

syna Magazin

Die Gewerkschaft Nordwest



Bild: Adobe Stock

Superheld/-innen des Alltags

Superkräfte – das wünschen sich viele Mütter und Väter für ihren Alltag. Denn in der Schweiz ist es – vor allem für Frauen – alles andere als einfach, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Doch das schadet nicht zuletzt der Wirtschaft. Syna setzt sich ein für die Gleichstellung in der Arbeitswelt und für familienfreundliche Arbeitsbedingungen. **Seiten 4 und 5**

Supereinsatz für mehr Lohn

Jedes Jahr leisten unsere Branchenverantwortlichen vollen Einsatz, um für die Arbeitnehmenden auch in den Lohnverhandlungen mit den Arbeitgebenden das Beste zu erreichen. Ein erster Überblick über die aktuelle Lohnrunde mit Überfliegern und Abstellern. **Seite 3**

Superidee dringend notwendig

Superkräfte scheinen auch gefordert, um die Kostenexplosion im Gesundheitswesen zu stoppen. Es droht eine Zweiklassenmedizin. Der Preisüberwacher Stefan Meierhans im Interview zu den Problemen im Gesundheitswesen und möglichen Lösungsansätzen. **Seite 6**

Inhalt

Lohnabschlüsse	Seite	3
Vereinbarkeit	Seite	4
Frauen und Leadership	Seite	5
Gesundheitskosten	Seite	6
Neues Parlament	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
Migrationskonferenz	Seite	16
Gerüstbau/ Netzinfrastruktur	Seite	17
ARC-Kurse	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: 14. Februar 2020
 Redaktionsschluss: 29. Januar, 12.00 Uhr

Zeitenwende? Es kommt auch auf uns an!



Dieses Jahr wurde dem Fall der Mauer vor 30 Jahren gedacht. Wie werden wir einmal in 30 Jahren auf das Jahr 2019 zurückblicken? Zwei Farben werden uns in Erinnerung bleiben: Violett und Grün. In den letzten zwölf Monaten ist vieles in Bewegung geraten. Ist 2019 auch der Beginn einer neuen Ära? Erleben wir eine Zeitenwende?

Am 14. Juni gingen in der ganzen Schweiz über eine halbe Million Frauen und Männer für den Frauen*streik auf die Strassen. Vor allem aber während der Monate vor und nach dem historischen Protesttag ist eine starke, bunte und entschlossene Frauen- und Gleichstellungsbewegung entstanden. Frauen aller Couleur – aber auch eine immer grössere Anzahl Männer – fordern eine Gleichstellung, die endlich alle Lebensbereiche umfasst.

Power und Gegenkräfte

Diese starke Gleichstellungsbewegung hat auch unserer Volksinitiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub zusätzliche Dringlichkeit verliehen und die Forderung nach einer Elternzeit befeuert. Das Parlament hat die Zeichen der Zeit erkannt und stimmte einer – wenn auch nur zweiwöchigen – gesetzlichen Papizeit zu. Doch gegen diesen minimalen sozialpolitischen Fortschritt wurde das Referendum ergriffen. Im Januar wissen wir, ob es zustande kommt. Eines zeigt diese Opposition deutlich: Wo sich starke Kräfte für einen Wandel hin zu mehr Gerechtigkeit, Menschenwürde und Solidarität einsetzen, gibt es immer auch Gegenkräfte!

Und darum braucht es Syna – dich und ganz viele Frauen und Männer mit Entschlossenheit und Ausdauer. Denn gesellschaftliche

Veränderungen, wie auch die demokratischen Prozesse, brauchen einen langen Atem. Die Power des Frauen*streiks 2019 nehmen wir mit, wir lassen uns nicht vom Weg abbringen. Denn geschenkt wird uns der Wandel nicht. Wir bleiben dran.

Klimawandel geht auch uns an

Die Folgen des Klimawandels werden immer sicht- und spürbarer. Und mit diesem Bewusstsein steigen die Forderungen nach griffigeren Massnahmen für den Umweltschutz. Das betrifft auch uns Arbeitnehmende. Wir sind gefordert, konkret zu werden: Was bedeutet Nachhaltigkeit für unsere gewerkschaftliche Arbeit? Unsere Art zu wirtschaften schadet unseren und vor allem den Lebensbedingungen in fernen Ländern. Wir dürfen nicht länger auf Kosten anderer und der nachfolgenden Generationen wirtschaften, Ressourcen verbrauchen und die Umwelt belasten.

Beginn einer neuen Zeit?

Das Parlament ist weiblicher, jünger und grüner geworden. Doch das ist kein Garant für mehr Gleichstellung und einen griffigen Schutz des Klimas, der Natur. Der deutsche Soziologe Max Weber sagte: «Politik bedeutet ein starkes langsames Bohren von harten Brettern mit Leidenschaft und Augenmass zugleich.» Wenn das Jahr 2019 wirklich der Beginn einer Zeitenwende sein soll, dann müssen wir diesen Wandel zusammen kraftvoll und ausdauernd, mit Begeisterung und Umsicht erarbeiten. Für eine menschenwürdige Arbeitswelt, in der alle Geschlechter gleichberechtigt sind und unser Wirtschaften umweltfreundlich ist.

Im nächsten Jahr wird sich das Syna Magazin in neuem Kleid zurückmelden. Darin, auf unserer Website und in diversen Social-Media-Kanälen werden wir weiterhin unser gemeinsames gewerkschaftliches Engagement dokumentieren. Und es wird auch an uns liegen, ob wir berichten können, dass 2019 der Beginn einer neuen Zeit war!

Ich wünsche euch und euren Lieben von Herzen eine frohe und erholsame Weihnachtszeit und einen Jahreswechsel, der uns Mut und Zuversicht für unsere Arbeit im kommenden Jahr schenkt.

arno.kerst@syna.ch, Präsident

Lohnrunde

Gemischte Bilanz

Die Lohnrunde 2020 ist am Laufen – mit Erfolgen und Enttäuschungen für die Syna-Branchenverantwortlichen, die für unsere Mitglieder und alle anderen Angestellten die Löhne verhandeln. Ein erster Überblick mit unseren Kommentaren.

😊 Bäckereien

Die Mindestlöhne für gelerntes Bäckereipersonal steigen um 1%. Für ungelernetes Personal dagegen werden sie nicht angehoben.

Claudia Stöckli: «Die Erhöhung ist wichtig und gut. Leider profitieren die ungelernen Angestellten nicht davon, gerade deren tiefe Mindestlöhne müssten steigen.»

😊 Fenaco

Die Genossenschaft Fenaco erhöht die Gesamtlohnsumme um 1,1%. Die Verteilung auf die Angestellten erfolgt individuell.

Claudia Stöckli: «Die Erhöhung der Lohnsumme ist angesichts der guten Wirtschaftslage angemessen und gut. Eine generelle Erhöhung für alle wäre aber wichtig gewesen.»

😊 Metallbaugewerbe

Für die Mitarbeitenden der rund 2500 Metallbaufirmen in der Schweiz gibt es eine Lohnerhöhung von 1%.

Gregor Deflorin: «Wie in anderen Branchen gilt auch hier: Die Erhöhung wäre an sich zufriedenstellend – wenn sie allen zugutekäme und nicht individuell ausbezahlt würde.»

☹️ Carrossiergewerbe

In der Carrosseriebranche werden nur die Mindestlöhne erhöht. Für alle anderen Löhne gibt es keine Erhöhungen.

Gregor Deflorin: «Die Nullrunde ist eine Enttäuschung. Die Erhöhung der Mindestlöhne kann nicht darüber hinwegtäuschen.»

😊 Gebäudetechnik

In der Gebäudetechnik erhalten die gut 17000 dem GAV unterstellten Mitarbeitenden eine individuelle Lohnerhöhung von 1%.

Gregor Deflorin: «Mit der Erhöhung sind wir grundsätzlich zufrieden, leider erfolgt sie aber individuell und deshalb nicht für alle.»

☹️ Tankstellenshops

Die Mindestlöhne der Angestellten in Tankstellenshops werden zum zweiten Mal in Folge nicht erhöht.

Claudia Stöckli: «Dieses Resultat ist inakzeptabel. Die Mindestlöhne im GAV Tankstellenshop sind sehr tief und bräuchten dringende eine Verbesserung.»

😊 Coop

Coop erhöht die Gesamtlohnsumme um 1%. 0,75% davon werden rein individuell vergeben, 0,25% gezielt für Lohngleichheit und langjährige Mitarbeitende mit tiefen Löhnen.

Marco Geu: «Die Erhöhung der Lohnsumme liegt klar über dem Branchenschnitt, das ist ein Erfolg. Wiederum profitieren aber nicht alle Mitarbeitenden von einer Lohnerhöhung.»

😊 Holzbau

In der Lohnrunde wurde eine generelle Erhöhung der Mindestlöhne um 1,5% gemäss den Lohntabellen des GAV Holzbau vereinbart.

Johann Tscherrig: «Damit konnten wir in einer konstruktiven Lohnrunde ein sehr positives Resultat erreichen!»

😊 Ziegelindustrie

Alle Effektivlöhne und alle Mindestlöhne in der Ziegelindustrie werden generell um 30 Franken erhöht.

Johann Tscherrig: «Es ist positiv, dass eine generelle Lohnerhöhung für alle Angestellten zugestanden wird. Die Höhe ist allerdings nicht ganz befriedigend.»

😊 Elektro- und Telekom-Installation

Die Angestellten im Elektrogewerbe erhalten eine Lohnerhöhung von monatlich 100 Franken, das heisst rund 2%, plus Teuerung.

Gregor Deflorin: «Das ist ein sehr gutes Resultat, mit dem wir äusserst zufrieden sein können!»

😊 Marmor und Granit

Berufsleute in der Marmor- und Granit-Branche erhalten 2020 eine Einmalzulage von 480 Franken. Die Mindestlöhne werden zudem um 30 Franken erhöht.

Johann Tscherrig: «Die Erhöhung der Mindestlöhne ist positiv. Die Einmalzulage ist zwar erfreulich, im nächsten Jahr haben die Angestellten aber nichts mehr davon.»

Am 16. Dezember 2019 informieren Travail.Suisse und Syna an einer Medienkonferenz detailliert über die Resultate der aktuellen Lohnrunde.

➔ Alle Details dazu im nächsten Syna Magazin oder im Internet:
www.syna.ch/lohnrunde

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

«Politisch hat sich nichts verändert»

Die Schweiz ist familienpolitisch ein Entwicklungsland. Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungspolitik bei Travail.Suisse, erklärt, weshalb das so ist und was dagegen hilft.

Valérie, deine Kinder sind schon erwachsen. Was hat sich verbessert in den vergangenen 20 Jahren?

Valérie: Leider viel zu wenig. Vor 20 Jahren war ich mit meinem Familienmodell eine Exotin, okay. Aber dass sich erwerbstätige Frauen heute noch immer rechtfertigen müssen, ist katastrophal. Und gleichzeitig feiert man Männer mit Teilzeitpensen wie Helden. Es muss noch viel passieren in den Köpfen.

Aber politisch hat sich doch einiges verändert?

Nicht wirklich. Wir haben noch immer läppische 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Vielen Frauen wird nach ihrem Wiedereinstieg gekündigt. Ein Vaterschaftsurlaub



Valérie Borioli Sandoz: «Dass sich erwerbstätige Frauen heute noch immer rechtfertigen müssen, ist katastrophal.»
Bild: Travail.Suisse

von zwei Wochen wird per Referendum bekämpft, und eine Elternzeit ist in der Schweiz reines Wunschdenken. Es gibt zu wenig Krippenplätze, und auch für Personen, die ihre pflegebedürftigen Eltern betreuen, gibt es nichts. Frauen sind schon seit Jahren

mindestens gleich gut qualifiziert wie die Männer und die meisten von ihnen sind auch erwerbstätig – doch mehrheitlich im niederen Teilzeitbereich. Das ist unglaublich schade und eine Folge der fehlenden Infrastruktur für Familien.

Neue Zahlen zeigen Nachholbedarf



Das Bundesamt für Statistik Bfs hat die neuen Zahlen zu Familien und Generationen präsentiert. Sie zeigen, dass die Schweiz punkto Vereinbarkeit von Job und Familie noch viel zu tun hat. Frauen werden wegen der Familie fast während ihrer gesamten Erwerbskarriere benachteiligt: 70 Prozent befürchten bereits vor der Geburt des ersten Kindes negative Konsequenzen für ihre Karriere – zu Recht. Denn sie sind nach der Familiengründung trotz Erwerbstätigkeit mehrheitlich für die Hausarbeit zuständig (68,8 Prozent) und bleiben hauptsächlich zu Hause, wenn die Kinder krank sind (73,9 Prozent).

Die Entwicklungen der kommenden Jahre dürften die Situation zusätzlich verschärfen: Die Bevölkerung altert, Fachkräfte werden immer rarer. Für Travail.Suisse ist klar: Es braucht zwingend die nötigen Rahmenbedingungen, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch die Gleichstellung endlich besser gelingen können. Mögliche Massnahmen zeigt der Aktionsplan von Travail.Suisse.

Alle Details zur Erhebung des Bfs zu Familien und Generation und zum Aktionsplan: www.syna.ch/aktuell/vereinbarkeit

Was muss denn konkret geschehen?

Die Politik muss erkennen, dass Familie nicht länger Privatsache bleiben darf. Der Bedarf an familienergänzenden Betreuungsstrukturen für Kinder und für kranke und älter werdende Angehörige nimmt stetig zu. Die Unternehmen fordern immer lauter, dass Frauen sich mehr im Erwerbsleben engagieren sollen. Doch ohne Investitionen in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann das nicht funktionieren. Heute tragen alleine die Frauen die Last der Vereinbarkeit – das ist schlicht inakzeptabel.

Was macht Travail.Suisse, um das zu ändern?

Wir setzen uns für unseren Aktionsplan Vereinbarkeit ein. In den kommenden 10 Jahren braucht es 5 Milliarden Franken, um die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Das tönt zwar nach viel. Aber zum Vergleich: 2019 scheint die Schweiz einen Überschuss von 2,7 Milliarden Franken zu verbuchen – da sind 500 Millionen für die Vereinbarkeit doch das Mindeste.

Linda Rosenkranz,
Leiterin Kommunikation,
rosenkranz@travailsuisse.ch

Frauen und Leadership

«Frauen führen anders als Männer»

Die NZZ hat es herausgefunden: In den 100 grössten Schweizer Unternehmen gibt es gleich viele weibliche CEOs wie Chefs, die Urs heissen – nämlich jeweils vier. Doch wie schaffen wir es, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?

Zu diesem Thema befragen wir Greta Gysin. Sie muss es wissen, denn die transfair-Regionalleiterin, Nationalrätin und dreifache Mutter gibt Leadership-Kurse für Frauen. Zwei solcher Kurse werden nächstes Jahr in unserem Weiterbildungsprogramm ARC angeboten.

Frauen sind nach wie vor stark untervertreten in Führungsgremien. Was braucht es, damit sich dies endlich ändert?

Greta Gysin: Wir müssen uns von den traditionellen Rollenbildern verabschieden.

ARC-Kurse für Frauen in Führungspositionen

Die zweitägigen Kurse werden gemeinsam von Greta Gysin und Kilian D. Grütter, Geschäftsführer eines Unternehmens für Weiterbildung, Mediation und Coaching, geleitet.

«Kann ich das denn überhaupt?»

20. und 29. April 2020
Schnupperkurs für angehende weibliche Führungskräfte

«Rabenmutter oder Powerfrau»

12. und 13. Oktober 2020
Leadership-Seminar für Frauen, die bereits in Führungspositionen sind

Für Syna-Mitglieder ist die Teilnahme gratis. Zudem bieten die Kurse auch die Möglichkeit, sich mit Frauen in ähnlichen Positionen zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen. Eine Teilnahme lohnt sich! Weitere Infos zu den Kursen und zum ganzen ARC-Programm 2020 auf Seite 18 und in der beiliegenden Kursbroschüre.



Greta Gysin: «Es mir wichtig, in den Kursen den Frauen mitzugeben, dass sie keine «Superwoman» sein müssen, um eine Führungsposition zu übernehmen.»
Bild: zVg

Dazu sind strukturelle Veränderungen nötig. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Stichwort: Sobald Kinder da sind, kommt bei den Frauen der Karriereknick. Es braucht bessere Angebote für externe Kinderbetreuung, mehr flexible Arbeitsmodelle und Home-Office-Möglichkeiten. Aber auch ein Umdenken bei den Männern ist gefordert: Sie müssen eine aktivere Rolle im Familienleben einnehmen. Das beginnt bereits beim Vaterschaftsurlaub.

Gleichzeitig müssen Frauen stärker ermutigt werden, Führungsrollen zu übernehmen.

Heisst das, Frauen trauen sich Führungspositionen tendenziell weniger zu?

Ja, leider. Das trifft natürlich nicht auf alle Frauen zu. Aber es ist nach wie vor eine klare Tendenz, die auf unserer Erziehung basiert: Mädchen werden dazu angehalten, «brav» und «lieb» zu sein, während Jungen «neugierig» sein und die Welt «entdecken» sollen. Entsprechend verhalten sich Frauen später im Berufsleben zurückhaltender. Das zeigt sich übrigens auch beim Gehalt: Frauen verkaufen sich bei der Lohnverhandlung oft unter Wert.

Also erkennen Frauen ihren eigenen Wert zu wenig?

Ja! In unseren Leadership-Kursen wollen wir den Frauen bewusst machen, was sie wert sind. Frauen machen sich gerne kleiner, als sie sind. Deshalb ist es auch sinnvoll,

Leadership-Kurse explizit für Frauen durchzuführen. Denn in gemischten Gruppen ziehen sich Frauen eher zurück. Gleichzeitig können wir in einer reinen Frauengruppe gezielt Themen ansprechen, die Frauen vermehrt betreffen, wie beispielsweise der Zweifel am eigenen Selbstwert.

Führen Frauen anders als Männer?

Frauen haben tatsächlich einen anderen Führungsstil als Männer. Sie sind tendenziell empathischer, schauen mehr auf den Menschen und legen den Fokus stärker auf die Teamarbeit. Zudem sind sie im Vorteil, was die sozialen Kompetenzen anbelangt – das wurde ihnen anerzogen. Kompetenzen, die gerade in der heutigen schnelllebigen Welt immer wichtiger werden.

Doch der Führungsstil von Frauen ist nicht per se besser, sondern einfach anders. Beide Führungsstile haben Vor- und Nachteile. Deshalb ist es wichtig, dass in Führungspositionen wie in Teams eine gute Mischung herrscht. Durchmischte Teams und höhere Frauenanteile in Leaderpositionen machen erfolgreichere Unternehmen, das belegen Studien.

Das Ziel ist nicht, dass Männer und Frauen genau gleich werden. Wir sind und bleiben unterschiedlich. Es geht vielmehr darum, gemeinsam besser zu werden.

patrica.schoch@syna.ch,
Mitarbeiterin Kommunikation

Gesundheitskosten

Patientenwohl muss wieder ins Zentrum rücken

Das Gesundheitswesen der Schweiz wies 2017 einen Umsatz von 83 Milliarden Franken auf. Wenn man bedenkt, dass die Gesundheitskosten zu rund drei Vierteln von den Privathaushalten getragen werden, wird klar, welche Belastung dies für unser Portemonnaie bedeutet.

Kein Wunder also, wurde die Problematik auch an der diesjährigen Delegiertenversammlung der Bewegung 60+ Westschweiz thematisiert. Und dies nicht nur wegen zwei hängiger Volksinitiativen zur

Prämienreduktion (eine von der CVP und eine von der SP): Auch die unverhältnismässig hohen Medikamentenpreise in der Schweiz stehen im öffentlichen Interesse. Preisüberwacher Stefan Meierhans (alias Monsieur Prix), zeigte in seinem Gastreferat Beispiele von Arzneien, die in der Schweiz über 300 Prozent teurer sind als im nord-europäischen Durchschnitt.

Als grössten Kostentreiber nannte Meierhans jedoch die Übermedikation. Offen stellte er den Sinn von medizinischen Behandlungen in Frage, wenn Faktoren wie aktueller Zustand, erwartete Lebensdauer oder Erfolgsaussichten nicht mitberücksichtigt werden (siehe Interview). Klar ist jedenfalls: Ohne rasche Korrekturen im Gesundheitssystem steigt die Gefahr

einer Mehrklassenmedizin. Und das kann definitiv nicht im Interesse unserer Mitglieder sein!

Kostenexplosion

	1996 – 2016
Kosten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP)	+ 155 %
Durchschnittsprämie für über 26-Jährige	+ 147 %
BIP (Brutto-Inlandprodukt)	+ 62 %
Nominallohn	+ 25 %

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Gesellschaftspolitik

Drei Fragen an Stefan Meierhans

Herr Meierhans, erkennen Sie auch die Gefahr einer Zweiklassen-Medizin in der medizinischen Grundversorgung der Schweizer Bevölkerung?

Stefan Meierhans: Wenn wir heute nichts gegen unnötige Ausgaben – Stichworte Übertherapie, Doppeluntersuchungen oder Übermedikation – tun, dann kann sich das morgen dadurch rächen, dass der Leistungskatalog der Grundversicherung reduziert wird. Wenn wir unser solidarisches und soziales Gesundheitssystem bewahren wollen, müssen wir lieber gestern als morgen die notwendigen Korrekturen einleiten. Sonst gefährden wir das System und eine Mehrklassenmedizin wäre eine durchaus mögliche Folge.



Stefan Meierhans mit Véronique Rebetez, Regionalverantwortliche Syna Fribourg

Bild: Syna

Problem erkannt

Der Bundesrat erkennt die Dringlichkeit und beschliesst Massnahmen zur Kostendämpfung:

- «Experimentier»-Artikel: Die Kantone können Projekte lancieren, um den übermässig steigenden Krankenkassenprämien entgegenzuwirken.
- Preise für Generika weiter senken. Diese sind im Vergleich zum Ausland doppelt so hoch.
- Die Tarife für ambulante Leistungen sollen wie bereits im stationären Bereich in einer Tariforganisation gefällt werden.

Welches ist der Haupttreiber dieses Effekts?

Wir haben in vielen Bereichen vor allem ein Mengenproblem: Auch wenn vereinzelt die Preise gesenkt werden können, machen zusätzliche Leistungen die Einsparungen wieder zunichte. Das Hauptproblem sind die falschen Anreize: Wer mehr tut, verdient mehr. Damit ist im System selbst der Anreiz gelegt, immer mehr zu tun – auch wenn es möglicherweise gar nicht der Gesundheit der Patientinnen und Patienten dient.

Was halten Sie von den Versicherungsmodellen vieler Krankenkassen, Gruppenpraxen oder Vertrauensärzte anzubieten, um die Kosten in den Griff zu bekommen?

Dagegen habe ich nichts einzuwenden. Es kann sogar zu einer besseren Gesundheitsvorsorge und -therapie führen, weil die Patienten gleichsam geführt und unterstützt werden. Im Ausland hat man damit auch bereits sehr gute Erfahrungen gemacht.

Ausblick Legislatur 2019–2023

Das neue Parlament ist besser für die Arbeitnehmenden

Seit 1919 hat keine Partei so viele Sitze auf einmal gewonnen wie die Grünen, und noch nie wurden mehr Frauen gewählt. Dieses historische Wahlergebnis wird Chancen für bessere Lösungen bieten bei Themen, die für die Arbeitnehmenden wichtig sind.

Nach dem Generalstreik 1918 fanden ein Jahr später die ersten Nationalratswahlen im Proporzwahlssystem statt, das brachte der SP viele Sitze. Bei den Wahlen 2019 war es nun die Sorge der Menschen um das Klima, die für schweizerische Verhältnisse riesige Sitzgewinne von Grünen und Grünliberalen brachte. Die Klimafrage wird das Parlament in der kommenden Legislatur denn auch stark beschäftigen. Und die Proteste werden weitergehen: Am 15. Mai 2020 soll in der ganzen Schweiz für das Klima demonstriert werden.

Klimaschutz nicht zulasten der Arbeitnehmenden

Der Staat ist gefordert: Einige Millionen werden nicht reichen; es braucht Milliardeninvestitionen für den ökologischen Umbau unserer Gesellschaft und für eine merkbare CO₂-Senkung. Aus Sicht der Arbeitnehmenden darf aber nicht alles über das Portemonnaie gelöst werden – die Massnahmen müssen sozialverträglich sein. Für Menschen mit wenig Einkommen kann es schwieriger sein, umwelt- und klimaschonend zu leben. Auf der anderen Seite dürfen sich Wohlhabende nicht aus der Verantwortung kaufen können.

Neue Mehrheiten möglich

Lösungen entstehen auch in der nächsten Legislatur nur parteiübergreifend. Daran ändert das Wahlergebnis nichts. Immerhin: Die absolute Mehrheit von SVP und FDP gibt es nicht mehr – ein Vorteil für die Arbeitnehmenden. Denn diese Allianz ist massgeblich verantwortlich für den einseitigen Schuldenabbau, den Spardruck und die Steuergeschenke für Reiche und



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss spürbar verbessert werden.

Bild: Adobe Stock

Unternehmen. Die CVP wird weiterhin als Scharnier fungieren und Mehrheiten bilden. Dies wird bei vielen Themen entscheidend sein für die Arbeitnehmenden.

Renten, Arbeitsgesetz und Europa

In der nächsten Legislatur muss mehr gestaltet und investiert werden – für eine moderne Schweiz und für mehr Lebensqualität. Die Schweiz braucht endlich eine echte Familienpolitik. Familienergänzende Kinderbetreuung soll in der ganzen Schweiz zum Service public werden. Nächstes Ziel nach dem Rückzug der Vaterschaftsurlaub-Initiative ist die Einführung einer Elternzeit. Travail.Suisse prüft die Unterstützung einer entsprechenden Volksinitiative, wenn das Referendum gegen zwei Wochen Vaterschaftsurlaub erledigt ist.

Weiter setzen wir alles daran, die Aushöhung des bereits sehr arbeitgeberfreundlichen Arbeitsgesetzes zu stoppen. Hier muss die CVP mithelfen, den Vorschlag des zurückgetretenen Ständerats Graber (siehe Magazin 8/19) ad acta zu legen. Falls nötig, werden wir mit Verbündeten das Referendum ergreifen.

In der Sozialpolitik gilt es, die Altersvorsorge mit weiteren Reformen nachhaltig zu sichern. Der BVG-Kompromiss der Sozialpartner ist ein erster Schritt. CVP und GLP sind aufgerufen, diesem zuzustimmen.

Travail.Suisse wird auch in der Europapolitik dranbleiben. Im Mai 2020 steht die Abstimmung über die Begrenzungsinitiative an. Travail.Suisse wird sich für deren Ablehnung voll einsetzen. Und der bilaterale Weg muss mit einem Rahmenvertrag fortgeführt werden, der Lohnschutz und weitere Interessen der Arbeitnehmenden wahrt.

In der Bildungspolitik braucht es Massnahmen, damit die (älteren) Arbeitnehmenden mit der Digitalisierung mithalten und arbeitsmarktfähig bleiben.

Nationale Sozialpartnerschaft wichtiger

Für mehrheitsfähige Kompromisse wird die nationale Sozialpartnerschaft der Dachverbände von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in den nächsten vier Jahren wieder wichtiger werden. Die erste Einschätzung des Arbeitgeberverbands am Wahltag zeigt es: Die Bereitschaft dazu ist vorhanden. Travail.Suisse wird sich als nationaler Sozialpartner und als starke Stimme der Arbeitnehmenden im Parlament einbringen. Es bleibt die Hoffnung, dass die Wahlen spürbar positive Folgen für die Arbeitnehmenden haben werden.

Adrian Wüthrich,
Präsident Travail.Suisse,
wuethrich@travailsuisse.ch

Nein zu Rassismus



Am 18. Dezember ist der internationale Tag der Migrantinnen und Migranten.

Ist dieser Tag nötig? Ja! Denn wie lange bleibt ein Mensch Migrantin oder Migrant?

- So lange, bis sie oder er eingebürgert wurde. Aber sogar Secondos mit Schweizer Pass werden bei der Stellensuche noch zu unglaublichen 30 Prozent diskriminiert!
- So lange, bis sie oder er unsere Traditionen

angenommen hat. Aber eine schweizerische Einheitskultur gibt es nicht. Im Gegenteil: Die Schweiz ist ein Paradebeispiel für eine liberale Gesellschaft, die verschiedene Landessprachen und Traditionen vereint.

- So lange, bis sie oder er ihren/seinen Platz in der Gesellschaft gefunden hat. Aber bei der Wohnungssuche werden Bewerbende mit ausländischem Namen benachteiligt. Oder im Arbeitsmarkt müssen Migrantinnen und Migranten nach wie vor rassistische Übergriffe über sich ergehen lassen.

Es bleibt noch viel zu tun. Schauen wir hin, und sagen wir Nein zu Rassismus. Nicht nur am Tag der Migrantinnen und Migranten.

Zahl des Monats

300 Franken

planen Schweizerinnen und Schweizer ungefähr für Weihnachtsgeschenke auszugeben. Dieser Wert schwankt von Jahr zu Jahr nur wenig. Wie viel dann wirklich gekauft wird, ist unbekannt. Die Weihnachtseinkäufe beleben das Geschäft und unsere Wirtschaft. Aber manchmal könnte man sich die Festtage auch ohne Kaufrausch vorstellen ... Wie auch immer: Wir wünschen allen frohe Weihnachten!

Eine schöne Alternative zu einem Geschenk ist auch eine Spende an unser Hilfswerk Brücke · Le pont:

www.bruecke-lepont.ch/spenden

Mehr Lohn auf dem Bau



2018 wurde nach langen Verhandlungen und nach eindrücklichen Demonstrationen der neue Landesmantelvertrag im Bauhauptgewerbe abgeschlossen. Dieser sieht auch eine auf zwei Jahre verteilte Lohnerhöhung vor: **Die Bauarbeiter profitieren dieses Jahr von 80 Franken mehr Lohn, und ab 2020 dürfen sie sich auf weitere 80 Franken mehr freuen.**

Darauf und auf andere wichtige Errungenschaften der Sozialpartnerschaft wies der Syna-Branchenverantwortliche Guido Schluop am Bauzmittag hin. Die Werbeaktion am 25. Oktober auf einer grossen Strassenbaustelle in Dietikon ZH ist nur ein Beispiel für Aktionen, die regelmässig in der ganzen Schweiz stattfinden. Syna ist auf dem Bau präsent – nicht nur bei schönem Wetter, sondern auch im Winter!

AHV-Beitrag

Am 19. Mai hat das Volk das Gesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung angenommen – so bleiben unsere Renten sicher. Einen Teil der Finanzierung übernehmen auch die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden: Der AHV-Beitrag, den sie je zur Hälfte übernehmen, steigt von 10,25 auf 10,55 Prozent.

Konkret heisst das für alle Arbeitnehmenden: **Auf der Lohnabrechnung vom nächsten Januar steigt der AHV-Beitrag leicht an, nämlich von bisher 5,125 auf neu 5,275 Prozent.**

Erfahrungsgewinn

Trotz seines guten Wahlergebnisses hat **Adrian Wüthrich** die Wiederwahl als Nationalrat nicht geschafft. Der Travail.Suisse-Präsident war im Mai 2018 für Alexander Tschäppät nachgerückt. Während dieser Zeit begleitete er die Beratung der Vaterschaftsurlaub-Initiative direkt. Seine Erfahrungen werden für die Arbeit von Travail.Suisse gewinnbringend eingesetzt. Ob der 39-jährige Wüthrich für die Wahlen 2023 erneut antreten wird, lässt er im Moment noch offen.

Überbrückungsleistung auf dem Weg

Ältere Arbeitslose haben grosse Mühe, wieder eine Stelle zu finden. Wer dann nach zwei Jahren vergeblicher Stellensuche ausgesteuert wird, muss zuerst das Vermögen und das Pensionskassenkapital aufbrauchen, bevor der Gang aufs Sozialamt folgt. Die Zahlen beweisen: Seit 2011 ist die Sozialhilfequote der über 60-Jährigen um fast 50 Prozent gestiegen.

Der Bundesrat möchte nun Abhilfe schaffen: **Wer mit 58 arbeitslos wird und es bleibt, soll eine Überbrückungsleistung bis zur Pensionierung erhalten.** Voraussetzung: Man muss mindestens 20 Jahre in die AHV einbezahlt haben.

Die Massnahme, die einer langjährigen Forderung der Gewerkschaften entspricht, muss noch vom Parlament beschlossen werden – und hat eine erste Hürde geschafft: Die vorberatende Kommission empfiehlt sie dem Ständerat, der zuerst darüber berät, zur Annahme. Anschliessend ist der Nationalrat an der Reihe. Wir bleiben dran!

Pari opportunità per tutti

Contro la discriminazione

La conferenza annuale della commissione nazionale della migrazione del 23 novembre scorso si è chinata sulle inefficienze relative alla parità di prospettive nella politica e nel partenariato sociale, individuando però anche delle lacune in seno al sindacato.

In Svizzera, un quarto della popolazione non ha voce in capitolo a livello politico perché non ha il passaporto rossocrociato. È il cosiddetto deficit democratico. In alcuni Cantoni esistono eccezioni a livello comunale o cantonale (Giura e Neuchâtel). Inoltre, le norme in materia di naturalizzazione sono state inasprite e ogni Cantone e Comune continua ad imporre requisiti supplementari per quanto riguarda le competenze linguistiche, la durata della residenza eccetera. In poche parole, ottenere un passaporto svizzero è ancora più difficile, benché di questo 25 per cento di stranieri molti vivano in Svizzera già dalla terza o quarta generazione!

Chiediamo pertanto...

...l'introduzione in tutta la Svizzera del diritto di voto a livello comunale e cantonale dopo dieci anni di residenza nel Paese o all'ottenimento del permesso C.

Partenariato sociale

La vita lavorativa è importante per l'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri. Tuttavia, il Rapporto sul sistema educativo 2018 mostra che proprio le persone poco qualificate e i migranti sono i più svantaggiati in termini di accesso alla formazione continua. I partecipanti alla conferenza hanno osservato che il programma di promozione nazionale «Competenze di base sul posto di lavoro»

Diana Gugliotta: «Posso sostenere tutte le rivendicazioni della commissione nazionale della migrazione. Perché ho vissuto sulla mia pelle iniquità offensive e sono stata testimone di molte (tropp!) esclusioni di amici e familiari. Le cose devono cambiare!»



Vorresti militare nella nostra commissione per la migrazione? Chiedi informazioni al tuo segretariato regionale!

Foto: Denise Paradelo

(che fornisce contributi finanziari per la promozione delle competenze linguistiche, informatiche e di calcolo) è utilizzato solo in misura limitata. Eppure le aziende dovrebbero semplicemente considerare tempo di lavoro le ore fruito dai loro dipendenti per frequentare questi corsi. Ma pare che sia già chiedere troppo... Preferiscono invece licenziare gli immigrati già integrati con qualifiche insufficienti e assumere nuovi immigrati con qualifiche adeguate. Occorre fermare queste pratiche per garantire una vita e un lavoro nella dignità ai residenti!

Un partecipante alla conferenza ha anche segnalato che non di rado ai migranti non vengono riconosciuti diplomi pregressi, per poi affidare loro mansioni svolte abitualmente da lavoratori qualificati... Invece di promuovere la loro formazione continua, questi dipendenti vengono sfruttati con salari più bassi!

Chiediamo pertanto...

...che le imprese si pongano degli obiettivi relativi all'accesso e alla promozione della formazione continua che favoriscano la parità fra i loro dipendenti.

esigenze particolari. In alcune regioni sono presenti delle sezioni «Immigrati» apposite che assicurano la loro partecipazione alle assemblee dei delegati regionali. Ce ne accorgiamo solo quando vengono inviati rappresentanti all'Assemblea generale: in queste regioni, infatti, i soci stranieri sono parte integrante delle delegazioni.

Chiediamo pertanto...

...la valutazione annuale di un'eventuale modifica della composizione dei comitati a livello di partecipazione dei migranti per garantire la parità di trattamento di tutti i soci.

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



Abel Brito de Santos: «Sono favorevole al diritto di voto a livello comunale, cantonale e nazionale per gli stranieri di seconda generazione nati in Svizzera!»

Sindacato

La conferenza si è soffermata anche sulla situazione dei soci Syna stranieri che, come abbiamo purtroppo constatato, non hanno ovunque le stesse opportunità di partecipazione agli organi decisionali, siano essi di sezione, regionali o nazionali. Ma in questo modo è difficile prestare orecchio alle loro

Rondas de negociaciones salariales

Un balance agrídulce

La ronda de negociaciones salariales 2020 ya está en marcha, con éxitos y decepciones para los encargados de Syna que negocian los sueldos de nuestros miembros, así como de todos los demás trabajadores. Una mirada general con nuestros comentarios al respecto.

😊 Panaderías

Los salarios mínimos para el personal de panadería cualificado aumentan en un 1%. Por otro lado, para el personal no cualificado no se incrementan.

Claudia Stöckli: «El aumento es importante y bueno. Lamentablemente, los trabajadores no cualificados no se benefician de ello, especialmente cuando sus bajos salarios mínimos tendrían que crecer.»

😊 Fenaco

La cooperativa Fenaco aumenta el salario general total en un 1,1%. La distribución entre los trabajadores es individual.

Claudia Stöckli: «En vista de la buena situación económica, el aumento de los salarios es adecuado y beneficioso. Sin embargo, habría sido importante un aumento general para todos.»

😊 Construcción en metal

Habrà un aumento salarial del 1% para los empleados de las aproximadamente 2500 empresas constructoras en metal en Suiza.

Gregor Deflorin: «Aquí ocurre lo mismo que en otros sectores; el aumento sería más provechoso si beneficiara a todos y no se pagara individualmente.»

😞 Sector carrocías

En el sector de la carrocía sólo se incrementarán los salarios mínimos. Para todos los demás salarios no hay aumentos.

Gregor Deflorin: «No sacar nada en limpio es una decepción. El aumento de los salarios mínimos no puede ocultar esto.»

😊 Técnicas de construcción

En la técnica de edificios, los aproximadamente 17000 empleados sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) reciben un aumento salarial individual del 1%.

Gregor Deflorin: «En lo medular estamos satisfechos con el aumento, pero lamentablemente es individual y por lo tanto no es para todos.»

😞 Tiendas de las estaciones de servicio

Los salarios mínimos de los empleados de estaciones de servicio no se incrementarán por segunda vez consecutiva.

Claudia Stöckli: «Este resultado es francamente inaceptable. El sueldo mínimo en las estaciones de servicio bajo el CCT es muy bajo y necesita urgente una mejora.»

😊 Coop

Coop aumenta el salario general total en un 1%. El 0,75% de ésta se otorga de forma puramente individual, el 0,25% específicamente para igualar sueldos y a largo plazo para empleados con bajos salarios.

Marco Geu: «El aumento del salario general total está claramente por encima de la media del sector, lo que es un éxito. Aunque una vez más, no todos los trabajadores se benefician de un aumento salarial.»

😊 Construcción en madera

En la ronda salarial se acordó un aumento general de los salarios mínimos del 1,5% según las tablas salariales del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) sector construcción en madera.

Johann Tscherrig: «Esto nos permitió lograr un resultado muy positivo en una ronda salarial constructiva.»

😊 Industria del ladrillo

Todos salarios, incluyendo los salarios mínimos en la industria de ladrillos y tejas se incrementan en 30 francos.

Johann Tscherrig: «Es positivo que se conceda un aumento salarial general a todos los empleados. Sin embargo, el nivel de este no nos deja del todo contentos.»

😊 Inst. eléctricas y de Telekom

Los empleados del sector eléctrico recibirán un aumento salarial mensual de 100 francos, es decir, alrededor del 2%, más la inflación.

Gregor Deflorin: «Este es un gran resultado que nos deja muy satisfechos.»

😊 Mármol y granito

Los profesionales de la industria del mármol y el granito recibirán un subsidio único de 480 francos en 2020. El sueldo mínimo aumentará en 30 francos.

Johann Tscherrig: «El aumento de los salarios mínimos es positivo. Aunque la bonificación única es beneficiosa, el próximo año los trabajadores no obtendrán nada.»

El 16 de diciembre, Travail.Suisse y Syna celebrarán una conferencia de prensa para ofrecer información detallada sobre los resultados de la actual ronda de negociaciones salariales.

➔ Todos los detalles se publicarán en la próxima revista Syna o en Internet: www.syna.ch/lohnrunde

dieter.egli@syna.ch,
responsable comunicación

Mulheres na construção civil

«Aconselho todas as mulheres a trabalhar na construção.»

A Ruby nunca teve dúvidas que o seu lugar estaria nas obras. Como trabalhadora de construção orgulhosa segue uma missão muito clara: inspirar as mulheres de trabalhar na construção.

O mercado de trabalho suíço é fortemente dividido por género. Ainda hoje a maioria das jovens mulheres e dos homens escolhem profissões que são típicas para o seu género. A Ruby não é assim: a rapariga de 19 anos finalizou o seu curso de pedreira este ano. Com uma proporção de mulheres com menos de um por cento, a profissão é considerada um domínio masculino clássico.

Porque trabalham tão poucas mulheres na construção?

Ruby: Isto acontece principalmente devido aos modelos clássicos. Simplesmente «não está certo» que há mulheres na construção. Durante a metade do meu tempo de formação tinha de ouvir que estaria melhor a trabalhar no escritório. Conhecidos meus também me aconselharam, porque era sujo e desgastante e, além disso, haveria mau tempo. Em parte também os pais tem culpa, porque querem proteger. No entanto, é possível de fazer!

Como chegaste a esta profissão?

Desde que deixaram me ajudar na renovação da nossa casa estou fascinada pelos trabalhos de restauro. Na minha família a maioria trabalha na construção. A minha mãe é motorista na construção rodoviária. Em criança deixou que a acompanhasse de vez em quando no camião e já naquela altura admirei os trabalhadores de construção. Eram tão fortes e inteligentes. Mas principalmente podiam movimentar-se livremente na obra, uma coisa que a minha mãe me proibiu.

Chegaste alguma vez aos teus limites físicos?

Sim, isto acontece sobretudo durante os trabalhos exigentes com aplicar betão. Como mulher tenho menos força física e, mais uma característica, com os meus 157 centímetros pertencço ao grupo dos mais pequenos. Estou



Ruby: «Na construção podes combinar o desporto e a profissão. Após o trabalho não precisas correr para o estúdio de fitness.»
Imagem: disponibilizada

em desvantagem, principalmente quando se trata de carregar uma coisa pesada. Muitas vezes o peso não é o problema, mas sim as dimensões inconvenientes. No entanto, os meus colegas sabem lidar com isto muito bem. A qualquer altura posso pedir ajuda, quando for necessário.

Há vantagens em seres uma mulher?

Como não tenho tanta força tenho compensar este facto mais com a cabeça. Penso mais em encontrar uma solução. Por exemplo, trabalho mais com a lei de alavancagem para tornar uma coisa mais leve. Ou faço mais trabalhos de arrumação, porque tenho um elevado sentido de ordem – muito apreciado pelos outros. Também notei que os meus colegas são menos agressivos, porque não me vêem como uma ameaça. Ajuda muito de ser amigo de toda a gente.

Os teus colegas te respeitaram durante o curso de formação?

Tive um grupo espectacular. Eram todos pais com filhos na minha idade. No início os meus colegas não sabiam bem como lidar comigo e tinham «receio do primeiro contacto». Mas isto passou rapidamente. Tive mais medo da escola profissional. No entanto, todos foram muito simpáticos. Naturalmente, testaram-me no início com frases estúpidas. Então, respondi com uma

frase ainda mais estúpida. Isto ajudou-me, ser mais extrovertida e relaxada.

Quando perceberam que sabia trabalhar até ficaram orgulhosos de mim. Uma vez fiquei ferida e eles acharam que «aguentava» muito. Sempre senti-me bem acolhida.

Porque deviam as mulheres trabalhar na construção?

Há muitas mulheres que seriam ainda mais aptas do que eu. Mas não têm esta ideia. Também muitos rapazes têm uma má imagem da construção. Admito que por vezes é cansativo, principalmente no passar do tempo. Mas em simultâneo, aprendes sempre alguma coisa, sobretudo o que significa de «criar» algo em conjunto. Além disso, frequentemente há muita animação na construção. Há sempre alguém quem diz uma piada ou faz maluquices. Podes fazer barulho, estás livre, podes fazer pausas quando te apetece. Podes atirar tudo e ninguém leva a mal. Isto é fixe e libertador.

Além disso, ganhas bem e o trabalho físico faz bem e traz te de volta à terra. Isto é muito importante, principalmente para os jovens, por isso aconselho a todos começar a trabalhar na construção. Tenho orgulho de ser uma trabalhadora na construção!

sabri.schumacher@syna.ch,
responsável pelo serviço a jovens

Gleiche Chancen für alle

Für Integration, gegen Diskriminierung

Die jährliche Konferenz der Migrationskommission am 23. November befasste sich mit Missständen punkto Chancengleichheit in Politik und Sozialpartnerschaft, stellte aber auch Nachholbedarf in der Gewerkschaft fest.

Ein Viertel der Schweizer Bevölkerung kann politisch nicht mitbestimmen, weil er keinen Schweizer Pass besitzt. Dies ist das sogenannte Demokratiedefizit. Ausnahmen bestehen in einigen Kantonen auf lokaler oder kantonaler Ebene (Jura und Neuenburg). Zugleich wurden national die Einbürgerungsbestimmungen verschärft, und nach wie vor bestimmt jeder Kanton und jede Gemeinde zusätzliche Anforderungen an Sprachkenntnisse, Wohnsitzdauer usw. Kurz: Es ist noch schwieriger geworden, den Schweizer Pass zu erhalten, obwohl von den 25 Prozent Ausländerinnen und Ausländern viele bereits in dritter oder vierter Generation in der Schweiz leben!

Unsere Forderung

Das Stimmrecht soll auf Gemeinde- und Kantonsebene flächendeckend eingeführt werden, und zwar nach einem Aufenthalt in der Schweiz von zehn Jahren oder bei Erhalt des C-Ausweises.

Sozialpartnerschaft

Das Arbeitsleben ist wichtig für die Integration ausländischer Arbeitnehmender. Der Bildungsbericht 2018 zeigt jedoch, dass gerade gering Qualifizierte und Migrantinnen und Migranten beim Zugang zur Weiterbildung benachteiligt werden. Die Konferenzteilnehmenden stellten fest, dass das nationale Programm «Förderung der Grundkompetenzen am Arbeitsplatz» – das finanzielle Beiträge für die Förderung von Sprache, PC-Kenntnissen und Mathematik spricht – nur wenig genutzt wird. Dabei müssten die Unternehmen bloss die Kurszeit ihrer Arbeitnehmenden als Arbeitszeit anrechnen. Doch dies scheint schon zu viel verlangt zu sein. Stattdessen entlassen sie lieber bereits integrierte Migrantinnen und Migranten, wenn deren Qualifikationen



Interessiert, in unserer Migrationskommission mitzugestalten? Dann melde dich in deinem Regionalsekretariat!

Bild: Denise Paradelo

nicht genügen, und stellen neu Zugezogene mit den entsprechenden Qualifikationen an. Dieser Praxis muss Einhalt geboten werden, um den bereits Ansässigen ein Leben und Arbeiten in Würde zu garantieren!

Ein Teilnehmer wies zudem darauf hin, dass oft Migrantinnen und Migranten ohne anerkannten Abschluss Arbeiten ausführen würden, für die normalerweise eine Fachkraft nötig sei. Doch statt diese Angestellten durch Weiterbildung zu fördern, werden sie zu einem tieferen Lohn ausgebeutet!

Unsere Forderung

Unternehmen müssen sich Ziele für den Zugang zu Weiterbildung und Beförderung setzen, welche die Chancengleichheit unter ihren Mitarbeitenden fördern.

Gewerkschaft

Zum Schluss setzte sich die Konferenz auch mit der Situation der ausländischen Mitglieder bei Syna auseinander. Leider mussten wir feststellen, dass sie nicht überall die gleichen Chancen wie inländische Mitglieder haben, in den Entscheidungsgremien teilzuhaben – sei dies in Sektionen, regional oder national. Doch wie sollen so ihre spezifischen Anliegen gehört werden? In einigen Regionen gibt es eigens «Immigrati»-Sektionen, welche die Partizipation an regionalen Delegiertenversammlungen sicherstellen. Dies zeigt sich dann bei der

Entsendung der Delegierten an die nationale Versammlung: In diesen Regionen sind die ausländischen Mitglieder ein integrierter Bestandteil der Delegation.

Unsere Forderung

Um zu gewährleisten, dass alle Mitglieder gleich behandelt werden, soll die Veränderung in den Vorständen bezüglich der Einsitznahme von Migrantinnen und Migranten jährlich ausgewertet werden.

selina.tribbia@syna.ch,
Leiterin Fachstelle Migration



Diana Gugliotta: «Ich kann die Forderungen der Migrationskommission alle unterstützen. Denn ich habe selber verletzende Ungleichbehandlungen erleben müssen, und ich war Zeugin von vielen – zu vielen! – Ausgrenzungen von Freunden und Familienangehörigen. Es ist Zeit, dies zu ändern!»

Gerüstbau

Neuer moderner GAV

Im Gerüstbau hat Syna einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgehandelt, der mit der Zeit geht: Der neue GAV erkennt das Recht auf eingetragene Partnerschaft an, fördert die berufliche Bildung und sieht einen fünftägigen Vaterschaftsurlaub vor.

Der neue GAV, der Anfang 2020 in Kraft tritt, steht ganz im Zeichen der Gleichstellung. So wurde im Text auf eine geschlechtergerechte Formulierung geachtet. Den Vaterschaftsurlaub haben die Sozialpartner auf fünf Tage erhöht, ohne den Ausgang der parlamentarischen Debatte zur Volksinitiative abzuwarten. Der Schritt zeigt, dass die Unternehmen bereit sind, auf veränderte Familienverhältnisse und Bedürfnisse der jungen Familien einzugehen, diese zu fördern und zu unterstützen. Den gleichgeschlechtlichen und eingetragenen Partnerschaften wurde bei Versicherungsangelegenheiten und Kurzabsenzen Rechnung getragen.



Der neue GAV geht auf die Bedürfnisse der Zeit ein.

Bild: Adobe Stock

Lohndumping verhindern – Weiterbildung fördern

Um eine Unterqualifizierung der Mitarbeitenden zu verhindern, soll die Weiterbildung gefördert werden. Ungelernte Mitarbeitende, die als Hilfsmonteur/-innen beschäftigt sind, müssen innert drei Jahren einen Grundkurs besuchen, um die wichtigsten beruflichen Kenntnisse zu erlernen. Positiver Nebeneffekt der Massnahme: Im Kurs wird auch die Sicherheit am Arbeitsplatz vermittelt.

Das vermindert wiederum das Unfallrisiko. Der erfolgreiche Kursabschluss berechtigt die Teilnehmenden zu einem Lohnklassenwechsel von der Klasse C in die höhere Lohnklasse B2. Damit wollen die Sozialpartner wirksam Lohndumping verhindern und gleichzeitig eine kontinuierliche Weiterbildung in der Branche etablieren.

johann.tscherrig@syna.ch,
Zentralsekretär Gerüstbau

Netzinfrastuktur

Alle Rechte auch für Syna-Mitglieder

Am 1. November haben wir einen Meilenstein erreicht: Syna ist zusammen mit den Partnerorganisationen transfair und VPE dem GAV der Netzinfrastuktur-Branche offiziell beigetreten.

Dies ist der Höhepunkt eines mehr als dreijährigen Prozesses. Aus verschiedenen Gründen war Syna bisher von diesem GAV ausgeschlossen. Wir haben uns aber um einen Beitritt bemüht, seit der Vertrag im Jahr 2015 abgeschlossen worden war. Dass wir als führende Gewerkschaft im Elektrizitäts- und Energiesektor nicht Teil dieser Sozialpartnerschaft sein sollten, haben wir nicht akzeptiert. Schliesslich war es der Entscheid des Bundesrates zur

Allgemeinverbindlichkeit des GAV, der unseren Beitritt endlich ermöglichte. Dafür brauchte es noch einmal mehr als ein Jahr!

Gleiche Rechte für alle

Dank der GAV-Mitgliedschaft haben die Syna-Mitglieder der Branche endlich die gleichen Rechte wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Vor allem wird ihnen seit 1. November der Berufsbeitrag zurückerstattet. Zudem können auch wir ihre Interessen gegenüber den Arbeitgeberverbänden verteidigen – schon bei den Tarifverhandlungen im Dezember. Und schliesslich kann sich Syna nun in der paritätischen Kommission angemessen für die Einhaltung des GAV



Syna ist neu Sozialpartner der Netzinfrastuktur-Branche.

Bild: Adobe Stock

einsetzen. Dies ist also erst der Anfang für uns und unsere Mitglieder!

diego.frieden@syna.ch,
Zentralsekretär Elektrizitäts- und
Energiewirtschaft

formation-ARC.Suisse

Bildung, die weiterbringt!

Liebe Syna-Mitglieder

Liebe Leserin, lieber Leser

Diese Kurse können Sie aktuell buchen:

Wirksame und erfolgreiche Kundengespräche

17. und 18. Februar 2020 in Aarau

Was bei Begegnungen mit Menschen wichtig ist, gilt genau so auch bei Kundenkontakten: Der erste Eindruck zählt. Das Seminar zeigt auf, wie Sie Ihr Unternehmen bei Kundengesprächen erfolgreicher und kompetenter vertreten und gleichzeitig Ihr Ziel effizient erreichen. Auch für den Umgang mit schwierigen Situationen oder Reklamationen lernen Sie wirkungsvolle Techniken kennen, dank denen sie stets souverän bleiben können.

Woran Sie 10 bis 15 Jahre vor Ihrer Pensionierung denken sollten

24. Februar und 4. Mai 2020 in Olten

Wenige mögen sich schon ab Mitte 40 mit dem Thema Pensionierung auseinandersetzen. Schade – denn dadurch werden die Weichen für eine optimale spätere Einkommenssituation oft viel zu spät gestellt. Informieren Sie sich darum früh genug, um wertvolle Chancen rechtzeitig zu erkennen und Ihre finanzielle Zukunft zielgerichtet anzugehen.

Schlagfertig und spontan reagieren

5. März 2020 in Aarau

Sicher kennen Sie diese Situation: Sie sind mit einer Bemerkung oder einer Situation konfrontiert, die Sie augenblicklich sprachlos macht. Die erlösende Antwort fällt Ihnen zu spät ein, der Moment ist verpasst. In diesem Training lernen Sie Regeln und Techniken kennen und anwenden, die Ihnen helfen, in jeder Situation spontan, schlagfertig und selbstbewusst zu reagieren.

Aufschieberitis – wie bekämpfe ich den inneren Saboteur

6. März 2020 in Thalwil

Endlich die dringende Terminarbeit erledigen? Walken? Oder den Schreibtisch aufräumen? Der innere Saboteur hält uns davon ab, unangenehme Arbeiten und Tätigkeiten zu erledigen, wichtige Entscheide zu treffen, das Rauchen aufzugeben oder etwas zu verändern. Seine Argumente sind phantasievoll, trickreich und genial. Sie gehen ihm nie aus. Lernen wir den inneren Saboteur und seine Art kennen, können wir ihn zähmen und ihn für uns verwenden!

Gehirngerecht und mit Spass lernen

24. und 25. März 2020 in Magglingen

«In jedem Kind steckt ein Genie!» Dies sagt Dr. Gerald Hüther. Unser Gehirn ist sehr lernfähig. Und es kann noch viel mehr, wenn wir es fordern und fördern: logisch denken, analysieren, vergleichen, kreativ sein, mit Zahlen umgehen, Bilder produzieren usw. Wir alle können unser Gehirn fördern, unabhängig vom Talent. Es kommt vielmehr darauf an, wie wir es trainieren.

Tauchen Sie ein in die vielfältigen Methoden, die das gehirngerechte Lernen unterstützen und entfalten Sie nach und nach Ihr volles Potenzial! Entdecken Sie, wie Lernen einfach geht und erst noch Freude bereitet.

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

Wir freuen uns auf Sie!

Ihr ARC-Team

Ein Jahr nach dem Kongress in Lausanne

Unsere Arbeit – für deine Zukunft!

Im Herbst 2018 hat Syna ihre Visionen und Forderungen für die Arbeit der Zukunft präsentiert. Präsident Arno Kerst zeigt an Beispielen auf, was wir bisher erreicht haben und welche Herausforderungen bleiben.

Digitalisierung und Globalisierung sind Realitäten, die unaufhaltbar die Arbeitswelt verändern. Damit die Arbeitnehmenden vom Wandel profitieren und nicht unter die Räder kommen, nehmen wir Einfluss – zusammen mit unseren Mitgliedern. Eine erste Bilanz von Arno Kerst zu den drei Kongressthemen:

Arbeitszeit

✔ «Die Digitalisierung sollte eigentlich mehr statt weniger freie Zeit ermöglichen. Dafür kämpfen wir: Uns ist es gelungen, Ausweitungen der Arbeitswoche auf 42 Stunden in der MEM-Industrie und auf 44 Stunden im Elektro- und Telekommunikationsgewerbe abzuwehren. Im Bauhauptgewerbe brauchte es Proteste auf der Strasse, um eine massive Flexibilisierung der Arbeitszeit zu verhindern und die Rente ab 60 zu retten. In Bundesbern ist die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung dank unserem Widerstand vom Tisch. Persönlich freut mich am meisten, dass dank uns ein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub endlich Realität werden kann. Unsere Initiative motivierte Arbeitgebende wie Lidl, im neuen GAV vier Wochen zu vereinbaren.»

✘ «Der Druck von Arbeitgebenden und Politik auf die Arbeitszeiten bleibt hoch. In den Eidgenössischen Räten ist immer noch ein Vorstoss von Ex-Ständerat Graber hängig, der die Wochenarbeitszeit für Angestellte mit Führungs- und Fachaufgaben ausweiten will. Das werden wir niemals akzeptieren. Denn das Arbeitsgesetz muss vor Stress und Burnout schützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.»

Bildung

✘ «In der sich wandelnden Arbeitswelt ist die Weiterbildung zentral – das beteuern auch die Arbeitgebenden. Trotzdem geht es uns hier zu langsam vorwärts. Die



Syna-Präsident Arno Kerst am Kongress 2018 in Lausanne

Bild: Syna

Firmen und die Politik müssen sich finanziell und zeitlich stärker engagieren. Nur so ist realistisch, dass sich alle Arbeitnehmenden weiterbilden können.»

✔ «Immerhin: Geht es nach dem Willen des Bundesrates, sollen alle Arbeitnehmenden ab 40 Jahren kostenlos eine Standortbestimmung erhalten. Diese ist wichtig, um die eigenen Chancen im Arbeitsmarkt einzuschätzen und so früh genug die Weiterbildung zu planen. Auch in der Sozialpartnerschaft gibt es Lichtblicke: In Tieflohnbranchen wie dem Gastgewerbe oder der Reinigung werden Weiterbildungsprogramme ausgearbeitet. Wer diese nutzt, spürt das auch im Lohn. Und Mitarbeitende in Tankstellenshops werden dank Syna nächstes Jahr zum Thema Sicherheit geschult.»

Sicherheit

✔ «Es ist den Gewerkschaften vermehrt gelungen, die Anliegen der älteren Arbeitnehmenden in die Politik einzubringen: So sollen ihre Chancen im Arbeitsmarkt mit verschiedenen Massnahmen gestärkt

werden. Und die Überbrückungsrente für diejenigen, die kurz vor der Pensionierung ausgesteuert werden, ist auf gutem Weg. So würde vielen der Gang aufs Sozialamt erspart. Wichtig ist aber auch, dass zum Beispiel ungelerntes Personal in den Bäckereien neu von den vorteilhaften Lohn- und Arbeitsbedingungen des GAV profitiert.»

✘ «Lust und Frust: Kurz nach dem eindrücklichen Frauen*streik folgte der Dämpfer. Das Parlament ist nicht bereit, die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann bei den Firmen auch wirksam zu kontrollieren. Und nach wie vor ist die Unsicherheit unter den Arbeitnehmenden gross: Es ist fatal für die Wirtschaft, wenn viele – vor allem Ältere – den Jobwechsel nicht mehr wagen aus Angst, keine gleichwertige Stelle mehr zu finden. Dagegen kämpfen wir weiter. Wir wollen eine Wirtschaft für die Menschen, nicht umgekehrt!»

dieter.egli@syna.ch,
Leiter Kommunikation

Frau auf dem Bau

«Ich rate allen, auf den Bau zu gehen»

Für Ruby war immer schon klar, dass sie auf die Baustelle gehört. Als stolze Bauarbeiterin verfolgt sie eine ganz klare Mission: Frauen zu inspirieren, auch auf dem Bau zu arbeiten.

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist stark nach Geschlecht getrennt. Auch heute noch wählen die meisten jungen Frauen und Männer Berufe, die für ihr Geschlecht typisch sind. Nicht so Ruby: Die 19-Jährige hat dieses Jahr ihre Lehre als Maurerin abgeschlossen. Mit einem Frauenanteil von unter einem Prozent gilt der Beruf als klassische Männerdomäne.

Wieso arbeiten so wenige Frauen auf dem Bau?

Ruby: Das liegt vor allem an den klassischen Rollenbildern. Eine Frau auf dem Bau «gehört» sich halt nicht. Ich musste mir während der Hälfte meiner Lehrzeit anhören, ich solle doch besser im Büro arbeiten. Bekannte rieten mir ebenfalls davon ab, da es dreckig und anstrengend sei und es dazu noch schlechtes Wetter gebe. Teilweise liegt es auch an den Eltern, die beschützen wollen. Dabei ist es machbar!

Wie bist du auf diesen Beruf gekommen?

Seit ich mithelfen durfte, unser Haus zu renovieren, bin ich fasziniert von Renovationsarbeiten. In meiner Familie sind die meisten auf dem Bau tätig. Meine Mutter arbeitet als Chauffeurin im Strassenbau. Als Kind durfte ich ab und zu im Lastwagen mitfahren, und schon da habe ich die Bauarbeiter bewundert. Sie waren so stark und intelligent. Und vor allem durften sie sich frei auf der Baustelle bewegen, was mir meine Mutter verbot.

Bist du mal an deine körperlichen Grenzen gekommen?

Ja, das kommt vor, gerade bei sehr anstrengenden Aufgaben wie Betonieren. Als Frau habe ich weniger Kraft und dazu kommt, dass ich mit meinen 157 Zentimetern eher klein bin. Da habe ich schon Nachteile, vor allem, weil es viel Schweres zu tragen gibt. Dabei ist das Gewicht an sich häufig nicht das Problem, sondern die Unhandlichkeit.



Ruby: «Auf dem Bau kannst du Sport und Beruf kombinieren. Nicht nötig, nach der Arbeit noch ins Fitness zu rennen.»
Bild: zVg

Meine Kollegen gehen aber gut damit um. Ich kann sie jederzeit fragen, wenn ich Hilfe brauche.

Hast du als Frau auch Vorteile?

Da ich nicht so viel Kraft habe, muss ich mehr mit dem Kopf kompensieren. Ich mache mir mehr Gedanken, um eine Lösung umzusetzen. Zum Beispiel arbeite ich stärker mit dem Hebelgesetz, damit Schweres leichter wird. Oder ich erledige mehr Aufräumarbeiten, weil ich einen ausgeprägten Ordnungssinn habe – was sehr geschätzt wird. Mir ist auch aufgefallen, dass die Kollegen bei mir weniger aggressiv werden, weil sie mich nicht als Bedrohung sehen. Es hilft sehr, wenn man es mit allen gut hat.

Haben dich deine Kollegen in der Lehre respektiert?

Ich hatte eine super Gruppe. Es waren alles Väter, die Kinder in meinem Alter haben. Zu Beginn wussten meine Kollegen nicht so recht, wie sie mit mir umgehen sollen und hatten «Berührungsängste». Das ging aber schnell vorbei. Vor der Berufsschule hatte ich mehr Angst. Aber die waren alle sehr nett zu mir. Klar haben sie mich zu Beginn getestet mit blöden Sprüchen. Da hab ich einfach einen noch blöderen Spruch

erwidert. Das hat mir geholfen, aus mir herauszukommen und lockerer zu werden.

Als sie merkten, dass ich arbeiten kann, waren sie sogar stolz auf mich. Als ich mich mal verletzte, meinten sie, ich wäre «hart im Nehmen». Ich habe mich immer aufgehoben gefühlt.

Wieso soll frau auf dem Bau arbeiten?

Es gibt viele Frauen, die sogar besser geeignet wären als ich. Nur kommen sie gar nicht auf die Idee. Auch viele der Jungs haben ein sehr schlechtes Bild vom Bau. Zugegeben, es ist manchmal schon anstrengend, vor allem auf Dauer. Gleichzeitig lernst du aber immer etwas, in erster Linie, was es heisst, zusammen etwas zu «reissen». Und auf dem Bau ist es auch häufig lustig, es gibt immer jemand, der Witze reisst oder ein wenig rumspinnt. Du kannst Lärm machen, bist frei, Pausen zu machen, wann du willst. Du kannst alles rumschmeissen, niemand stört sich daran. Das ist echt cool und befreiend.

Ausserdem verdienst du gut, und die körperliche Arbeit tut gut und erdet dich. Vor allem für die Jungen ist das wichtig, deshalb rate ich allen, auf den Bau zu gehen. Ich bin stolz darauf, Bauarbeiterin zu sein!

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