrer Schauspielausbildung. Als frühere Reisezugbegleiterin bei den SBB kennt sie sich bestens mit dem GAV aus: **«Er regelt alles, von der Nachtarbeit über den Mindestlohn bis zu den Ferien, und ist somit für die Arbeitnehmenden sehr nützlich. Für mich war die Ruhezeiten-Regelung am wichtigsten – wird diese nicht eingehalten, geht es schnell auf Körper und Psyche. Es ist wichtig, dass man weiss, dass es den GAV gibt und was darin steht. Deshalb habe ich gerne beim Filmprojekt mitgemacht. Auch wenn es mich gerade nicht betrifft, möchte ich mich gerne dafür einsetzen.»**

sabri.schumacher@syna.ch,
Fachstelle Jugend